

**EFFECTOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE EN LA IDENTIDAD  
PROFESIONAL DEL MAESTRO**

Edwin Alexander Rivera Zapata



**UNIVERSIDAD**  
**La Gran Colombia**

Vigilada MINEDUCACIÓN

Maestría en Educación, Facultad de Ciencias de la Educación

Universidad La Gran Colombia

Bogotá D.C.

2023

# **Efectos de la evaluación de desempeño docente sobre la identidad del maestro**

**Edwin Alexander Rivera Zapata**

**Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de magíster en educación**

**Director de tesis: Alonso Malpica Camacho**



**Maestría en Educación, Facultad de Ciencias de la Educación**

**Universidad La Gran Colombia**

**Bogotá D.C.**

**2023**

### **Dedicatoria**

Este proyecto investigativo es dedicado a mi familia, quienes siempre me dieron su apoyo para la culminación del mismo. Ellos motivan e inspiran todas las metas que me propongo.

### **Agradecimientos**

Este proyecto nunca hubiera sido posible sin el apoyo y ánimo de mi asesor Alonso Malpica Camacho, quien muy amablemente me guio durante esta investigación. Asimismo, me gustaría agradecer a todos los participantes en este proyecto; su ayuda y colaboración ayudaron a que el desarrollo de este proyecto fuera posible. También me gustaría agradecerle a todos los compañeros de maestría y docentes, quienes me motivaron y alentaron a seguir adelante con su conocimiento y buena energía. Finalmente, también dedico este trabajo a mi familia, quien fue de gran apoyo y aliento durante todo este tiempo y espero que esta experiencia investigativa pueda contribuir al mejoramiento de la educación.

**Tabla de contenido**

<b>RESUMEN</b>	<b>8</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>9</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>10</b>
<b>JUSTIFICACIÓN</b>	<b>12</b>
<b>CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>14</b>
<b>OBJETIVOS</b>	<b>16</b>
OBJETIVO GENERAL	16
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
<b>CAPÍTULO 2: REFERENTES CONCEPTUALES</b>	<b>17</b>
ANTECEDENTES	17
MARCO TEÓRICO	23
EVALUACIÓN	24
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE	29
EVALUACIÓN 360	32
INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE	33
RETROALIMENTACIÓN FORMATIVA EN LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE	36
FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE	38
IDENTIDAD PROFESIONAL DOCENTE	40
<b>CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA</b>	<b>42</b>
ENFOQUE CUALITATIVO	42
ESTUDIO DE CASO	43
POBLACIÓN	44
RECOLECCIÓN DE DATOS	45
ANÁLISIS DE LOS DATOS	47
MATRIZ DE CLASIFICACIÓN DE CATEGORÍAS DE ANÁLISIS	48
<b>CAPÍTULO 4: RESULTADOS Y APORTES</b>	<b>50</b>
EVALUACIÓN Y EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE	50
INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE	52
RETROALIMENTACIÓN FORMATIVA Y DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE	54
IDENTIDAD PROFESIONAL DOCENTE	57
<b>CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>59</b>
<b>LISTA DE REFERENCIAS O BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>62</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>67</b>

**Lista de Figuras**

<b>FIGURA 1:</b> Reporte de notas finales obtenidas por los docentes entre 2020 y 2022.....	17
<b>FIGURA 2:</b> Rango de notas finales obtenidas por los estudiantes de ingles en el año 2021.....	17
<b>FIGURA 3:</b> Rango de notas finales obtenidas por los estudiantes de ingles en el año 2022.....	18
<b>FIGURA 4:</b> Tipos de evaluación remington.....	29
<b>FIGURA 5:</b> Instrumentos de evaluación.....	37

**Lista de Tablas**

**TABLA 1** Aspectos Metodológicos

42

**TABLA 2** Plan de Acción

46

### Resumen

La evaluación del desempeño del maestro es un escenario polémico en la política educativa actual de Colombia, este sistema obligatorio de evaluación ha estado vigente desde 2007 como una ley establecida por el Ministerio de Educación Nacional para evaluar y medir el nivel de logro y de desempeño de los docentes en instituciones públicas y privadas. En este documento, se analizó el sistema de evaluación de desempeño docente de la Universidad Remington, institución privada dedicada a la educación superior y ubicada en la ciudad de Medellín, Antioquia; como un caso de interés con respecto a algunos temas controvertidos frente a los bajos resultados obtenidos por los docentes en la evaluación semestral y al impacto que esto acarrea no solo en la moral de los maestros, sino también en los resultados académicos de la institución. Este estudio de caso tuvo como objetivo identificar y analizar el efecto que puede llegar a tener la evaluación del desempeño sobre la identidad profesional que van construyendo los maestros de sí mismos a lo largo de su carrera mediante la integración de lo personal con lo profesional de ser docente. Como parte crucial del proceso metodológico se utilizó el enfoque cualitativo que permite comprender la complejidad de las experiencias vividas por las personas a través de sus propios testimonios, y se definió un estudio de caso para profundizar categorías como; evaluación de desempeño docente, instrumentos de evaluación de desempeño docente, retroalimentación formativa en la evaluación de desempeño, formación y desarrollo profesional docente, identidad profesional docente, evaluación y calidad educativa. También, se entrevistaron dos maestros en relación con sus experiencias con la evaluación de desempeño y se analizaron los propósitos de este sistema. Se examinó la validez y confiabilidad del instrumento actual empleado por la institución y se establecieron varias conclusiones con base a sus fortalezas y limitaciones. Finalmente, y a partir de la experiencia de



los maestros participantes con este tipo de evaluación, se dieron ideas frente al mejoramiento de las prácticas evaluativas y la necesidad de contemplar la identidad de los docentes como un factor fundamental en la calidad educativa. Posteriormente, se brindaron recomendaciones acerca de cómo la evaluación de desempeño puede ser administrada apropiadamente y bien recibida por parte de los maestros. Cabe aclarar que inicialmente el proceso investigativo inicio con cinco participantes, y que al poco tiempo se redujo únicamente a dos debido a situaciones de disponibilidad horaria de último momento y por culminación de contratos.

*Palabras clave: desarrollo profesional docente, evaluación del desempeño, instrumentos de evaluación, preparación docente*

### **Abstract**

The evaluation of teacher effectiveness is a hotly debated topic in many nations' present educational policies. In Colombia, teacher performance evaluation across all levels of education has been mandatory for public and private institutions since 2007, as established by the National Ministry of Education. In this document, I analyzed the teacher performance evaluation system in a higher education institution in Medellin as an interesting instance in relation to certain current contentious topics surrounding teacher assessment. This explanatory case study aimed at identifying and analyzing the effect of teachers' performance evaluation on teachers' identity. As a crucial part of the methodological process, the qualitative approach was used based on a case study to delve into the evaluation categories, teacher performance evaluation, teacher performance evaluation instruments, formative feedback in performance evaluation, training and teacher

professional development, and teacher professional identity. Two teachers were interviewed on their experience with the evaluation. In addition, a documentary analysis was conducted. We specifically analyze the teacher-performance evaluation purposes, examine the instrument's validity and reliability in light of the evidence, and discuss its strengths and limitations. Finally, based on the participants' experience with performance evaluation, we provide some insight as to how it could be administered and interpreted. Finally, and based on the teacher's experience with this type of evaluation, ideas were given regarding the improvement of evaluation practices and the need to consider the identity of teachers as a fundamental factor in educational quality. Subsequently, recommendations were provided on how performance assessment can be appropriately administered and well received by teachers.

*Keywords: evaluation instruments, teacher preparation, teacher-performance evaluation, teacher professional development*

## **Introducción**

La creación de un sistema nacional de evaluación del desempeño demuestra la voluntad política del gobierno colombiano de incluir a los profesores en la mejora de los niveles educativos. Sin embargo, es evidente que aún queda mucho camino por recorrer según los resultados actuales del aprendizaje de los estudiantes en áreas curriculares cruciales y las puntuaciones de la evaluación personal de los instructores. En la actualidad, toda institución de educación superior debe tener un sistema de evaluación interno de desempeño docente que permita conocer e identificar aciertos y equivocaciones frente al logro de metas y resultados de

los procesos y estrategias de mejoramiento de la calidad educativa. Uno de los principales objetivos que tiene este tipo de evaluación es conseguir que todos los estudiantes acudan a las instituciones para que puedan aprender y obtener buenos resultados, por lo que se hace necesario poder conocer el estado de lo que saben los alumnos y el nivel de compromiso por parte del profesorado con relación a los procesos de aprendizaje y enseñanza.

Conocer de antemano esto, implica no solo la gran misión de evaluar el rendimiento de los estudiantes, sino también el desempeño de los maestros para saber si los resultados realmente son oportunos y favorables para la institución, o, por el contrario, son inconvenientes con relación a los objetivos propuestos. En este sentido, la universidad Remington en la ciudad de Medellín al ser una institución de educación superior privada, implementa su propio proyecto evaluativo de desempeño en aras de mejorar, no obstante, la situación es otra. Llama la atención que la mayoría de profesores del departamento de inglés obtuvieran bajos resultados en la evaluación de desempeño de forma constante e injustificada durante los últimos 4 años (Ver figura 4); generando dudas y preocupaciones por parte de estos frente a su rendimiento y al nivel de efectividad en la práctica pedagógica; además de afectaciones recientes en los resultados académicos de los estudiantes de inglés (Ver figuras 5 y 6). A todo esto, se suma el hecho de que ahora los profesores prefieran esforzarse menos en vez de más porque su piensan que su trabajo no será tenido en cuenta. Todo esto, influyendo enormemente en la identidad profesional del profesorado.

El interrogante que orienta el trabajo es ¿De qué manera los afectos de la evaluación de desempeño no logran fortalecer la identidad profesional de los maestros de Inglés de la Universidad Remington? Pregunta que está específicamente diseñada para satisfacer los intereses de los docentes quienes destacan varias situaciones inapropiadas en los procesos de evaluación.

Para lograr los objetivos propuestos, este trabajo se dividió en 4 partes. En primer lugar; se establece el problema de investigación, luego se justifica, se delimita la población, y se hace un aporte teórico que se pretende dar respuesta a la pregunta de investigación, al objetivo general y los objetivos que son específicos.

Con respecto al Marco teórico, se analizan teorías y opiniones de diferentes autores frente a la evaluación, la evaluación de desempeño docente y la identidad profesional, entre otras categorías. En la tercera sección Marco Metodológico, se describe el enfoque, el tipo de estudio, la población y los tipos de muestra utilizados. Finalmente, se presentan las conclusiones y reflexiones resultado de la identificación de los efectos de la evaluación de desempeño en los profesores de la institución.

### **Justificación**

El rol que cumple hoy en día la evaluación de desempeño docente dentro de las instituciones educativas de educación superior en Colombia, es crucial para poder identificar fortalezas y debilidades que puedan derivar en oportunidades de crecimiento y mejora para toda la comunidad educativa implicada de manera directa o indirecta en el proceso. De ahí, que las prácticas evaluativas de desempeño empleadas por las instituciones, sean justas y democráticas para todo el profesorado. Este proyecto tiene como propósito identificar y analizar los efectos de la evaluación de desempeño docente en la identidad profesional de los docentes de inglés de la universidad Remington de Medellín, quienes actualmente expresan gran malestar e inconformidad frente a como se vienen llevando a cabo las evaluaciones periódicas del desempeño, y ante los malos resultados obtenidos hasta el momento por la mayoría de profesores que ahora temen perder sus empleos como resultado.

La falta de motivación y descontento actual por parte de los maestros, ahora se suma al bajo rendimiento académico por parte de los estudiantes en el área de inglés, lo que preocupa enormemente a la institución que tiene como objetivo principal, lograr la obtención de un certificado de acreditación en alta calidad. Por lo tanto, este trabajo permitirá mostrar una descripción detallada sobre las experiencias de algunos docentes con el sistema de evaluación de desempeño actual empleado por la universidad Remington, y los efectos que este tipo de evaluación puede llegar a tener directamente en la identidad del profesor evaluado. Es sumamente importante que en la práctica, las instituciones generen las condiciones adecuadas para que los maestros puedan participar activamente en sus propios procesos evaluativos, mediante la inclusión, el acompañamiento y la retroalimentación formativa que todo ejercicio evaluativo merece para que se puedan generar oportunidades reales de crecimiento y desarrollo profesional que eventualmente favorezcan al cumplimiento de metas y objetivos en común.

Por consiguiente, este estudio es factible, ya que cuenta de los recursos humanos y las fuentes de datos para llevarlo a cabo. A su vez, esta busca tener un impacto en lo teórico, lo práctico, lo metodológico, y en lo social en cuanto a la administración e implementación de las evaluaciones de desempeño docente en instituciones de educación superior. En lo teórico se hará una reflexión teniendo como punto de partida diferentes autores, y sus aportes y posturas frente a las diferentes categorías que se proponen para este trabajo con relación a características de evaluación y modelos de evaluación. Además, se hará un análisis de diferentes formatos de evaluación en comparación con el formato actual de la universidad Remington y se indagará en los diferentes procesos y prácticas evaluativas establecidas actualmente por la institución.

En cuanto al componente práctico, se indagará en formas, procesos de aplicación, tipos de administración de la evaluación de desempeño existentes, su aporte en el crecimiento y en el

desarrollo profesional de los docentes; así como en el fortalecimiento del proceso de construcción de la identidad profesional; esta última, definida como la imagen o representación que los profesores desarrollan de sí mismos a lo largo de su carrera y profesión. Lo metodológico tendrá lugar a través de los instrumentos propuestos para este proyecto; matriz de análisis documental y entrevista semiestructurada para poder hacer el análisis de las diferentes categorías. Para solucionar la pregunta de investigación en coherencia con el objetivo, se definió desde un enfoque cualitativo que permitirá no solo una mirada desde adentro, sino también la adquisición de nuevos conocimientos en el ámbito de la evaluación.

Finalmente, el aspecto social del presente estudio de caso en la Universidad Remington de Medellín sobre los efectos de la evaluación de desempeño en la identidad docente, busca mejorar la relación entre todos los actores educativos involucrados de manera directa o indirecta en los procesos evaluativos. Esto, con el ánimo de ir de manera mancomunada tras el objetivo de evaluar para mejorar, pero sin dejar de lado la importancia de favorecer la identidad y la confianza de los maestros mediante nuevas prácticas evaluativas que sean realmente justas y democráticas para todos.

### **Capítulo 1: Planteamiento del problema**

Según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID-CIMA, 2019), en uno de sus más recientes estudios sobre los problemas que enfrenta actualmente la evaluación de desempeño de los maestros en América latina y el caribe, factores como el bajo nivel de validez, confiabilidad y transparencia en los sistemas de evaluación creados por los centros educativos del sector privado, hacen que se pierdan de vista objetivos primordiales en la carrera por alcanzar una educación de calidad si no se llevan a cabo prácticas evaluativas apropiadas. (BID-CIMA, 2019). La

evaluación de desempeño docente (EDD) hace parte de todo un compromiso por parte de varios países latinoamericanos como: Chile, México, Bolivia, Ecuador, Costa Rica, Paraguay, Perú y Colombia, por mejorar la calidad de la educación en todos sus aspectos; una evaluación que debería posibilitar, en primera medida, una autorreflexión permanente por parte de todos los actores involucrados en ella de manera directa o indirecta con respecto a las oportunidades y posibilidades de crecimiento y desarrollo profesional.

Algunos estudios realizados frente a la EDD como: *“La Evaluación del desempeño docente en Chile y México. Antecedentes, convergencias y consecuencias de una Política Global”* por parte de Barriga, (2019) y *“Evaluación e identidad profesional del profesor ¿Un juego de espejos rotos?”* Llevado a cabo por Galaz Ruiz, (2015), coinciden en que, si no se cuenta con maestros eficientes, tampoco se tiene mejora y calidad educativa por más que se le quiera. En Colombia, este tipo de evaluación se ha implementado de diferentes formas según la normatividad presente de cada periodo a lo largo de la historia, pero sin que se haya obtenido hasta el momento una práctica evaluativa permanente y sistemática que busque favorecer el desarrollo profesional y la construcción de la identidad profesional del personal dentro de los programas de mejoramiento institucional; tal y como lo expresa el (Ministerio de educación nacional, Decreto 3782 de 2007, Art.3).

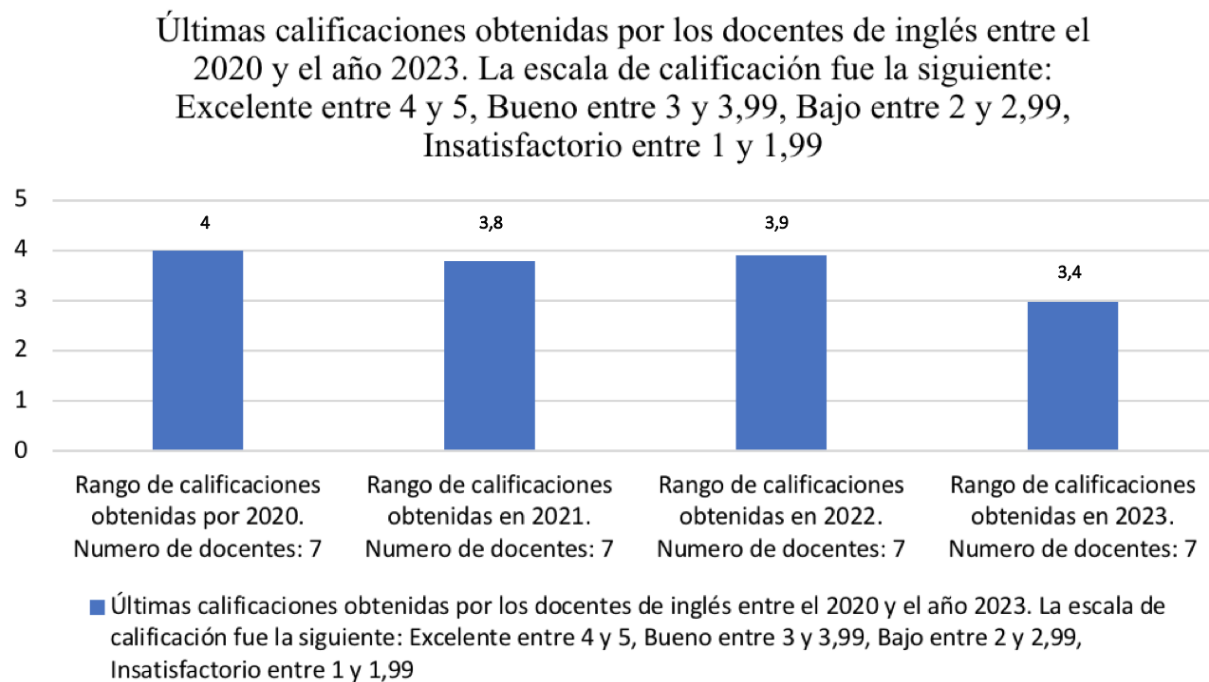
A nivel nacional, las universidades del sector privado, cuentan con la potestad y la libertad suficiente para crear y establecer sus propios criterios, formatos y prácticas evaluativas a la hora de querer medir el desempeño y rendimiento de los educadores. En la ejecución, toda esta labor, que comprende además la formación moral de los docentes, conlleva un gran reto, responsabilidad y compromiso por parte de las administraciones, quienes pueden correr el riesgo de desencaminar sus fines de mejoramiento institucional y desarrollo profesional si no llevan a

cabo unas prácticas evaluativas correctas y rigurosas. En procura de dar cumplimiento a este importante compromiso de mejora en la educación nacional, una institución universitaria privada en la ciudad de Medellín lleva a cabo procesos evaluativos de desempeño en el departamento de lenguas y culturas extranjeras a sus profesores de Inglés, quienes manifiestan que aunque tratan de hacer todo lo posible por alcanzar los resultados de aprendizaje esperados con sus estudiantes y de cumplir correctamente con sus responsabilidades, los bajos resultados en las evaluaciones de desempeño llevadas a cabo en el departamento de idiomas persisten, dejándoles como conclusión la idea de que no son buenos maestros y que ahora es mejor esforzarse menos en lugar de más porque su labor ya no será reconocida.

¿Pero cómo la experiencia de estos profesores con algo que inicialmente se plantea como una oportunidad de aprendizaje reflexivo y una alternativa para que los administradores conozcan mejor su manera de enseñar, termina poniendo en cuestión su identidad profesional? Los profesores manifiestan que ya no perciben la evaluación de desempeño como una oportunidad de mejora, sino más bien como algo que genera temor y estrés en cuanto a cómo serán los resultados de la evaluación que finalmente son tenidos en cuenta por el director del departamento para efectos de continuidad laboral. Es evidente que, en medio de todo este panorama, existe un gran vacío en el conocimiento sobre cómo el tipo de instrumento de evaluación empleado, junto con sus administradores y los procedimientos que lo rodean, puede estar influenciado negativamente en la identidad profesional de los docentes de inglés.

Todas estas problemáticas, producto de las bajas notas en las evaluaciones de desempeño, no solo están afectando la moral y la motivación de los maestros, y a los resultados de la institución en general, sino también a los estudiantes que vienen presentando bajo rendimiento en el aprendizaje del idioma inglés.

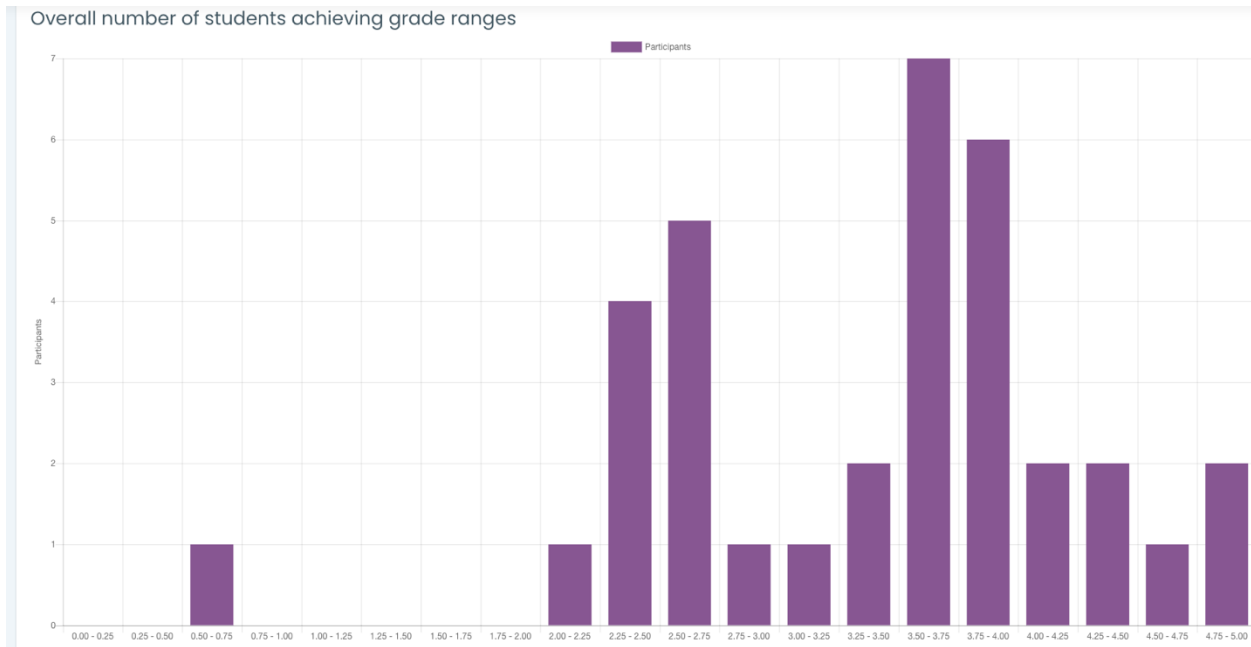


**Figura 1:** Reporte de notas finales obtenidas por los docentes entre 2020 y 2022.

*Fuente: elaboración propia*

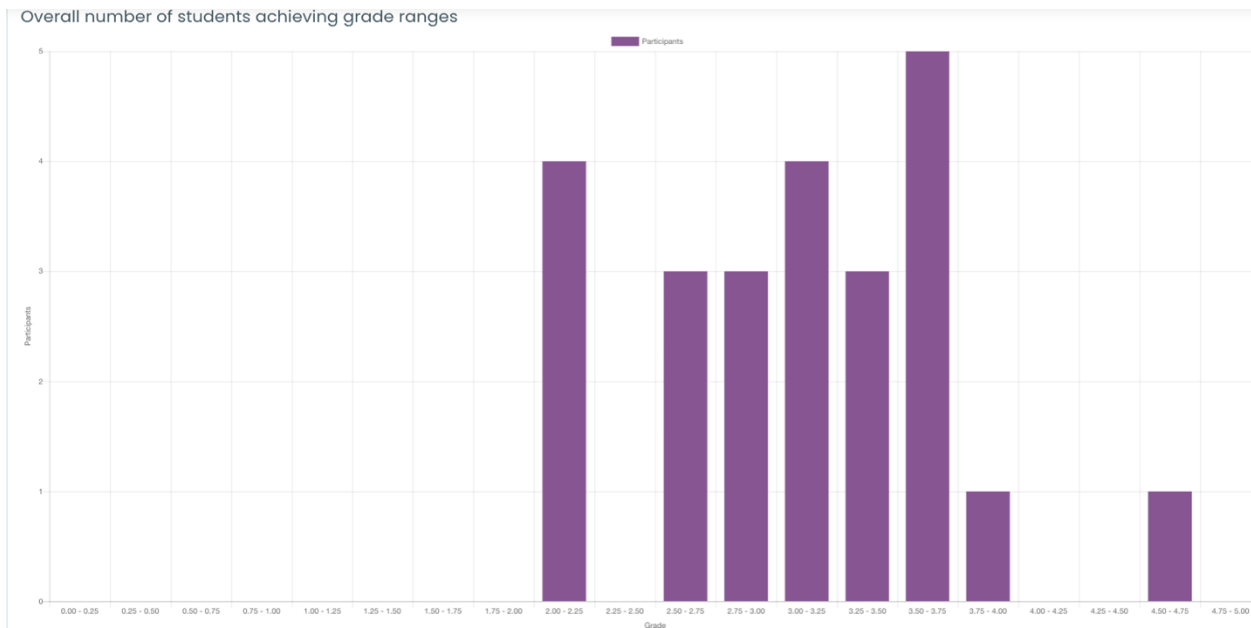
La anterior representación gráfica de la figura 4 refleja las preocupaciones manifestadas por los docentes de inglés frente los bajos resultados obtenidos en la EDD durante los diferentes periodos desde 2020. Se hace necesario aclarar que el departamento de inglés nació oficialmente en 2019, y que a partir de ahí se empezaron a implementar procesos evaluativos por parte del centro de idiomas que, hasta la fecha, son llevados a cabo directamente por el jefe inmediato del programa. Los datos presentados surgieron producto de un diálogo directo entre el investigador y 7 profesores en servicio que han logrado permanecer en el departamento desde sus inicios, y que desde entonces vienen considerando como injustas las calificaciones recibidas.

**Figura 2:** Rango de notas finales obtenidas por los estudiantes de inglés en el año 2021.



Fuente: elaboración propia

**Figura 3:** Rango de notas finales obtenidas por los estudiantes de inglés en el año 2022.



Fuente: elaboración propia

Las dos gráficas anteriores permiten poner en evidencia los bajos resultados obtenidos por los estudiantes de la universidad Remington durante las evaluaciones semestrales de inglés

entre los años 2021 y 2022. Este tipo de pruebas estandarizadas generalmente son diseñadas y aplicadas por un agente externo contratado por la institución con el fin de poder medir el alcance y el desarrollo de las competencias lingüísticas de los alumnos.

### **Pregunta de investigación**

¿De qué manera los afectos de la evaluación de desempeño no logran fortalecer la identidad profesional de los maestros de Inglés de la Universidad Remington?

### **Objetivos**

#### **Objetivo General**

- Establecer los efectos de la evaluación de desempeño que no logran fortalecer la identidad profesional de los maestros de Inglés de la Universidad Remington

#### **Objetivos Específicos**

- 1. Identificar las barreras o preocupaciones que los docentes pueden tener hacia la evaluación de desempeño.
- 2. Analizar las experiencias de los maestros con la evaluación de desempeño.
- 3. Caracterizar la evaluación del desempeño docente y el contenido de sus criterios, en una institución de educación superior privada en Medellín.

## Capítulo 2: Referentes conceptuales

A continuación, se describe el nivel actual de información empírica y científica sobre el tema de este estudio de caso, así como otros hechos que respaldan y apoyan la investigación.

### Antecedentes

En coherencia con la pregunta, los objetivos de investigación, y en relación con el título del proyecto “Efectos de la evaluación de desempeño docente sobre la identidad del maestro”, se indagó en documentos como; artículos científicos, tesis de maestría, doctorados e informes de investigación en diferentes bases de datos como lo son Scopus, Scielo, Ebsco Mendeley y Google Académico; de igual manera, se consultó en fuentes primarias como libros electrónicos para indagar en las categorías de: evaluación, evaluación de desempeño docente, instrumentos de evaluación de desempeño docente, retroalimentación formativa en la evaluación de desempeño, formación y desarrollo profesional docente, identidad profesional docente y calidad educativa.

En un primer estudio, Galaz (2015), en su tesis “Evaluación e Identidad Profesional”, analiza y explora los efectos producto de la EDD sobre la identidad profesional de los maestros. Las cuestiones allí establecidas eran acerca de las percepciones y las opiniones que tenían los docentes frente a los procesos de la evaluación de desempeño, y sobre los impactos derivados de dicha experiencia en la identidad profesional. Este estudio fue de carácter cualitativo; pretendiendo comprender la manera en que los docentes batallan con su identidad en contextos de evaluación. Algunas conclusiones al final del texto permitieron ratificar que la EDD efectivamente impacto en la identidad de los maestros participantes el estudio, y que las dimensiones de dichos impactos pueden cambiar según la etapa y las condiciones de la evaluación.

El anterior trabajo investigativo, apporto significativamente en la realización y fundamentación del presente proyecto, gracias su alto nivel de similitud en aspectos como: los objetivos y los hallazgos finales, que terminaron siendo todo un referente que saco a la luz la necesidad de analizar y fortalecer las prácticas en torno a la aplicación y administración de la EDD dentro de los sistemas educativos. En un segundo estudio, Martínez y Robles (1997), en su proyecto “La Evaluación del Profesorado de inglés” resaltaron la necesidad de la evaluación del profesorado en las instituciones universitarias y plantearon todo un marco general que puede servir de referencia para cualquier institución que ponga en marcha la evaluación de los profesores. Algunos aspectos que allí se mencionan tienen que ver con; la responsabilidad de la evaluación, objetivos de la evaluación, sujetos evaluables, evaluadores, ¿qué se debe evaluar?, frecuencia de la evaluación, metodología de la evaluación y los criterios de evaluación.

Uno de los principales objetivos de ese proyecto fue hacer conciencia sobre la importancia de evitar que los cuestionarios de evaluación de desempeño, se sigan reduciendo a una lista de preguntas sesgadas que pretenda resumir lo que debería ser una buena práctica por parte de los evaluadores. El anterior trabajo se vincula con la presente investigación, ya que trata temas en torno a la creación, administración y aplicación de herramientas para la evaluación docente. En un tercer artículo, Izaguirre, Eulat & Gallego (2018), sacaron a la luz la necesidad de promover la reflexión como principal objetivo de la autoevaluación docente. De acuerdo a los autores, el proceso de autoevaluarse debería resultar en un acto reflexivo y enriquecedor que permita a los docentes autodirigirse hacia su desarrollo profesional.

Este estudio se conecta perfectamente con la investigación en curso, debido a que se articulan las intenciones de querer reforzar y replantear el objetivo principal de la evaluación del profesorado en las instituciones de educación superior.

Un quinto estudio realizado por Ortega & Jara (2018), resalta la importancia de 3 ejes claves en el impacto que puede llegar a tener la EDD sobre de la identidad profesional del profesorado durante la práctica educativa. Aspectos como el rol de la práctica, la identificación y la *identización* que hace referencia al proceso de construcción discursiva de la identidad de los individuos, resultan ser cruciales para la formación y reflexión continua sobre la manera en que se llevan a cabo los procesos de evaluación de desempeño en el sector educativo. Este texto buscó establecer desde una mirada teórica la manera en que los docentes construyen y transforman su propia identidad a partir del quehacer en el aula; logrando brindar importantes conclusiones frente a la necesidad que hoy tienen los centros educativos, para propiciar y promover eventos reflexivos que beneficien el crecimiento y el desarrollo profesional de los maestros en las instituciones. Por otro lado, se concluyó que el proceso de identificación que el profesor pueda hacer de sí mismo; como persona y como profesional, favorecerá enormemente en la construcción discursiva “*Identización*” del individuo.

Este trabajo de investigación aporta significativamente, ya que busca poner en primer plano la identidad profesional, la reflexión y la práctica pedagógica como los grandes pilares que van forjando y transformando el desempeño que puedan tener un docente en pro de la mejora de la educación. Un sexto trabajo, por parte de Romero y Rincón (2008), establece que el objetivo primordial de la evaluación de desempeño docente, no puede ser otro que el de permitirle al evaluado conocer sobre sus fortalezas y debilidades mediante planes de mejora encaminados hacia la búsqueda de resultados positivos. El documento hace referencia a los diferentes conceptos y aspectos legales de los diferentes tipos de evaluación existentes en la educación superior; evaluación por competencia y evaluación de desempeño docente. Algunas conclusiones arrojadas por este estudio residen en la importancia de no ver el acto de la evaluación docente

como un simple proceso que se lleva a cabo periódicamente, sino que se debe apuntar a la creación de nuevos conocimientos y saberes que contribuyan al desarrollo de nuevas habilidades que promuevan un crecimiento laboral y profesional en los maestros.

Este trabajo de investigativo aporto enormemente frente a las ventajas que tiene hoy la EDD dentro de los sistemas educativos, ya que su correcta implementación mejora la productividad y la eficacia de los de los equipos de trabajo, permitiendo a su vez el avance de los sistemas educativos y el mejoramiento de la calidad educativa. Un séptimo trabajo de investigación por parte de Gutiérrez (2017), habla sobre las posibles conexiones por parte de la EDD, identidad del maestro y el desarrollo profesional. Allí se tuvo como objetivo buscar medir el impacto que tiene la evaluación docente en el proceso de desarrollo profesional mediante la identificación y caracterización de esta política educativa en Colombia. Algunos resultados derivados de este estudio ponen en descubierto lo negativo que puede llegar a ser una evaluación de desempeño limitada a criterios de tipo administrativo y disciplinario que deja por fuera elementos propios del quehacer pedagógico. Este tipo de evaluaciones no contribuyen al crecimiento y al desarrollo profesional docente y poco o nada favorecen a la calidad educativa, ya que gran parte del éxito institucional dependerá de la motivación y la iniciativa que puedan tener los educadores para trabajar en una verdadera formación integral de sus estudiantes.

Los aportes que hace este trabajo a la presente investigación son de gran ayuda, puesto que resaltan en gran medida la importancia de no desencaminar los objetivos frente al logro y al progreso que trae consigo la EDD en el ámbito educativo. Este tipo de evaluación debe ser correctamente diseñada y planeada por las instituciones para que al final del proceso, el mejoramiento y el aprendizaje de todos los maestros y los actores involucrados en ella, pueda tener lugar mediante planes de desarrollo profesional que permitan consolidar las fortalezas y

trabajar en las áreas que requieran de una mayor atención. Un octavo reporte de investigación, escrito por Chairez, Araiza & Orlenas (2016), se propone analizar y revisar que tanto influyen los resultados de las evaluaciones de desempeño en los bajos índices que presenta la calidad educativa de México, lo anterior, basándose en puntajes obtenidos en diferentes pruebas estandarizadas de gran escala. Las interrogantes planteadas en este estudio fueron acerca de la relación existente entre desempeño docente y calidad en la educación, así como sobre las diferentes definiciones y percepciones que tienen los docentes sobre calidad educativa.

Otra pregunta que llama altamente la atención tiene que ver con los elementos que pueden influir en un buen desempeño por parte del profesorado o en una buena calidad educativa. Con base en lo anterior y gracias a los resultados obtenidos en este estudio, fue posible comprobar que la calidad de la educación no solo puede recaer en los resultados finales de la EDD, sino también en otros factores de tipo administrativo, escolar y de contexto que cada vez requieren del todo un trabajo colaborativo y cooperativo con miras hacia la excelencia. En un noveno proyecto, Henríquez & Calderón (2012), destacan que, en el Ministerio de Educación en Colombia, estableció para 2007 un sistema a nivel nacional de evaluación docente que es de carácter obligatorio y que a su vez expresa la determinación política de las autoridades para envolver al profesorado en la mejora continua de la calidad de la educación en el país. No obstante, algunas de las conclusiones a lo largo de este estudio revelan que la evaluación de los docentes debe ser justa y democrática y que también necesita ser vista como un evento que va mucho más allá del simple hecho de medir y verificar la ejecución de los estándares ideales de desempeño.

Varias investigaciones refieren que el acto de ser evaluado, afecta lo que los profesores elaboran, crean, y piensan sobre sí mismos y sobre su propia labor en el aula. La evaluación del



desempeño docente también puede tener afectaciones a nivel colectivo e institucional, ya que se tiende al restringir la libertad de los maestros y a promover la adhesión únicamente a juicios evaluativos del momento. Esta clase de evaluación tiene un efecto en el desempeño de los profesores y, por lo tanto, puede afectar directamente su identidad. Según Palacios (2018), en su trabajo sobre el proceso de elaboración de la identidad profesional docente, “Las maneras en que los maestros logran, mantienen, desarrollan su identidad, y el sentido de sí mismos, son de gran importancia para comprender las acciones y compromisos de los maestros en su trabajo” (p. 373). En este contexto, el concepto de identidad se encuentra relacionado con un proceso continuo y dinámico que integra el lado personal y profesional de convertirse y ser docente; dicho proceso inicia a partir de momento en el que los seres humanos llegamos al mundo, y termina únicamente cuando ya no hacemos parte de él. Como conclusión, se describen los principales aportes a la presente investigación y la manera en que estos se articulan con el objetivo de la misma.

La evaluación ha de ser un proceso sistemático que debe lograr suplir las necesidades personales de los docentes evaluados y de las instituciones educativas, contribuyendo siempre a la confianza y evitando la desmoralización. “Cuando la evaluación del desempeño no está dirigida a la detención y mejoramiento de debilidades y es utilizada como un factor punitivo, entonces genera en los trabajadores efectos psicológicos negativos como la fatiga, la monotonía y estrés” Heredia, (2018). Ante esto, la reflexión y el desarrollo profesional de los profesores tendrían que prevalecer siempre dentro de los objetivos esenciales de la evaluación docente, sin dejar de lado el apoyo que debe recibir el profesorado en todo momento. En cuanto a lo que debería ser evaluado, se sostiene que tanto el rol del docente y su trabajo en la comunidad

pueden ser aspectos medibles siempre y cuando estos sean coherentes con la labor específica del profesor.

La evaluación como proceso continuo también conlleva a que se establezcan metodologías y que esta sea planeada para que posteriormente pueda ser aplicada, permitiendo reuniones iniciales entre el evaluado y el evaluador que permitan precisar sobre los propósitos y los criterios a ser tenidos en cuenta. Dentro de la metodología de la evaluación, debe haber lugar para la opinión del docente evaluado y que este pueda exponer sus puntos de vista. Es de suma importancia que el ente evaluador siempre disponga de instrumentos de evaluación confiables como lo es la observación, ya que esta permite la recolección de datos sobre la actuación del profesor y el progreso de sus estudiantes. El seguimiento y el apoyo posterior con relación a los compromisos que deriven del proceso evaluativo, también son fundamentales para que se cumpla una evaluación formativa que conlleve a la mejora de la calidad de la enseñanza.

Con respecto a los criterios de evaluación, se debe buscar que estos siempre sean objetivos y no subjetivos para que también la retroalimentación sea clara y derive en el desarrollo profesional. Los aportes en mención se vinculan a este ejercicio investigativo, ya que giran en torno al impacto que puede llegar a tener la evaluación de desempeño en la identidad de los maestros, especialmente cuando no se cumple con los objetivos de formar y generar reflexión desde su diseño y administración. Un aspecto importante del sistema de evaluación es la forma en que se combinan los resultados de diferentes instrumentos para definir el nivel de desempeño final de cada maestro. En Colombia, esta combinación está definida principalmente por cada institución del sector privado gracias al poder que le otorga él (Congreso de la República, 1992, ley 30, Art. 28). No obstante, las instituciones educativas deben garantizar instrumentos de

evaluación válidos y confiables que permitan a los docentes empoderarse más y aprender a ver la evaluación como toda una gran posibilidad, crecimiento y mejora.

### **Marco teórico**

Para la construcción del referente teórico se definieron las siguientes categorías: Evaluación, evaluación de desempeño docente, instrumentos de evaluación de desempeño docente, retroalimentación formativa en la evaluación de desempeño, formación y desarrollo profesional docente, identidad profesional docente, calidad educativa, que son un referente epistemológico y que a la vez se centran en un diálogo argumentativo y propositivo bajo la perspectiva de cada uno de los autores y de la institución objeto de estudio.

### **Evaluación**

En la línea del tiempo de la educación, se ha venido abordando la categoría de evaluación desde diversas posturas para la aplicación en los procesos de valoración en las diferentes etapas de la educación. En este orden de ideas, se expone de manera sucinta que se entiende por evaluación, sus componentes, y sus características bajo la perspectiva de la Universidad Remington. La evaluación es un proceso que va ligado con los procesos de aprendizaje y enseñanza en el aula, este proceso es llevado de manera conjunta por el maestro y los alumnos, dado que el profesor es quien recolecta información sobre una situación o temática impartida para luego analizarla y emitir un juicio de valor y poder tomar acciones de mejora en caso de ser necesario.

Otro de los fines de la evaluación es la producción de conocimiento, ya que a través de este podemos determinar el nivel de aprendizaje alcanzado por un individuo con respecto a una

nueva temática impartida. Por lo anterior, esta es considerada como una ciencia o disciplina. Ante esto, Martínez (2018), afirma que la evaluación tiene el poder reflexivo, el alcance y la capacidad absoluta para generar grandes fuentes de información y conocimiento práctico y teórico. El ejercicio evaluativo no se hace de manera improvisada, para llevarlo a cabo, es necesaria una previa planeación, donde se innove y donde el evaluador utilice una serie de herramientas o técnicas que le permitan emitir un juicio verídico para luego poner tomar acciones a fin de mejorar alguna situación o evento en el proceso de enseñanza en el aula.

Por otro lado, la evaluación es también vista como parte del proceso didáctico, donde se da una reflexión crítica sobre los resultados obtenidos durante y después del proceso evaluativo, con el propósito de analizar a fondo la información recolectada, prestando atención a todos los factores que llevan a un alumno a desenvolverse en una determinada situación o evento para emitir un juicio de valor que sea significativo y así poder tomar acciones de mejora.

López (2016), manifiesta que *“Para determinar cuáles pueden ser, son o han sido los resultados, la evaluación es una reflexión crítica sobre todos los acontecimientos y componentes del proceso didáctico.”* (p,13). Ante lo cual se podría decir que existen diferentes formas de evaluar el aprendizaje de los estudiantes, dependiendo de muchos factores como el objetivo que se quiera alcanzar y el momento en el que esta se desea aplicar, ya sea durante la sesión de clase o después de la misma.

**Figura 4:** Tipos de evaluación Remington

*Fuente: Adaptado del Reglamento estudiantil Remington: Pregrado 2021 (p.10) por Elejalde, (2020).*

De acuerdo con las ideas planteadas en la tabla, vemos que la universidad plantea tres tipos de evaluación, sumativa, diagnóstica y formativa. Estos tres tipos de evaluación presentan características diferentes a fin de hacer seguimiento continuo a un proceso de enseñanza y poder detectar posibles aciertos o dificultades durante el mismo. Para concluir, podemos afirmar que la evaluación es vista como un proceso permanente y constante, colectivo, comprometido con la producción de conocimiento, crítico y reflexivo, que busca indagar a fin de recolectar

información acerca de un conocimiento impartido, encontrar fortalezas y debilidades, emitir un juicio de valor y darle solución al evento evaluado en caso de ser necesario. También es importante recordar que hay una clase de evaluación dependiendo del momento en el que se desea recoger información y de los objetivos que se propongan para la misma.

La evaluación por programas busca recolectar información, analizarla y luego emitir un juicio de valor con respecto a la utilidad de un programa. Este tipo de evaluación está enfocada en detectar posibles dificultades y así poder darles una posible solución. Para profundizar en esta categoría de evaluación por programas, se dará claridad al concepto de esta y sus propósitos. En primer lugar, Martínez (2017), asegura que: “Cuando se utiliza plenamente, la evaluación de programas es una técnica de aprendizaje continuo para mejorar a las personas implicadas, a la institución en la que se producen y a la comunidad a la que atienden.” (p.38) Basado en el postulado anterior, podríamos afirmar que el propósito de la evaluación de programas es identificar lo que no está acorde a los objetivos de un programa y brindar una mejora constante tanto a los programas, como a los partícipes y a la institución en la que se lleva a cabo.

Esta es también considerada como una estrategia de aprendizaje continuo, lo que da a entender que no deja de realizarse durante la ejecución de un programa académico. Es importante recalcar que para que este tipo de evaluación se realice de manera apropiada, se deben tener claramente definidos unos propósitos, es por lo anterior que Martínez (2007), plantea tres propósitos de la evaluación de programas:

- Tomar decisiones sobre la eficacia de un programa para satisfacer las necesidades. Evaluadas fundamentados basándose en un análisis comprensivo del programa, de cómo se aplica y los resultados que consigue.

- Asistir al responsable de toma de decisiones, para la mejora, aportando un feedback del propio programa y su aplicación, Teniendo en cuenta los métodos y acciones para aplicar el programa, así como los recursos personales y materiales.
- Servir a un propósito social y político, asumiendo responsabilidades, rindiendo cuentas (accountability) tanto en relación con los aspectos económicos como sociales y políticos. (p.55).

En concordancia con lo antes mencionado, una vez obtenidos los resultados después de aplicar un programa, se puede hacer un análisis comprensivo con el fin de emitir juicios y poder atender las necesidades evaluadas. De igual manera, otro de los propósitos que vemos pertinente en la evaluación de programas, es ayudar en la toma de decisiones y aportar una retroalimentación, teniendo en cuenta todos los recursos para la aplicación del programa en particular. Otro de los propósitos de este tipo de evaluación, está ligado a la función social y política, ya que se asumen responsabilidades, y se da lugar a un proceso de rendición de cuentas. Un último aspecto a tener en cuenta en la evaluación por programas, es el contexto donde se lleva a cabo, puesto que, este representa la realidad específica de un programa y por ende se puede detectar la utilidad del mismo y tomar así las decisiones necesarias para la potenciación de un programa.

Lukas (2015), asegura que la evaluación de programas "se trata de una serie de procedimientos utilizados para identificar y evaluar la utilidad del programa en el entorno en el que se proyecta y, si es necesario, se establecen decisiones para maximizar el programa total o parcialmente". (p.128). Para concluir, la evaluación por programas se hace para mejorar la acción educativa, puesto que busca siempre optimizar un programa, ya sea en aspectos específicos o en su totalidad, y para determinar si los servicios prestados por un programa

determinado son necesarios, suficientes, alcanzables, útiles o contraproducentes. Este tipo de evaluación es una técnica de aprendizaje continuo para mejorar tanto la institución en la que se diseñan los programas como la comunidad académica en general:

La función principal de toda forma de evaluación en la Corporación Universitaria Remington será siempre valorar la efectividad del proceso de enseñanza aprendizaje a partir de resultados que demuestren si el discente alcanza o no el aprendizaje planificado. Otro objetivo relevante de la acción evaluativa es analizar si el conocimiento adquirido es significativo; es decir, si el estudiante es capaz de aplicarlo y relacionarlo con sus aprendizajes previos. (Universidad Remington, 2020, p.13).

En resumen y recogiendo un poco de todo lo mencionado anteriormente, se puede decir que la evaluación es todo un proceso sistemático, de responsabilidad, y sobre todo de acompañamiento que involucra de manera directa a todas las personas envueltas de ella. El acto de evaluar requiere de gran responsabilidad y profesionalismo, especialmente para que esta no termine deteriorando lo que en principio se quiera ver en términos de resultados y logros. La evaluación puede ser sistemática en la medida en que esta no solo se enfoque a la medición del logro en un momento específico del proceso, sino que también pueda ser orientada hacia la recolección de aspectos que requieran un mayor fortalecimiento o hacia las evidencias de progreso frente a unas metas propuestas. Al final de proceso y de la mano del poder transformador que también brinda la retroalimentación formativa, la evaluación se convierte en todo una herramienta invaluable que da lugar a nuevas experiencias y aprendizajes tanto para evaluadores como evaluados:



### **Evaluación del desempeño docente**

Para que haya un buen desarrollo institucional, es importante contar con personas idóneas que aporten al mejoramiento de cada uno de los procesos educativos, es por lo anterior que la EDD se lleva a cabo en muchas instituciones de educación de públicas y privadas en nuestro país por parte de los directivos, con el fin de ver aspectos débiles y fuertes en cuanto al rendimiento de la labor docente para así poder tomar las acciones necesarias y llegar a mejorar la práctica educativa. Es importante anotar que tanto las instituciones educativas del sector público, como el sector privado, deben garantizar, proceder, y obedecer, puntualmente, a lo reglamentado por él (Ministerio de educación nacional, Decreto 3782 de 2007). Navarro (2016), afirma que: “La evaluación del rendimiento es un componente de un sistema más amplio, que podríamos denominar "Gestión del Rendimiento": el grupo de tácticas y medidas utilizadas para fomentar, seguir y mejorar el alto rendimiento a nivel individual, de grupo y, en última instancia, de ordenamiento”. (p.11).

Esta clase de evaluación, no solo se lleva a cabo al personal docente, sino que también se le hace a los directivos, este tipo de evaluación constituye parte del sistema de gestión de desempeño de las universidades y esta plantea todo un conjunto de estrategias y acciones para dar seguimiento constante y optimizar el rendimiento de las personas que intervienen en la labor educativa. Por último, es necesario establecer que cuando se tienen resultados significativos después del ejercicio de la evaluación de desempeño, es importante brindar estímulos para reconocer el esfuerzo, el compromiso, y dedicación de los empleados frente a su labor en la institución. Ante lo cual, Montoya (2009), menciona lo siguiente: “Dado que el estímulo temprano por un rendimiento demostrado es el factor de motivación más fuerte que se conoce,

las evaluaciones que sean realmente beneficiosas deben incorporarse al sistema de ascensos”. (p.4).

Del mismo modo, los resultados obtenidos después de esta evaluación darán pie a una intervención transversal que abarque a todas las personas que trabajen en una institución a fin de mejorar cada una de las prácticas educativas. Finalmente, para García (2017), la EDD es una herramienta invaluable de mejora, a partir de la cual los docentes, administradores escolares, instituciones educativas, entidades territoriales y países en su conjunto pueden extraer estrategias que conlleven a la apropiación y al desarrollo de habilidades que son requeridas por los profesores para que los jóvenes y adolescentes puedan acceder a una educación de calidad. La EDD se puede hacer a través de varias herramientas, una de estas es la evaluación de desempeño por competencias, esta clase de evaluación es un instrumento que permite supervisar y analizar el desempeño de una persona en un lugar de trabajo determinado.

En ese sentido, Mendoza (2012), establece lo siguiente: “La evaluación del rendimiento es un método para determinar el rendimiento de una persona en un puesto y su potencial de promoción. A través de este método pueden detectarse dificultades relacionadas con la gestión de los recursos humanos, la integración de un empleado en una compañía o en una función que tenga en el presente, la infrautilización de potenciales más allá de lo necesario para la función y la motivación”. (p.8). Se puede definir entonces este tipo de evaluación como una técnica con la cual podemos apreciar el rendimiento y ver el potencial de una persona en un cargo determinado, además esta técnica resulta muy útil porque se pueden identificar problemas de los integrantes del equipo de trabajo con el fin de darles una posible solución, otra de las ventajas del uso de esta evaluación, es la motivación que puede acarrear en un empleado basado en el buen desempeño que la persona presente.

En otras palabras, y en coherencia con su propósito principal, la evaluación de desempeño nace como una gran oportunidad para que las instituciones puedan continuar en la búsqueda incansable del mejoramiento de la calidad educativa que tanto es anhelada en Colombia y en todo el mundo por la comunidad educativa; una calidad que en gran medida, se encuentra condicionada por la capacidad y el profesionalismo que pueda llegar a tener el personal humano de las instituciones para ejecutar y llevar a cabo labores que permitan alcanzar una serie de metas trazadas. El CNA entiende "la calidad, en un primer sentido, como un atributo integral de algo, resultado de una síntesis de los componentes y de los procesos que la producen y distinguen. Alude de una parte a las características universales y particulares de algo, y de otra, a los procesos a través de los cuales tales características se configuran" (CNA, 2006). De ahí, la importancia que se le debe dar al los maestros, quienes no pueden percibirse únicamente como el objeto principal de la evaluación y como los responsables directos de un mal resultado, sino como profesionales en crecimiento que dependen en gran parte del apoyo, la motivación, y las oportunidades de aprendizaje que las administraciones puedan otorgar:

La Organización Remington establece los criterios de calidad a la luz del CNA (Consejo Nacional de Acreditación), el modelo de ponderación de factores y características de calidad, la metodología para el desarrollo de la autoevaluación con fines de acreditación y la construcción de una verdadera cultura de calidad permanente en la institución. (Universidad Remington, 2020, p.18).

Estos criterios de evaluación, son usados actualmente en Colombia para hacer especial seguimiento al desempeño de las personas que hacen parte de estos establecimientos educativos. Alles (2005), define este tipo de evaluación como: "Un esquema sofisticado utilizado por grandes compañías que permite que el individuo sea juzgado por todas las personas de su lugar

de trabajo, incluidos superiores, compañeros y subordinados. También pueden incluirse otras personas, como proveedores o clientes; cuantos más evaluadores, mayor será el grado de fiabilidad del sistema”. (p.71). La autora nos indica que la evaluación 360 puede tener un alto grado de fiabilidad, puesto que un gran número de evaluadores intervienen en ella. Además, esta evaluación se define como un sistema sofisticado, lo que da a entender que es un mecanismo muy complejo con un alto grado de fiabilidad.

Es indispensable que todas las instituciones educativas se detengan para hacer una introspección frente a los siguientes interrogantes en torno al cumplimiento de la misión y visión institucional; ¿Cómo estamos? ¿Para dónde vamos? ¿Cómo lo hacemos? ¿Qué se necesita? ¿Quién lo hace?. Cuando se tiene claro el estado institucional actual de una empresa y se resaltan conscientemente las áreas a mejorar y los puntos fuertes, se pueden establecer una serie de aspectos y criterios de desempeño que puedan dar cuenta del rendimiento y la contribución por parte de sus empleados. La evaluación permite, entre muchas otras cosas, la implementación de nuevas estrategias y alternativas de trabajo colaborativo, oportunidades para reinventarse, y escenarios de reflexión para que se puedan definir nuevos planes de acción que favorezcan a las necesidades que se requieran suplir.

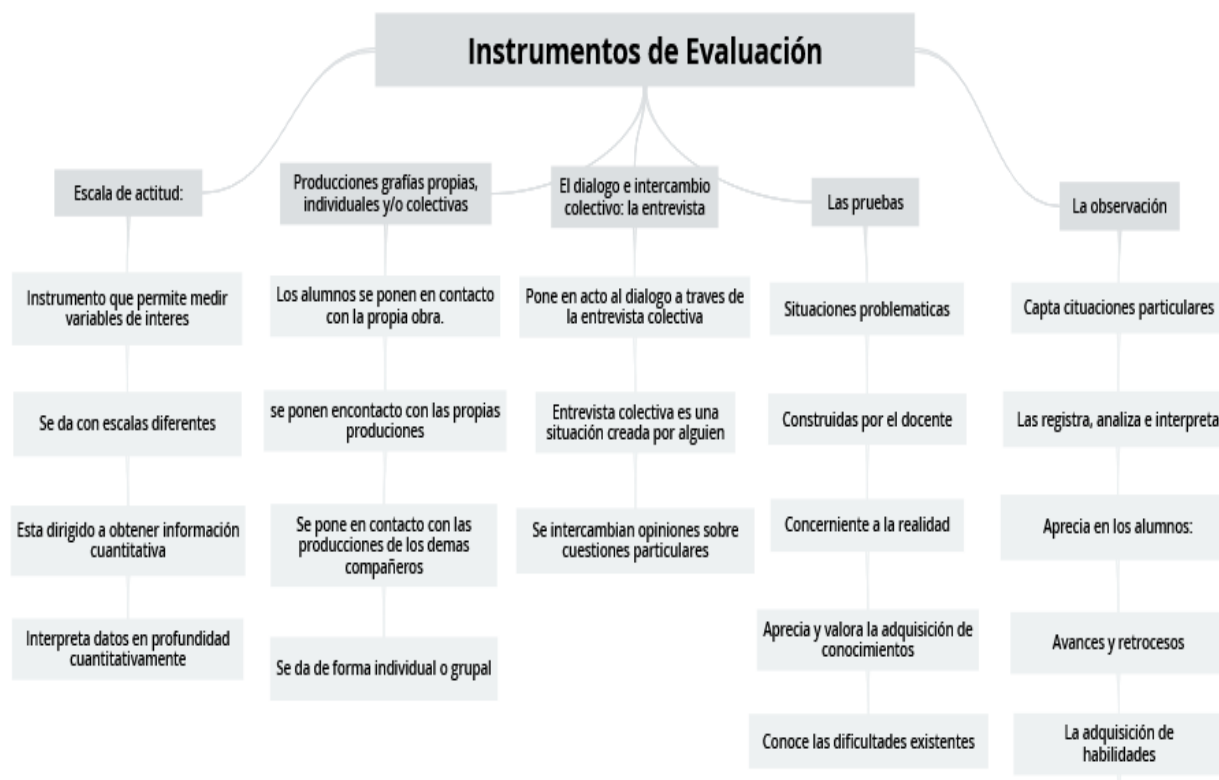
### **Instrumentos de evaluación de desempeño docente**

La evaluación cumple un papel en el proceso formativo de los estudiantes, ya que a través de esta podemos recolectar información a fin de identificar aspectos positivos o negativos de un alumno en un momento determinado del aprendizaje y así poder tomar medidas correctivas en caso de ser necesario. Es por lo anterior que, los instrumentos con los que se recolecta la información en el proceso evaluativo son de suma importancia para poder dar una

retroalimentación y generar oportunidades de avance en los estudiantes. Spakowsky (2020), argumenta que las herramientas de evaluación son instrumentos utilizados para recopilar datos, registrar y comunicar la información recogida y tienen que contar con algunos principios, como validez y confiabilidad.

De lo anterior podemos deducir que lo más importante de los instrumentos de evaluación es que cumplan con los dos principios en mención para que la información que se recolecta, registra y comunica sea cierta y precisa, si la evaluación no cumple con estas dos condiciones, entonces no será confiable. Entre los instrumentos importantes que considera el autor en mención, se resalta la observación, las pruebas, el diálogo e intercambio colectivo: la entrevista, las propias producciones gráficas (individuales y/o colectivas) y las escalas de actitud. (p.138).

**Figura 5:** Instrumentos de evaluación en la corporación Remington.



*Fuente:* Adaptado del *Reglamento estudiantil Remington*: Pregrado 2021 (p.10) por Elejalde, (2020).

En la tabla anterior podemos apreciar los diferentes instrumentos de evaluación como la observación, la cual va dirigida a captar situaciones particulares, las registra, analiza e interpreta y de este modo poder apreciar el grado de participación del alumno. Según Gonzalez y Penilla, (2020), las pruebas no son actividades pensadas para enseñar, sino que son actividades propuestas con la intención de evaluar y estas se plantean a posteriori de la enseñanza. En cuanto a la entrevista, la narración se va construyendo progresivamente y esta será más compleja cuando mayores sean los conocimientos de las personas de la realidad analizada. Concerniente al instrumento de producciones, grafías propias, individuales y/o colectivas, los alumnos tendrán la oportunidad de ponerse en contacto con las propias producciones o con las producciones de los compañeros. Finalmente, la escala de amplitud permite medir variables de interés con escalas diferentes:

El éxito de nuestra organización está basado en gran parte por el desempeño de las personas, y mientras este sea medido y monitoreado, será posible tomar decisiones y emprender acciones orientadas a obtener mejores resultados en la productividad de la organización. La gestión del desempeño es el resultado de la realimentación del sistema administrativo del talento humano, donde el resultado permite verificar el conocimiento, las competencias, los comportamientos y la motivación circundante en el entorno de trabajo del individuo. (Universidad Remington, 2020, p.23).

Los educadores tienen un reto muy grande que es el de formar a seres integrales que se proyecten y tengan metas, para lograr esto, los docentes hacen acciones como planear la clase,

preparar materiales, buscar los medios para que los alumnos entiendan de la mejor manera, entre otros. Del mismo modo en el que el profesor prepara o planea una sesión de clase, del mismo modo planea la forma de evaluar la misma, ya que a través de la evaluación se recolecta información y se toman decisiones para la mejora del aprendizaje. Spakowsky, E. (2020), estimula que *“La evaluación como práctica pedagógica y didáctica implica poner en juego una determinada concepción teórica que permite a los docentes situar, consciente o inconscientemente, dicho proceso, en un marco de decisiones epistemológicas”*. (p.29).

En relación con la premisa anterior, para evaluar efectivamente es necesario tener en cuenta las concepciones epistemológicas que se han dado al respecto, y muchas veces los evaluadores tienen presente dichas concepciones de una forma consciente o inconsciente al momento de tomar decisiones frente a un determinado proceso de aprendizaje.

Son muchos los elementos que hacen parte del proceso evaluativo a fin de que este sea fiable como el papel del docente, los temas evaluados, las relaciones del grupo, la relación docente-estudiante, las estrategias didácticas, la disciplina, las expectativas de los estudiantes, entre otras, dichos elementos hacen que la evaluación sea un proceso complejo donde se deben tener en cuenta todos estos elementos a fin de darle validez al proceso evaluativo.

Un ejemplo claro de esta práctica pedagógica donde intervienen varios elementos podría ser cuando se discute y se trabaja en equipo. *“La autoevaluación y la coevaluación (entre iguales) como base del aprendizaje, el trabajo cooperativo y la construcción del conocimiento, entre otros, son las condiciones educativas que dan pleno significado a estos conceptos.”* Flórez, Ochoa R (2013).

Con base a la anterior fundamentación teórica y en relación con los principios de evaluación que rigen la concepción, el diseño y la implementación de los instrumentos

evaluativos, se puede afirmar que el voto de responsabilidad que le otorgamos a este tipo de herramientas de recolección de información, es enorme y requiere de especial cuidado en el ámbito educativo. La implementación de diferentes instrumentos evaluativos en el campo de la evaluación docente, no es la excepción y puede fácilmente desorientarse de sus objetivos y propósitos evaluativos si no se tiene claro él ¿Para qué? ¿Cómo? Del instrumento, tanto en la fase de elaboración, como en la aplicación del instrumento. Es por esto que se hace necesario definir muy bien el tipo de información que se quiere recolectar y la estructura del instrumento, además del nivel de rigurosidad que exige el proceso y la elaboración de los criterios evaluativos.

### **Retroalimentación formativa en la evaluación de desempeño docente**

La retroalimentación dentro del campo de la evaluación formativa en el ámbito educativo, radica básicamente en acto de hacerle devolución a todo un proceso evaluativo en términos de desempeño, logrando un seguimiento continuo al alcance y desarrollo de competencias. El objetivo de la retroalimentación es detallar, describir y proyectar los logros, progresos o aspectos a mejorar que un actor educativo pueda tener frente a una serie de competencias y objetivos trazados. No obstante, Para Vargas, Cabrejos y Fernández (2023), existe una gran preocupación alrededor de la retroalimentación en Latinoamérica, ya que esta no se practica habitualmente y cuando se hace, se enfoca principalmente en la corrección, la caracterización de errores y por último la asignación de una nota cuantitativa. Por lo cual, se desplaza el verdadero sentido del aprendizaje y su construcción. Una construcción en la que participan directamente los actores involucrados.

Desde la perspectiva desde la evaluación sumativa, por el contrario, se tiene como objetivo la validación de los aprendizajes obtenidos por los alumnos en escenarios y momentos



puntuales del proceso de aprendizaje y enseñanza. Dicho proceso evaluativo suele enfocarse principalmente en el producto y tiende a determinar procesos de promoción en diferentes contextos educativos, representando así un gran impacto en los actores educativos evaluados. El hecho de reconocer y valorar siempre el esfuerzo de los alumnos, crea todo un vínculo de confianza entre estudiante y docente que eventualmente deriva en todo un gran aprendizaje del que no solo el individuo objeto de la evaluación se beneficia, sino también el agente evaluador. Como parte de todo un proceso sistemático, continuo y permanente, la retroalimentación no debe limitarse únicamente a la valoración final de una actividad, por el contrario, esta debería constante y habitualmente dentro del proceso de aprendizaje para el evaluado, quien a partir de ahí puede lograr encontrar la motivación necesaria para seguir adelante en su proceso formativo.

Para que la retroalimentación pueda ser lo suficientemente efectiva y significativa para el evaluado, el evaluador debe contar con criterios explícitos y claros que le permitan emitir juicios de valor justos y coherentes con lo que se enseña y lo que se pretende evaluar. Es fundamental además que el evaluador dé a conocer los criterios evaluativos establecidos en una tarea determinada al evaluado con suficiente antelación. Lo anterior, con el ánimo de generar una reflexión sobre lo que implican seguir dichos criterios y la manera en como estos terminaran definiendo la calidad del producto a desarrollar. Es de tener en cuenta que, desde la perspectiva de la retroalimentación, el error se concibe como todo un proceso constructivo y de aprendizaje mutuo. Para que la retroalimentación formativa pueda tener lugar, es necesario que quienes administran el proceso cuenten con el conocimiento y la formación necesaria para poder valorar desempeños de manera justa, democrática, sin dejar de lado responsabilidad que esta conlleva:

Los directivos, profesores y estudiantes de la institución son conscientes de que el propósito de evaluar no se limita a medir resultados, que el proceso no termina

con la obtención de datos, que la información fruto de la indagación no es la evidencia para juzgar a los actores del proceso enseñanza-aprendizaje. Se quiere que la evaluación sirva como pauta para modernizar, corregir, reorientar y renovar a la institución; en síntesis, el centro de esta política será valorar y edificar.

(Universidad Remington, 2020, p.13).

En resumen, la retroalimentación formativa de los docentes permite a todos los evaluadores el poder orientar, acompañar, indagar, proponer, aconsejar, reflexionar y mejorar los procesos de aprendizaje y de enseñanza del profesorado. Es en medio de la evaluación de desempeño docente cuando el rol del evaluador cobra sentido, al propiciar ambientes amigables, tranquilos y llenos de una actitud de escucha que generen la confianza necesaria por parte de un evaluado para manifestar sus sentimientos y emociones. Una entrevista entre evaluador y evaluado posterior a un evento evaluativo que esté rodeada de todas estas características, otorga las condiciones apropiadas y necesarias para que, en medio del encuentro, sé de una actitud de aceptación frente a posibles comentarios y sugerencias que puedan emerger entre las partes envueltas en aras de mejorar.

### **Formación y desarrollo profesional docente**

Definir toda una ruta de formación docente es fundamental para que el profesorado de las instituciones educativas pueda permitirse la renovación, actualización y el fortalecimiento de los conocimientos que orientan su quehacer diario y que finalmente impacta en los procesos de enseñanza-aprendizaje. El fortalecimiento de las prácticas en el aula por parte de los docentes, no puede contemplarse como algo opcional, sino como algo oficialmente consolidado dentro de las leyes educativas en establecimientos públicos y privados. Los maestros cumplen un rol

fundamental para que los alumnos logren trascender las dificultades y situaciones cotidianas de sus contextos, de ahí la importancia de que todos los profesores cuenten con los conocimientos disciplinarios y pedagógicos adecuados a razón de entender las múltiples necesidades y el contexto de sus estudiantes, logrando así realmente hacer la diferencia en su labor.

Osorio, A. M. (2016), sostiene que un gran número de profesores en Colombia y en mundo requieren del apoyo y la capacitación por parte de sus establecimientos educativos para poder ser capaces de enseñar y formar con principios que realmente puedan innovar. Y es que una de las piezas determinantes para qué sé de una educación de calidad, es la actualización y formación docente. Los maestros como actores transformadores son cruciales para el éxito del aprendizaje en todas las etapas de formación de sus estudiantes, frente a lo cual es necesario que los establecimientos educativos establezcan las características deseables de los profesores y que evalúen su desempeño paulatinamente con la intención de encontrar áreas a mejorar para lograr favorecer el logro y la obtención de buenos resultados en los procesos de enseñanza- aprendizaje. Lo anterior también es clave a la hora de promocionar docentes a funciones directivas y de supervisión.

La innovación y la renovación del trabajo en el aula por parte de los maestros, solo puede darse a través estrategias pedagógicas que realmente den pie a nuevos escenarios de aprendizaje, prácticas evaluativas responsables y apropiadas y mediante la creación de recursos y materiales auténtico y en concordancia con la intención de propiciar en los alumnos un aprendizaje activo, colaborativo y autorregulado. Para Dunstan & Fuentesvilla (2018), Cuando se fomenta la reflexión en común acerca la práctica educativa y lo relacionado con la vida escolar, las escuelas se transforman en comunidades de conocimiento y aprendizaje. Sin embargo, es importante señalar que en pleno siglo XXI los docentes se enfrentan a otro tipo de desafíos como el manejo

de tecnología, uso de plataformas digitales, y demás. De acá la importancia de reconocer entonces a la docencia como una profesión que se debe estar reactivando, reinventando y reajustando constantemente sin perder de vista al profesor como todo un posible investigador.

Con base a lo anterior, debemos ver todos nuestros procesos de evaluación como una práctica reflexiva, lo que implica que el aula se ha de convertir en un laboratorio, el cual podemos observar, analizar y cuestionar a nuestros alumnos y cuestionarnos a nosotros mismos y por supuesto a nuestros colegas, directivos y supervisores.

Al plantearse un ideal de formación con un profesor de características especiales, implícitamente se debe asegurar un proceso de formación docente de alta calidad.

Por ello se ha formulado una ruta que posibilite el desarrollo de enseñanza flexible, dinámica y constructivista. (Universidad Remington, 2020, p.11).

El profesor tiene un papel fundamental en él frente al campo la investigación educativa. De esta manera, la ruta de formación docente, tiene un papel principal en este proceso de gestión y capacitación del docente mismo. Las instituciones educativas tienen la responsabilidad de generar nuevos sistemas de formación para favorecer la profesión docente y hacer de ella toda una práctica reflexiva y enriquecedora para toda la comunidad educativa.

### **Identidad profesional docente**

El papel que desempeñan los docentes en sus alumnos es crucial y enormemente determinante, ya que es el quién los guía a aprender al promover una metodología de enseñanza definida con ambientes y estrategias de aprendizaje, reflexionar sobre su práctica, motivar a los estudiantes a aprender y definirse como un agente innovador y transformador. Es por esto que el

educador debe estar en perfectas condiciones físicas y emocionales para poder guiar a los alumnos, ya que él debe proyectar seguridad, confianza y tranquilidad en el aula.

La influencia o el contagio emocional de la actuación del profesor, conduce al alumno a priorizar valores y estilos de comportamiento como lo son; el rendimiento, la obediencia, la participación, el respeto, la convivencia, la desconfianza, que acaban siendo los motores reales de la posición de los individuos y del grupo ante las demandas del currículum y del profesor.

(Benítez, García y Sánchez 2014, p.195).

Con respecto a lo anterior, el alumno tiende a asumir un comportamiento con respecto a lo que el profesor proyecta en su actuar en el aula, como el respeto, la seguridad, la confianza o la desconfianza, la participación, la convivencia y el entusiasmo. Es importante que el profesor proyecte lo anteriormente mencionado tanto en el proceso de enseñanza como al momento de evaluar, a fin de garantizar que el estudiante muestre lo que realmente sabe y así poderle dar un seguimiento adecuado y asegurar el progreso del alumno. Beijaard, Meijer, Veerloop (2004), mantienen que el desarrollo de la identidad profesional es todo un vaivén de la vida que comprende la integración de lo personal con el lado profesional de ser maestro. Dicha mezcla suele estar influenciada por agentes y factores internos y externos del aula de clase que hacen difícil establecer la identidad profesional como algo estático o definitivo.

A manera de conclusión y con relación a lo anterior, se pueden establecer que la identidad profesional del maestro es algo que nunca para de construirse y que constantemente integra lo personal con lo profesional de ser docente. El ser humano es un ser social por naturaleza que constantemente interactúa con el entorno y las personas que lo rodean; lo cual imposibilita la idea de que alguien se pueda construir así mismo en el aislamiento. “Las

identidades son fuentes de sentido para los propios actores y por ellos mismos son construidas mediante un proceso de individualización” Castells, (2001). El cúmulo de significado que las personas vamos creando a lo largo de la vida en relación con el resto del mundo, son únicas y van forjando discursos, pensamientos y formas de actuar.

La identidad es un fenómeno subjetivo y de elaboración personal que todos vamos desarrollando a lo largo de la vida, está ligada a las creencias, experiencias, la cultura, el contexto, y la comunidad de personas con las que interactuamos en la vida cotidiana o en el trabajo. Los maestros, por su parte, dependen totalmente de su identidad personal y profesional para poder desempeñarse y llevar a cabo su rol con la comunidad educativa. De ahí, la importancia de que las instituciones propicien espacios de crecimiento y desarrollo profesional que permitan fortalecer la autopercepción que los profesores van construyendo de sí mismos y de su propio trabajo.

### **Calidad educativa**

La calidad en la educación es un tema analizado y discutido en las agendas de trabajo de los gobiernos nacionales, así como en las recomendaciones emitidas por organismos internacionales con el fin de que los países formen a sus ciudadanos para responder a los diversos retos locales y globales (Delors, 1996; OCDE, 2010; World Bank, 2011; UNESCO, 2015). Dentro del contexto educativo colombiano, este tema no es la excepción; apuntarle al cumplimiento y al mejoramiento de la calidad educativa, a través de nuevos modelos que se adapten a las necesidades y expectativas de la sociedad dentro de un mundo cambiante, se ha vuelto todo un estandarte para las reformas educativas del país y para que las instituciones del

sector educativo público y privado, que permanentemente trabajan en mejorar sus niveles de efectividad escolar.

El congreso de la República de Colombia, a través del artículo 4º de la ley 115 de 1994, establece la necesidad, por parte del estado, la sociedad y las entidades territoriales, de velar por la calidad de la educación y su respectivo cubrimiento, no solo como un deber y un requisito más dentro de la normatividad educativa del país, sino como un principio fundamental de los derechos humanos para el desarrollo de las múltiples potencialidades de cada persona. En otras palabras, se podría decir que el derecho a la educación es el derecho a aprender que tenemos todos los seres humanos. Generalmente, el concepto de calidad educativa refleja las expectativas de lo que debe ser y hacer la educación; es también una concepción filosófica porque depende de la filosofía educativa que adoptemos y en la que creamos, que a su vez; proyecta la perspectiva del individuo y de la sociedad que lo define.

En este sentido, Blanco (2008), sostiene que: “La calidad de la educación no es un concepto neutro; su valoración está determinada por factores ideológicos y políticos, los sentidos que se le asignan a la educación, las diferentes concepciones sobre el desarrollo humano y el aprendizaje, y por los valores predominantes en una determinada cultura”. (P.11). Ante esto, resulta inevitable no preguntarse; ¿Entonces, que se puede entender por calidad educativa? ¿Cómo se le puede medir? Dependiendo del tipo de sociedad que se quiera construir y del ideal de persona que se quiera desarrollar, la educación tendrá impactos en los resultados de aprendizaje de los estudiantes; producto de la interacción de una serie de factores dentro los sistemas educativos. Algunos de estos factores son: el currículo, contexto sociocultural y socioeconómico, la formación y capacidad del profesorado para desarrollar las competencias requeridas en el estudiantado, métodos pedagógicos, recursos y procesos de enseñanza –

aprendizaje dentro y fuera del aula, infraestructura, evaluación, incentivos, directores y administradores, características propias de los estudiantes, etc.

Dichos elementos, de la mano con el nivel de eficiencia y eficacia que puedan llegar a tener los centros educativos para lograr que los estudiantes desarrollen las competencias deseadas, darán lugar al tan anhelado aprendizaje. No obstante, y para que todo esto pueda tener lugar, se hacen necesarias dos tipos de evaluaciones: la primera, se relaciona con una evaluación continua y formativa por parte de los docentes hacia sus estudiantes dentro de los procesos de enseñanza; proceso que permite dar cuenta de lo que saben los alumnos y de las áreas que aún se deben fortalecer. Así mismo, se hacen indispensable una evaluación estandarizada sobre la medición de los resultados alcanzados como sistema educativo. Este tipo de evaluaciones sobre lo que los estudiantes deben saber y saber hacer con relación las competencias previamente establecidas, no suelen ser llevadas a cabo por docentes internos, sino por un agente externo que visita la institución y aplica pruebas por igual a todas las aulas con el ánimo de emitir un juicio de valor sobre la calidad educativa:

Es importante precisar que la institución, con miras a lograr con éxito los resultados de aprendizaje alineados con el perfil de egreso planteado para cada programa académico, ha determinado, desde su modelo pedagógico constructivista, realizar de manera sistemática dos o tres procesos evaluativos a sus estudiantes a lo largo de la carrera según el nivel (técnicos, tecnológicos o profesionales), con la finalidad de orientar y realizar los planes de mejora, evidenciando la integralidad y compromiso de la calidad. El consejo académico define los momentos de las pruebas en cada uno de los niveles y las competencias



que se deberían incluir en dichas pruebas, las cuales deben guardar similitud con las desarrolladas por el estado. (Universidad Remington, 2020, p.40).

Es claro que aunque puedan existir diferentes definiciones y percepciones frente al concepto de calidad educativa, hay algunos conceptos en los que se puede estar de acuerdo. La calidad en la educación se encuentra estrechamente relacionada con la eficiencia que puedan llegar a tener los centros educativos frente a la formación y al desarrollo de valores y competencias de aprendizaje en lo personal y en lo social; así como en la adquisición de logros intelectuales, sociales, morales y emocionales. Además, permite el aprendizaje e impacta directamente en los resultados finales que puedan llegar a tener los alumnos. Hace parte de los derechos humanos y su objetivo es el de promover oportunidades de aprendizaje y crecimiento para todos y todas de manera inclusiva y equitativa. Finalmente, la calidad educativa confía en que la educación puede mejorar la vida.

### Capítulo 3: Metodología

En esta sección se explica cómo se llevó cabo el proceso de investigación. En primer lugar, se describe la metodología a la que pertenece el proyecto; luego se define la selección de los participantes y sus características demográficas; finalmente, se lleva a cabo el análisis y los resultados de los datos.

**Tabla 1** Aspectos Metodológicos

Enfoque:	Cualitativo
Tipo de investigación:	Estudio de caso

Técnicas e instrumentos:	Matriz de análisis documental, entrevista semiestructurada.
Triangulación de la información:	Matriz de indicadores
Población:	Docentes de Ingles de la Universidad Remington Medellín
Muestra:	6

*Fuente: elaboración propia.*

### **Enfoque cualitativo**

Para el proceso de la presente investigación se definió el enfoque cualitativo que tiene que ver con la vida cotidiana de las personas en todas sus dimensiones. Este enfoque no solo está inserto en la relación de los unos con los otros, sino también en las problemáticas sociales y sus dinámicas. A su vez, este genera datos descriptivos y se concentra en los valores y los acontecimientos del mundo real y de lo humano. Su objetivo principal es la búsqueda del conocimiento. Este estudio de caso es cualitativo, Considerando que los principios rectores de este paradigma permiten abordar el objetivo de entender cómo los docentes afrontan sus identidades en situaciones de evaluación, lo cual es el objeto de análisis en el presente documento. El impacto se entiende como la presencia de modificaciones positivas o negativas generadas en la identidad como resultado de la forma única en que cada institución educativa lleva a cabo los requisitos de evaluación, y cómo pueden destacar algunas áreas más que otras. (Ketelaar, 2012; Galaz Ruiz, 2015).

### **Estudio de caso**

Con la intención de poder profundizar y recopilar datos e información sobre el fenómeno específico de la Universidad Remington, se definió implementar un estudio de caso teniendo en cuenta su gran valor dentro de la investigación cualitativa. Gracias a que se llevaron a cabo minuciosamente las fases establecidas para el estudio del presente caso, se generaron datos importantes que permitieron poder analizar, reflexionar y discutir la mejor salida a la situación problema. Entre las fases empleadas se destacan; la fase preliminar - eclósiva, fase de análisis y fase de conceptualización, Stake I. E (1995). La fase eclósiva permitió al investigador emitir juicios y toda una lluvia de opiniones y expresiones iniciales a la situación analizada. Posteriormente, en la fase de análisis, se relacionaron datos y se establecieron los hechos que fueron realmente significativos a la hora de poder comprender la dinámica particular del fenómeno. Finalmente, y después del análisis, se formularon algunos conceptos esenciales que fueron deducidos directamente del caso.

### **Técnicas e instrumentos**

**Matriz de análisis documental:** Tiene como propósito sistematizar la información conceptual a partir de los siguientes elementos: tipo de documento, posturas conceptuales, metodologías, objetos de estudio, aportes y conclusiones. (Ver anexo A).

**Encuesta:** Tiene como finalidad indagar acerca del concepto de evaluación, características de la evaluación, instrumentos de la evaluación y tipos de evaluación. (Ver anexo B).

**Entrevista semiestructurada:** Este instrumento fue diseñado con el fin de determinar el impacto de la evaluación del desempeño docente en la identidad docente. Por lo tanto, se realizará la siguiente entrevista. (Ver anexo C).

**Triangulación de la información:** es la parte esencial del ejercicio investigativo porque permite hacer el diálogo entre las fuentes teóricas (Autores), y las fuentes vivas que serían los actores objetos de estudio de la investigación. (Ver anexo D).

### **Población**

La población de estudio estará conformada por dos docentes (un hombre y una mujer) del programa de la facultad de lenguas y culturas extranjeras, que hace parte de la unidad de apoyo transversal a las demás direcciones de la universidad Remington de Medellín. El rango de edad de los profesores varía entre 40 a 48 años y ambos pertenecen a un estrato social de nivel seis. Los dos han vivido la mayor parte de su vida en los Estados Unidos; por lo que cada uno tiene más de 15 años de experiencia educando en ambos países y cuentan con un excelente nivel y dominio del idioma inglés. Ambos participantes trabajan actualmente como profesores de inglés en sus instituciones desde hace más de 5 años, desempeñando las labores inherentes respectivas del cargo; entre ellas, la docencia. Finalmente, y con el propósito de profundizar aún más en la información demográfica, se implementó el siguiente formato: (Ver Anexo B).

### **Recolección de datos**

Esta investigación se llevó a cabo en dos etapas diferenciadas. Al principio, el investigador realizó una entrevista que se aplicó a dos participantes. La entrevista (Anexo A) consta de nueve preguntas abiertas que fueron categorizadas en función de las fases o etapas de la trayectoria profesional. Posteriormente, se hizo un proceso de sistematización de la información teniendo en cuenta los siguientes elementos: claridad, precisión y concisión. Más adelante, y después de que el estudio avanzó, el investigador pasó por un profundo proceso de análisis documental en el que se exploró detenidamente el formato actual de evaluación del desempeño docente en la universidad. Esto, con la intención de indagar mucho más sobre el contenido de sus criterios y su posible influencia en la identidad docente. El proceso de recolección de datos en términos de tiempo, contó con algunos problemas relacionados con la disponibilidad de los participantes, ya que su tiempo fue extremadamente limitado debido a la falta de espacios libres en sus horarios y su excesiva carga académica.

El trabajo de tiempo completo para los profesores incluye algunas de las siguientes actividades; clases regulares, tutorías, participación en talleres y clubes de conversación, participación en extracurriculares, redacción de artículos para el periódico local, traducción de documentos científicos, diseño de materiales, grabación de videos explicativos para los cursos en línea, y muchos otros trabajos de carácter administrativo. Este estudio se enfocó en dos profesores de inglés en servicio; ambos habían sido evaluados varias veces antes por sus instituciones educativas. El participante 1 obtuvo su título profesional en una universidad de EE. UU. Y actualmente cuenta con alrededor de nueve años de experiencia docente en diferentes instituciones educativas, especialmente en primaria y secundaria.

Según él, casi siempre lo califican como "Sobresaliente". Por otro lado, la participante 2 estudió pedagogía y ha estado enseñando únicamente en universidades durante más de cuarenta años. En sus evaluaciones más recientes con la universidad, ha logrado obtener resultados de apenas "Bueno".

**Tabla 2** *Plan de acción*

Objetivos	Método
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Caracterizar la evaluación del desempeño docente y el contenido de sus criterios, en una institución de educación superior privada local.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Análisis documental del formato institucional de evaluación de desempeño docente</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Analizar las barreras o preocupaciones que los docentes pueden tener hacia la evaluación de desempeño.</li> <li>● Explorar las experiencias de los profesores con la evaluación de desempeño.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Entrevista</li> </ul>

*Fuente: Elaboración propia*

### **Análisis de los datos**

Los datos fueron analizados teniendo en cuenta los siguientes constructos teóricos definidos en el marco teórico: Evaluación, Evaluación de Desempeño Docente, Instrumentos de Evaluación, Retroalimentación Formativa en la Evaluación, Formación y Desarrollo Profesional Docente, Identidad Profesional del Maestro, y también las respuestas proporcionadas por los participantes después de haber aplicado los diferentes instrumentos de recolección de datos utilizados para este estudio; (Entrevista semiestructurada / Análisis documental). Ambos instrumentos permitieron al investigador responder a los objetivos específicos del estudio. Posteriormente, y a partir de la transcripción de las entrevistas, se identificaron algunos de los efectos de la evaluación del desempeño docente sobre la identidad del maestro, lo que conllevó a la construcción del siguiente árbol de categoría que poco a poco fue derivando en otras categorías emergentes.

#### **Figura 4** *Árbol de categorías*

#### **Matriz de clasificación de categorías producto del proceso de codificación de la información recolectada en la entrevista.**

##### **1. Evaluación**

- 1.1. Promoción de aprendizajes
- 1.2. Procesos evaluativos, didácticos y reflexivos
- 1.3. Instrumentos de mejora
- 1.4. Proceso continuo y sistemático

**2. Evaluación de desempeño docente**

2.1 Mejora educativa

2.2 Acompañamiento y seguimiento permanente a profesores

**3. Instrumentos de evaluación de desempeño docente**

3.1 Herramientas evaluativas, éticas y responsables

3.2 Validez y confiabilidad en las formas de evaluación de desempeño docente

3.3 Autenticidad, transparencia y viabilidad en las formas de evaluación de desempeño docente.

**4. Retroalimentación formativa en la evaluación de desempeño docente**

4.1 proceso dinámico y reflexivo

4.2 Seguimiento y acompañamiento

4.3 Estrategia para la mejora de la calidad educativa

**5. Formación y desarrollo profesional docente**

5.1 Renovación y actualización del conocimiento

5.2 Fortalecimiento de la práctica docente

5.3 Aprendizaje continuo

**6. Identidad profesional docente**

6.1 Elaboración personal y profesional

6.2 Representación o configuración del ser

6.3 Personalidad



**7. Calidad educativa**

7.1 Educación integral

7.2 Formación en competencias

7.3 Eficiencia y eficacia escolar

*Fuente: elaboración propia*

El siguiente paso fue la codificación de las evidencias recogidas durante las entrevistas, de las que surgieron posteriormente nuevas categorías emergentes que no fueron contempladas anteriormente en el proceso investigativo y se crearon memorandos para permitir al investigador realizar análisis y conexiones entre las categorías. Como resultado, el investigador logró establecer un punto de vista general. Finalmente, la interpretación se realizó tomando en consideración los resultados más relevantes, la evidencia, y el constructo teórico en conjunto con el apoyo del asesor.

**Capítulo 4: Resultados y Aportes****Evaluación y evaluación de desempeño docente**

Con respecto a la EDD, los resultados mostraron que la evaluación afectó el estatus de los docentes dentro de la institución. Dependiendo de los resultados obtenidos, los docentes podrían ser socialmente estigmatizados o por el contrario aclamados. La evaluación tuvo un impacto en su posición social y afectó sus interacciones con el resto de la comunidad académica, influyendo no sólo en las condiciones en que los maestros solían hacer su trabajo, sino también en la posibilidad de poder mantener el empleo.

*¿Cuál es su opinión sobre la evaluación del desempeño docente? (Entrevista)*

**Participante 2:** *“Yo antes de este trabajo laboraba para una institución educativa donde los “Docentes 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 nuevamente por la institución”.*

**Participante 1:** *“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 de asimilar que podría terminar convirtiéndose en algo que te destruya”. Un resultado de puntuación básica no es para nada positivo”.*

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 motivación después de haber pasado por un momento evaluativo negativo, no es para nada fácil; especialmente cuando muchas instituciones tienden a enfocarse sobre todo en los hallazgos o resultados menos favorables. Es aquí entonces, cuando la retroalimentación formativa del desempeño y rendimiento del profesorado debería tener lugar ya que este tipo de escenarios negativos lo único que fomentan es la atemorización y desmoralización de los participantes.

La posición que asume acá la retroalimentación es fundamental, puesto que esta ayuda a fortalecer el vínculo entre el evaluador y el evaluado lo largo del proceso y deriva a su vez en un ambiente de confianza y comodidad que encamina una serie de oportunidades de aprendizaje tanto individual, como colectivo. La popular pregunta del ¿Para qué? De la evaluación, es crucial e indispensable hacerla antes de proceder a realizar cualquier procedimiento evaluativo. Si el

evaluador a cargo no tiene clara esta cuestión, el ejercicio evaluativo simplemente se queda en algo contraproducente, tal y como lo proyecta en otras palabras Santos y Guerra, (2002). “La evaluación no es solo una forma de confirmar que se ha adquirido información; también puede concebirse y emplearse como un fenómeno de aprendizaje. Como una herramienta de desarrollo y no solo como una prueba de éxito.”

El rol del evaluador ha de ser el de un verdadero profesional respetuoso, asertivo, equitativo y objetivo en la retroalimentación que entrega y con la información que obtiene y persigue de cada uno de los evaluados. Así mismo, este debe mantener una actitud amigable, propositiva y proactiva, permitiendo a su vez dar paso al la escucha y al diálogo en medio del proceso. Dejarle saber a los maestros de antemano, lo importante y valiosos que son para poder alcanzar la tan anhelada calidad educativa que tanto beneficia a todos, es fundamental, pero requiere de apoyo y acompañamiento, además de la promoción de estímulos y distinciones que motiven y generen entusiasmo y confianza en el profesorado.

Es de esta manera, todas las instituciones educativas deberían ponerse a la tarea de buscar alternativas para empezar a familiarizar y contextualizar a toda la comunidad educativa de manera clara y transparente frente al verdadero propósito que tiene la EDD en la educación actual, enfatizando en el hecho de que todos nos debemos evaluar primero para saber en donde estamos, como estamos y hacia donde queremos llegar antes de simplemente darnos a la compleja labor de medir el desempeño de aquellos que batallan en la primera línea del frente; los maestros. También se hace necesario, la creación de escenarios y rutas asequibles de formación docente por parte de las entidades educativas que permitan el desarrollo de habilidades y fomenten el crecimiento personal y profesional.

Esto con el ánimo de permitir que todos los maestros puedan perfeccionarse, actualizarse y adaptarse, ante las necesidades y retos que enfrentan hoy todas las instituciones educativas en el marco de la educación en Colombia.

### **Instrumentos de evaluación de desempeño docente**

Los resultados mostraron que el formulario de evaluación implementado por la institución tenía un impacto directo y negativo en el autoconcepto y el autocontrol de los docentes; especialmente porque este no caracterizaba descriptores propios y relacionados con el componente de enseñanza y mucho menos concernientes al área de inglés; en cambio, este era mucho más transversal y con mayor énfasis en el ambiente laboral y en aspectos institucionales y tareas administrativas propias del cargo.

#### **¿Cómo se siente su institución educativa acerca de su trabajo como profesor de inglés?**

**Participante 1:** *“Pues, yo diría que más que hablar de la percepción de la institución como tal, sería hablar de lo que pueda considerar el director del programa, quien al final de cuentas es nuestro jefe directo y el que define todo. Él siempre nos evalúa al final de cada periodo con una nota que deriva del promedio de todos los criterios en el formato de evaluación, que por cierto nada que ver con nosotros. La cosa es que como él no es profesor, poco nos puede aconsejar o dar recomendaciones y tampoco cuenta con el tiempo para hacerlo. Somos muchos profes acá en el departamento de Lenguas”*

**Participante 2:** *“Dado que los criterios presentados en el formulario de evaluación no mencionan mucho sobre el componente docente y que no me fue muy bien en la evaluación del semestre pasado, me preocupé y quise preguntarle al jefe personalmente por una explicación*

*para conocer a fondo su percepción acerca de mí. Ante mi inquietud, él simplemente respondió que veía falta de interés y compromiso con las tareas del departamento”.*

Al igual que con cualquier evento evaluativo que se pretenda llevar a cabo, se debe tener claro en primer lugar su propósito; el ¿Para qué? ¿Cuál es su finalidad? ¿Qué quiero desarrollar o lograr en los evaluados? Seguidamente, se definen los criterios de evaluación o los aspectos esenciales que permitirán observar y poner en evidencia el nivel de logro del propósito planteado inicialmente. Un tercer momento tiene que ver directamente con la evidencia de aprendizaje que en otras palabras sería el producto que se espera por parte de los evaluados y que debe estar en concordancia con el objeto de evaluación. Una vez 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 elegir un instrumento de evaluación relacionado con la evidencia de aprendizaje.

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”*. Con relación a lo mencionado por el autor, la confiabilidad hace 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. Al cumplir con estas características, se puede decir entonces que dicho instrumento puede pasar a convertirse en la herramienta principal con la que se puede sistematizar. Un instrumento de evaluación que no sea coherente con sus objetivos, será una herramienta estéril y desarticulada que poco o nada podrá aportarle tanto al evaluador como al evaluado.

La creación de instrumentos precisos y fiables a la hora de pretender evaluar el desempeño docente, también nos tiene que hacer pensar y reflexionar acerca de los aspectos del desempeño que serán parte del proceso de mejoramiento y en que estos este realmente en concordancia con las labores y tareas administrativas de los profesores. Cuando los criterios de un instrumento se dispersan o se salen de contexto, estos no solo los desligan del propósito principal del mismo, sino que también terminan validando algo totalmente diferente, lo cual confunde, decepciona y frustra al convertirse en algo totalmente injusto. Tanto los criterios del desempeño, como la descripción de los mismos y la escala de valoración, han de ser claros, concisos y fáciles de entender y de observar, a tal punto que incluso un docente se pueda mirar al espejo en ellos con actitud reflexiva para así poder autoencaminar su labor en aras de trabajar por cumplir las metas que allí se propongan.

### **Retroalimentación formativa y desarrollo profesional docente**

Con relación a este tema, la EDD puede tener el poder de formar y elevar la moral y la motivación de los docentes, pero también puede llegar a deteriorar por completo la autoconfianza, generando desmoralización y malestar en el profesorado si no se incluye la retroalimentación formativa como pilar fundamental en la práctica evaluativa. Se pudo constatar que los profesores no recibían retroalimentación al final del proceso, y que solo se quedaban con la sensación de ser buenos o malos; lo cual terminaba impactando de forma directa o indirecta en su identidad profesional y eventualmente en su práctica docente. Esto fue evidenciado en los siguientes extractos de las entrevistas a profesores.

**Participante 1:** *“La verdad es que es algo complejo, porque yo sé y confió en lo que sé hacer.*

*Pero honestamente no sé cómo tengo que mejorar los malos resultados que obtuve en la última*

*evaluación, porque no se nos explica o se nos habla de los resultados. Creo que a mí no me ponen 5 en algunos criterios para que no deje de esforzarme en ningún momento y hasta cierto punto eso puede ser válido, pero poco o nada le sirve a uno la verdad”.*

**Participante 2:** *“Yo he notado que siempre se fijan más en los aspectos negativos que en lo positivo. Un día, en reunión de profesores con el director, él nos decía que “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 verdaderamente atención es a lo que se debe mejorar”. Ante esto, yo estoy de acuerdo hasta cierto punto, porque siempre será bueno que te digan en lo que se está 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 que también es necesario que te reconozcan los puntos positivos para que uno siga con moral”*

Vargas, Cabrejos y Fernández (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. Sin duda alguna, y con base en lo dicho por los autores y los resultados, 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 inoficioso para todos los implicados directa o indirectamente, permitiendo que se cree todo un ambiente de desmoralización e inseguridad. En aras de poder contribuir a la cuestión de ¿cómo se puede mejorar la calidad educativa? Se debe hacer primero una introspección para saber primero el estado actual con relación al logro de metas y al alcance de los objetivos fijados. En este punto, cobra gran importancia la evaluación institucional o la evaluación de desempeño de los docentes, quienes conducen labores cruciales en la primera línea del frente con los estudiantes. El desarrollo y la formación 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 formación docente que proponen hoy todas las instituciones del sector educativo público y privado, deben concentrar mucho más sus intenciones a partir de las fortalezas y debilidades encontradas en cada uno de los procesos de evaluación de desempeño y no tanto en lo que las administraciones consideran que pueda hacer falta para una actualización generalizada de conocimientos en el profesorado. De esta manera, se debe garantizar que las personas responsables en administrar y acompañar estos procesos, sean personas idóneas, profesional y personalmente para que realmente todo esto también pueda repercutir en la calidad de los docentes. 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 comprobación de resultados y de la



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

### **Identidad profesional docente**

Los resultados mostraron que particularmente en este contexto y específicamente con estos participantes, la opinión del jefe inmediato parecía ser la más importante y predominante a la hora de emitir un juicio de valor frente al desempeño de los docentes. Incluso, por encima de la evaluación de los estudiantes y de la autoevaluación docente. Aspectos fundamentales, como la autopercepción, la autoconfianza, y los sentimientos de los profesores hacia su propia labor, dependían principalmente de lo que el director del departamento pudiera considerar al respecto. Esto fue evidenciado en el siguiente extracto de las entrevistas a profesores.

#### ***¿Cuáles son sus sentimientos acerca de su propio trabajo?***

***Participante 2:*** “*Soy muy dedicada y comprometida con mi trabajo, de hecho; me encanta lo que hago, pero la cosa acá es que uno siempre va a depender de lo que el jefe considere. Uno puede creer que es bueno y que está haciendo las cosas bien, pero él puede pensar otra cosa y él es el que decide quien se va y quien se queda al final de cuentas, es algo complejo”.*

La identidad profesional docente se encuentra ligada al concepto o imagen que cada uno pueda tener de sí mismo y es algo que no es estático, sino más bien algo cambiante que puede verse permeado o influenciado por el contexto y la interacción con los demás. 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. Un profesor atemorizado, inseguro y desmoralizado por el poder de la evaluación de desempeño y de sus administradores, es todo un desacierto para el objetivo de progreso que tiene este tipo de evaluación. Para Beijaard, Meijer, Veerloop, (2003), la identidad es toda una representación 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 más bien un fenómeno derivado del trato o unión entre dos o más personas”. Redondo, (2011).

De esta manera, los maestros dependen principalmente de su propia identidad personal y profesional para poder llevar a cabo la docencia, y eso es algo que se debe considerar dentro de los procesos de evaluación docente. No como un criterio a ser calificado o como un instrumento más de medición, sino como una variable que es sensible, delicada, y única en los maestros. La contribución que puede hacerle la evaluación de desempeño al proceso de construcción de la identidad profesional docente, es enorme y significativa siempre y cuando los procesos y el rol del evaluador así lo contemplen. A partir de prácticas evaluativas justas y democráticas por parte de los evaluadores, se puede fortalecer la seguridad personal y profesional de los maestros mediante acuerdos de mejoramiento en ambientes amables y tranquilos, que den espacio a la aceptación de sugerencias de mejora, si fuera el caso.

Una actitud abierta y de escucha entre ambas partes, en la que se haga énfasis sobre todo en los puntos fuertes y positivos del trabajo del evaluado, puede darle pie al desahogo y al deseo de manifestación de los sentimientos y percepciones que los docentes suelen tener hacia su propia labor. De ahí, que la reflexión y la autorreflexión sean pilares fundamentales en la promoción del desarrollo de la identidad profesional por parte de las instituciones educativas.

### Capítulo 5: Conclusiones y recomendaciones

Con respecto al proceso de identificación de los efectos de la EDD en la identidad profesional del maestro y en fundamentación con los resultados obtenidos en la presente investigación, se concluye que dependiendo de las condiciones en las que se lleve a cabo la EDD, esta puede favorecer o desfavorecer los objetivos de mejora y aprendizaje que se atribuye. Una apropiada práctica evaluativa, bajo las condiciones correctas y mediante la administración de profesionales idóneos y cualificados para tal fin, permite adquirir autoconfianza y fortalecer la autoestima y el auto - concepto, así como el crecimiento y desarrollo profesional de los docentes. Por el contrario, un escenario opuesto, promueve decepción y desmoralización a tal punto de deteriorar la autopercepción y la autoconfianza.

Ante esto, es indispensable que la institución evalúe a partir de los resultados ya obtenidos por los docentes, reflexionando y haciéndose las siguientes preguntas, ¿Los instrumentos usados fueron adecuados?, ¿Se generaron espacios de debate y argumentación?, ¿Se dio retroalimentación? ¿Fue pertinente y oportuna? ¿La evaluación fue sistemática, permanente y continua? Es necesario además que se empiece a considerar la identidad de los docentes como todo un proceso en construcción continua, que integra en lado personal con el lado profesional de ser maestro y que es algo que depende en gran medida de las oportunidades de aprendizaje, reflexión, crecimiento, y desarrollo profesional que se pueden dar en el contexto laboral para que entonces; se pueda hablar del mejoramiento de la calidad educativa a través de la evaluación de desempeño docente.

En cuanto a los procedimientos de evaluación y sus criterios, las evaluaciones de desempeño en esta institución se aplicaban dos veces al año; una a mediados y otra al final de cada semestre para los docentes de inglés. De acuerdo con (Universidad Remington, 2020, p.18).

El proceso evaluativo consistía en 3 pasos: la evaluación por parte de los estudiantes a los docentes, la autoevaluación de los docentes, y finalmente la evaluación de los docentes por parte del director del programa, quien al final del proceso requería a los maestros firmar el puntaje total a modo de cierre. Por su parte, las evaluaciones de desempeño provenientes de los estudiantes se llevaban a cabo en línea y a través de una plataforma institucional que posteriormente remitía el informe de resultados exclusivamente director, dejando de lado, el hecho de que los docentes pudieran acceder a esta información.

El desempeño de los docentes se evaluaba en 15 criterios, que tenían como objetivo ayudar a que los maestros y administradores pudieran desarrollar un entendimiento común sobre las expectativas de logro y a proporcionar un lenguaje generalizado para discutir el desempeño. No obstante, se constató que había muy poca relación entre los criterios de evaluación establecidos por la institución y las labores desarrolladas por los docentes de inglés en su quehacer diario. Se concluye, entonces, que la importancia y el rol que juega el instrumento de medición de logro dentro de la EDD, es crucial a la hora de emitir un juicio de valor frente al rendimiento del docente, y que su coherencia y relación directa con las labores y tareas a desarrollar, deben ir en concordancia con los objetivos de la EDD según la normativa para tal fin en Colombia.

Se recomienda que las instituciones den claridad acerca de los procesos de evaluación y que sean lo más transparente posible en este aspecto. También deben asegurarse de que los instrumentos de evaluación sean válidos y fiables. Entre las barreras o preocupaciones hacia la EDD que los docentes revelaron durante la entrevista propuesta, se identificaron las siguientes: temor a la no renovación de contrato laboral debido a un mal resultado en las evaluaciones semestrales, preocupación por la posibilidad de ser estigmatizados como malos profesores ante

un mal resultado, angustia por la falta de relación entre los criterios de evaluación y las responsabilidades y deberes reales de su labor, preocupación por no saber como mejorar los malos resultados obtenidos en evaluaciones previas y de cara a nuevas evaluaciones, intranquilidad por el hecho de que la evaluación generalmente tienda a enfocarse más en lo negativo que en lo positivo, y finalmente, temor frente a que la evaluación del jefe inmediato sea la que termine definiendo todo el resultado.

Con base a las preocupaciones y temores en mención, se recomienda que la institución tome posición y emplee mejoras con respecto las predisposiciones y prejuicios que los docentes refieren y que muchos otros mantienen en silencio. Acá, el seguimiento y el acompañamiento permanente y el uso de la retroalimentación formativa para generar estrategias inclusivas de mejora y aprendizaje, deben estar latentes y prevalecer por encima de la exclusión e intimidación que puede llegar a tener el poder de la evaluación. El proceso de exploración de las experiencias de los profesores con la EDD particularmente en este contexto y con estos participantes, concluye que las vivencias y experiencias de los docentes fueron negativas y decepcionantes, principalmente por las malas condiciones en que esta era llevada a cabo, por sus consecuencias frente a la posibilidad de despido, y por la poca o ninguna información que arrojaba al final del proceso.

Los participantes manifestaron disgustos frente a los juicios y resultados emitidos en procesos evaluativos anteriores, que a su parecer no fueron justos frente a su desempeño real, y lo único que lograba era atemorizar, desmotivar y generar inseguridad. Ante todo, esto, se hace necesario que la institución de lugar el incentivo y el reconocimiento de las bondades y fortalezas de los maestros a partir de nuevos procesos evaluativos que promuevan esencialmente la calidad y capacidad de sus docentes en concordancia con su trabajo en el aula de clase. En

cuanto a los docentes, se le recomienda empoderarse mucho más de su práctica pedagógica y ver la evaluación desde una perspectiva diferente, tratando de valorar la opinión de terceros, pero sin permitir que esto afecte en su identidad.

### Lista de Referencias o Bibliografía

Adrián Martínez González, C. J. H. P. (2020). *Evaluación del y para el aprendizaje:*

*instrumentos y estrategias*. UNAM.

[https://cuaieed.unam.mx/descargas/investigacion/Evaluacion\\_del\\_y\\_para\\_el\\_aprendizaje.pdf](https://cuaieed.unam.mx/descargas/investigacion/Evaluacion_del_y_para_el_aprendizaje.pdf)

Alderete Martínez, A., & Edith Gallardo, K. (2018). Evaluación del Desempeño y Auténtica en el Modelo por Competencias en Secundaria: Un Estudio Mixto. *REICE Revista Iberoamericana sobre Calidad Eficacia y Cambio en Educación*, 3(16), 103–122.

<https://doi.org/10.15366/reice2018.16.3.006>

Alles (2005) *desarrollo del talento humano basado en competencias%2c cap 2 (1) (1)*. (2017, mayo 12). Issuu. [https://issuu.com/lizsacayco/docs/alles\\_2005\\_-\\_desarrollo\\_del\\_talen](https://issuu.com/lizsacayco/docs/alles_2005_-_desarrollo_del_talen)

Alveiro Montoya, C. (2009). EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO COMO HERRAMIENTA PARA EL ANÁLISIS DEL CAPITAL HUMANO. *Visión de futuro*, 11(1).

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357935472005>

Arbesu García, M. I., & García Garduño, J. M. (2017). La Evaluación Docente en Jaque: La Visión de los Funcionarios Universitarios. *Revista iberoamericana de evaluación*

*educativa*, 10.2(2017). <https://doi.org/10.15366/riece2017.10.2.009>

- Beijaard, D., Meijer, P. C., & Verloop, N. (2004). Reconsidering research on teachers' professional identity. *Teaching and Teacher Education*, 20(2), 107–128.  
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2003.07.001>
- Benítez, Y. G., García, J. G., Sánchez, U. D., & Rubí, C. F. (2014). Evaluación de distintos niveles de comprensión lectora en estudiantes mexicanos de psicología. *Acta Colombiana de Psicología*, 17(2), 113–121. <https://doi.org/10.14718/ACP.2014.17.2.12>
- Burga Vargas, V. R., Ortega Cabrejos, M. Y., & Hernández Fernández, B. (2023). Retroalimentación formativa en el desempeño docente. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 7(27), 99–112.  
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.500>
- Cárdenas, J. A. M. (2014). *Manual Instructivo - Evaluación de Desempeño Docente 2012*.  
[https://www.academia.edu/5837071/Manual\\_Instructivo\\_Evaluaci%C3%B3n\\_de\\_Desempe%C3%B1o\\_Docente\\_2012](https://www.academia.edu/5837071/Manual_Instructivo_Evaluaci%C3%B3n_de_Desempe%C3%B1o_Docente_2012)
- CNA. (2020). *Concepto de Calidad*. Gov.co. <https://www.cna.gov.co/1779/w3-article-402543.html?noredirect=1>
- Cruz-Aguayo, Y., Hincapé, D., & Rodríguez, C. (2020). *Profesores a prueba: Claves para una evaluación docente exitosa*. Inter-American Development Bank.
- de Chaparro, G. J., Romero F., L. J., Rincón C., E., & Jaime G., L. H. (2008). Evaluación de desempeño docente. *Cuadernos de lingüística hispánica*, 11, 167–178.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322227496013>

de la Republica, C. (1992, diciembre). *Congreso de la Republica ley 30 de 1992*.

[http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2\\_col\\_ley\\_30\\_sp.pdf](http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2_col_ley_30_sp.pdf)

Dunstan y Amelia López Fuentesvilla, S. M. (2018, enero). *Planeación, aprendizaje y evaluación*.

*¿Cómo mejorar la evaluación en el aula? ¿Cómo mejorar la evaluación en el aula?* Facebook.com.

[https://www.facebook.com/events/381689689309650/?locale=ar\\_AR](https://www.facebook.com/events/381689689309650/?locale=ar_AR)

Flórez Ochoa, R. (2013). Estrategias de enseñanza y pedagogía. *Actualidades*

*pedagógicas*, 1(61), 15. <https://doi.org/10.19052/ap.2328>

Galaz Ruiz, A. (2015, abril). *EVALUACIÓN E IDENTIDAD PROFESIONAL DEL PROFESOR*

*¿UN JUEGO DE ESPEJOS ROTOS?* Redalyc.org.

<https://www.redalyc.org/pdf/628/62841659015.pdf>

Galaz Ruiz, A., Jiménez-Vásquez, M. S., & Díaz-Barriga, Á. (2019). Evaluación del desempeño docente en Chile y México. Antecedentes, convergencias y consecuencias de una política global de estandarización. *Perfiles educativos*, 41(163), 177–199.

[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-)

[26982019000100177&lang=pt](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982019000100177&lang=pt)

Guerra, M. Á. S. (s/f). *Una flecha en la diana. Una flecha en la diana. La evaluación La*

*evaluación como aprendizajecomo aprendizaje*. Navarra.es. Recuperado el 29 de abril de 2023, de

<https://multiblog.educacion.navarra.es/jmoreno1/files/2013/10/evaluaci%C3%B3n-de-la-escuela.pdf>



Gutiérrez Castillo, J. J., Cabero Almenara, J., & Estrada Vidal, L. I. (2017). *Diseño y validación de un instrumento de evaluación de la competencia digital del estudiante universitario*.

<https://idus.us.es/handle/11441/54725>

Henríquez, S., Calderón, C., & Completo, N. (2012, junio). *Pensamiento & Gestión*.

Redalyc.org. <https://www.redalyc.org/pdf/646/64623932004.pdf>

Heredia, S. (2018). Researchgate.net. <https://www.researchgate.net/profile/Sonnia->

[Heredia/Galvez/publication/328176018\\_LA\\_EVALUACION\\_DEL\\_DESEMPENO\\_Y\\_SUS\\_EFECTOS\\_EN\\_TRABAJADORES\\_ECUATORIANOS/links/5bbd2be04585159e8d8f696c/LA-EVALUACION-DEL-DESEMPENO-Y-SUS-EFECTOS-EN-TRABAJADORES-ECUATORIANOS.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Sonnia-Heredia/Galvez/publication/328176018_LA_EVALUACION_DEL_DESEMPENO_Y_SUS_EFECTOS_EN_TRABAJADORES_ECUATORIANOS/links/5bbd2be04585159e8d8f696c/LA-EVALUACION-DEL-DESEMPENO-Y-SUS-EFECTOS-EN-TRABAJADORES-ECUATORIANOS.pdf)

Ketelaar, E. (2012, marzo). *Cultivating archives: Meanings and identities*. Researchgate.net.

[https://www.researchgate.net/publication/251401077\\_Cultivating\\_archives\\_Meanings\\_and\\_identities](https://www.researchgate.net/publication/251401077_Cultivating_archives_Meanings_and_identities)

López, A. (2016). *La constitución de la identidad a través de la relación con el fantasma*.

Uchile.cl. [https://www.moebio.uchile.cl/56/lopez\\_resumen.html](https://www.moebio.uchile.cl/56/lopez_resumen.html)

Lukas Mujika, J. F. (2011). *Evaluación de Programas, Centros y Profesores*. Ehu.es.

[http://www.sc.ehu.es/plwlumuj/evaluaci%F3n\\_pedagogia/marco\\_ebaluazio\\_pedagogia.htm](http://www.sc.ehu.es/plwlumuj/evaluaci%F3n_pedagogia/marco_ebaluazio_pedagogia.htm)

Madrid, D. (1997). *LA EVALUACIÓN DEL PROFESORADO DE INGLÉS*. Ugr.es.

<https://www.ugr.es/~dmadrid/Publicaciones/Evaluacion%20profesor%20ingles.pdf>

Martínez Chairez, G. I., Guevara Araiza, A., & Valles Ornelas, M. M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123–134.

<https://doi.org/10.35197/rx.12.01.e3.2016.06.gm>

Martínez-Iñiguez, J. E., Tobón, S., López-Ramírez, E., & Manzanilla-Granados, H. M. (2020).

CALIDAD EDUCATIVA: UN ESTUDIO DOCUMENTAL DESDE UNA PERSPECTIVA SOCIOFORMATIVA. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 252.

Martínez-Izaguirre, M., Yániz-Álvarez, C., & Villardón-Gallego, L. (2018). Autoevaluación y reflexión docente para la mejora de la competencia profesional del profesorado en la sociedad del conocimiento. *RED*, 56. <https://doi.org/10.6018/red/56/10>

*Ministerio de educación nacional, Decreto 3782 de 2007, Art.3, (2007) (testimony of MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL DE COLOMBIA).*

[https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-135430\\_archivo\\_pdf.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-135430_archivo_pdf.pdf)

Navarro, R. E. (2003). El rendimiento académico: concepto, investigación y desarrollo. *REICE Revista Iberoamericana sobre Calidad Eficacia y Cambio en Educación*, 1(2).

<https://revistas.uam.es/index.php/reice/article/view/5354>

Osorio, A. (2016, enero). *EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE EN EDUCACIÓN BÁSICA PRIMARIA*. Researchgate.net.

[https://www.researchgate.net/publication/340267184\\_EL\\_DESARROLLO\\_PROFESIONAL\\_DOCENTE\\_EN\\_EDUCACION\\_BASICA\\_PRIMARIA](https://www.researchgate.net/publication/340267184_EL_DESARROLLO_PROFESIONAL_DOCENTE_EN_EDUCACION_BASICA_PRIMARIA)

Palacios, L. A. G. (2018). *La construcción de la identidad profesional docente*. Unirioja.es.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=158326>

Redondo, C. G. (2011). Identización: la construcción discursiva del individuo. *Universidad de Valladolid*, 37.

Rosa Blanco, Inés Aguerrondo, Gloria Calvo, Gabriela Cares, Leonor Cariola, Rubén Cervini, Nora Dari, Eduardo Fabara, Liliana Miranda, F. Javier Murillo, Rosario Rivero.

(2008). *Eficacia escolar y factores asociados en América Latina y el Caribe*. unesco.

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000163174>

Spakowsky, E. (2020). *Prácticas pedagógicas de evaluación en el Nivel Inicial: Prácticas pedagógicas de evaluación en el Nivel Inicial*. Independently Published.

<https://books.google.at/books?id=iWDyzQEACAAJ>

Stake, I. E. (1995). *Investigación con estudio de casos*. Www.uv.mx.

<https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Investigacion-con-estudios-de-caso.pdf>

Universidad Remington. (2020). Modelo curricular. <https://www.uniremington.edu.co/wp-content/uploads/2020/10/modelo-pedagogico.pdf>

Universidad Remington. (2020). Modelo pedagógico. <https://www.uniremington.edu.co/wp-content/uploads/2020/10/modelo-pedagogico.pdf>

Universidad Remington. (2020). Plan de desarrollo 2021. <https://www.uniremington.edu.co/wp-content/uploads/2021/normativas-y-reglamentos/plan-de-desarrollo-2021-2025.pdf>

*Universidad Remington*. (2020). Reglamento estudiantil pregrado 2021.

<https://www.uniremington.edu.co/wp-content/uploads/2020/reglamento-estudiantil/reglamento-estudiantil-pregrado-2021.pdf>

Vanegas Ortega, C. M., & Fuentealba Jara, A. R. (2019). IDENTIDAD PROFESIONAL DOCENTE, REFLEXIÓN Y PRÁCTICA PEDAGÓGICA: Consideraciones claves para la formación de profesores. *Perspectiva educacional*, 58(1), 115–138.

<https://doi.org/10.4151/07189729-vol.58-iss.1-art.780>

### **Anexos**

**Anexo A:** Matriz de análisis documental

**Anexo B:** Encuesta demográfica

**Anexo C:** Entrevista semiestructurada a los profesores participantes en la investigación

**Anexo D:** Análisis Categorical

**Anexo E:** Análisis de datos / Árbol de categorías y memos

**Anexo F:** Formato de evaluación de desempeño empleado por la institución