

<u>Categorías</u>	<u>Subcategorías</u>	<u>Autor y concepto:</u>	<u>Fuentes vivas</u>	<u>Aportes propios</u>
Evaluación:	<p>1. Promoción de aprendizajes</p> <p>2. Procesos evaluativos didácticos y reflexivos</p> <p>3 instrumentos de mejora</p> <p>4. proceso continuo y sistemático</p>	<p>Para Saavedra, A. V. (2021), la evaluación va mucho mas alla de un enfoque cuantitativo o de carácter sumatorio. La acción de evaluar es todo un proceso continuo, sistemático y permanente que no solo se reduce a la calificación de una entrega final por parte del evaluado, sino que abarca todo el proceso de enseñanza- aprendizaje que comprende los momentos de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación. La evaluación</p>	<p>Participante 1: <i>“En mi opinión personal este proceso de evaluación puede ser muy abrumador en algunos aspectos. Por ejemplo, calificar a un maestro como básico (puntuación baja) o como insatisfactorio, puede ser algo tan difícil que podría terminar convirtiéndose en algo que te destruya. Un resultado de puntuación básica no es nada positivo”</i></p> <p>Participante 2: <i>“Yo antes de este trabajo laboraba para una institución educativa donde los “Docentes</i></p>	<p>El rol de la evaluación dentro de las prácticas evaluativas del desempeño docente, debe entenderse como todo un proceso continuo, sistemático y permanente, que no solamente se centre en la búsqueda insaciable de la calidad educativa, sino que también de pie al desarrollo y a la formación profesional de los docentes. Encontrar la motivación después de pasar por un momento evaluativo cuando se tiene el rol de docente evaluado, no es para nada fácil, especialmente cuando muchas instituciones tienden a enfocarse más en</p>

	<p>1.Acompañamiento continuo y permanente</p> <p>2.Proceso didáctico y reflexivo</p> <p>3.Evaluacion sumativa</p> <p>4.Evaluacion formativa</p>	<p>evaluacion por su parte, debe ir de la mano con la retroalimentacion formativa.</p>	<p><i>Básicos” es decir, aquellos que sacaban un puntaje bajo en la evaluación de desempeño eran muy estigmatizados por ser tal cosa; de hecho, algunos de esos compañeros nunca más fueron contratados por la institucion. Asi son las cosas, si te va mal ahi, te echan y punto. Aca veo que es igual porque sacan profes todo el tiempo”</i></p>	<p>los aspectos negativos que en los positivos a la hora de retroalimentar el desempeño y rendimiento del profesorado. Este tipo de escenarios, lo unico que fomentan es la atemorizacion y desmoralizacion de los participantes. El rol de la retroalimentacion formativa es fundamental en la evaluacion, ya que esta ayuda a fortalecer el vinculo entre el evaluador y el evaluado y deriva a su vez en un ambiente de confianza y comodidad que resulta en todo en aprendizaje colectivo. La pregunta del ¿Para que? de la evaluacion, es crucial e indispensable hacerla antes de proceder</p>
--	---	--	---	--

				a realizar una evaluación. Si el evaluador no tiene clara esta cuestión, el ejercicio evaluativa simplemente se queda en algo contraproducente.
Evaluación de desempeño docente:	1 Mejora educativa 2.Acompañamiento y seguimiento permanente a profesores	Navarro (2016) considera la evaluación de desempeño docente como todo un sistema evaluativo periódico para la rendición de cuentas por parte del talento humano en términos de mejora, que debería entenderse además como un proceso democrático, transparente, y rigurosos que considere los diversos grupos sociales existentes a ser evaluados.	<i>Participante 1: “Al principio, cuando empecé hace algunos años si me daba susto de la evaluación por temas de continuidad y estabilidad en la universidad porque era nuevo, pero con el tiempo ya uno se va dando cuenta de que prácticamente los resultados siempre son los mismos en la plataforma de evaluación, haga lo que haga eso poco cambia”</i>	Para que se pueda llegar a hablar de transparencia dentro los procesos de evaluación de desempeño docente, es necesario que las instituciones educativas den a conocer previamente los criterios de evaluación establecidos a los profesores para que estos puedan interactuar con cada uno de los ítems en todo momento. De esta manera, los maestros pueden convertir su temor y ansiedad hacia la evaluación de sus capacidades, en una oportunidad para

	<p>1.Mejora educativa</p> <p>2.Retroalimentación en la evaluación</p> <p>3.Gestión del desempeño</p> <p>4.Prácticas evaluativas</p>	<p>Tanto el rol del evaluador como el rol del evaluado debería estar ligado mediante el poder de la retroalimentación formativa. Esta estrategia de evaluación, permite a su vez considerar posibles candidatos para efectos de continuidad o no en las instituciones y de promoción salarial o de ascenso en el escalafón docente.</p>	<p>Participante 2: <i>“Es algo más bien decepcionante porque uno ve compañeros acá en la sala de profesores que uno sabe que no hacen nada y que tampoco son buenos en el aula, obteniendo buenos resultados en las evaluaciones solo porque son los preferidos del director. Acá son muy notables las preferencias entre unos y otros”.</i></p>	<p>encaminar su quehacer docente hacia el logro y la mejora de la calidad esperada por las instituciones educativas desde el inicio. Lo anterior, permite a su vez que las administraciones puedan conocer y recolectar información valiosa sobre el rendimiento, las fortalezas, y los aspectos a mejorar los docentes participantes de manera eficaz. La tarea de no mostrar la evaluación de desempeño como algo amenazante para el personal humano, tiene que recaer principalmente en las personas responsables de llevar a cabo dichos procesos. Es esencial que los</p>
--	---	---	---	--

	5.Motivacion laboral			evaluadores estén lo suficientemente cualificados como para poder enriquecer realmente estos procesos con buenas practicas que favorezcan a todos y cada uno de los involucrados.
Instrumentos de evaluacion de desempeño docente:	1. Herramientas evaluativas éticas y responsables 2. Validez y confiabilidad en las formas de	De acuerdo con Spakowsky, (2013) cualquier instrumento de evaluación debería contar una serie de requisitos infaltables que tienen que ver directamente con 2 cualidades principales: la confiabilidad y la validez.	<i>Participante 1: “Yo lo que veo es que poco se valora lo que uno hace, empezando por los criterios con los nos evalúan que son muy generales y no mencionan realmente las cosas que nosotros los de Ingles hacemos. Ni siquiera nos observan las clases como</i>	Al igual que con cualquier evento evaluativo que se pretenda llevar a cabo, se debe tener claro en peimer lugar el proposito; el ¿para que? ¿Cual es su finalidad? ¿Que quiero desarrollar o lograr en los evaluados?. Seguidamente, se definen los criterios

<p>evaluación de desempeño docente</p> <p>3. Autenticidad, transparencia y viabilidad en las formas de evaluación de desempeño docente</p>	<p>El autor manifiesta que la confiabilidad hacer referencia a la consistencia en los resultados finales de una tarea o evaluación llevada a cabo en diferentes ocasiones a una misma población y con condiciones parecidas, o administrada por diferentes evaluadores. Por otro lado, la validez garantiza y busca que realmente un instrumento evaluativo mida o evalúe lo que pretende el evaluador. Entre otras cualidades que necesitan ser tenidas en cuenta para efectos de</p>	<p><i>hacen en la mayoría de universidades. Yo incluso, ya veo la autoevaluación de cada semestre como algo mecánico y mas como uno requisito que se debe cumplir, porque la verdad es que no le encuentro sentido; siempre son los mismos criterios aislados con un enfoque mas hacia lo administrativo y con las mismas escalas de calificación que solo van de 1 a 5 y no dan opción para un 4.3 o un 4.6. Al final te piden que explique el por que de autoevaluación realizada y que la firmes. Eso es todo lo que se hace. Ahí termina”.</i></p>	<p>de evaluación o los aspectos esenciales que permitan observar y poner en evidencia el nivel de logro del propósito planteado inicialmente. Un tercer momento a tiene que ver directamente con la evidencia de aprendizaje, que en otras palabras sería el producto que espero por parte de los evaluados y que debe estar en concordancia con el objeto de evaluación. Una vez se planteados los criterios y las evidencias de aprendizaje, se podrá determinar la técnica de evaluación de la evidencia de aprendizaje planteada. Finalmente, y ya con la técnica clara, entonces se puede</p>
--	--	--	--

	<p>1.Validez y confiabilidad</p> <p>2.Autenticidad y transparencia</p> <p>3.viabilidad e interactividad</p>	<p>creación y elaboración de instrumentos evaluativos se destacan; la autenticidad, la transparencia, la viabilidad y la interactividad, siendo esta ultima de especial relevancia ya que representa la capacidad que pueda tener la prueba para implicar las habilidades del evaluado. Todo lo anterior sin dejar de lado la importancia de la difusión de los instrumentos antes de ser aplicados.</p>	<p><i>Participante 2: “Pienso que hay mucho que mejorar en esa parte, acá es mas lo que piense el de nosotros. Aquí te evalúan primero los estudiantes, luego te piden que hagas una autoevaluación, y finalmente es el turno del director, quien se encarga de evaluarte según la percepción que el puede tener de ti. Al final de todo, el resultado del proceso que ves en la plataforma, es la nota final de todo el consolidado de la evaluación de desempeño. Todo queda guardado en el historial del perfil docente en recursos humanos”.</i></p>	<p>elegir un instrumento de evaluacion relacionado a la evidencia de aprendizaje. Dicho instrumento pasa a convertirse en la herramienta principal con la que se puede sistemantizar. Un instrmento de evaluacion que no sea conherente con sus objetivos, sera una herramienta esteril y desarticulada que poco o nada podra aportarle tanto al evaluador como al evaluado.</p>
--	---	--	---	--

<p>Retroalimentación formativa en la evaluación de desempeño docente:</p>	<p>1. proceso dinámico y reflexivo</p> <p>2. Seguimiento y acompañamiento</p> <p>3. Estrategia para la mejora</p>	<p>Vargas, Cabrejos y Fernandez, (2023) plantean la retroalimentación como un medio de comunicación por el que se comparten recomendaciones de mejora, estrategias de trabajo, sugerencias, cuestiones, aspectos positivos y negativos, progresos, logros y demás. Este puente permite formar un vínculo estrecho de confianza motivante entre 2 actores educativos que bien podrían ser un evaluador y un evaluado. La retroalimentación formativa como</p>	<p><i>Participante 1: “Pues yo recuerdo que antes de este trabajo yo enseñaba en un colegio privado de Estados Unidos, en el que daban distinciones académicas a los profesores por buen desempeño. Yo tuve la oportunidad de ganarme una por mis buenos resultados en la evaluación docente anual y recuerdo que eso me llenó de alegría y me motivó a trabajar con más porque sabía que valoraban ellos valoraban mi esfuerzo. Incluso hasta recuerdo que me dieron un día libre. Pero lastimosamente tuve que</i></p>	<p>Sin duda alguna, uno de los objetivos fuertes que debería tener la evaluación de desempeño docente es el de la promoción del aprendizaje. El aprendizaje no solo de los evaluados, sino también de los evaluadores y de todos aquellos otros participantes alrededor de esta práctica evaluativa en las instituciones. Un proceso evaluativo de esta magnitud que no derive en un momento de retroalimentación formativa, será estéril e ineficaz para todos los implicados directa o indirectamente, permitiendo que se cree</p>
--	---	--	--	--

1. Seguimiento y acompañamiento

2. Evaluación Reflexiva

componente esencial en el contexto educativo, permite que de manera integral los alumnos logren alcanzar los objetivos propuestos mientras viven grandes experiencias entorno a su propio proceso de aprendizaje. La retroalimentación formativa toma lugar cuando esta logra que un actor evaluado reflexione frente a su labor o desempeño y acerca de las posibles alternativas de mejora existentes.

renunciar y volverme para Medellín porque mi mamá enferma”.

Participante 2: *“Hace un año tuve una situación muy incómoda acá en la universidad con mi jefe porque él me quería sacar por unos chismes que al parecer se estaban generando según me dijo. Él sabía que yo por esos días estaba terminando un posgrado y que por eso andaba un poco estresada, pero aun así, yo le cumplía a cabalidad con mis clases y responsabilidades de trabajo administrativo. Un día me llama a la oficina y me dice que no me iba a*

todo un ambiente de desmoralización e inseguridad.

No obstante, para que el aprendizaje y la mejora puedan tener lugar en este contexto, hace falta que se den ciertas actitudes en los involucrados. Estas tienen que ver con la transparencia, la humildad, la reflexión y la Responsabilidad. Una buena retroalimentación formativa siempre intentará encontrar áreas de oportunidad y fortalecimiento que motiven el rendimiento y desempeño de los evaluados a través de la explicación de los resultados. No se trata solo de la

renovar mas el contrato porque me veía desconectada del equipo y que no estaba aportando lo necesario y que varios profesores también lo veían lo mismo en mi. Ante eso, yo le mencione las cosas no eran de esa forma y que yo respondía claramente por mis cosas, de echo le mencione el ultimo resultado que había obtenido en la evaluación docente, en el que había obtenido una nota total de 4.2. La cosa acá, es que si se obtienes una nota final por debajo de 4.0, al siguiente semestre no te renuevan mas. Creo que ya me tenia en la mira.

comprobacion de resultados y de la suposicion por parte de los evaluadores al decir si un profesor ha alcanzado o no los resultados, sino que se trata mas bien de difundir el por que si o no se han conseguido y del rol y la responsabilidad deben asumir las instituciones educativas para formentar el aprendizaje y el desarrollo profesional de los docentes en todo momento si es que se quiere llegar a la calidad educativa.

			<p><i>Pero afortunadamente, me dejo explicarle y decirle que yo realmente quería y necesitaba continuar en la institución y que me comprometía a mejorar lo que fuese que estuviera haciendo mal. ¡Cosa que nunca le entendí muy bien! Y bueno, acá estoy. Pero eso fue terrible y me toco mucho en ese momento, ahora trato de hacerme notar mas para que el me vea como me quiere ver”.</i></p>	
<p>Formacion y desarrollo</p>	<p>1. Renovación y actualización del conocimiento</p>	<p>Osorio, A. M. (2016) sostiene el nivel de dependencia por parte de los docentes hacia la capacitación</p>	<p>Participante 1: <i>“Pues, yo diría que mas que hablar de la percepción que la institución pueda tener hacia mi,</i></p>	<p>En aras de poder contribuir a la cuestion de ¿como se puede mejorar la calidad educativa? se debe hacer primero una</p>

<p>profesional docente:</p>	<p>2. Fortalecimiento de la practica docente</p> <p>1. Renovacion y actualización del conocimiento</p>	<p>y formación por parte de las instituciones educativas es alto según investigaciones que se han hecho al respecto. Hoy en día se habla mucho de replantearse, de reinventarse y sobre todo de como innovar en el aula, pero poco se tiene éxito ya que muchos docentes no cuentan con oportunidades de formación continua e integral. La formación y el desarrollo profesional docente es algo que también se debe dar desde el trato y la evaluación de desempeño que se le hace al</p>	<p><i>seria hablar de lo que pueda considerar el director del programa, quien al final de cuentas es nuestro jefe directo. El siempre nos evalúa al final de cada periodo con una nota que el considera nos representa y que al final se promedia con los demás criterios en el formato de evaluación. La cosa es que como el no es como el no es profesor, poco o nada nos puede aconsejar o dar recomendaciones al respecto a como mejorar. Por otro lado, el tampoco cuenta con el tiempo para hacerlo ya que somos muchos</i></p>	<p>introspeccion para saber primero el estado actual con relacion al logro de metas y al alcance de los objetivos fijados. En este punto, cobra gran importancia la evaluacion institucional o la evaluacion de desempeño de los docentes quienes conducen labores cruciales en la primera linea del frente con los estudiantes. El desarrollo y la formacion profesional de los maestros, debe contemplarse como indispensable para mantener un equilibrio entre el alcance de logros de los resultados educativos y la mejora de la calidad. Las rutas de formacion docente que</p>
------------------------------------	--	--	---	---

<p>2.Fortalecimiento del a practica docente</p>	<p>profesorado. Comprender las fortalezas y debilidades de los maestros es crucial para poder generar todo un abanico de opciones dentro de lo que debería ser la ruta de formación docente obligatoria para cualquier institución que pretenda la búsqueda incansable hacia la reflexión y el logro.</p>	<p><i>profes acá en el departamento de Lenguas.</i></p> <p>Participante 1: <i>“La verdad es que es algo complejo, porque yo se y confié en lo que se hacer. Honestamente no se como tengo que mejorar los malos resultados que obtuve en la ultima evaluación, porque no se nos explica o se nos habla de los resultados. Creo que a mi no me ponen 5 en algunos criterios para que no deje de esforzarme en ningún momento y hasta cierto punto eso puede ser valido pero eso a un o no le sirve de nada la verdad ”.</i></p>	<p>proponen hoy todas las instituciones del sector educativo publico y privado, deben concentrar mucho mas sus intenciones a partir de las fortalezas y debilidades encontradas en cada uno de los procesos de evaluacion de desempeño y no tanto en lo que las administraciones consideran que pueda hacer falta para una actualizacion generalizada de conocimientos en el profesorado. Asimismo, se debe garantizar que las personas responsables en administrar y acompañar estos procesos, sean personas ideneas profesional y personalmente para que</p>
---	---	---	--

				realmente todo esto tambien pueda repercutir en la calidad de los docentes.
Identidad profesional docente:	<p>1. Elaboración personal y profesional</p> <p>2. Representación o configuración del ser</p> <p>3. Personalidad</p>	<p>Beijaard, Meijer, Veerloop, '(2003) definen La identidad como toda una representacion estructurada de lo que somos los seres humanos, con nuestras propias teorías, actitudes y creencias. La identidad no es un atributo con el que se nace, sino mas bien un fenomeno derivado del trato o union entre dos o mas personas. El concepto o la</p>	<p><i>Participante 1: “Es algo que me genera cierto temor y preocupación porque uno sabe que de eso depende la continuidad para el próximo semestre y lo que buscamos la mayoría de profesores es estabilidad laboral. Pero bueno, así son las cosas en el sector privado. Hoy estas y mañana no se sabe. Lo que hay que hacer es tratar de buscar la forma de</i></p>	<p>La identidad profesional docente se encuentra ligada al concepto o imagen que cada uno pueda tener de si mismo y es algo que no es estatico, sino mas bien algo cambiante que puede verse permeado o influenciado por el contexto y la interaccion con los demas. Todo esto es lo que de una forma u otra termina definiendo la actitud y el rol que cada maestro desempeña en su labor cotidiana.</p>

	<p>1.Contexto social</p> <p>2.Contexto profesional</p> <p>3.Experiencias y creencias</p>	<p>intepretacion que uno pueda tener de si mismo es lo que usualmente mostramos ante los demas para que seamos reconocidos como tal en un contexto determinado.</p> <p>El desarrollo de la identidad es algo que siempre esta en marcha y que a lo largo de la vida, la practica y las vivencias de cada individuo, toma ciertos matices que de una manera u otra nos permite ir definiendo la idea de lo que somos hoy.</p>	<p><i>hacer lo que te digan y mantenerlos contentos”.</i></p> <p><i>Participante 2:</i> <i>“Yo he notado que siempre se fijan mas en los aspectos negativos que en lo positivo. Un día en reunión de profesores con el director, el nos decía que <u>“no era necesario reconocer los puntos positivos del trabajo de alguien porque se supone que para eso te pagan, que eso es precisamente lo que exige el contrato y que a lo que hay que ponerle verdadera atención es a lo que se debe mejorar”.</u> Ante esto, yo estoy de acuerdo hasta cierto punto porque</i></p>	<p>Un profesor atemorizado, inseguro y desmoralizado por el poder de la evaluacion de desempeño y de sus administradores, es todo un desacierto para el objetivo de progreso que tiene este tipo de evaluacio. Los maestros dependemos principalmente de nuestra propia identidad personal y profesional para poder llevar a cabo la docencia y eso es algo que todas las instuciones deberian contemplar no solo para la etapa de inicial de contratacion y entrevistas, sino tambien para el durante del desarrollo de la prestacion del servicio. De ahí, que la reflexion y la</p>
--	--	--	---	--

4.Elaboracion
personal

5.Personalidad

siempre será bueno que te digan en lo que se esta fallando, ya que uno tiende a confiarse en lo que cree y considera. Obviamente cada profe tiene su propia forma de hacer y ver las cosas, pero es ahí donde también se puede caer en el error o en la mediocridad. Sin embargo, yo creo también es necesario que te reconozcan los puntos positivos para que uno pueda seguir con moral”

auto-reflexion sean pilares fundamentales en la promocion del desarrollo de la identidad profesional por parte de las instituciones educativas.

Fuente: creacion propia.