



**MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL  
DIRECCIÓN PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN PREESCOLAR BÁSICA Y MEDIA**

**RELATORÍA**

**“Diálogo en Colombia sobre los ajustes a los sistemas de evaluación docente: reformas para mejorar los aprendizajes estudiantiles”.**

Universidad Externado de Colombia

Junio 17 y 18 de 2014

**Objetivos**

- Conocer experiencias nacionales e internacionales sobre el mejoramiento del desempeño escolar y docente a través de la evaluación de docentes.
- Identificar elementos potencialmente útiles para mejorar el desempeño docente.
- Presentar y discutir los avances recientes en la literatura sobre cómo medir la efectividad de los docentes.
- Conocer cómo la evaluación docente puede contribuir a mejorar los aprendizajes.
- Identificar políticas públicas que mejoren el desempeño docente y que conduzcan a mayores aprendizajes.

**Introducción**

En desarrollo del acuerdo adoptado entre el Gobierno Nacional y la Federación Nacional de Trabajadores de la Educación (FECODE), el pasado 16 de mayo de 2014, con el fin de modificar el sistema de ascenso que en la actualidad rige a los docentes y directivos docentes, vinculados mediante la normatividad establecida en el Decreto Ley 1278 de 2002, el Ministerio de Educación Nacional programó dos eventos para el diálogo en Colombia sobre la evaluación docente. Los aportes para este diálogo, sobre los ajustes a los sistemas de evaluación docente, contaron con la participación de expertos internacionales para conocer cómo la evaluación docente puede contribuir a mejorar los aprendizajes de los estudiantes, e identificar políticas públicas para la construcción de la propuesta de un nuevo modelo o sistema de ascenso y reubicación en el nivel salarial, que contribuya al mejoramiento de la calidad de la educación y la dignificación del maestro.

**Presentación**

**La Evaluación de Competencias docentes para el ascenso o la reubicación de nivel salarial en el escalafón docente del Estatuto de Profesionalización Docente**

Desde el objetivo establecido en el Plan Sectorial de mejorar la calidad de la educación en todos los niveles, el Ministerio de Educación Nacional (MEN) creó el proyecto estratégico “Mejoramiento de la Calidad para la Educación Preescolar, Básica y Media” y dentro de los programas que desarrolla, se encuentra el Sistema de Aseguramiento de la Calidad para la Educación Preescolar, Básica Y Media.



Este transversaliza todos los niveles de la educación escolar y tiene como propósito evaluar la calidad del sistema educativo. Este sistema es dinamizado a través de tres componentes.

Un componente que corresponde a los referentes de calidad. Es el encargado de establecer las pautas claras que orienten a la comunidad educativa sobre qué es calidad y qué se espera del sistema educativo. Los referentes de calidad son los parámetros que orientan los procesos educativos y pedagógicos; son criterios públicos que definen lo que todos los estudiantes deben saber y saber hacer para lograr el nivel de calidad esperado. Al respecto, en el Ministerio de Educación Nacional se formulan, validan y socializan referentes de calidad entre los que se encuentran: Lineamientos Curriculares, Estándares Básicos de Competencias, Orientaciones Pedagógicas. Un segundo componente corresponde a la Evaluación, el cual precisa las estrategias de monitoreo que brindan información de lo que está sucediendo y cómo va el proceso formativo de los estudiantes en el país. Y el tercer componente corresponde al Mejoramiento de la calidad.

En ese orden de ideas, la evaluación ocupa un lugar fundamental debido a que diagnóstica los aciertos y oportunidades de mejora, orienta la toma de decisiones y diseñar acciones en diferentes niveles (institucional, local, regional y nacional).

El Aseguramiento de la Calidad Educativa en los Niveles Preescolar, Básica y Media busca garantizar la consolidación del proceso educativo, a través del fortalecimiento del sistema nacional de evaluación, el afianzamiento de un sistema que desarrolle competencias para la vida y el adelanto de acciones que promuevan los incentivos a la mejora.

Este sistema evalúa a los actores del proceso educativo: estudiantes, establecimientos educativos y docentes, con el fin de apoyar el mejoramiento continuo de la calidad educativa, en tanto que constituye una herramienta de seguimiento de los procesos y los resultados, en relación con las metas y los objetivos de calidad que formulan las instituciones educativas, las regiones y el país.

Ahora bien, si la adquisición y el desarrollo de competencias por parte de los estudiantes dependen de múltiples factores individuales y de contexto, es innegable que los docentes juegan un papel fundamental en los procesos de enseñanza y de aprendizaje que se dan en los establecimientos educativos, ya sea desde la dirección de éstos o desde la práctica pedagógica en las aulas. En otras palabras, el factor docente es esencial en cualquier modelo de calidad de la educación, por lo que evaluarlos es una acción inherente para el mejoramiento.

La evaluación de docentes orientadores, docentes y directivos docentes como parte de una cultura de la evaluación, propicia cambios positivos en los procesos educativos y proporciona información valiosa para que, los establecimientos fortalezcan su gestión con planes de mejoramiento ajustados a sus particularidades, las secretarías de educación definan sus prioridades de capacitación docente e impulsen mejoramiento en sus entidades territoriales, y el Ministerio de Educación Nacional, diseñe políticas de gestión de la calidad que respondan a las necesidades del país.

Tanto estudiantes como docentes son agentes activos y copartícipes del proceso educativo. La política de calidad educativa tiene sentido en el mejoramiento de los procesos educativos, y las acciones en pro de la calidad dependen del balance que se puedan obtener a través de los

Calle 43 N° 57-14 Centro Administrativo Nacional, CAN, Bogotá, D.C.

PBX: +57 (1) 222 2800 - Fax 222 4953

[www.mineduccion.gov.co](http://www.mineduccion.gov.co) - [atencionalciudadano@mineducacion.gov.co](mailto:atencionalciudadano@mineducacion.gov.co)



procesos evaluativos, no solo de los saberes de los estudiantes, sino también de los desempeños y las competencias de los docentes, de los directivos, y en general de las condiciones de las instituciones escolares que garanticen el derecho a una educación de calidad.

El país tiene el privilegio de contar con un sistema de evaluación de la calidad de la educación que integra: la evaluación que se hace en el aula, la evaluación externa de los estudiantes (pruebas SABER), la evaluación de los docentes y la evaluación institucional.

La evaluación continua de las competencias de docentes y estudiantes entrega información útil y significativa que es relevante para la toma de decisiones, el desarrollo de políticas y la gestión del conocimiento para todos los actores que participan en el proceso educativo.

El Sistema Nacional de Evaluación de los docentes que se rigen por el Estatuto de Profesionalización Docente –Decreto Ley 1278 de 2002-, consta de cuatro tipos de evaluación:

- I. Concurso público de méritos.
- II. Evaluación en período de prueba.
- III. Evaluación periódica de desempeño anual.
- IV. Evaluación de competencias para ascenso o reubicación en el escalafón.

La Evaluación de Competencias para ascenso o reubicación salarial en el escalafón, tiene carácter de VOLUNTARIA, su objetivo principal es identificar a aquellos profesionales de la educación que han alcanzado mayores niveles de desarrollo de sus competencias.

La superación de ésta evaluación 80% como mínimo, da cuenta del dominio del educador en los procesos que determinan las competencias en su quehacer PEDAGÓGICO, DISCIPLINAR Y COMPORTAMENTAL, que contribuyen a favorecer la gestión educativa en el plantel, y ese 80% garantiza la identificación de los mejores educadores en cada grado, área o nivel educativo, para que sean ascendidos o reubicados.

Se precisa que el docente que no supera la evaluación de competencias, si lo desea puede presentarla nuevamente, el resultado no tiene repercusión en su estabilidad laboral.

El Estatuto de Profesionalización Docente –Decreto Ley 1278 de 2002- define el Escalafón Docente como un sistema de clasificación de los docentes y directivos docentes estatales.

Está conformado por TRES GRADOS (1, 2 y 3), que se establecen con base en la formación académica del educador. A su vez, cada uno de estos grados está compuesto por CUATRO NIVELES SALARIALES (A, B, C y D), los cuales están determinados por el tiempo de servicio del docente o directivo docente.

Mediante el Decreto 2715 de julio 21 de 2009, se reglamentó la evaluación de competencias para iniciar su ejecución en el año 2010, en esta se brindó la oportunidad a los docentes, para que después de ingresar mediante concurso de méritos, superaran la evaluación de período de prueba, se inscribieran en el Escalafón Docente y cumpla tres años, desde su ingreso al servicio educativo estatal; puedan participar en la evaluación de competencias para ascender o reubicarse en el Escalafón Docente.

Calle 43 N° 57-14 Centro Administrativo Nacional, CAN, Bogotá, D.C.

PBX: +57 (1) 222 2800 - Fax 222 4953

[www.mineducacion.gov.co](http://www.mineducacion.gov.co) - [atencionalciudadano@mineducacion.gov.co](mailto:atencionalciudadano@mineducacion.gov.co)



Para el desarrollo de la evaluación de competencias, desde el año 2010 a la fecha, el Ministerio de Educación Nacional ha contado con el apoyo de dos entidades aliadas; la Universidad Nacional de Colombia para la elaboración de las pruebas y con el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación (ICFES) para la aplicación de las pruebas y la lectura de las hojas de respuestas de cada uno de los aspirantes.

Una vez el MEN cuenta con los resultados consolidados, los pone a disposición de las Entidades Territoriales para que procedan a realizar las gestiones referidas al ascenso o reubicación de nivel en el escalafón docente que corresponda.

A la fecha se han realizado CUATRO EVALUACIONES de competencias correspondientes a los años 2010, 2011, 2012 y 2013.

La participación de docentes en la evaluación de competencias ha sido creciente. En 2012, los evaluados coparon todas las combinaciones establecidas en el escalafón docente (Ascenso y reubicación en todos los grados y niveles salariales).

Esta prueba es aplicada de manera presencial con una metodología que sigue los protocolos utilizados mediante pruebas de papel y lápiz. La del año 2013, se integró por 120 preguntas cerradas con múltiples opciones, para resolver en un tiempo de 4 horas y 30 minutos, y dos tipos de preguntas: (i) Las preguntas Tipo I para evaluar las COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS Y DISCIPLINARES, (ii) Las preguntas Tipo II para evaluar las COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES.

En cumplimiento por lo dispuesto en el Artículo 2, numeral 2.7 del Decreto 5012 de 2009, se han hecho los ajustes necesarios con el fin de que la metodología de evaluación utilizada, evolucione y permita la obtención de información con un mayor nivel de detalle para que en la aplicación del año 2012, se haya logrado la preparación de informes individuales para cada uno de los evaluados. Estos informes se encuentran publicados en la página web del MEN. Los resultados individuales de 2013 se podrán consultar en agosto. Los docentes y los entes territoriales también pueden hacer uso de la información consolidada, de su jurisdicción, para el diseño de programas que promuevan la mejora de la calidad educativa en su área de influencia.

Algunas de las características de una evaluación que propende por el mejoramiento, son:

- Una evaluación integral que incluya diferentes perspectivas del proceso educativo. Es valiosa la perspectiva del estudiante, del docente, la institucional y de terceros.
- Una evaluación permanente de estudiantes y docentes desde la perspectiva externa que aporte a la creación y fortalecimiento de una comunidad de aprendizaje nacional.
- Una evaluación en donde la competencia esté en constante evolución, se actualice constantemente.
- Una evaluación diagnóstica que adquiere importancia como proceso permanente.



## Apertura del conversatorio

**JULIO SALVADOR ALANDETE, Viceministro de Preescolar, Básica y Media.**

Este conversatorio, forma parte de una dinámica en educación que está viviendo nuestro país. En estos últimos años se ha hecho una producción interesante, a nivel pedagógico, de investigación y de materiales educativos; el inventario es grande e importante; se están conformando unos intangibles para el desarrollo social y económico del país. Recientemente, se presentaron los referentes técnicos de educación inicial, resultado de un trabajo de cuatro años de elaboración, los cuales van a ser una base fundamental de la calidad de la educación en Colombia, porque todos sabemos que es ahí donde debemos empezar la siembra para obtener esa educación de calidad que queremos; pues bien, ese es un activo que ya está en manos de los hacedores de la política educativa. El programa de “Cero a Siempre” que como ya lo ha anunciado el Gobierno Nacional, va a tener cobertura total, hoy en día le está llegando a 1’200.000 niños y va a llegar a 2’500.000 niños de cero a cinco años, lo anterior constituye un avance significativo en el contexto educativo colombiano.

Por otra parte, desde hace tres años se está adelantando, con las entidades territoriales certificadas, el programa para transformar la calidad de la educación de nuestro país “Todos a aprender”, a través del cual se ha ido construyendo conocimiento de las prácticas de aula y en la práctica de la evaluación del aprendizaje de los estudiantes; no hay un solo rincón en este país que no viva el proceso de transformación de la calidad educativa, experiencias significativas se están viviendo, se han conformado comunidades de aprendizaje que le han imprimido una dinámica importante al que hacer pedagógico de nuestras escuelas públicas, llegando a aquellas más pobres, más necesitadas, más alejadas de los centros de las decisiones. Estamos llegando al 78% de las sedes educativas que en su mayoría están ubicadas en la ruralidad Colombiana, lo que es otro hecho significativo para Colombia.

De igual forma, otros proyectos importantes son; (i) el Plan Nacional de Lectura y Escritura proyecto que dinamiza la adquisición de competencias en lecto-escritura; (ii) La Modernización de la Media que con el apoyo del Banco Mundial, trabaja en la definición de un currículo para los grados décimo y once, de tal forma que prepare a los bachilleres, para ser más competitivos, con las capacidades sociales para enfrentar el ciclo de la educación terciaria. (iii) Plan Nacional de Bilingüismo, próximos a presentarse al país, (iv) la política pública para la educación superior; y además el 5 de mayo presentamos al país los nuevos lineamientos para la formación de licenciados, otro avance significativo en el país.

Lo anterior nos permite darnos cuenta de toda la dinámica que tiene el tema educativo en Colombia, y obviamente lo correspondiente a evaluación no podía quedarse atrás, en el tema, hemos tenido buenas experiencias en el marco de “Todos a Aprender” a nivel de evaluaciones diagnósticas de los aprendizajes de los estudiantes, hemos aplicado más de 2’000.000 de pruebas diagnóstica, lo que se ha convertido en un material educativo importante y fundamental para que el profesor oriente sus nuevas estrategias pedagógicas, basada en los resultados de

Calle 43 N° 57-14 Centro Administrativo Nacional, CAN, Bogotá, D.C.

PBX: +57 (1) 222 2800 - Fax 222 4953

[www.mineducacion.gov.co](http://www.mineducacion.gov.co) - [atencionalciudadano@mineducacion.gov.co](mailto:atencionalciudadano@mineducacion.gov.co)



esas pruebas, en donde se determinan las fortalezas y debilidades de los estudiantes a nivel de las áreas de matemáticas y lenguaje.

También queremos avanzar en el tema de la evaluación de docentes, reconocemos que este es un aspecto fundamental en la calidad de la educación en cualquier nación, y por eso en la pasada negociación con FECODE, se estableció el acuerdo de revisar el modelo de evaluación por competencias. Este acuerdo es una oportunidad que conlleva a que Colombia siga en la senda para una mejor calidad en la educación. En ese orden de ideas hemos establecido un ciclo de eventos académicos con las experiencias de Chile, Washington, Ecuador y con la participación de muchas voces autorizadas y calificadas en la materia, a fin de analizar el tema de la evaluación docente, con estas jornadas académicas iniciamos un proceso que nos permite obtener un nuevo modelo de evaluación de ascenso y reubicación salarial.

## **Conferencia 1**

### **Implementación y ajustes a los sistemas de evaluación docente: Caso Chile**

Dr. Jorge Manzi. Profesor titular de la Escuela de Psicología de la Universidad Católica, dirige el Centro de Medición MIDE UC. Asociado al desarrollo de evaluaciones para docentes (Docentemás y Asignación de Excelencia Pedagógica), egresados de pedagogía (pruebas Inicia), evaluaciones escolares (pruebas SEPA), así como de postulantes a la educación superior (PSU). Editor asociado de revistas científicas y con numerosas publicaciones en medios especializados nacionales e internacionales. Doctor en psicología de la Universidad de California, Los Ángeles (Estados Unidos) y psicólogo de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

En la región, todos los países están empeñados en tomar acciones para poder asegurar que los niños se desarrollen en sistemas educativos que promuevan el aprendizaje continuo, y hay un elemento clave que es la política docente. La intención es aportar antecedentes de una experiencia que lleva una década de funcionamiento, pero que está a portas de experimentar potencialmente cambios en las reformas educacionales que se están discutiendo hoy día.

Chile es un país que tiene un currículo nacional basado en un nivel de exigencia de 12 años de escolaridad obligatoria, ofrecido a través de subvención a las escuelas que permite financiar tanto la enseñanza básica y media a través de un mecanismo en el cual el estado le trasfiere a los municipios recursos para financiar la educación. Hay administración descentralizada, hay casi 400 municipios que tienen la responsabilidad de administrar la educación pública. Las instituciones que conducen el sistema educativo en Chile son; el Ministerio de Educación, el Consejo Nacional de Educación, entidad reformulada recientemente y es la autoridad curricular del país; la Superintendencia de Educación que es la encargada de asegurar el cumplimiento normativo del sistema; la Agencia de Calidad de la Educación creada en los dos últimos años, cuyo propósito es monitorear la calidad del sistema educativo y tiene a su cargo las mediciones de logro de los estudiantes y la prueba SIMCE (medición censal) que es nacional y obligatoria.

La normatividad de docentes del sector municipal se realiza por medio del estatuto docente, establecido recientemente en Chile cuando se recuperó la democracia en el primer gobierno

Calle 43 N° 57-14 Centro Administrativo Nacional, CAN, Bogotá, D.C.

PBX: +57 (1) 222 2800 - Fax 222 4953

[www.mineduccion.gov.co](http://www.mineduccion.gov.co) - [atencionalciudadano@mineducacion.gov.co](mailto:atencionalciudadano@mineducacion.gov.co)



post-Pinochet a comienzo de los años 90. La Educación particular subvencionada se rige por la Ley laboral General, es decir, existen diferentes reglas para los docentes que reciben financiamiento del estado, por ejemplo; la educación particular subvencionada se rige por la Ley General Laboral, lo que se ha constituido en un problema.

Chile tiene la obligación de evaluar todos los estudiantes del país, todas las escuelas del país están en la obligación de hacer parte de una medición censal que se llama SIMCE y los docentes que se desempeñan en el sector municipal tienen la obligación de presentar una evaluación, establecida en el estatuto docente de los años 90. Paralelo a esto hay un marco nacional normativo que establece la obligatoriedad de desarrollar un sistema de evaluación del sector privado pero aún no hay claridad del carácter que va tener, es decir tenemos coexistiendo, aún, cuando el financiamiento de más del 90% proviene del estado. Entonces, en Chile hay evaluaciones censales de logro de estudiantes que cubren 2º, 4º, 6º, 8º y 10º grado, en áreas obligatorias de Lenguaje, Matemática, Ciencias, Ciencias Sociales, TIC, Inglés, Educación Física, Escritura.

Actualmente, el nuevo gobierno presentó un proyecto de ley para eliminar que los establecimientos educativos (EE) seleccionen a sus estudiantes, este proyecto quiere crear un sistema de asignación de estudiantes a las Institución educativa que evite la selección.

Para docentes municipales hay evaluaciones de desempeño para docente municipales, desde hace una década existe un programa nacional de certificación de docentes de excelencia, que es un incentivo para retener en el aula a docentes que demuestran alta competencia, especialmente a través de un portafolio y una prueba de conocimientos; desde el 2008 existe un programa de evaluación de egresados de la escuela pedagógica, que se denomina “ Prueba INICIA”, con ingreso voluntario de los docentes examinados, y actualmente hay un proyecto de Ley para transformar esta evaluación en obligatoria, y posiblemente, habilitante para el ejercicio de la carrera profesional.

Los antecedentes de la evaluación docente chilena parten de los años 90 con la creación del estatuto docente, el cual establece que los docentes deben evaluarse obligatoria y anualmente, sin especificar cómo hacerlo, frente a lo cual durante 10 años se hizo negociación entre el Ministerio, el sindicato denominado “Colegio de Profesores” y también los municipios que son los empleadores.

En Chile se creó un sistema de incentivos colectivos de docentes para las escuelas que cumplan unas condiciones de logro de los estudiantes. También se consolidó el marco para la buena enseñanza que es la referencia sobre lo qué se entiende por un buen docente; ese fue el precursor más importante sobre el cual iniciar una evaluación docente.



El marco de la buena enseñanza chileno se aprobó por medio de consulta nacional y se creó un incentivo voluntario para profesores a fin de retener a los mejores docentes en el aula (asignación de excelencia pedagógica) ya que estaba sucediendo que no había como retener a los buenos docentes, como directivos de escuela o jefes pedagógicos que buscaban acceder a cargos administrativos. Estos hacían que salieran del aula o incluso del sistema escolar. Inicialmente durante 10 años este incentivo representaba el equivalente a un salario mensual adicional al año para los docentes y actualmente los docentes que tienen la categoría más alta pueden hasta llegar a recibir el equivalente de hasta 3 salarios adicionales al año.

En 2003 se acordó el procedimiento de evaluación, concepto que fue respaldado por los docentes y se inició de manera voluntaria y gradual a través de los niveles escolares, partiendo del primer ciclo de enseñanza básica. En 2004 se aprueba la Ley de la Evaluación Docente que fue modificada posteriormente, básicamente este proceso contempló que solo los docentes que estuvieran por debajo del nivel satisfactorio en su evaluación tendrían consecuencias negativas con la posibilidad de perder el empleo después de tres evaluaciones insatisfactorias consecutivas. Y además se le entregó atribuciones a los directores para reducir hasta en un 5% anual la dotación de sus establecimientos, ese 5% debía provenir de los docentes que hubieran obtenidos resultados insuficientes o por debajo del nivel básico.

El sistema de evaluación de docentes en Chile se consolidó desde acuerdos políticos entre el Ministerio de Educación, sostenedores del servicio y el sindicato de profesores, y se fundamenta en estándares que definen el nivel de desempeño de los maestros, (“Marco para la Buena Enseñanza”). Actualmente se implementa a través de la aplicación de 4 estrategias o instrumentos de seguimiento y sistematización: (i) Portafolio del maestro con ponderación del 60% del valor total de la evaluación, (ii) Entrevista con Par Evaluador con ponderación del 20%, (iii) Autoevaluación con ponderación del 10%, (iv) Informes de Director/a y Jefe Técnico con ponderación del 10%. La información recogida da cuenta de las actividades que desarrollan los docentes en su quehacer del día a día, y en particular en cuanto a las acciones de planificación, evaluación e instrucción; la principal fuente de evidencia tenía es directa al desempeño del docente en el aula y por tanto el portafolio es el instrumento principal.

También hay posibilidad de autoevaluación. El director del establecimiento, al final, remite un reporte que se denomina “Informe de Referencia de Terceros”, y el resultado se expresa de forma cualitativa, en 4 niveles: Insatisfactorio, Básico, Competente o Destacado, los cuales en el portafolio se identifican por medio de rúbricas; para las demás herramientas se emiten informes con estas valoraciones. El resultado de la evaluación docente es de carácter formativo, orientado a mejorar la labor pedagógica y a promover el desarrollo docente por medio de la retroalimentación y la movilización de acciones de mejoramiento para los profesores que obtienen desempeño básico o insatisfactorio. La escala definida para la evaluación de los maestros es: (i) Nivel Insatisfactorio, Indica un desempeño que presenta claras debilidades en el indicador evaluado y éstas afectan significativamente el quehacer docente, (ii) Nivel Básico;





Indica un desempeño profesional que cumple con lo esperado en el indicador evaluado, pero con cierta irregularidad (ocasionalmente). Se aprecian debilidades, pero su efecto no es severo ni permanente; (iii) Nivel Competente que indica un desempeño profesional adecuado con el indicador evaluado. Cumple con lo requerido para ejercer profesionalmente el rol docente. Aun cuando no es excepcional, se trata de un buen desempeño y (iv) Nivel Destacado, que indica un desempeño profesional que clara y consistentemente sobresale con respecto a lo que se espera desde el indicador. Suele manifestarse por un amplio repertorio de conductas respecto a lo que se está evaluando, o bien, por la riqueza pedagógica que se agrega al cumplimiento del indicador. El resultado de la evaluación docente genera dos consecuencias relevantes: (i) Apoyo y generación de oportunidades de mejoramiento salarial o (ii) Desvinculación luego de obtener resultado insatisfactorio por varios años consecutivos.

La iniciativa real es que la evaluación tenga un carácter formativo, que entregue una retroalimentación que le permita al docente reconocer sus falencias y mejorar, por tanto se definió que el sistema se construyera con una lógica formativa, que promueve el desarrollo profesional continuo a través de la retroalimentación, la cual permite que los docentes puedan reconocer dónde están sus falencias, poder mejorarlas, y realizar monitoreo en el tiempo, para verificar si han mejorado. Aunado a esto, se ofrecen planes de superación a docentes con desempeño básico o insatisfactorio, con financiamiento transferido a los municipios para apoyar a esos docentes con estas dificultades. Esto también ha generado complicaciones, por cuanto muchos directivos, no han entendido ni se han apropiado de la evaluación como una herramienta de gestión y lo realizan como un trámite, a su vez, también hay docentes que deciden no participar en estos planes de gestión, de hecho entre las observaciones de la OCDE este aspecto es identificado como un tema a mejorar para asegurar que los fines formativos de la evaluación se cumplan.

La evaluación es explícita, el docente conoce los criterios con los cuales será evaluado, esto dentro del “Marco para la Buena Enseñanza”. En sintonía con esto, se hizo énfasis en que los docentes sean evaluados a partir de evidencias que tengan que ver con las tareas más habituales en su desempeño, es decir, tratar de no recurrir a situaciones atípicas, sino que por el contrario estén relacionadas con las tareas habituales y centrales de un docente, con la planificación de la docencia, ejecución de la misma, evaluación de los resultados de aprendizaje, comunicación de resultados a los estudiantes, reflexión sobre su quehacer docente, etc., estas tareas son las que plantea el portafolio.

El “Marco para la buena enseñanza”, se basa en el modelo de aprendizaje significativo y se estructura en cuatro dominios, que son; preparación de la enseñanza, creación de ambientes propicios para el aprendizaje, responsabilidades profesionales, enseñanza para el aprendizaje de la comprensión de todos los estudiantes. Sin embargo en este marco falta establecer los niveles de desempeño, lo que es necesario actualizar para que sea un instrumento que aporte significativamente con la evaluación, esto no debe suceder con un periodo superior a dos años.



Aunque el foco de la evaluación docente está en evaluar la calidad de la docencia y no precisamente la efectividad de la misma; se ha hallado que los buenos docentes son los más efectivos. Por tanto los estándares clarifican las expectativas de desempeño profesional y permiten orientar acciones de mejoramiento, en cuanto entregan señales para orientar la formación inicial y en servicio.

La evaluación chilena no es puramente formativa en tanto tiene consecuencias positivas (apoyo, oportunidades de mejoramiento salarial), como negativas (llegar hasta la desvinculación). Los docentes que están sobre el estándar que son los “destacados y competentes” tienen la oportunidad de mejorar sus ingresos posteriormente a obtener estos buenos resultados en la prueba voluntaria (conocimientos disciplina y pedagogía) y dependiendo del resultado pueden obtener una remuneración económica que perdura hasta el siguiente proceso de evaluación que es cada cuatro años. Para los docentes que tengan resultados por debajo del estándar “básico e insatisfactorio”, existen planes de superación profesional y tienen que ser evaluados más frecuentemente; con valoración de “insatisfactorio” en tres ocasiones, el maestro está en condición de pérdida del empleo.

El Portafolio del maestro incluye dos módulos. El primero de ellos es documental y debe contener: Descripción de la unidad pedagógica, análisis de las características de los alumnos, análisis de la unidad realizada, reflexión a partir de una clase, evaluación de la unidad, reflexión a partir de los resultados de la evaluación y retroalimentación a partir de la misma. El segundo módulo es la filmación de una clase. No hay observación directa debido a las características geográficas del país, dificultan que lleguen observadores a todas las escuelas. En la filmación se evalúan tres dimensiones: ambiente de la clase para el aprendizaje, estructura de la clase e interacción pedagógica y se solicita al docente que anexe el material con qué trabajó en la clase. La ley establece que los evaluadores del portafolio deban ser docentes de aula, con al menos 5 años de experiencia y formación en experiencia en el nivel y subsector de los portafolios que revisa no pueden ser estudiantes de pedagogía, ni otros profesionales. Anualmente participan aproximadamente 70 supervisores y 400 correctores de portafolios.

Para llegar al resultado final de cada docente, se descarga el reporte en un software es revisado por una Comisión Comunal que toma una decisión y la consolida en un informe final de resultados de desempeño. El informe final es entregado en la tercera semana de Marzo de cada año lectivo y contiene resultados de los 4 instrumentos valorados. El informe para la comuna y escuela se entregan al Coordinador Comunal y Alcalde, y al equipo directivo de escuela, y contiene datos del grupo evaluado y el resultado final por docente con análisis de datos locales y agrupados nacionales.

En 10 años de implementación del Sistema de evaluación de docentes de Chile, se ha logrado su reconocimiento y aprobación a nivel nacional, su alta calidad técnica con respaldo en



procesos de investigación y sus efectos en cuanto a: (i) Relación directa entre cantidad de “buenos” docentes y logros de los estudiantes, (ii) Producto y generación de investigación, (iii) Diseño de políticas públicas y, (iv) Valoración internacional y alineación con recomendaciones de expertos. Una evaluación internacional de la OECD ha entregado recientemente una apreciación positiva acerca del Sistema de Evaluación Docente Chileno.

Dentro de la región, el sistema implementado en Chile es reconocido como un sistema consolidado y con un sustento técnico robusto, consistente con los criterios más consensuados para este tipo de evaluaciones: Uso de estándares, evaluación de desempeño alineada con estándares, participación de entidades técnicas especializadas cuando se trata de mediciones con altas consecuencias, propósitos formativos y dispositivos de apoyo al desarrollo profesional en base a los resultados obtenidos.

Algunos aprendizajes a partir de la experiencia de Chile son:

- Existencia de un marco de referencia (estándares de desempeño) claro, explícito y legitimado.
- Uso de múltiples instrumentos, privilegiando evidencia acerca del desempeño en el aula como el portafolio.
- Desarrollo de capacidades técnicas especializadas con la incorporación de instancias técnicas creíbles, que den legitimidad y confianza en el proceso, y lo protejan de presiones políticas.
- Implementación gradual, para asegurar que el desarrollo de capacidades vaya a la par con las exigencias de la evaluación. Diseño orientado a la mejora continua.
- Amplia difusión de información acerca de los estándares e instrumentos de evaluación.

A manera de conclusión:

- Se ha demostrado que es posible instalar un proceso de evaluación profesional de los docentes, abordando las resistencias que la evaluación genera.
- Se ha constatado el valor de promover activamente el sentido constructivo y no punitivo de la evaluación.
- Se ha avanzado en la creación de un marco normativo y procedimientos que otorguen garantías acerca de la transparencia y confiabilidad del proceso.
- Se ha validado la importancia de desarrollar instrumentos de evaluación que entreguen señales acerca de las conductas esperadas de los docentes.
- Se ha demostrado que es necesario monitorear constantemente las consecuencias esperadas y no esperadas que la evaluación produce.

Algunos desafíos futuros del Sistema de Evaluación de Chile se consolidan desde la revisión y actualización de estándares, revisión del sistema a partir de recomendaciones de evaluación



dadas por la OECD, revisar balance entre funciones de responsabilidad y desarrollo, potenciar rol de directores e incrementar el valor profesionalizante de la evaluación, potenciar el impacto de la evaluación en el sistema escolar y mayor aprovechamiento de datos y evidencias para la formación inicial y en servicio, y para el diseño de políticas públicas.

## **Conferencia 2**

### **Reformas en la calidad de los profesores de las escuelas públicas de Washington D.C. – EPDC-**

Scott Thompson es Director Adjunto de la “Teacher Effectiveness Strategy” de las Escuelas Públicas del Distrito de Columbia (DCPS) desde agosto de 2012. En su cargo anterior como jefe de IMPACT, desempeñó un rol clave en el re-diseño del sistema de evaluación docente. Fue miembro de “Teach For America” entre 2006 y 2008, trabajando como maestro en el departamento de educación de la ciudad de Nueva York. Scott hizo obtuvo una maestría en política social de la Universidad de Oxford, otra maestría en enseñanza en la Universidad de Pace, y su bachiller en psicología y ciencias políticas en la Universidad de Stanford.

Hay una amplia gama de factores que influyen en el rendimiento de los estudiantes, las condiciones, los recursos, la situación de casa y sus comunidades, sin embargo de los factores que podemos controlar como escuela, son los profesores, factor primordial por cuanto los buenos docentes son los que van a generar un impacto positivo en el resultado de los estudiantes, y en ellos hay que concentrarnos, más específicamente en las políticas docentes. Por esto Washington DC tiene una meta muy sencilla y es crear un sistema escolar en el que todos quisieran estar ahí, es una meta en camino en la cual falta mucho por hacer, buscamos una educación en la que todos quieran tener a sus hijos.

Entonces, hay varios aspectos a tener en cuenta en la búsqueda de la calidad de la educación, por ejemplo hay que reclutar a los mejores docentes, seleccionar el mejor talento de las escuelas, prepararlos para que tengan éxito y sean efectivos en su primer año de enseñanza evaluando rigurosamente su desempeño y basados en los resultados obtenidos enfocar los esfuerzos para retener a los mejores y no dejar que se vayan de Washington DC, especialmente para que se queden en las escuelas que más los necesitan.

Para esto se utilizan los resultados del sistema de evaluación, para brindarles apoyo y orientarlos específicamente en las necesidades que cada uno necesita o para remover a los menos efectivos, los que no están enseñando como verdaderamente lo necesitan nuestros estudiantes. Creemos que estos aspectos mejoran el desempeño de los estudiantes y así lo hemos visto en los resultados en los últimos años.

Desde 2007 estamos concentrados en la calidad de los docentes, lo primero que identificamos es el contrato laboral, la negociación con el sindicato fue respecto a cómo el desempeño de los docentes debe influir en cualquier decisión, es decir a quién se le puede dar más oportunidades,



más salario, a quiénes seleccionará la IE. Es decir las decisiones se toman basadas en el desempeño y no en la antigüedad, para esto se hicieron las negociaciones y modificaciones en los contratos laborales.

El segundo cambio, fue relacionado con el consentimiento mutuo. Anteriormente los docentes no podían seleccionar la escuela, ni los directivos podían seleccionar los docentes; ahora hay posibilidad de escoger, el director del colegio entrevista a los docentes y ellos pueden decidir si se quedan o buscan otra institución, esto aporta a que se genere un buen clima laboral y el tercer cambio contractual fue en la remuneración basada en el desempeño, no por títulos universitarios y años de experiencia, sino por desempeño en la clase.

La primera prioridad fue instalar el Sistema General de Evaluación, por lo cual se introdujo el IMPACT, que es un sistema para evaluar a todo los funcionarios que forman parte de la educación, actualmente se está terminando el tercer ciclo de evaluaciones. Dentro del programa hay un conjunto de estándares y expectativas para cada profesional relacionado con la educación, en el sistema de evaluación se maneja una frase que dice “El trabajo de todos es importante en educar a nuestros niños y todos deben hacerlos bien”, para realizar la evaluación los integrantes de las escuelas se organizan en 20 grupos y cada grupo cuenta con una guía que contiene información sobre los componentes que se les va a evaluar, rúbricas de evaluación e información adicional sobre sus funciones y roles, todo es muy específico.

Los estándares de evaluación para los maestros son diferenciados de acuerdo con el grupo poblacional que atiende; por ejemplo, maestros que atienden estudiantes con autismo, población mayoritaria,...; y existen 4 niveles de desempeño: (i) Nivel 4: profesor altamente efectivo, (ii) Nivel 3: profesor efectivo, (iii) Nivel 2: profesor mínimamente efectivo, (iv) Nivel 1: profesor inefectivo; y cada nivel cuenta con rúbricas de evaluación que permiten saber el estado en que se encuentra la efectividad de un docente.

Las escalas definidas buscan en el maestro:

- La forma como evalúan a sus estudiantes: Se refiere a la manera en que los profesores miden el aprendizaje de sus estudiantes, tienen en cuenta sus conceptos previos y los aspectos asociados a su rendimiento, p.ej: pobreza.
- La forma como evalúan el logro estudiantil: Se refiere a la medida que aplican para el aprendizaje del estudiante, la relación de la evaluación con el grado y la materia, la claridad en las metas unificadas que debe alcanzar desde datos de referencia unificados, el logro de los objetivos a alcanzar en los estudiantes según se haya determinado entre directivos y docentes, y la recolección de datos durante el año.
- La forma como enseña el profesor: Se refiere a la implementación de lecciones organizadas, la explicación clara del contenido de la materia, las maneras como involucra a los estudiantes en trabajos desafiantes, cómo proporciona a los estudiantes



múltiples maneras de resolver situaciones, cómo verifica los niveles de comprensión en los estudiantes, cómo desarrolla la comprensión de los mismos a través de preguntas efectivas, cómo maximiza el tiempo de instrucción y cómo construye en el aula comunidades de apoyo para el aprendizaje de los estudiantes.

- Los grados de compromiso con la comunidad: Se refiere al apoyo de Iniciativas locales relacionadas con la escuela, al apoyo a la educación especial y al inglés como segunda lengua, la generación de altas expectativas en sus estudiantes y el trabajo en colaboración con las familias.

Otros aspectos que se evalúan en los docentes son la asistencia, puntualidad y el seguimiento de políticas y procedimientos establecidos, entre otros. Si el maestro cumple con el estándar no tiene cambio en la puntuación final de su evaluación, si muestra un desempeño por debajo del estándar se le reduce 10 puntos de la puntuación final, y si el desempeño es significativamente por debajo del estándar se deducen 20 puntos.

Los componentes de la evaluación son:

Componente 1 (35%): Implementar diferentes estrategias de evaluación y no solo una estándar porque esto genera tensión en los docentes y se sienten mal calificados.

Componente 2 (15%): Al inicio del año se sientan docente y director, fijan las fechas en las que se va a evaluar, qué se desea alcanzar y qué nivel de desempeño van a obtener en los aprendizajes de los estudiantes.

Componente 3 (40%): Observación de clase (30 minutos) con un instrumento muy específico, hay definiciones de qué es un buen director o docente con estándares que tienen rúbricas que definen el detalle de la práctica de 1 a 4, siendo 4 el más efectivo y así los docentes reciben muchas observaciones durante el año, necesitamos múltiples miradas durante todo el año, para ser más confiables.

Los mejores docentes altamente efectivos pueden decidir si no quieren ser observados, y para ellos se hacen solo 2 o 3 observaciones al año, los que se encuentran por debajo del nivel no saben cuándo van a ser observados, lo que genera ansiedad en el docente. La idea es que la clase no sea solo planeada para la observación. Esto ha animado también a los docentes a que estén listos todos los días, lo que ha hecho que las clases hayan mejorado mucho en los 5 últimos años en Washington DC, y para que la observación sea más objetiva, hay docentes que solicitan que sean observados por alguien distinto al director.

Componente 4 (10%): El compromiso con la comunidad escolar que está diseñado para reflejar las cosas que los buenos docentes hacen fuera de su práctica educativa, como por ejemplo: alianzas con las familias.



También es importante tener en cuenta lo denominado “Profesionalización base” es decir el compromiso que tiene el docente con la escuela, llegar a tiempo, cumplir con los que hay que hacer, tratar con respecto a los niños y padres, no se dan puntos por estas cosas, pero si hay que tenerlo en cuenta en la evaluación.

La evaluación docente se hace sistematizada en línea para poder obtener todo el histórico de la información, monitorear y hacer seguimiento. Al final del año todos estos componentes se entregan en una sumatoria para calificación final. Así, que si el docente es ineffectivo va a ser despedido, ese es un porcentaje de 2% al año (para 2013: 0.6%). Los docentes que están por debajo de la escala mínima efectiva tendrán un año para que mejoren o se pueden retirar voluntariamente. Los docentes que se ubican en la siguiente escala tienen 2 años para mejorar su desempeño y los docentes altamente efectivos reciben un mayor porcentaje salarial, hay un incremento base y un bono anual de hasta 25.000 dólares al año, lo que representa casi un tercio de su salario, y se provee un bono de mayor salario en las instituciones educativas más pobres.

La evaluación no es el todo, no es la respuesta en sí, hay escaleras de ascenso como estrategias de retención de docentes y directivos, LIFT (Iniciativa de Liderazgo para docentes), en esta escala, la idea es que los mejores docentes se queden en el aula en trabajo con los niños. Las escalas de LIFT son: profesor altamente efectivo, establecido, avanzado, distinguido, experto, y se avanza en esta de acuerdo al desempeño en su IMPAT. De acuerdo a los resultados de ubicación en la escala, el docente puede obtener más oportunidades de liderazgo, mayor remuneración y la opción de tener menos observaciones.

El libro de guías LIFT incluye un catálogo de cursos y programas de formación para ejercer de mejor forma su liderazgo, y a la vez de divulgar los programas de formación y ayudarles a los docentes a cualificarse, así como obtener mayor valor y reconocimiento por parte del directivo, docentes y comunidad educativa. Se consideran que el reconocimiento a los docentes es importante, por eso desde hace 4 años, de forma anual, tenemos una gala de reconocimiento a los mejores docentes, la idea es que sean reconocidos como las celebridades que son.

El Sistema de selección de docentes es riguroso y centrado en la instrucción, es decir, deben hacer ensayo sobre la educación, hacer un plan de lección, responder preguntas de contexto en el aula, y presentar una entrevista por teléfono realizada por docentes altamente efectivos. Finalmente, deben observar y analizar un video de enseñanza, lo que permitirá predecir qué también le va a ir en el aula.

Otro aspecto importante es el papel del profesor en el aula, frente a lo cual se han creado nuevos roles para ello, por ejemplo, el que estén medio días en la escuela y el otro medio capacitando a otros docentes. Esto ha sido exitoso, permitiéndoles tener nuevos retos y



experiencia, sin perderlos del aula. Además fortalece el proceso de otros maestros, con retroalimentación de un par y no del director u observador externo.

Como resultado de la implementación del Sistema de Evaluación se menciona:

#### Logros

- Ha generado que los profesores mejoren.
- Han aumentado los niveles de retención de los mejores maestros.
- Los profesores de bajo rendimiento han salido del sistema por su cuenta.

#### Retos

- Mayores oportunidades de desarrollo y apoyo profesional de los docentes.
- Formación a nuevos profesores.
- Promover más el liderazgo y el rol docente.

### **Panel de discusión**

#### **Algunas recomendaciones para el caso colombiano.**

Participantes: Universidad Externado de Colombia, Universidad Jorge Tadeo Lozano, ICFES, MEN, Universidad de los Andes.

#### **Eduardo Escallón - Universidad de los Andes.**

Las dos grandes conclusiones del día de hoy, son; una, la evaluación de los docentes no solamente es necesaria, y es posible hacerla, y dos; hay que aplicar la pedagogía a la pedagogía; lo que la pedagogía dice como disciplina a lo que es como acción, es decir los procesos que aplicamos para la evaluación de aprendizaje de los estudiantes lo apliquemos a nuestro propio proceso de evaluación docente.

En nuestro contexto esto significa pensar la educación enmarcada en la Constitución Nacional con el ánimo de contar con una sociedad democrática, participativa y pluralista, lo que implica pensar la educación como aporte a esta sociedad y como derecho. Sin embargo, a pesar de que en el país hay un alto número de niños que están por fuera del sistema, se debe pensar qué sucede con los que están en el sistema educativo colombiano, qué sucede al interior de este sistema en la garantía del derecho a la educación, en donde todos somos corresponsables: la familia, el estado y la sociedad. La garantía de ese derecho le corresponde al estado, los docentes son sujetos activos en la garantía de dicho derecho, y la sociedad entera los acompañamos.





No basta solamente con exigir el derecho, sino movilizarnos como sociedad para que el estado disponga más recursos y crear un proceso de evaluación docente dinámico y con más componentes como lo presentan las experiencias de otros países, esto genera una serie de acciones y puntos a tener en cuenta:

- Proceso de aprendizaje mutuo y continuo, frente a lo cual entre todos debemos construirlo, hacer parte y participar.
- Criterios públicos y claros, aplicar evaluación formativa más que sumativa. Formativa en tanto se haga con insumos para el fortalecimiento y con criterios claros y posibles.
- Con fuentes diversas de información; autoevaluación, entrevistas, información de terceros, portafolios enfocados en la práctica.
- Estrategias de acompañamiento para el desarrollo profesional, criterios claros con estrategias específicas.
- Además de ser evaluación formativa, los docentes deben demostrar unos niveles de desempeño y unas competencias con consecuencias positivas o negativas.
- El derecho a y en la educación, de tal forma que para garantizarlo sea necesaria una movilización de recursos y creación de un proceso sistemático enfocado en hacer seguimiento y garantizar el derecho a la educación, y no solo en la posibilidad de remuneración y ascenso, estos son un medio más no el fin aunque hacen parte del proceso.

La evaluación como proceso constante de principio a fin, permite saber cómo va el proceso y cómo va a ser el resultado, además de identificar en qué se debe mejorar para la próxima vez, es decir mejorar en la pedagogía de la evaluación.

**Sandra García** - Escuela de Gobierno Universidad de los Andes

La evaluación hace parte de un sistema de muchas piezas, las cuales deben tenerse en cuenta a la vez. Entonces, pensar en una evaluación para qué? para ascender, para obtener mejores recursos, para el mejoramiento continuo; hay muchas dimensiones atadas a la evaluación, articuladas a las otras acciones que se deben tener en cuenta en educación, sin olvidar el objetivo final que es mejorar el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

En ese sentido los resultados obtenidos por el estudio de la Fundación COMPARTIR, al respecto de la evaluación docente, destaca que:

- Se evidenció que en Colombia la evaluación no es detallada.
- No se utiliza para identificar las necesidades de los docentes ni fortalecer su proceso de mejoramiento continuo.



- Hay evaluación de competencias, en las que se busca medir prácticas pedagógicas del docente, según lo que esté respondiendo en el papel sobre situaciones hipotéticas.
- En la evaluación de desempeño anual solamente el rector evalúa, no hay evaluación de pares, ni observación de clase, video, y mucho menos se tiene en cuenta a los estudiantes, lo que hace que no se pueda atar y retroalimentar para mejorar el trabajo del docente en el aula.
- Con relación al ausentismo y puntualidad de los docentes, es un problema existente, del cual no hay seguimiento, y no hay un sistema de medición ni alarmas al respecto.

A partir de estos resultados junto con la Fundación COMPARTIR, se hizo una revisión de experiencias, frente a lo cual se propone aumentar las fuentes de recolección de información para la evaluación, hacer visitas *in situ*, tener en cuenta la percepción de los estudiantes, contar con rúbricas detalladas con conocimiento y construcción de los docentes, y que la evaluación sirva de retroalimentación. Finalmente, atar la evaluación a la formación en servicio, de tal forma que a partir de los resultados de la misma, se puedan identificar cuáles son los puntos a tener en cuenta para diseñar y ofertar programas de formación en servicio que respondan a las necesidades reales.

**Adriana Arcila** - Docente Universidad Externado

Realiza contextualización respecto a la Comisión Técnica MEN - UNESCO.

En la Comisión Técnica MEN - UNESCO la discusión estuvo en torno a la concepción de evaluación de docentes y el enfoque teórico que viene asumiendo el país, así como sobre las dificultades que se encuentran en torno a la evaluación de docentes.

Las recomendaciones que sobre el tema hizo la Comisión Técnica al MEN, fueron:

- Configurar un sistema de evaluación docente a nivel nacional, completo, que recoga los subsistemas y que recopile la evaluación de desempeño, de competencias, etc, de tal manera que el sistema se articule y permita avanzar de forma política y metodológica a nivel nacional. Este sistema debe ser creado de forma concertada y participativa, con criterios claros en los cuales todos podamos participar. Aquí se puede retomar la experiencia de Chile en cuanto a concertación y participación de varios actores.
- Llegar a acuerdos y concertaciones con sindicatos y demás organizaciones interesadas en el tema.
- Articular en el sistema la evaluación docente con la carrera docente, los ascensos, el escalafón, el estatuto único e incluso la formación.
- Contar con un modelo teórico de evaluación docente. Hay algunos modelos que están muy basados en la acción (saber y hacer del maestro) y otros más centrados en la



rendición de cuentas, lo propicio es hacer una combinación de los dos modelos, recogerlos y contextualizarlos a nivel nacional.

- Incluir más instrumentos diferentes a los actuales y definirlos con la participación del rector. Esto para mejorar el proceso metodológico.

#### **Conferencia 4**

##### **Cómo se evalúa a los docentes en Colombia: ingreso, desempeño y progresión en la carrera - MEN**

Clara Helena Agudelo Quintero, Directora de la Subdirección de Referentes y Evaluación de la Calidad Educativa, y Fernando Reyes Bernal Subdirección de Recursos Humanos del Sector del Ministerio de Educación Nacional.

El Sistema de Aseguramiento de la Calidad Educativa es el conjunto de acciones y elementos que desde un accionar coordinado y armónico permite hacer la formulación, validación y socialización de referentes de calidad, fortalecer el sistema nacional de evaluación y dar uso a sus resultados; además de fortalecer la gestión institucional para el mejoramiento de la calidad, tener claridad frente al desarrollo profesional de los docentes y directivos docentes y fortalecer los programas para el desarrollo de competencias. Esto tiene gran relevancia para el país en tanto fortalece la autonomía institucional, respondiendo a la política educativa nacional como marco general para la construcción del Proyecto Educativo Institucional (PEI) atendiendo a las necesidades del contexto, bajo un tejido de mediación y consenso.

Sobre la normatividad vigente para la evaluación de docentes en el país (Decreto 2277 de 1979 y Decreto Ley 1278 de 2002) se refirió:

- El escalafón docente, Ley 1278 de 2002, está compuesto por tres grados (1, 2 y 3) relacionados con los títulos con que cuenta el docente.
- Los grados están compuestos por cuatro (4) niveles salariales identificados por las letras A, B, C y D.

La actual planta docente del Estatuto 1278 es de 134.560, correspondiente a un 42.28%, y del estatuto 2277 es de 181.781 correspondiente a 57.11% del total de los docentes del país.

La Ley 1278 de 2002, es el estatuto de profesionalización docente por el cual se reglamenta en ingreso a la carrera por concurso abierto. Define las condiciones para el período de prueba (Artículo 8), nombramiento, evaluación ordinaria periódica de desempeño anual y evaluación por competencias. Cada una de estas pruebas está organizada así:

##### *Primer Momento: Concurso de Méritos para ingreso*

- Prueba de aptitudes y competencias: Establece los niveles de dominio sobre los saberes profesionales básicos, las concepciones del aspirante frente al conocimiento disciplinar y frente a sus funciones y está compuesta por 100 preguntas.



- Prueba psicotécnica: Valora las actitudes, habilidades, motivaciones e intereses profesionales de los aspirantes en la realización directa de los procesos pedagógicos o de gestión institucional. 40 preguntas.
- Valoración de antecedentes: Permite valorar la experiencia y formación del aspirante.
- Entrevista: Permite apreciar las competencias ocupacionales de los aspirantes para desempeñar los empleos convocados.

#### *Segundo Momento: Evaluación Periodo de Prueba*

- Esta evaluación constituye la validación en la práctica de la idoneidad demostrada por el educador durante las diferentes etapas del proceso de selección.
- 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.
- Permite tanto al evaluador como al evaluado observar sus desempeños para identificar los logros, fortalezas y las oportunidades de mejora en la labor desarrollada en la institución educativa.

#### *Tercer Momento: Evaluación Ordinaria Periódica de Desempeño Anual*

- 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.
- 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.
- Se evalúan las competencias funcionales y comportamentales de los docentes y los directivos docentes: Las funcionales tienen un valor del 70% sobre el resultado total de la evaluación y se refieren al desempeño de responsabilidades específicas; y las comportamentales se constituyen en el 30% de la evaluación, implican las actitudes, los valores, los intereses y las motivaciones con que los educadores cumplen sus funciones.

#### *Cuarto Momento: Evaluación por Competencias para Ascenso y Reubicación.*

-Participación voluntaria de los docentes, se inscriben para optar por el ascenso de grado o la reubicación en el nivel salarial dentro del mismo grado en el Escalafón Docente.

- Esta evaluación permite valorar el grado de desarrollo de las competencias de los docentes y directivos docentes que ingresaron al servicio educativo con mínimo tres (3) años de desempeño, con el fin de identificar aquellos que serán candidatos a ser ascendidos o reubicados en el escalafón docente.

- Se evalúan las competencias disciplinares como conjunto de conocimientos y habilidades relacionadas con el área de desempeño específica del docente o directivo docente. Las competencias pedagógicas como conjunto de conocimientos y habilidades

Calle 43 N° 57-14 Centro Administrativo Nacional, CAN, Bogotá, D.C.

PBX: +57 (1) 222 2800 - Fax 222 4953

[www.mineducacion.gov.co](http://www.mineducacion.gov.co) - [atencionalciudadano@mineducacion.gov.co](mailto:atencionalciudadano@mineducacion.gov.co)



del docente o directivo docente, para formular, desarrollar y evaluar procesos de enseñanza y aprendizaje en las instituciones educativas y, las comportamentales como conjunto de características personales que favorecen el desempeño de las funciones de docencia y dirección educativa.

- La prueba contiene 120 preguntas y el tiempo dispuesto para responderlas es de cuatro horas y treinta minutos.

Posteriormente se presenta el histórico de resultados de 2010 a 2013 desde los docentes inscritos, quienes presentaron pruebas y cuántos las aprobaron. En cuanto a los resultados 2013 se destacan:

- Mayor porcentaje de aspiración a reubicación salarial: 61.606 docentes
- Mayor porcentaje de aspiración a reubicación salarial: 46.049 docentes
- Total docentes inscritos: 68.056

## **Comentarios**

Francisco Javier Jiménez Ortega – Subdirector Fomento de Competencias - MEN

En el marco del aseguramiento de la calidad, se han generado esfuerzos para tener estudiantes competentes, con habilidades básicas y socioemocionales que permitan responder a la Política de Calidad propuesta por el MEN. Estudiantes competentes que requieren instituciones educativas también con un alto nivel de gestión escolar, contamos con regiones en nuestro país que están haciendo el esfuerzo para desarrollar una gestión educativa territorial acorde con la política nacional, pero es importante mencionar el rol preponderante y trascendental que juegan los docentes de nuestro Sistema Educativo Colombiano, es así que hemos tratado de contrastar la realidad del sistema frente a la expectativa que tiene el gremio y frente a del Ministerio de Educación Nacional para construir un sistema de evaluación que vaya transformándose gradualmente ante esas necesidades y expectativas, y que por supuesto garantice la dignificación del maestro, el mejoramiento de sus condiciones de vida dentro de su entorno laboral, y que responda a lo que requieren las instituciones educativas.

Este espacio es propicio para enfocar la discusión sobre evaluación, centrada en el ascenso y reubicación salarial de los docentes, comentar apreciaciones desde su experiencia y cuáles serían los aspectos positivos y sugerencias que aportan a este modelo que estamos tratando de cambiar y transformar.

Alejandro Damián

Más que recomendaciones, lo que surgen son preguntas, algo que llama la atención es que toda la evaluación sea escrita, porque algo que nosotros aprendimos en Argentina, es que no



son solo las diferentes herramientas que se utilizan, lo fundamental; sino que además de estas, son importantes las perspectivas que el director, el alumno y el observador tienen sobre estas, por cuanto ayudan a la confiabilidad de la evaluación.

Una segunda pregunta que surge es ¿cómo se integran los resultados de las evaluaciones para el ascenso en el escalafón docente, con una estrategia de mejora y de perfeccionamiento de capacitación docente? y en este sentido en “Enseñá Argentina” se cuenta con un sistema de 80 docentes que usan directamente la rúbrica de evaluación para saber exactamente sobre qué formar inicialmente a los docentes y saber sobre qué formarlos cuando tienen una dificultad particular.

Otras preguntas que surgen son: (i) ¿La baja aprobación de un porcentaje de docentes que se presentan a la evaluación, nos dice algo: la evaluación es demasiado alta?, (ii) ¿Cómo evoluciona la tasa de aprobación y qué significado y conexión hay entre una prueba y la otra a través del tiempo?

Scott Tomphoson

Es gratificante ver que todo un país se vincula en el propósito de cómo mejorar la calidad de los profesores, creo que su abordaje para evaluar a los profesores inicialmente y de una manera continua, es exactamente como se debe hacer, y en estar pensando acerca de cómo hacer que buenos profesionales lleguen a ser profesores. Desde nuestra experiencia lo que hemos encontrado es cómo mantener esa evaluación a lo largo del tiempo, porque a medida que cambian los profesores y sus situaciones, todo cambia y es fundamental darles retroalimentación.

## **Conferencia 5**

### **La evaluación del desempeño docente: ¿Por qué, para qué y qué evaluar? ¿Cómo prevenir consecuencias no deseadas?**

Alejandro Ganimian estudiante de doctorado de Análisis Cuantitativo de Políticas en la Escuela de Post-grado de Educación de la Universidad de Harvard, forma parte del programa multidisciplinario de “Inequality and Social Policy” en la Escuela de Gobierno de Harvard. Ha trabajado para instituciones como el Banco Mundial, el Banco Interamericano de Desarrollo, es co-fundador de Enseñá por Argentina (EpA) y Educar y Crecer (EyC). Ambas iniciativas buscan mejorar la calidad de la educación en Argentina. Es magister en investigación educativa por la Universidad de Cambridge y bachiller en política internacional por la Universidad de Georgetown.

La presentación se realizó en dos sentidos, uno desde la experiencia obtenida con la Fundación de Bill & Melinda Gates en el proyecto de investigación de medición de la efectividad docente, y dos, como cofundador de “Enseñá por Argentina” en el que se pretende implementar el proyecto **MET**, el cual es una alianza de académicos, docentes y organizaciones, impulsada por la Fundación Gates, para identificar y desarrollar docentes efectivos, esté se impulsa en el gobierno de Obama en el que se empieza a recompensar y ofrecer incentivos económicos a



estados y distritos que adopten mecanismos de evaluación docente y que vinculen estos mecanismos de evaluación docente con el desempeño estudiantil.

Las cuatro metas principales del proyecto son:

- Mejorar los sistemas de evaluación docente.
- Fortalecer el apoyo a los docentes
- Informar decisiones de contratación para el éxito
- Reconocer y recompensar la docencia efectiva

El estudio se enfoca en los docentes en tanto son ellos el factor escolar que mejor predice el desempeño estudiantil, no solo cuando está en el aula, sino cuando el alumno crece y se inserta en el mercado laboral y en el mundo adulto, evitando que sean propensos al desempleo, a la obtención de menos recursos, a embarazos no deseados, etc. Un docente efectivo puede impactar con resultados positivos a largo plazo en sus estudiantes. Este estudio de Sanders & Rivers (1996), en Estados Unidos, fue el que generó la iniciativa y produjo un gran caudal de información respecto a evaluación docente, su objetivo principal es recolectar información para mejorar el desempeño del sistema, desde el reclutamiento hasta la desvinculación de docentes.

El sistema permite identificar los mejores docentes para mantenerlos en el sistema de tal forma que estén frente a los estudiantes que más lo necesitan en su proceso de aprendizaje. Si en el marco del proyecto se encuentra un docente pobre en cuanto al ejercicio de su labor, es necesario retirarlo del trabajo. La evaluación docente además permite:

- Efectividad de nuevos docentes: Mejorar la calidad de quienes ingresan a la profesión.
- Desarrollo profesional: Mejorar la calidad de los docentes en el sistema.
- Retención docente: Detener a los docentes efectivos y maximizar el impacto de su trabajo.
- Distribución equitativa: Asegurar que los alumnos más pobres tengan acceso a los docentes más efectivos.
- Desvinculación de docentes: Identificar a docentes de mal desempeño crónico para su salida del aula.

El proyecto MET permite medir la interacción entre estudiantes, docentes y contenido en el “centro de enseñanza” (es decir el aula), para lo cual se cuenta con herramientas que permiten medir la percepción de los estudiantes, la interacción del docente con los contenidos por medio de pruebas de conocimiento específico y conocer la mediación entre el alumno y el contenido. Las percepciones de los alumnos se miden por medio de la Encuesta Tripod desarrollada por Ron Ferguson en Harvard, la cual hace preguntas a los alumnos acerca de sus docentes y el aula. Esta se utiliza desde hace 11 años en Estados Unidos, con encuesta a estudiantes, con preguntas cerradas directas y una puntuación de 1 a 5 que refleja la cantidad de veces que se presentan diferentes acciones en el aula, es decir, (siempre, pocas o algunas veces). Esto se realiza con alumnos desde cuarto a octavo grados. Los componentes clave que se tienen en cuentan son:

- Mediciones por múltiples indicadores: Interés, Control, Claridad, Desafío, Elocuencia, Discusión y Consolidación.



- Indicadores de bienestar como por ejemplo si un estudiante es feliz en el aula, si está confiado en sus habilidades, etc.

Esto acompañado de observaciones de clase, estructuradas alrededor de cinco pasos en el trabajo docente, (Planificación, ejecución, motivación, reflexión, superación), para lo cual se usan videos para grabar las clases y se reclutan a docentes para que las califiquen usando uno de cinco protocolos de observación populares que son:

1. Sistema de Evaluación de Clase (CLASS)
2. Marco para la Buena Enseñanza (FFT)
3. Protocolo de Observación para la Enseñanza de Lectura (PLATO)
4. Calidad de Enseñanza Matemática (MQI)
5. Protocolo de Observación de UTeach (UTOP)

El Proyecto MET, cuenta con gran variedad de instrumentos (observaciones de clase, protocolos, encuestas de alumnos, encuestas de docentes, encuestas de directores, pruebas de desempeño estudiantil, pruebas de conocimiento pedagógico por materia), porque lo importante es tener varias evidencias antes de evaluar al docente para que no se presenten eventos aislados que afecten la real evaluación al docente.

*Hallazgos en el marco de la implementación del Proyecto MET:*

- Cada medida de efectividad docente tiene su “súper-poder.” El desempeño estudiantil, las encuestas de alumnos y la observación de clase son claves para dar retroalimentación al docente.
- Las pruebas docentes tienen escaso valor predictivo en su formato actual, esto no significa que las pruebas de conocimiento pedagógico no sirvan. Es importante hacer ejercicios comparativos con cualquier tipo de herramienta que se defina o se utilice y que permita tener comparación con los resultados de otra prueba.
- Los directivos siempre saben quiénes son sus docentes efectivos. Lo que es evidente entre la calificación del director y el desempeño de los estudiantes.
- Hay varias formas de hacer las observaciones de clase confiables, (confiable es que se obtenga la misma respuesta varias veces):
  - Clases de 45 minutos observadas por el director, dos veces al año.
  - Clases de 45 minutos observadas por un par.
  - Tres clases de 15 minutos observadas por tres pares adicionales (45 minutos en total).

La definición del número y tipo de observaciones se define con relación a los costos, y dependiendo de ello se selecciona cual se va a implementar, de los cual se puede inferir:

- Las observaciones cortas son bastante eficientes.





- Agregar un observador es muy costoso y cambia la confiabilidad.
  - Los directores son muy buenos observadores de clase.
  - Los docentes pueden elegir sus clases, se filman 8 de ellas y el docente elige cuales quiere que sean evaluadas (4 clases). Los buenos docentes saben elegir cuáles son sus “buenas” clases para que sean evaluadas.
- 
- Combinar múltiples medidas maximiza los resultados efectivos. Por ejemplo, observación de clase, desempeño estudiantil y encuesta a alumnos, no hay una regla de combinación de herramientas para evaluar, cada sistema debe tener unas metas específicas a alcanzar y en ese sentido herramientas a implementar y combinar.
  - Los docentes que les va bien en los resultados de combinación de diferentes herramientas de medición, son docentes más efectivos.
  - Diferentes formas de combinar las herramientas de medición (desempeño estudiantil, encuestas de alumnos, observaciones de clase).

En América Latina se hizo algo similar en el 2014, con “Enseñá por Argentina” proyecto que adoptó un enfoque similar al de MET, en cuanto a la selección, formación y evaluación de docentes. Algunas otras acciones que se hicieron con el apoyo del BID fueron:

- Uso de clases de prueba.
- Administración de observaciones de clases, encuestas de alumnos y notas de los alumnos durante la práctica para proveer diagnóstico y retroalimentación tempranos.
- Administración de observaciones de clase, encuestas de alumnos y directores, notas de los alumnos, encuestas de habilidades socioemocionales durante los dos años en aula.

El proceso de selección de docentes en “Enseñá por Argentina” agregó además el que los postulantes realizan clases de prueba con: (i) Preparación de dos clases de una hora, (ii) Elección libre de materia y grado, (iii) Enseñanza de los primeros 15 minutos de cada clase, (iii) Dos observadores por clase y, (iv) Filmación de clases con consentimiento. Actualmente “Enseñá por Argentina” está administrando todas las medidas de efectividad docente al menos dos veces por año para cada profesional, con el fin de identificar mejores candidatos, apoyar a sus profesionales y mejorar sus datos, teniendo en cuenta:

- ¿Qué indicadores de cada proceso de reclutamiento predicen la efectividad docente?
- ¿Cómo podemos medir más y mejor estos indicadores?
- ¿Qué medidas de la práctica predicen la efectividad docente?
- ¿Cuáles deberían ser las prioridades de desarrollo profesional?
- ¿Qué medidas son más confiables?
- ¿Cuántos observadores, instancias de observación e ítems se necesitan para lograr confiabilidad?
- ¿En qué aspectos necesitan mayor apoyo los profesionales?
- ¿Cuáles son metas de mejora razonables en estos aspectos?



“Enseñá por Argentina” considera que los sistemas de evaluación docente pueden jugar un rol clave en la mejora del sistema educativo, informando decisiones de política, en tanto pueden; medir efectividad docente (fijar expectativas, usar múltiples medidas, balancear las ponderaciones), invertir en la mejora, (hacer distinciones relevantes, priorizar apoyo y retroalimentación, usar datos para decisiones claves), y asegurar calidad de datos (monitorear la validez, asegurar la confiabilidad, verificar la precisión).

## **Conferencia 6**

### **La evaluación como eje central de la mejora de la efectividad docente. El caso de Ecuador**

Harvey Spencer Sanchez Restrepo: Director Ejecutivo del Instituto Nacional de Evaluación Educativa de Ecuador (INEVAL), Coordinador general de la Red Internacional de Investigación en Modelos de Gestión Social y miembro de la Red Latinoamericana y del Caribe sobre instrumentos evaluadores del desarrollo sustentable. De 2003 a 2012 fue profesor titular en la UNAM y ha impartido más de 50 cursos en licenciatura y posgrado sobre Filosofía de la Ciencia, Riesgos, Cálculo actuarial, Estadística, Econometría, Investigación operativa, Series de tiempo y Psicometría. Ha sido miembro de diversos proyectos de investigación para el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, la UNAM, el Ceneval, la Secretaría de Salud, la Secretaría de Comunicaciones y Transportes y el Fondo Sectorial de Investigación en Salud y Seguridad Social, entre otros. Sus estudios de doctorado se centraron en la evaluación y los modelos de gestión estadística y geográfica, los cuales cursó en el Instituto de Geografía de la UNAM. También cuenta con estudios en la Facultad de Psicología de la UNAM.

Cuando tenemos una forma de concebir el mundo pensamos que todos lo conciben de la misma manera; más aún cuando se está muy seguro y piensa que no importa que los demás no conciben la vida como uno, de todas formas uno tiene la razón; y eso es bien peligroso pero al mismo tiempo es la única forma de echar para adelante los proyectos.

La evaluación es el eje central para mejorar la calidad de lo que sea, un sistema que no se evalúa es un sistema que está condenado a degradarse. En Ecuador tenemos muchas características, entre otras que somos un país multinacional y diverso, que tenemos demasiadas escuelas para la cantidad de alumnos, más o menos 4'000.000 de estudiantes, la mitad de lo que hay en Colombia; en Ecuador hay 20.000 escuelas, en Colombia hay 24.0000 y en Ecuador hay 180.000 docentes.

El INEVAL es el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, es una instancia autónoma que nació en la Constitución de la República de 2008, no le rinde cuentas a ningún Ministerio, tiene una junta directiva que nombra al director ejecutivo, y se alinea con varias políticas públicas: la primera de ellas es que debe mejorar la calidad y la equidad en la educación y ¿por qué esas dos?, no se concibe un sistema de calidad que no tenga equidad; sin embargo, estos aspectos están diferenciados; hay leyes orgánicas y secundarias que son reglamentos que acompañan el proceso que realiza el INEVAL, pero el artículo 67 es muy claro, “crease el INEVAL con autonomía administrativa, financiera y técnica”, creado el 26 de noviembre de 2012, con la misión de promover una educación de excelencia a través de la evaluación integral de todo el sistema educativo nacional y sus componentes.



Pretendemos que las evaluaciones del instituto sean confiables, objetivas, oportunas, pertinentes, y algo muy importante: imparciales, y que esto se convierta en un referente de la situación del sistema con respecto a su calidad, que tenga credibilidad por parte de la gente.

En el INEVAL se definió el Sistema Nacional de Evaluación de la Calidad de la Educación o la Calidad Educativa, y para ello inicialmente se identificó la cantidad de responsabilidades que asigna la normatividad nacional. Definir una política pública relacionada con la evaluación de la educación es construir una representación, una imagen de la realidad sobre la que se quiere intervenir, entonces, educar ayuda a crecer de manera robusta y se evalúa para hacerlo de manera saludable.

Proveemos de elementos externos para implementar políticas públicas, dinamizamos la información y el conocimiento sobre el estado del sistema y obviamente el INEVAL se constituye como un ente neutral frente a una dialéctica que siempre va a existir, “lo que me están evaluando no es suficiente, considero que soy de más calidad, lo que se evalúa no vale, yo sé de otra cosa diferente a la que me están evaluando, ...”, siempre hay un lugar en conflicto en el que establecemos un equilibrio dinámico entre legalidad y legitimidad.

El dúo de autonomía con exposición de resultados de evaluaciones externas es un gran binomio para aumentar la calidad en las escuelas en los países de la región, queremos generar dinámicas de auto organización e interacción y para esto disponemos de los espacios para discutir libremente con respecto a la evaluación.

Como acciones realizadas en el marco de este trabajo, están el generar un marco estadístico para la calidad de la educación, un gran sistema de información que contiene el ADN del país en términos de la educación, porque es importante tener todos los datos, por ejemplo; saber con exactitud cuántos docentes tiene el país. La información obtenida se organiza entre macro, meso y micro y en la escala microscópica se ubica a los estudiantes, a los docentes y a los directivos; en la escala macroscópica a todos los agregados de grupos poblacionales, territoriales, regímenes y asociaciones y en cuanto a la mesoscópica vale la pena mencionar que es la que posibilita la evaluación de los docentes en el contexto de la institución educativa y contribuye al desarrollo integral de competencias de los alumnos y al fortalecimiento de la institución.

De acuerdo al sistema de evaluación, hay cuatro componentes que se tienen en cuenta: (i) Eficiencia interna, (ii) Aprendizaje, (iii) Equidad, y (iv) Clima escolar. Estos son los que permean todo el sistema de evaluación.



## Conferencia 7

### **Experiencias y expectativas sobre la evaluación de docentes – una visión regional-**

María Araceli López Gil, Secretaria de educación del departamento de Caldas, PHD en ciencias de la educación énfasis en pedagogía y currículo, maestría en planeamiento educativo y licenciada en administración educativa y administración en finanzas, ha sido rectora de escuelas normales superiores, durante doce años, y ha tenido experiencia desde el nivel preescolar hasta la maestría en educación. Par académico en procesos de acreditación de escuelas normales superiores, y comisionada en la sala anexa para verificar las condiciones de calidad de estas escuelas.

Generalmente cuando se quiere hacer bien las cosas se tiene que partir de preguntas, porque es mejor estar en la incertidumbre que en las certezas, las certezas no dejan crecer.

La evaluación a los docentes se constituye en una tensión, porque generalmente esta es una práctica que se hace como un ejercicio de poder, de dominación, de exclusión, de clasificación. La evaluación no es una práctica que se haya entendido culturalmente como proceso de mejora, y precisamente esa es la tarea en la que está el departamento de Caldas; para esto, derivado del Plan de Desarrollo Nacional, organizó el proyecto denominado “Caldas en la ruta de la prosperidad educativa” y esta ruta ha permitido trabajar en ocho componentes que se definieron a raíz de los resultados de las evaluaciones de los estudiantes, de las instituciones educativas y lógicamente de los docentes.

El proyecto ha permitido identificar los elementos más débiles del sistema educativo y estas oportunidades se trabajan por subregiones porque Caldas es un Departamento que geográficamente es grande y diverso geográfica, cultural, social y económicamente. Entonces se organiza el trabajo en seis subregiones que tienen afinidades de intereses en materia educativa.

Otro de los elementos de la ruta es la evaluación en los diferentes niveles: en lo institucional, en el aprendizaje y en cuanto al docente. En cuanto a la evaluación docente se presenta una tensión por cuanto algunos educadores (docentes y directivos) la presentan como requisito y no como opción de mejora.

Además de lo expuesto, se están organizando las juntas de educación JUMES, en las diferentes regiones, estas son conformadas por diferentes personas de los municipios para que colaboren con el seguimiento de todos los procesos de calidad.

En este proceso, se definieron tres plataformas diferentes, para recoger evidencias y poder evaluar; lo hicimos desde un trabajo articulado a unos criterios de estímulo al docente, mirando las mejores prácticas para compartirlas con las instituciones.

Las mejores prácticas van acompañadas de programas de la política nacional, como por ejemplo el Programa Todos a Aprender - PTA-, del cual recogimos y rescatamos el trabajo de



maestro a maestro valorando que un maestro trabaje con un par. De manera complementaria estamos implementando nuevas estrategias, como por ejemplo, el manejo del lenguaje para la transformación de la cultura de la evaluación.

Vale la pena preguntarnos ¿para qué sirven la prueba saber?, y en este sentido se hace uso de las pruebas para la construcción de planes de mejoramiento: de clase, de escuela, de municipio y de subregión. Estos planes se articulan al Plan Regional, al de Desarrollo del Departamento y lógicamente al Nacional de Desarrollo y tenemos claro que la Calidad de la Educación parte de formar mejores seres humanos en su saber, en su hacer y en su convivir. Entonces el reto es hacer los esfuerzos necesarios para tener muy buenos maestros no solo en su saber sino también en su actuar, en su pensar, en su ser.

Se tienen desafíos interesantes, como comprobar el estado de los resultados reales de aula, los de dirección de los colegios y los de aquellos docentes que obtuvieron buenos resultados en la prueba de ingreso y en particular para la prueba de ingreso, revisar temas como el desarrollo de la inteligencia emocional del maestro, su situación a nivel judicial y a nivel psiquiátrico, como aspectos que las evaluaciones no reflejan.

Otra consideración es lograr la relación entre un buen sistema evaluativo y la formación de los maestros para que el sistema de formación se fortalezca desde la implementación de estrategias como la observación de clase.

Desde lo anterior, se retoma que desarrollado por el proyecto de “Mejoramiento del Sistema de Formación de Docentes de Ciencias Naturales y Matemáticas” (2007- 2009), que fue liderado por el MEN y apoyado por JICA (Agencia de Cooperación Internacional del Japón), el cual dejó elementos relacionados con el desarrollo de una clase demostrativa. Esta metodología conlleva a mejorar las prácticas por área y por núcleo desde la observación de clase por parte de un par y desde allí definir aciertos y oportunidades de mejora, permite además lograr equilibrio entre la teoría y práctica.

Gloria Inés Hurtado Pérez, rectora de la Institución Educativa Loyola para la ciencia de la innovación de la ciudad de Medellín. Magister en Educación.

La Institución Educativa Colegio Loyola para la Ciencia de la Innovación es un proyecto piloto de la ciudad de Medellín, es una institución joven que quedó el año pasado en el nivel muy superior en el ICFES. Los resultados obtenidos le permiten hablar de calidad educativa que proviene de las cualidades de los docentes porque se cuenta con los mejores de ellos, seleccionados desde la Secretaría de Educación de Medellín.

En el momento la institución cuenta con 14 maestros y una directiva docente, 12 pertenecen al decreto 1278 y dos al 2277; de estos, 5 son licenciados, 2 biólogos, 2 ingenieros, 2 administradores de empresas, 1 socióloga, 1 historiador, y 1 normalista, situación que ha



permitido ver la variedad del recurso humano. Sobre la evaluación se resalta que la mayoría de docentes del 1278 obtiene puntajes entre 90-95 puntos porcentuales sobre 100 posibles.

Desde la experiencia de la institución, se considera que la evaluación de los docentes es necesaria y con este principio la secretaría ha asesorado a los directivos de Medellín para evaluar el desempeño de sus docentes.

Como reflexión surge entonces que aunque la evaluación por competencias es optativa, es la única forma que tiene el maestro de aumentar su ingreso salarial y por tanto el maestro que renuncie a la prueba de competencias, está renunciando a la mejora de su calidad de vida.