



**Universidad
Norbert Wiener**

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

Escuela De Posgrado

TESIS

**POLÍTICAS DE EVALUACIÓN DOCENTE EN LA DIRECCIÓN
NACIONAL DE ESCUELAS DE LA POLICÍA NACIONAL EN EL
COMPLEJO EDUCATIVO ENRIQUE SANTOS CASTILLO EN
BOGOTÁ COLOMBIA - 2021**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN PEDAGOGÍA**

Presentado por:

AUTORES: SÁNCHEZ CARDONA MARÍA JOHANNA

Código ORCID 0000-0002-6505-4777

BURITICÁ TABARES CARLOS ARIEL

Código ORCID 0000-0002-1201-5727

ASESORES: Doctora DELSI MARIELA HUAITA ACHA

Código ORCID 0000-0001-0001-8131-624

LIMA - PERÚ

2022

Tesis

Políticas de Evaluación Docente en la Dirección Nacional de Escuelas
de La Policía Nacional en El Complejo Educativo Enrique Santos
Castillo en Bogotá Colombia - 2021

Línea de Investigación

Educación Superior – Instrumentos de Evaluación

Asesor (a)

Doctora DELSI MARIELA HUAITA ACHA

Código ORCID 0000-0001-0001-8131-624

DEDICATORIA

Queremos dedicar este trabajo a nuestras Familias, eje estructural sobre el cual sustentamos cada día nuestros deseos de crecer y ser mejores personas, a Dios como base espiritual que nos permite fortalecer mi vida social, estructural, laboral y emocional y como no, a todos nuestros docentes de la Universidad Norbert Wiener por sus valiosas orientaciones que nos permitieron llegar a este momento de nuestra formación académica.

AGRADECIMIENTOS

iv

Agradecemos a todos los docentes de la Maestría en Educación de la Universidad Norbert Wiener, quienes han aportado a la construcción de tejido cognitivo, logrando con cada sesión impartida, generar una semilla que poco a poco fue creciendo hasta ser fundamentada para el desarrollo del presente proyecto de investigación.

A la Dirección Nacional de Escuelas por darnos la oportunidad de crecer académicamente y fundamentar nuestros conocimientos por medio de una universidad en el campo internacional.

Capítulo I. EL PROBLEMA	13
1.1 Planteamiento del problema	13
1.1.1 Problema general.....	19
1.1.2 Problemas específicos.....	19
1.2 Objetivos de la investigación	19
1.2.1 Objetivo general.....	19
1.2.2 Objetivos específicos.....	20
1.3 Justificación de la investigación	20
1.3.1 Teórica.....	20
1.3.2 Metodológica.....	21
1.3.3 Práctica.....	22
1.4 Relevancia	23
1.5 Delimitación de la investigación	25
1.6 Limitaciones de la investigación	25
Capítulo II. MARCO TEÓRICO	26
2.1 Antecedentes	26
2.2 Evaluación del desempeño	34
2.3 Evaluación Docente	36
Capítulo III. METODOLOGÍA	39
3.1. Método de la investigación	39
3.2. Enfoque de la investigación	40
3.3. Tipo de investigación	41
3.4. Diseño de la investigación	41
3.5. Técnica de Investigación	42
3.7 Descripción de instrumentos	46
3.7.1 Validez.....	46
3.7.2 Confiabilidad.....	47
3.8. Propuesta de análisis de datos	47
3.9. Aspectos éticos	47
Capítulo IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	49

4.1 Resultados	vi 49
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados	49
4.2 Discusión de resultados	62
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	65
5.1 Conclusiones	65
5.2 Recomendaciones	68
REFERENCIAS	70
ANEXOS	75

Lista de tablas

vii

Tabla No 1 Listado de variables y Factores de Cambio	44
Tabla No 2 Matriz delphi de los factores de cambio con relación a la evaluación de los docentes	50
Tabla No 3 Definición de las categorías identificadas	52
Tabla No 4 Valoración del sistema	54
Tabla No 5 Análisis legal de la evaluación docente	59

Lista de Figuras

viii

Figura No 1 Investigaciones de evaluaciones docentes	31
Figura No 2 Investigaciones relacionadas con el tema de investigación por país	32
Figura No 3 Diagrama de influencias directas	55
Figura No 4 Matriz de influencias directas	56
Figura No 5 Diagrama de influencias indirectas	57
Figura No 6 Matriz de influencias indirectas	58

La presente tesis se desarrolló teniendo como base la recolección, análisis y tratamiento de información previamente focalizada a un grupo de directivos docentes y docentes catedráticos que hacen parte de la Dirección Nacional de Escuelas, quienes aportaron información de valor a través de factores de cambio previamente identificados en la matriz Delphi y posteriormente fueron puestos a valoración a través de la matriz de impactos cruzados, que permitió identificar las categorías del sistema para el proceso de evaluación docente y la forma cómo se relaciona la normatividad del Ministerio de Educación Colombiano con el adelanto de las políticas en materia de desarrollo profesoral por parte de la Dirección Nacional de Escuelas de la Policía Nacional.

Lo anterior en una confrontación de percepciones, que finalizan determinando una posible ausencia de políticas claras en la organización educativa para el mejoramiento de las condiciones laborales de los docentes, lo cual repercute en el proceso de evaluación profesoral y muestra la necesidad de crear un estatuto docente y un plan de desarrollo para maestros, dando así, importancia a una de las funciones sustantivas de la educación, como lo es la docencia propiamente en la institución policial.

Palabras Claves: Evaluación, docencia, desarrollo, planeación, estrategia.

This thesis was developed based on the collection, analysis and treatment of information, previously focused on a group of teaching directors and professorial professors who are part of the National Directorate of Schools and who provided valuable information through factors of change previously identified in a Delphi matrix and subsequently put to evaluation through a cross-impact matrix, which allowed identifying the key variables of the system for the teacher evaluation process and the way in which the regulations of the Ministry of Education are related to development of the policies on teacher development by the National Directorate of Schools.

In a confrontation of perceptions that end up determining the absence of clear policies in the educational organization to improve the working conditions of teachers, which has repercussions on the teacher evaluation process and sample the need to create a teaching statute and a development plan for teachers, thus giving importance to one of the substantive functions of education, such as teaching.

Keywords: Evaluation, teaching, development, planning, strategy.

Introducción

La presente investigación se desarrolla teniendo presente la guía para la elaboración de tesis de la Universidad Norbert Wiener, la cual fue tomada como referencia para la estructuración del documento de investigación, bajo la línea de investigación general (Educación Superior) y como línea específica (Instrumentos de evaluación). Documento que sirvió para concretar el desarrollo de la presente tesis de grado, la cual es requisito para obtener el título de Magister en Educación, cumpliendo con los criterios establecidos por la Universidad frente a cada una de las fases para el desarrollo de la investigación, la cual se desarrolla en cinco capítulos los cuales se explican a continuación:

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA: A través de este capítulo se da a conocer los interrogantes o las grandes preguntas que orientan la investigación (problema general y problemas específicos). Se plantea la formulación del problema, objetivos de estudio y limitaciones de la investigación, despertando el interés por el tema de estudio frente a la evaluación docente como tema importante para el quehacer de cualquier institución universitaria.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO: Presenta los constructos teóricos, antecedentes de los estudios de investigación relacionados con el tema de evaluación docente y además de la estructuración del estado del arte del documento para dar claridad a los lectores del tema de estudio.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA: En el desarrollo de este capítulo se identifica la construcción de categorías de análisis, las cuales se desarrollaron a través del enfoque

cuantitativo del conocimiento, se adoptó un tipo de investigación descriptiva con un ^{xii} componente hermenéutico-interpretativo de los resultados. Incluye la validación de instrumentos, método y diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, además del análisis de datos y aspectos éticos.

CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS:

Contiene los resultados obtenidos de la presente investigación, además de incluir los tres aspectos básicos planteados en la guía de investigación relacionados con (resultados, análisis descriptivo y la propia discusión)

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

Por medio de este capítulo se realiza una síntesis de los resultados obtenidos en una discusión crítica de la realidad del estudio abordado

Y por último se dan a conocer las referencias bibliográficas producto de los documentos citados en el desarrollo de la investigación.

Capítulo I. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

La calidad de la educación depende en gran medida de la enseñanza de sus docentes, razón por la cual el desempeño de los maestros se convierte en clave fundamental para cualquier institución educativa en un mundo globalizado donde se vislumbra unos desafíos importantes a nivel mundial frente a los cambios de una sociedad en constante transformación.

Rodríguez, & Fuerte (2021, pág. 4) plantean que en la actualidad, dentro de esta nueva era de la globalización, la educación superior se convierte en uno de los pilares fundamentales de la educación para afrontar y transformar el entorno en beneficio de los demás; para formar al ser con capacidades intelectuales, morales, éticas, de convivencia, entre otros; para transmitir conocimientos de diferentes áreas, con el fin de ser utilizadas como base para el transcurrir de su etapa académica y laboral. Estas acciones recaen no solo en el aprendizaje del estudiante, sino también en el docente como una base fundamental del quehacer educativo, ellos ocupan un lugar de privilegio en el escenario de la política educativa latinoamericana marcada por los éxitos y fracasos de las reformas que se implementaron durante los últimos quince años en la mayoría de los países.

Pero esa actividad que desarrolla el docente se convierte en una acción reflexiva que a la vez necesita ser evaluada. Para Loredo (2021, pág. 1) La evaluación docente es una actuación crítica positiva cuyo fin es alcanzar mayor conciencia del propio quehacer, logrando un encuentro con el conocimiento, pero ante todo, una comprensión de las transformaciones que se presentan en el aula de clase,

finalmente, busca retroalimentar el conocimiento para mejorar el proceso enseñanza aprendizaje, además de ser un proceso continuo.

Cárdenas (2018) Plantea que más allá de los aspectos técnicos, “se ha vislumbrado en el tiempo una cierta resistencia y descontento por parte de los docentes respecto al proceso evaluativo, instancia que agrupa gremialmente al profesorado chileno” (p. 9). Y es que en muchos casos la evaluación ha obligado a muchos docentes a recapitular el futuro frente a la preparación constante para hacer frente a los retos que se plantean en las nuevas sociedades.

Retos que muestran un docente enfrentado a unas sociedades del conocimiento y a una era tecnológica que obligan al profesor a su actualización constante, pero también con una visión diferencial de la evaluación tal y como lo plantea (Martínez. 2018, pág. 21) en un informe de Weisberg Estados Unidos.

Se ha presentado una reducida variación de resultados de las evaluaciones de docentes a cargo de directores y supervisores, con proporciones casi nulas de puntajes insatisfactorios, reportando los hallazgos de un estudio sobre los sistemas de evaluación de docentes en 10 distritos escolares de los Estados Unidos, con más de 15000 maestros. Según ese informe, las normas que regulan la contratación de maestros suelen basarse en el falso supuesto de que cualquier maestro puede llenar cualquier vacante, lo que lleva a las escuelas a contratar maestros que no quieren, y a los maestros a ocupar plazas para las que tal vez no sean adecuados.

Esta situación obliga a las instituciones a mantener sistemas de calidad auditados por entes externos que garanticen una contratación acorde a las necesidades de los

estudiantes, un sistema donde los estudiantes sean el centro sobre el cual gira el currículo estudiantil, una mirada de evaluación que trasciende el aspecto personal.

En el colectivo docente se encuentra muy arraigada la desconfianza hacia la evaluación de los docentes, y con sobrada razón, dada la implementación de la evaluación con valoraciones subjetivas, desafortunada retórica punitiva, así como la incertidumbre acerca del perfil, objetividad, calificación y capacidad de los evaluadores que las autoridades designan. Piñon (2021, pág. 4).

Schulmeyer (2019) plantea que, “la evaluación docente no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para, a partir de ahí, generar políticas educativas que contribuyan a su generalización” (pág. 17). Esta visión positivista de la evaluación docente, muestra la capacidad propia del ser humano para desarrollar sus actividades en el campo educativo, es una forma de mejoramiento continuo.

Para Gomez & Valdes (2019). La evaluación del desempeño docente es una tarea pendiente en las instituciones de educación superior, en tanto que las maneras que éstas privilegian tienden a un reduccionismo en el sentido de invisibilidad al contexto político, social y cultural que forma parte de la realidad que se evalúa. Al centrarse mayoritariamente en la opinión de los estudiantes con respecto a determinados rasgos que se evalúan.

Nava Amaya & Rueda Beltrán (2018) expresan que frente al análisis de los resultados de la evaluación docente se debería tener presente los recursos que las instituciones de educación superior brindan a cada docente para su desempeño, así

como la formación profesional, las oportunidades y los procesos de actualización pedagógica y desarrollo profesional, las condiciones de equidad e inclusión de los alumnos, planes y programas de estudio.

A través del desarrollo de la presente investigación, se muestra como es el proceso de evaluación del desempeño docente en la Dirección Nacional de Escuelas, comprendiendo que esta ha sido una reflexión constante en los últimos años en las diferentes instituciones de educación en todos los niveles de formación, en medio de este proceso se han presentado diferentes reformas en pro de garantizar la estabilidad y derechos de los docentes, pero es necesario abordar el presente trabajo desde la Dirección Nacional de Escuelas, una institución que ofrece sus servicios para suplir las necesidades de dos Ministerios (Defensa Nacional y Educación Nacional), buscando la mejor prestación del servicio de policía para garantizar la convivencia y seguridad ciudadana de los habitantes de Colombia.

De igual manera es importante entender la evaluación como algo integral, ya que países como el nuestro, están lejos de ser los mejores pagos a los docentes, escala en la que Luxemburgo, Canadá y Alemania se posicionan como los mejores remunerando a sus profesores, países como Uruguay, Argentina, Brasil, Costa Rica, Panamá, Colombia y El Salvador pagan en promedio mejor a los docentes que en México, de acuerdo con la información del sitio web Quora (2020).

Es importante entender que, de un buen proceso de formación y remuneración, depende en gran parte la capacitación de sus docentes y como estos transmiten el conocimiento de manera adecuada, no obstante, el proceso evaluativo ha sido permeado por sistemas endógenos, olvidando los componentes exógenos y la visión externa del contexto cambiante. Es así como, después de realizar una revisión a los

proyectos de investigación desarrollados en procesos de evaluación docente al interior de la DINAE, no se observa un aporte importante que permita avanzar en temas de política académica y que transforme los entornos curriculares de los procesos de formación estudiantil.

De igual manera se pudo evidenciar que después de revisar 47 tesis de grado que se encuentran ubicadas en el repositorio de posgrado en la Maestría en Docencia Universitaria de la Universidad Norbert Wiener, solo un trabajo está relacionado con el campo de estudio (evaluación de las competencias docentes y el rendimiento académico de los estudiantes de la asignatura de biofísica en la Universidad privada Norbert Wiener Lima (2017); es también por esta razón que es importante desplegar proyectos que le aporten a la línea de investigación específica de “instrumentos de evaluación”, con el fin de construir conocimiento actualizado sobre este tipo de investigaciones.

Además, existen gran cantidad de investigaciones desplegadas desde diferentes campos del conocimiento, pero no existen proyectos de este proceso al interior de la Dirección Nacional de Escuelas y que sirvan de base para la toma de decisiones.

Es importante tener presente que la evaluación docente es necesaria identificarla no solo desde el componente metodológico sino desde otros ámbitos del conocimiento y que abren las puertas a nuevas sugerencias para mejores desempeños docentes.

Para Ochoa (2019, pág. 18) “La evaluación del profesor aun considerando a este como la principal variable, resulta al menos insuficiente. El profesor es una variable importante dentro de un sistema de elementos mutuamente interrelacionados. Por consiguiente, la evaluación del profesor y del (de los) rol(es) que desempeña deben considerarse teniendo en cuenta su encuadre dentro del sistema. El estudio aislado de

la variable profesor, sin referencia a un marco más amplio, desvirtúa el resultado de la investigación”.

Para Iwanicki citado por Castro (2019, pág. 20), “la evaluación docente debe responder a cuatro propósitos que son: responsabilidad para garantizar que solo los profesores eficaces continúen ejerciendo; crecimiento profesional, para fomentar el crecimiento profesional del profesorado principiante y veterano; mejora de la escuela y selección para garantizar la contratación de los mejores profesores”.

Pero también se hace necesario tener presente, avanzar hacia una nueva concepción de la evaluación del progreso de los estudiantes y de los docentes, en las circunstancias como lo vimos ante la pandemia por el COVID-19, donde las autoridades que formulan o ajustan las políticas del sector educativo deberían impulsar que se tenga mayor claridad acerca de la distinción entre educación a distancia y presencial. UNICEF (2021).

Es por ello, que se hace necesario tener una visión diferencial frente al tema de evaluación docente, ya que en la mayoría de las investigaciones es valorado por su quehacer cotidiano, dejando por fuera aspectos de desarrollo profesoral que no son identificados al momento de realizar proyectos de tesis propios del campo de evaluación docente.

1.1.1 Problema general

Después de investigar y divagar en el tema de evaluación docente surge el problema general de la presente tesis de investigación el cual se formula desde la siguiente pregunta.

¿Cómo se da el proceso de evaluación del desempeño docente por parte de la Dirección Nacional de Escuelas en materia de políticas educativas en el complejo educativo Enrique Santos Castillo en Bogotá Colombia 2021?

1.1.2 Problemas específicos

A. ¿Cuáles son los instrumentos que se utilizan para la evaluación del desempeño por parte de la Dirección Nacional de Escuelas, aplicado directamente a quien cumple funciones Docentes, en el complejo educativo Enrique Santos Castillo en Bogotá Colombia, 2021?

B. ¿Cómo se aplica el proceso de evaluación docente de la Dirección Nacional de Escuelas y las políticas establecidas por el Ministerio de Educación Nacional en materia de evaluación docente, en el complejo educativo Enrique Santos Castillo en Bogotá Colombia, 2021?

1.2 Objetivos de la investigación

1.2.1 Objetivo general

Analizar el proceso de evaluación del desempeño docente que aplica la Dirección Nacional de Escuelas en materia de políticas educativas, en el complejo educativo Enrique Santos Castillo en Bogotá Colombia, 2021.

1.2.2 Objetivos específicos

- a) Identificar los instrumentos que se utilizan para la evaluación del desempeño por parte de la Dirección Nacional de Escuelas, aplicado directamente a quien cumple funciones docentes, en el complejo educativo Enrique Santos Castillo en Bogotá Colombia, 2021.
- b) Describir la aplicación del proceso de evaluación docente de la Dirección Nacional de Escuelas y las políticas establecidas por el Ministerio de Educación Nacional en materia de evaluación docente, en el complejo educativo Enrique Santos Castillo en Bogotá Colombia, 2021.

1.3 Justificación de la investigación

1.3.1 Teórica

La justificación teórica de la presente investigación inicia con el proceso de evaluación del desempeño docente determinada por las teorías de Martel (2018) en la relación que existe con las dimensiones pedagógica, cultural y política. Es de esta manera que se da una importancia a varios campos de acción y no se elabora una concepción unidisciplinar, pues con esta finalidad se pretende dar significado a las políticas en materia de evaluación docente que se han desplegado no solo por parte de la DINA E sino del Ministerio de Educación Nacional para el fortalecimiento de la calidad en los programas académicos.

Dicha calidad en el proceso de desarrollo de los programas académicos está determinada por indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad, los cuales ofrecen un modelo de evaluación acorde a las necesidades de la institución educativa y se

convierten en una estrategia importante para mantener la mejora continua de los procesos académicos.

Es importante tener presente que el concepto de evaluación es un término que se ha vuelto multidisciplinario y se utiliza en todas las ramas del conocimiento para medir el nivel de desempeño que se tiene frente a determinado proceso de desarrollo, es así que se busca identificar la evaluación docente, pero no vista desde una sola rama de conocimiento sino desde múltiples disciplinas de acción, viendo la importancia que tiene el desarrollo docente en la gestión y organización de una institución para el logro de los objetivos propuestos.

A la vez la investigación exige de un proceso de recolección de un componente importante de información documental extraído de bases de datos, repositorios de universidades incluyendo la Universidad Norbert Wiener , revistas indexadas, libros de educación relacionados con políticas de evaluación docente y evaluación del desempeño, logrando con ello una mejor comprensión de la problemática planteada frente a las políticas de evaluación docente que se presentan en la actualidad en la Dirección Nacional de Escuelas de la Policía Nacional de Colombia (DINAE).

Este camino de recolección de información y posterior análisis de datos para transformarlos en conocimiento, permiten identificar las políticas actuales sobre las cuales se fundamenta el Ministerio de Educación Nacional de Colombia, así como entender algunas normas que hacen hincapié en la evaluación del desempeño docente de la DINAE.

1.3.2 Metodológica

El desarrollo de la presente investigación, inició sus semillas desde la apertura del conocimiento en los estudios realizados en la Maestría en Educación de la

Universidad Norbert Wiener, donde se despertaron los intereses por este tema del conocimiento, lo cual implicó la construcción de categorías de análisis las cuales se desarrollaron a través del enfoque cualitativo del conocimiento, se adoptó un tipo de investigación descriptiva con un componente hermenéutico-interpretativo de los resultados.

De igual manera, es importante tener presente que el desarrollo de la investigación busca identificar las condiciones del personal docente de la Dirección Nacional de Escuelas y alinear las directrices a las políticas establecidas por el Ministerio de Educación Nacional.

Así mismo, la investigación se justifica metodológicamente porque los instrumentos utilizados fueron sometidos a juicio de expertos y aplicados bajo criterios éticos académicos, ayudando a conocer la percepción de los docentes y directivos, lo cual permite ampliar la concepción de evaluación e implementar nuevas estrategias que logren desplegar acciones en materia de desarrollo profesoral para el mejoramiento continuo de los programas académicos.

1.3.3 Práctica

Es importante entender que la evaluación docente es un tema que requiere de un componente práctico que brinde aquellos suministros para determinar si se está desplegando un buen desempeño o desarrollo del quehacer profesoral, lo cual requiere de una actualización constante como resultado de las transformaciones que se viven a diario en el contexto. Litwin citado por Careaga (2001) sostiene que, en las prácticas de enseñanza, la actitud evaluadora invierte el interés de conocer por el interés por aprobar en la medida que se estudia para aprobar y no para aprender. Es precisamente el propio profesor quien determina el cómo, cuándo y dónde desarrollar

este proceso y a su vez, es la institución la que tiene la necesidad de evaluar las habilidades y situaciones que se relacionan con el campo profesoral.

Se resalta que la evaluación muchas veces es considerada desde la visión del docente para con los estudiantes, pero muy pocas veces, desde la institución para con el docente, situación que requiere de la recuperación de espacios donde se genere la información válida y confiable frente a los resultados esperados y su alineación debe estar supeditada a las normas establecidas para el mejoramiento continuo del desempeño docente.

1.4 Relevancia

Es importante considerar que posiblemente la Dirección Nacional de Escuelas en la actualidad, no tiene una política en materia de evaluación docente bien definida, razón por la cual se recomienda la construcción de un plan de desarrollo profesoral y la construcción de un estatuto docente que permita trabajar en dimensiones como:

1. La dimensión Cognitiva, que logre la actualización, adquisición de conocimiento y profesionalización de los docentes.
2. La dimensión afectiva que permita reconocer la labor del docente frente a temas de estímulos e incentivos, además de permitir un encuentro espiritual y de reconocimiento por la transparencia, la interculturalidad y el fomento de los buenos hábitos de enseñanza en núcleos de aprendizaje.
3. La dimensión disciplinar que permita un control del quehacer docente, reconociendo los derechos, pero también los deberes que le asisten en la labor diaria, además permitir el acceso de los profesores en los órganos colegiados con representación para la toma de decisiones.

Este trabajo permitiría focalizar esfuerzos, mejorar las condiciones del docente y entender que dicha labor trasciende las aulas de clase y transforma realidades. Es claro que dichos cambios requieren del aval por parte del Director Nacional de Escuelas, además de quedar inmersos en el Proyecto Educativo Institucional como carta de navegación para el desempeño de las funciones laborales. Es un trabajo de construcción conjunta, no solo de directivos sino de la comunidad académica en general para la formulación de políticas claras para el desempeño y desarrollo del docente.

De igual manera, se puede identificar en el trabajo realizado que la Dirección Nacional de Escuelas ejecuta diferentes acciones para el mejoramiento de la labor docente, pero posiblemente todas estas actividades se realizan de manera aislada, no existiendo una forma de evaluar o realizar un control a las acciones que se adelantan en materia de desarrollo profesoral; siendo por esta situación que se requiere de un grupo de desarrollo que permita mostrar la labor docente como una función sustantiva de la educación y transformar la evaluación que se realiza al docente en una forma de obtener mejores resultados para el logro de los objetivos propuestos por la organización.

De igual manera, se recomendará realizar reuniones periódicas con los docentes, con el fin de empoderar a cada uno y darle a entender su importancia en el proceso de formación, donde no solo es importante la autoevaluación, sino la coevaluación y heteroevaluación como formas de garantizar la mejora continua y entregar mejores ciudadanos a la sociedad actual.

También es importante reconocer la autonomía docente, entregar las bases suficientes para desarrollar el proceso de formación, pero dejar que, en últimas sea él

quien tome sus propias decisiones frente al estilo de enseñanza y las estrategias para transmitir el conocimiento.

Como última recomendación, se hace necesario que el docente sea partícipe de los procesos de investigación que adelantan los estudiantes, el docente debe garantizar un mínimo de publicaciones al año, y no ser un actor pasivo del proceso de enseñanza, se requiere de docentes creativos, ambiciosos, con un pensamiento estratégico para la solución de problemas que se presenten en el entorno de aprendizaje, mejorando constantemente la redacción y la elaboración de productos que en últimas son los que permiten la apertura a nuevas realidades académicas, sociales, culturales, políticas y económicas.

1.5 Delimitación de la investigación

Este estudio se realizó con 15 docentes que se distribuyen así: 5 Directivos Docentes y 10 docentes de tiempo completo escogidos al azar y que hacen parte de la Dirección Nacional de Escuelas de la Policía Nacional, exclusivamente del complejo educativo Enrique Santos Castillo, con los aportes de docentes universitarios de la Universidad Norbert Wiener, quienes guiaron el proceso de aprendizaje. De igual manera se recolectó información de las principales normas que en materia de educación se están aplicando por parte del Ministerio de Educación Nacional y cómo estas se relacionan con las normas establecidas por la Dirección Nacional de Escuelas.

1.6 Limitaciones de la investigación

Para la presente investigación no se presentaron limitaciones en su desarrollo.

Capítulo II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Uno de los aspectos claves del proceso de investigación tiene que ver con los diferentes antecedentes que permiten tomar como referente la construcción de la tesis de investigación, razón por la cual se identificaron a través de las fuentes de información documental, los siguientes proyectos estructurados frente al ámbito nacional e internacional.

Ámbito Nacional: Son muchas las investigaciones que se han desarrollado en el ámbito nacional y que sirven de referente para el desarrollo del campo de estudio en evaluación docente, de las cuales se tomarán algunos conexos y se procederá a la construcción de una tabla de información general que permita tener una visión general de los documentos que se han construido y que se relacionan con la presente tesis de investigación.

En el campo docente, es muy importante la evaluación ya que esta ha tomado una visión de carácter sancionatorio, pues se le relaciona con el juzgamiento, aumentos salariales y permanencia en las instituciones, alejando otros factores que son importantes para el mejoramiento continuo no solo de la institución sino de la propia persona. Si bien es cierto, la evaluación permite la toma de decisiones frente al personal, pero su naturaleza es desarrollar el potencial de las personas para que estas se engranen con las instituciones y abarca mucho más que el diligenciamiento de documentos institucionales. (Molina, 2018, pág. 141).

Descubrir la importancia del docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje supone de un esfuerzo por parte de la institución en el desarrollo de procesos de autoevaluación y reflexión que permitan favorecer caminos hacia el desarrollo

profesional y la mejora. Asimismo, la incorporación de tecnologías de información y comunicación revelan otras posibilidades en la implementación de las competencias docentes en la medida en la que se integran de manera transversal y al servicio de la acción docente, facilitando el desempeño de sus tareas. (Martínez, 2018, pág. 2).

La introducción de políticas laborales que buscan incentivar un mayor esfuerzo y asignar una mayor responsabilidad del desempeño de los alumnos a los propios docentes puede explicar el cambio de pensamiento en el campo de la docencia, en una búsqueda de la excelencia académica en los sistemas educativos. (Cruz-Aguayo & Hincapié , 2020, pág. 23).

Duque y Rodríguez (2018) plantean unas prácticas pedagógicas y su relación con el desempeño docente, persigue reconocer el papel fundamental que ejercen dos actores sociales frente a los procesos de enseñanza y de aprendizaje: docente – estudiante. El docente contemplado desde sus prácticas pedagógicas, entendidas estas como el pensamiento y la acción del mismo en el aula.

Domínguez (2018) muestra los resultados de la investigación adelantada frente al rendimiento docente, tomando como evidencia los puntajes obtenidos en la prueba PISA; esta evaluación tiene diversos efectos en los sistemas educativos, entre ellas destaca la evaluación del trabajo docente, la cual fue focalizada desde la perspectiva de la rendición de cuentas.

Castro, Peña & Pesca (2020) muestran a través de un trabajo de investigación desarrollado como la evaluación docente en Colombia y su concepción, es un tema contemporáneo; se realiza un monitoreo que da cuenta de algunas investigaciones cuya característica determina que la mayoría de trabajos realizados en este campo de acción, son de carácter de posgrado y maestrías y los enfoques que más han sido

trabajados son de corte cualitativo, investigaciones documentales y de interpretación analítica, que buscan explicar la experiencia de la evaluación docente.

La Secretaría de Educación de la Alcaldía de Barranquilla, (2021) En su informe de la evaluación anual de desempeño laboral del docente y del directivo docente plantea que sea un proceso permanente que permita verificar el quehacer profesional de los educadores, identificando fortalezas y aspectos de mejoramiento; para esto, se acude a la valoración de sus competencias funcionales y comportamentales. Los resultados de la evaluación anual de desempeño laboral hacen parte de la auto evaluación institucional en las entidades.

Dimaté & Tapiero (2018) Plantean una investigación cuyo principal objetivo fue dar cuenta del proceso que ha seguido la construcción de políticas para la evaluación docente en Colombia. Lo anterior teniendo como referencia la evaluación del desempeño docente en el país, la cual ha sido materia de debate en las últimas décadas, en tanto constituye una de las herramientas que se ha privilegiado desde el nivel gubernamental para incidir en la calidad de la educación.

Para la Secretaría de Educación de Bogotá (2020, pág. 3) la evaluación de desempeño se entiende como la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña el docente o directivo y al logro de los resultados. Será realizada al terminar cada año escolar a los docentes o directivos que hayan servido en el establecimiento por un término superior a tres (3) meses.

Ámbito Internacional: Se desarrolló por parte de la Unión Europea la Guía para la Evaluación de la Práctica Docente, estructurando en el año 2017, dicha publicación que refleja el punto de vista de los expertos de la investigación y que hacen parte de la Comisión Europea y la Agencia Nacional Española, Asimismo, dos

universidades formaron parte del proceso como evaluadoras y asesoras, ofreciendo apoyo científico: la Universidad de Cumbria (Reino Unido) y la Universidad Abierta de Chipre. Los representantes de las instituciones anteriormente mencionadas constituyen el Comité Científico del proyecto. Cuyo objetivo principal fue identificar los criterios, dimensiones, indicadores, estrategias y buenas prácticas relacionadas con la evaluación de la misma práctica docente.

Guzman (2021) Plantea una propuesta de investigación a partir de los factores que favorecen el aprendizaje desde la evaluación docente basada en los aspectos que la investigación educativa ha encontrado como fundamentales para alcanzar el aprendizaje de los alumnos. La investigación fue dirigida principalmente a los docentes y responsables de programas de evaluación docente.

Cuenca (2020, pág. 18) en Perú metodológicamente, la evaluación del desempeño recoge información sobre once desempeños de la práctica docente a través de la aplicación de cuatro instrumentos.

1. Las rúbricas de observación de aula.
2. las pautas de observación de la gestión del espacio y los materiales en el aula.
3. Las encuestas a las familias son el tercer instrumento de evaluación.
4. Finalmente, el cuarto instrumento corresponde a la pauta de valoración basada en evidencia.

Miranda (2018) Plantea una estrategia de evaluación del ejercicio profesoral, la cual es de carácter obligatoria para todos los docentes y las relaciona con los contenidos, las habilidades y las responsabilidades propias del quehacer profesional, lo anterior, con miras a esclarecer los puntos de la reforma educativa, particularmente de la Ley General de Educación (LGE), la Ley del Instituto Nacional

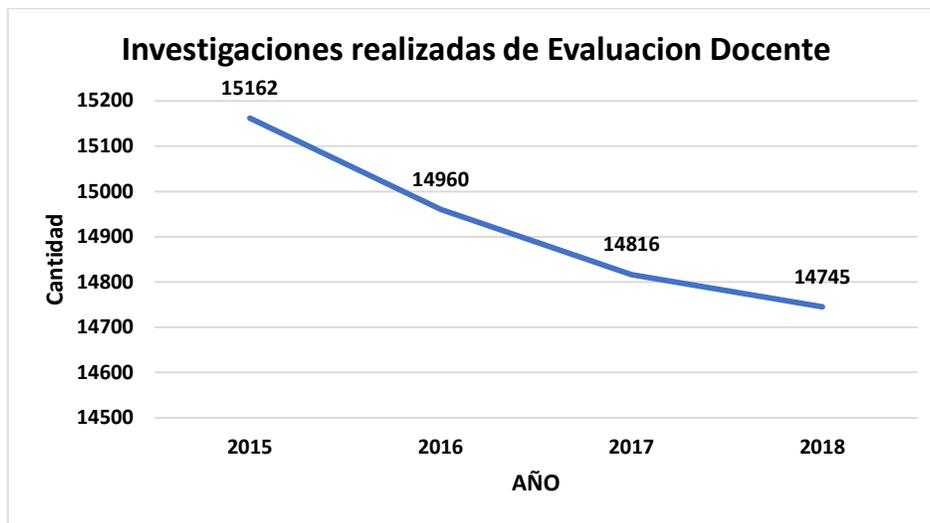
para la Evaluación de la Educación (LINEE) y la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD), enfocadas en brindar una educación de calidad.

La evaluación de aprendizajes en los ambientes virtuales a nivel internacional implica un proceso sistémico en el cual el docente permita revisar el modelo pedagógico que brinda marco a su actividad formativa, que seleccione estrategias y herramientas que logren constatar la evolución y el progreso real alcanzado por los estudiantes. Lezcano (2018, pág. 8).

La evaluación es un proceso consustancial al aprendizaje, en cuanto es un insumo para verificar su desarrollo y adquisición. Se evalúa tanto el proceso en sí, como los resultados, y en este sentido la distinción entre evaluación formativa y sumativa resulta necesaria. Moya (2019, pág. 41-60).

Para Flores (2021, pág. 1) en su investigación la *“Evaluación del perfil del profesorado a partir de los atributos del desempeño docente”* determinó como los niveles del desempeño docente permiten medir el perfil institucional basado en un enfoque por competencias, así como conocer sus atributos y en qué plano los docentes lo aplican: teórico o práctico.

De igual manera como antecedente se consultó en Redalyc, el sistema de información científica, administrado a través de la Red de Revistas Científicas de acceso abierto no comercial, de propiedad de la academia donde se encontraron los siguientes resultados:

Figura 1*Investigaciones de evaluación docente*

Nota: la figura muestra la cantidad de investigaciones realizadas en redalyc durante diferentes años y como desde el 2015 vienen disminuyendo la realización de investigaciones con relación al tema de investigación

En el gráfico anterior, se puede evidenciar que desde el año 2015 existe una tendencia a la baja, en temas de investigación relacionadas con evaluación docente y viene en descenso, lo cual evidencia la necesidad de seguir realizando investigaciones de este tipo, aportando a una de las funciones sustantivas de la educación como lo es la docencia.

Figura 2

Investigaciones relacionadas con el tema de investigación por país



Nota: la figura muestra la cantidad de investigaciones realizadas en redalyc en diferentes países disminuyendo la realización de investigaciones con relación al tema de investigación.

Por medio del gráfico 2, se puede identificar como el 28% del total de las investigaciones realizadas sobre evaluación docente, fueron desarrolladas en Colombia con un total de 58.701 artículos elaborados y aprobados por Redalyc.

De igual manera, es importante tener presente que de acuerdo a los niveles de educación, los posgrados son aquellos que más trabajos en temas de evaluación docente están investigando para el mejoramiento de una de las funciones sustantivas de la educación; partiendo de las labores de Docencia; lo cual se convierte en un aspecto importante que evidencia la pertinencia de continuar realizando estudios que garanticen la solución a problemas que se presenten en el campo de la formación y que afecten directamente a los estudiantes en su proceso de aprendizaje.

La justificación teórica de la presente investigación inicia con el proceso de evaluación del desempeño docente determinada por las teorías de Martel (2018) en la relación que existe con las dimensiones pedagógica, cultural y política. Es de esta manera que se da una importancia a varios campos de acción y no se elabora una

concepción unidisciplinar, pues con esta finalidad se pretende dar significado a las políticas en materia de evaluación docente que se han desplegado no solo por parte de la DINAЕ sino del Ministerio de Educación Nacional para el fortalecimiento de la calidad en los programas académicos.

Dicha calidad en el proceso de desarrollo de los programas académicos está determinada por indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad, los cuales ofrecen un modelo de evaluación acorde a las necesidades de la institución educativa y se convierte en una estrategia importante para mantener la mejora continua de los procesos académicos.

Es importante tener presente que el concepto de evaluación es un término que se ha vuelto multidisciplinario y se utiliza en todas las ramas del conocimiento para medir el nivel de desempeño que se tiene frente a determinado proceso de desarrollo, es así que se busca identificar la evaluación docente pero no vista desde una sola rama de conocimiento sino desde múltiples disciplinas de acción, viendo la importancia que tiene el desarrollo docente en la gestión y organización de una institución para el logro de los objetivos propuestos.

A la vez la investigación exige de un proceso de recolección de un componente importante de información documental extraído de bases de datos, repositorios de universidades incluyendo la Universidad Norbert Wiener , revistas indexadas, libros de educación relacionados con políticas de evaluación docente y evaluación del desempeño, logrando con ello una mejor comprensión de la problemática planteada frente a las políticas de evaluación docente que se presentan en la actualidad en la Dirección Nacional de Escuelas de la Policía Nacional de Colombia (DINAЕ).

Este camino de recolección de información y posterior análisis de datos para transformarlos en conocimiento, permiten identificar las políticas actuales sobre las cuales se fundamenta el Ministerio de Educación Nacional de Colombia, así como entender algunas normas que hacen hincapié en la evaluación del desempeño docente de la DINA E.

2.2 Evaluación del desempeño

Para poder dar claridad el proceso de investigación, se hace necesario entender la evaluación del desempeño con el fin de comprender la evaluación docente y todas las teorías que se derivan del desarrollo de la presente tesis de grado. Para ello es importante comprender los fines o propósitos de la evaluación y su relación con las llamadas funciones “encubiertas” del sistema educativo, temas que son abordados por Angulo citado por Hernández (2019) quien plantea la selección de individuos en la gestión educativa, control administrativo, gestión productivista del sistema educativo, que produce una conversión de la intervención ciudadana en dicho sistema.

Este proceso muestra que no existe una evaluación diferencial en el campo de la educación, sino que existen múltiples evaluaciones dependiendo del contexto y las circunstancias de tiempo, modo y lugar. Es decir, cuando se busca evaluar el desempeño lo que se está buscando es valorar el cumplimiento de las obligaciones propias de una profesión, obligaciones que para los docentes han sido minuciosamente detalladas por leyes y normas.

En Colombia el proceso de evaluación en la educación formal empezó a tomar forma con la promulgación de la Ley 115 de 1994 por medio del artículo 80 que estipula lo siguiente “Se evaluará el desempeño profesional docente”; esta

misma norma en su artículo 82 establece que se debe realizar una evaluación al personal docente al finalizar el periodo lectivo.

El Decreto 620 de 2000 “establece reglas y criterios para la evaluación de docentes en ejercicio, al servicio del Estado” situación que reglamentó lo establecido en la Ley 508 de 1999 en lo atinente a evaluación de docentes que define en su artículo segundo el “desempeño en el sitio de trabajo” en torno a los procesos orientados a evaluar el dominio operacional en el lugar donde se desarrolla la labor educativa, la definición, los criterios, los procedimientos y procesos generales quedaba en manos del Ministerio de Educación Nacional.

De igual manera la ley 715 de 2001 le entregó facultades al Presidente de la República para expedir un nuevo régimen de la carrera docente (que debería tener dentro de sus criterios mecanismos de evaluación, capacitación, permanencia, ascensos y exclusión de la carrera), todo un proceso de desarrollo profesoral con los beneficios y deberes correspondientes para ejercer la labor docente.

Sánchez Cotrino en su proyecto de tesis “Evaluación de Desempeño Y Proletarización Docente” muestra como el Decreto 1278 de 2002 presentó una redefinición de la carrera docente y estableció el cargo de desempeño en la carrera docente como una capacidad de dominio de estrategias y habilidades pedagógicas y de evaluación, manejo de la didáctica propia del área y el nivel de desempeño, habilidades de resolución de problemas, el nivel de conocimiento, manejo de relaciones de grupo, la disciplina de los alumnos, el sentido de compromiso institucional, mejoramiento de la calidad y el logro de resultados.

La evaluación en el decreto en mención, queda ligada a la permanencia y al despido, así como a los ascensos. De igual manera muestra como el decreto 3782 de

2007 reglamentó la evaluación de desempeño, en cuanto responsabilidades, procedimiento e instrumentos, es decir se preocupa por la parte operativa de este tipo de evaluación, este esfuerzo da origen a la Guía N° 31 Guía Metodológica, distribuida por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia relacionada con la evaluación anual de desempeño laboral. La evaluación de desempeño asume de esta manera su forma definitiva.

Rodríguez (2018) plantea que la evaluación del desempeño profesional del docente “comprende la valoración tanto de la actuación como de la idoneidad del docente, expresada esta última esencialmente en un conjunto de capacidades pedagógicas, necesarias para la realización de un ejercicio profesional eficiente y eficaz”, es así que la evaluación del desempeño comprende la intencionalidad formativa para el mejoramiento continuo, desplegando un modelo de evaluación de las habilidades observadas en el desempeño de las funciones, situación que en muchas ocasiones no es tenida en cuenta para la elaboración de los planes de desarrollo profesoral implementados por las Instituciones de Educación Superior.

2.3 Evaluación Docente

La evaluación docente se convierte en uno de los pilares sobre los cuales crece la presente tesis de grado. Teorías que permiten dar mayor claridad al trabajo de investigación. En la Dirección Nacional de Escuelas según Hernández (2019, pág. 79-92) se utiliza la misma prueba para evaluar a los docentes, lo cual exige estudios más profundos para determinar su pertinencia en todos los niveles formativos.

Moreno (2018, pág.13) explora la postura de la evaluación docente como una actividad que permite “medir y desarrollar la idoneidad, talento, aptitud,

competencia, suficiencia y disposición del personal de las organizaciones en el ejercicio de las funciones propias de su cargo u oficio”. El objetivo principal es determinar el papel que juega el docente en el proceso de aprendizaje y verificar las cualidades profesionales adquiridas no solo desde el proceso interior sino desde procesos exteriores, donde la preparación y el rendimiento son importantes para ver la evaluación como un proceso integral que abarca distintas esferas del conocimiento. En este sentido la evaluación resulta ser una herramienta de apoyo efectivo a la gestión de las instituciones educativas, ya que permite conocer las variables y los distintos tipos de controles que se deben producir en las mismas.

La evaluación docente según Díaz (2018, pág. 32-62), es elevar la calidad de la educación con mejores estándares de calidad; por otro lado, que tiene un alto impacto en los profesores con respecto a la certeza laboral, logrando mejores resultados en los procesos académicos.

Ahora bien, en la época de pandemia fueron develadas problemáticas y necesidades de los procesos de enseñanza y aprendizaje que tensionan y también abren oportunidades. La evaluación de docentes forma parte clave para entender estas necesidades y abordarlas. Rivas (2021, pág 9). Es por ello que el tema central de esta investigación permite la apertura al conocimiento con esperanza, en tiempos que para muchos son de desesperanza.

En este sentido es importante retomar los preceptos de Rizo (2018), frente a la importancia de edificar un proyecto institucional de evaluación el cual expone sus principios, intenciones y estrategias de acuerdo con sus criterios en el ámbito de la docencia. Pero no todos los autores ven el tema de evaluación de la misma manera. Según Ruiz (2021, pág. 24) en Costa Rica de manera general, en los conglomerados conformados para realizar una investigación en el campo educativo,

en los puntajes generales obtenidos de la evaluación docente, la mayoría del profesorado es evaluado con un buen desempeño en su labor. Las mujeres, por su parte, son mejor calificadas que los hombres, así como el personal más joven, en comparación con el de mayor edad.

La evaluación del profesorado se configura en estos momentos como uno de los grandes retos que deben ser abordados por parte de las instituciones educativas con el máximo cuidado. Sin duda, la formación y el desempeño de los docentes es uno de los factores principales de la calidad de un sistema educativo, pues sus resultados repercuten en el aprendizaje del estudiante, y la evaluación de su acción educadora puede llegar a ser una positiva estrategia de apoyo a los docentes y de mejora de la calidad de la enseñanza. Martin (2021, pág. 7).

Se puede concluir entonces que, los procesos de evaluación docente, se convierten en un aspecto para garantizar el mejoramiento continuo de los procesos académicos, pero en muchos casos se confronta con aspectos de ascenso en el escalafón y continuidad del cargo, olvidando el verdadero sentido que suscita la evaluación docente para garantizar el mejor desempeño laboral de la persona y un aprendizaje significativo en los estudiantes. Gómez (2021, pág. 3) expresa que la evaluación es siempre una oportunidad para la mejora continua. Cuando se habla de evaluación de desempeño, se espera además que se garantice mejores resultados en lo que respecta a sus indicadores fundamentales y en el desempeño humano.

Capítulo III. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El método de investigación utilizado para abordar la presente tesis de grado se ajusta en un plano de estudio fenomenológico.

Para Fuster (2019, pág. 2) “El enfoque fenomenológico surge como una respuesta al radicalismo de lo objetivable. Se fundamenta en el estudio de las experiencias de vida. Este enfoque asume el análisis de los aspectos más complejos de la vida humana, de aquello que se encuentra más allá de lo cuantificable”. El estudiar las experiencias de vida, permite entender el porqué de las cosas y circunstancias propias vividas, lo cual genera conciencia y sensibilidad frente al fenómeno que se esté abordando.

Las anécdotas, los relatos, las historias, todas aquellas situaciones presentadas en la vida se convierten en un cúmulo de conocimiento que sirve para la recolección de información importante para la comprensión de realidades cambiantes.

“La fenomenología como método de investigación cualitativa halla su riqueza en la interpretación de los fenómenos en su fuero interno, en su contexto natural y con un alto sentido de la profundidad. En virtud de sus raíces filosóficas, la realidad es interpretada mediante la aplicación de técnicas cualitativas profundas que otorgan gran relevancia al discurso, la empatía y el significado de las experiencias humanas”. (De los reyes & Rojano , 2019)

Es así que para la presente investigación, se toma como base las experiencias de un grupo de docentes que hacen parte de la Dirección Nacional de Escuelas, las

cuales sirven para la recolección de información, siendo interpretada para una mejor comprensión de la realidad, la cual adquiere conocimiento para la obtención de resultados, (Aguirre, 2018, pág. 59) afirma que la “fenomenología juega un papel activo en la comprensión constitutiva del sujeto. Esta sección, entonces, tendrá como fin señalar la pertinencia de la fenomenología en las ciencias sociales y la educación”. Es así que es importante desarrollar investigaciones fenomenológicas en el campo de la educación, abriendo camino a otros métodos de actuación para la interpretación de resultados.

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque de investigación nace a partir del paradigma cualitativo, ya que recopila información de las políticas de evaluación docente en la Dirección Nacional de Escuelas, iniciando con un proceso de recolección de datos, a partir de las relaciones descubiertas, sus categorías y proposiciones teóricas. Pretenden descubrir una teoría que justifique los datos. Mediante el estudio de los fenómenos semejantes y diferentes analizados, desarrolla una teoría explicativa. (Goetz & LeCompt, 1985)

La investigación de tipo cualitativo se centra en el descubrimiento de constructos y proposiciones a partir de una base de datos o fuentes de evidencia (observación, entrevista, documentos escritos...). A partir de los datos, que se ordenan y clasifican, se generan constructos y categorías. Busca la transferibilidad, no la generalización científica.

Las características básicas de los estudios cualitativos se centran epistemológicamente en la hermenéutica, la fenomenología y el interaccionismo simbólico, parte del supuesto de que los actores sociales no son meros objetos de

estudio como si fueran cosas, sino que también son reflexivos hablan en diferentes lenguajes figurados.

3.3. Tipo de investigación

Se utilizó un estudio de tipo descriptivo el cual según Guevara (2020, pág. 163-173) se efectúa cuando se desea describir, en todos sus componentes principales, una realidad. Además de encargarse de puntualizar las características de la población que se está estudiando. De igual manera se enfoca el estudio hermenéutico interpretativo según las orientaciones de Miguel Martínez Miguélez, tomando como técnica de investigación el análisis documental de las políticas públicas materializadas en las diferentes leyes, decretos y documentos elaborados por el Gobierno Nacional sobre evaluación de docentes.

3.4. Diseño de la investigación

El estudio responde a un diseño no experimental ya que la presente investigación, no presenta manipulación de variable alguna; esta involucra la recolección de datos en un momento determinado y en un tiempo único. Hernández (1998) plantea que la recolección de datos permite demostrar que las variables se correlacionan entre sí. De igual manera el desarrollo de la presente tesis de investigación se llevó a cabo en cuatro fases que lograron el despliegue estratégico para poder alcanzar los resultados esperados.

1. La primera fase tiene que ver con la recolección de información documental.
2. La segunda fase tiene que ver con el análisis de la información.
3. La tercera fase es la integración de la información
4. La cuarta fase es la interpretación de los resultados para poder transformarlos en conocimiento.

3.5. Técnica de Investigación

Observación

La observación es una técnica utilizada en diferentes investigaciones para la obtención de información, la cual consiste en observar y tomar información de importancia sobre el fenómeno que se está investigando.

Para Salgado (2012) “La observación es la técnica de investigación básica, sobre la que se sustentan todas las demás, ya que establece la relación básica entre el sujeto que observa y el objeto que es observado, que es el inicio de toda comprensión de la realidad.

Según Bunge citado por Salgado, la observación en cuanto es un procedimiento científico, se caracteriza por ser: Intencionada: porque coloca las metas y los objetivos que los seres humanos se proponen en relación con los hechos, para someterlos a una perspectiva teleológica. Ilustrada: porque cualquier observación para ser tal, está dentro de un cuerpo de conocimientos que le permite ser tal; solo se observa desde una perspectiva teórica. Selectiva: porque necesitamos a cada paso discriminar aquello que nos interesa conocer y separarlo del cúmulo de sensaciones que nos invade a cada momento. Interpretativa: en la medida en que tratamos de describir y de explicar aquello que estamos observando. Al final de una observación científica nos dotamos de algún tipo de explicación acerca de lo que hemos captado, al colocarlo en relación con otros datos y con otros conocimientos previos”.

Es por esta razón que la observación es eje fundamental para la recolección de información, ya que como se dijo con anterioridad, es la técnica por excelencia sobre la que se sustentan las demás técnicas de recolección, situación que la hace

particular para la obtención de datos relevantes que sirvan de base para la construcción del conocimiento.

La entrevista

Para el desarrollo de la presente tesis de investigación se tomó como instrumentos de recolección la entrevista, ya que es una de las herramientas más utilizadas en investigación cualitativa, tal y como lo plantea Vargas (2012, pág. 119) “La entrevista, es una de las herramientas para la recolección de datos más utilizadas en la investigación cualitativa, que permite la obtención de datos o información del sujeto de estudio mediante la interacción oral con el investigador”.

Por la razón expuesta, se plantean una serie de preguntas relacionadas con el tema de investigación abordado, las cuales sirven de referente para la recolección de la información necesaria, la cual a través de la metodología utilizada se transforma en conocimiento que sirve para dar a conocer a la comunidad en general el abordaje investigativo desarrollado. De igual manera, la entrevista permite identificar los factores de cambio, los cuales permiten determinar las categorías de análisis para la matriz de impactos cruzados.

Escenario de Estudio y participantes

Población: El presente estudio se realizó con directivos docentes y docentes de tiempo completo escogidos al azar, exclusivamente del complejo educativo Enrique Santos Castillo, además de los aportes de docentes universitarios, quienes guiaron el proceso de aprendizaje. De igual manera se recolectó información de las principales normas que en materia de educación se están aplicando por parte del Ministerio de Educación Nacional y como estos se relacionan con las normas establecidas por la Dirección Nacional de Escuelas.

Muestra: Del total de docentes que hacen parte de la Dirección Nacional de Escuelas se escogió una muestra, según Hernández y otros (2010), al respecto menciona que: “es una muestra... cuando todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos” (pág. 176). Para el presente caso son docentes que hacen parte del Complejo Educativo Enrique Santos Castillo de la Dirección Nacional de Escuelas, haciendo claridad que no se tratará de una muestra probabilística que vulnere el enfoque de la investigación, sino que valida la existencia de una relación efectiva entre quienes brinden su opinión.

a. Estrategia de Producción de Datos

Con el fin de lograr recopilar la información correspondiente, se procedió a identificar categorías clave que permitieron abordar el trabajo a partir del estudio fenomenológico, las cuales se relacionan directamente con el planteamiento del problema y se operacionalizan a través de la información recolectada en la Dirección Nacional de Escuelas, que no pretenderán medir el fenómeno, sino que servirán para describir y ser tomados como referente en todo el análisis cualitativo como se menciona a continuación:

Tabla 1
Listado de Categorías y Factores de Cambio

Categorías	Factores de cambio
C1 Evaluación de Competencias Docentes	1.1 Manejo didáctico 1.2 Cumplimiento del plan de estudios 1.3 Pertinencia de la Evaluación 1.4 Transversalización de Derechos Humanos y Transparencia Institucional
C2 Evaluación para la Permanencia del Docente	2.1 Aplicación de pruebas de rendimiento académico por parte de los estudiantes 2.2 Actualización constante

	2.3 Despliegue del nivel actitudinal para el cumplimiento de los objetivos de la asignatura.
C3 Pago por Merito	3.1 Materialización de estímulos económicos para el desempeño docente.
C4 Evaluación del Desarrollo Profesor	4.1 Aplicación de estímulos por el comportamiento docente
	4.2 Actualización del conocimiento
	4.3 Producción académica
	4.4 Participación del docente en actividades de proyección social
C5 Autoevaluación	5.1 Vinculación de la autoevaluación como mecanismo de mejora continua para los procesos de desarrollo profesoral
	5.2 Toma de decisiones frente a los procesos de autoevaluación

Nota: En la tabla anterior se muestra las categorías de análisis y los factores de cambio que devienen de esas categorías planteadas, como ejes importantes para el despliegue de las acciones a trabajar en el proyecto de investigación.

Cursio (2018) manifiesta que la estrategia de recolección de información son aquellos caminos a través de los cuales se establecen las relaciones o mediaciones instrumentales entre el investigador y el consultado, con el fin de obtener la recolección de datos y el logro de los objetivos.

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se aplicó el método Delphi, el cual tiene como finalidad realizar convergencia de opiniones entre expertos, para lo cual Godet M (2007) expresa:

“Aparentemente el Delphi parece un procedimiento simple, fácilmente aplicable en el marco de una consulta a expertos. Sin embargo, existe el riesgo de que los fracasos y/o decepciones desanimen a los usuarios aficionados. El método viene bien para las aplicaciones decisionales, pero debe estar adaptada en función del objetivo del estudio para la prospectiva”

El Método Delphi emerge en relación a temas precisos, mediante preguntas a expertos para la toma de decisiones las cuales surgen de las variables de análisis

planteadas en el proyecto de investigación (Evaluación de competencias docentes, evaluación para la permanencia del docente, pago por mérito, evaluación del desarrollo profesoral, autoevaluación), los factores de cambio emergen de un consenso de los docentes involucrados pero en la valoración permite apreciar la perspectiva desde diferentes puntos de vista.

3.7 Descripción de instrumentos

En todo estudio la recolección de datos se realiza a través de un instrumento, el instrumento a utilizar en la presente investigación fue el Mic Mac (Matriz de Impactos Cruzados) el cual permite valorar la información a través de un software que responde a las características planteadas por Herrera & Mendoza (2018) con relación a confiabilidad, validez y objetividad.

Godet (2007) Expresa que esta fase consiste en la identificación de categorías clave, es decir, esenciales a la evolución del sistema, mediante una clasificación directa (de realización fácil), y posteriormente por una clasificación indirecta para matrices de impactos cruzados con Multiplicación Aplicada para una Clasificación.

De igual manera se utilizó en análisis documental y la guía de entrevista como instrumentos de recolección de información, logrando con ello dar una mejor claridad y orden al trabajo realizado.

3.7.1 Validez

Para ello se utilizó el “El método estructural Mic Mac que busca analizar de manera cualitativa las relaciones entre las categorías que componen un sistema dentro de una empresa, organización, sociedad, país etc”. (Godet, 2007). Es una herramienta diseñada por Godet (2000) cuya función principal es facilitar la estructuración de ideas. En general, posibilita la descripción de un sistema / modelo,

a partir del diligenciamiento de una matriz; orientada verticalmente a la descripción del grado de influencia y horizontalmente a la descripción del grado de dependencia de cada una de las categorías dispuestas para el efecto, las cuales parten de unos factores claves identificados por los expertos temáticos y validados por los mismos.

3.7.2 Confiabilidad

El método MICMAC es un método confiable ya que fue avalado por la escuela francesa de prospectiva, aportando con teorías que se basan en el reconocimiento de futuros escenarios, de igual manera el aplicativo es un software gratuito financiado por el Círculo de Acción Prospectiva (CAP prospectiva).

3.8. Propuesta de análisis de datos

La presente investigación partió de un conjunto de escenarios posibles que se plantean con el fin de identificar las categorías clave de la investigación, las cuales son aquellas que determinan la motricidad del sistema y que son las que deben ser trabajadas con más importancia porque pueden influir en un futuro posible.

Los resultados se describen a través de gráficos, los cuales son arrojados por el sistema y que requieren ser interpretados para dar a conocer las conclusiones producto del análisis de la información, pero que en ningún momento pretende medir desde otro enfoque diferente al estudio del fenómeno cualitativo que nos ocupa, solo se obtuvieron valores referencia para describirlo.

3.9. Aspectos éticos

El desarrollo de la presente tesis de grado, se realiza previo consentimiento anexo de la recolección de información, la cual contó con el consentimiento

informado de los docentes y estudiantes involucrados, que coadyuvaron a poder brindar la información necesaria y así poder alimentar las matrices del presente estudio de investigación.

Además, en concordancia con los artículos 5 y 6 del Código de Ética de la Actividad Investigadora de la universidad (2018), en los que se destaca el anonimato de los docentes entrevistados y el de los estudiantes involucrados.

Asimismo, se cumplió con la presentación del trabajo final con el fin de pasar por un software anti plagio debiendo obtener un porcentaje inferior al 20% como requisitos de la Universidad.

Capítulo IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

Los resultados de la presente investigación se derivan de la descripción e interpretación de las matrices arrojadas del software (MICMAC), el cual permitió establecer un cruce de información con unas categorías clave que pueden afectar el sistema a futuro, de igual manera se realizó una interpretación de las variables de análisis encontradas con relación a la normatividad existente frente a la evaluación del docente en la Dirección Nacional de Escuelas. Además, sirvieron como eje para determinar la relación entre cada una de las variables identificadas.

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Después de lograr la integración de información y poder identificar las variables del presente proyecto de investigación, se procedió a construir una matriz Delphi, la cual permite identificar aquellos factores de cambio que se encuentran presentes al momento de pensar en una evaluación de los docentes en la Dirección Nacional de Escuelas.

Tabla 2

Matriz Delphi de los Factores de Cambio con relación a la evaluación docente.

Factores de Cambio		Relación de importancia					Promedio
		D1	D2	D3	D4	D5	
1	Manejo didáctico	2	3	3	2	2	2,4
2	Cumplimiento del plan de estudios	3	2	2	2	2	2,2
3	Pertinencia de la Evaluación académica	3	3	2	3	3	2,8
4	Transversalización de Derechos Humanos y Transparencia Institucional	2	3	3	3	3	2,8

5	Aplicación de pruebas de rendimiento académico por parte de los estudiantes	2	3	3	2	2	2,4
6	Actualización constante del docente	3	4	4	3	3	3,4
7	Despliegue del nivel actitudinal para el cumplimiento de los objetivos de la asignatura.	4	4	4	3	4	3,8
8	Materialización de estímulos económicos para el desempeño docente.	2	3	3	3	3	2,8
9	Aplicación de estímulos afectivos por el comportamiento docente	3	3	4	3	3	3,2
10	Actualización del conocimiento universitario	3	3	3	3	3	3
11	Producción académica	3	4	3	4	4	3,6
12	Participación del docente en actividades de proyección social	2	3	3	3	3	2,8
13	Vinculación de la autoevaluación como mecanismo de mejora continua para los procesos de desarrollo profesoral	4	3	3	3	4	3,4
14	Toma de decisiones frente a los procesos de autoevaluación	2	3	3	2	3	2,6

Nota: En la presente tabla se muestra los factores de cambio que fueron evaluados por expertos temáticos en relación con la evaluación docente, otorgando una relación de baja a una importancia potencial, identificando los mejores promedios para la identificación de escenarios futuros.

- 1- Baja Importancia
- 2- Importancia media
- 3- Importancia Alta
- 4- Importancia Potencial

Después aplicar el método Delphi se evidencia la convergencia de opiniones de los docentes participantes, quienes plantearon sus puntos de vista los cuales sirvieron como partida para el desarrollo del presente trabajo de investigación y ayudaron para iniciar un proceso de toma de decisiones en el campo de la evaluación docente.

En la matriz se puede identificar los promedios de los resultados arrojados, en los cuales existen promedios de alta importancia y potencialmente importantes para el desarrollo del trabajo realizado, donde juega un papel importante la actualización constante del docente con el fin de mantener un conocimiento acorde a las necesidades de los estudiantes conforme al contexto cambiante.

De igual manera el despliegue del nivel actitudinal para el cumplimiento de los objetivos de la asignatura es de vital importancia para el proceso de evaluación docente, pues de aquellas acciones, cualidades y condiciones permiten una apertura a nuevas realidades las cuales se relacionan con los estímulos afectivos los cuales permiten entender que cada docente es un ser humano del mundo y para el mundo, es entender que cada persona es un sujeto con derechos y deberes que siente cada momento el desarrollo del proceso académico.

También es importante evidenciar como la producción académica y la vinculación de la autoevaluación como mecanismo de mejora continua para los procesos de desarrollo profesoral también son ejes importantes que según la matriz Delphi deben ser trabajados y priorizados.

Ahora bien, estos elementos que a primera vista arroja el desarrollo del presente trabajo de investigación, son aspectos que al ser identificados logran dar una primera aproximación a esos escenarios que posiblemente se están presentando en la Nacional de Escuelas y que son importantes para tener presente al momento de aplicar la Matriz de impactos cruzados.

Tabla 3 *Definición de las categorías identificadas*

N°	Long label	Short label	Description
1	Manejo didáctico	DIDÁCTICA	Manejo que tiene los docentes para desarrollar sus actividades laborales y formas de impartir el conocimiento
2	Cumplimiento del plan de estudios	PLANESTUDI	El cumplimiento del desarrollo del plan de estudios permite tener una planeación educativa acorde a las necesidades de los estudiantes
3	Pertinencia de la Evaluación	EVALUPERTI	Una evaluación pertinente frente al desarrollo de las asignaturas que se imparten permite garantizar una formación para el desempeño del egresado para la vida laboral
4	Transversalización de Derechos Humanos y	TRANS-DH	Una formación impartida por docentes enfocada en Derechos Humano,

	Transparencia Institucional		Permite entender nuestra condición como seres humanos que somos, además de los deberes y derechos para una vida digna en medio de la sociedad
5	Aplicación de pruebas de rendimiento académico por parte de los estudiantes	PRUE-RENDI	Las pruebas de rendimiento para verificar si efectivamente el docente posee las capacidades necesarias, es fundamental para poder entender que siempre se está en un aprendizaje continuo para mejorar las condiciones de desempeño.
6	Actualización constante	ACTUADOCEN	La actualización hace parte del quehacer diario de los docentes, quien no está conociendo las nuevas dinámicas cambiantes del contexto tiende a estar por fuera de lo que realmente se desea en el campo de la Educación.
7	Despliegue del nivel actitudinal para el cumplimiento de los objetivos de la asignatura.	ACTITUD	La actitud marca el compromiso que tiene el docente para impartir la asignatura, su estado de ánimo, su forma de vestir, su alegría, entusiasmo, creatividad, conforman un conjunto de acciones que transforman el ámbito de la docencia
8	Materialización de estímulos económicos para el desempeño docente.	ESTIMULOEC	Es necesario que un docente cuente con los estímulos económicos correspondientes para poder ejercer su desempeño conforme a su motivación tanto interior como exterior
9	Aplicación de estímulos afectivos por el comportamiento docente	ESTIMU-EMO	Los estímulos emocionales son parte fundamental para el quehacer docente, cada mañana un buen saludo, un saludo de bienvenida, una carta de agradecimiento, entre otros son formas de incentivar y mostrar la importancia del docente en el proceso de formación
10	Actualización del conocimiento	ACTU-CONOC	Actualizar el conocimiento permite entender las dinámicas cambiantes del contexto, es saber entender las nuevas generaciones y la forma como actuar frente a los cambios sociales y culturales
11	Producción académica	PROD-ACA	Una de las funciones esenciales de la docencia es la investigación, razón por la cual el estar produciendo conocimiento, es eje fundamental para ejercer la actividad y poder fundamentar el desempeño conforme a los criterios de otros autores de la materia.

12 Participación del docente en actividades de proyección social	PROYEC-SOC	La proyección social es una forma de entender que somos parte de la sociedad y que de ella dependen todas nuestras actuaciones, hacia ella van enfocados los esfuerzos, es por esta razón que para un docente es importante tener un contacto más cercano a la comunidad.
13 Vinculación de la autoevaluación como mecanismo de mejora continua para los procesos de desarrollo profesoral	AUTOEVALUA	Una autoevaluación es una forma de entender que siempre estamos en un proceso de mejora continua y que la docencia no es un producto terminado, sino que requiere de la actualización constante.
14 Toma de decisiones frente a los procesos de autoevaluación	TOMADECISI	Un docente debe estar en la capacidad de tomar decisiones frente a los acontecimientos que se presentan en el aula de clase, cada momento es necesario entender los cambios de la sociedad y como poder dar solución oportuna y clara a esos cambios de los estudiantes en medio del contesto.

Nota: En la presente tabla se muestra los datos cargados en el software MICMAC Método actualizado por Michel Godet. Aplicativo gratuito financiado por el Círculo de Acción Prospectiva (CAP prospectiva) y en el cual permite identificar la definición de las categorías de análisis además del nombre largo y corto utilizado en el software

Una de las acciones que son necesarias realizar en el software, es la definición de aquellas variables que fueron identificadas a través del DELPHI, aunque existe una primera aproximación, el cruce de cada una de las variables permite identificar aquellas variables clave que son las que se hace necesario identificar en el sistema.

Tabla 4 *Valoración del Sistema*

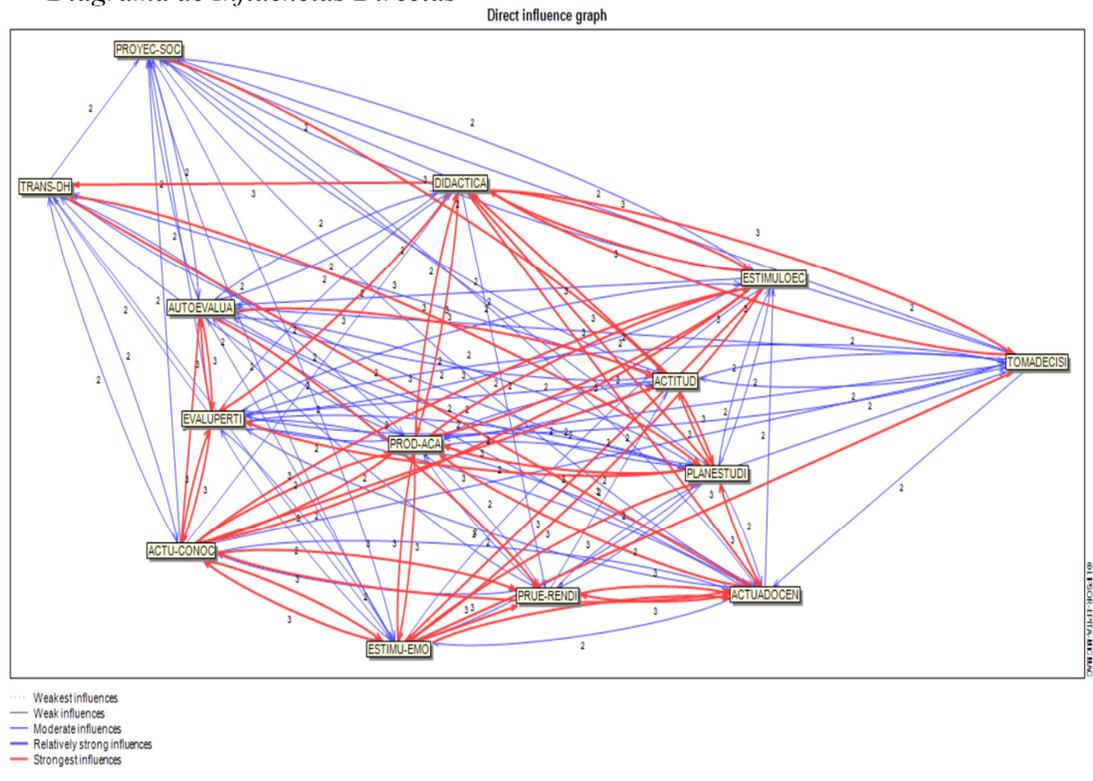
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	1	1	1	1
1 : DIDACTICA	0	3	3	3	2	3	P	3	P	P	3	2	2	3
2 : PLANESTUDI	P	0	3	2	2	2	3	2	2	P	3	2	2	2
3 : EVALUPERTI	2	2	0	2	P	2	1	2	2	3	2	2	3	2
4 : TRANS-DH	1	3	1	0	1	3	1	0	0	2	2	2	1	0
5 : PRUE-RENDI	1	2	1	1	0	3	2	1	1	2	2	1	2	1
6 : ACTUADOCEN	P	3	2	1	3	0	1	2	2	3	3	2	1	1
7 : ACTITUD	3	3	2	2	1	P	0	3	3	P	2	2	2	2
8 : ESTIMULOEC	3	2	2	1	1	P	P	0	3	3	3	2	2	2
9 : ESTIMU-EMO	P	3	2	2	3	3	P	2	0	3	3	2	2	3
10 : ACTU-CONOC	2	P	3	2	3	2	3	3	3	0	3	2	3	2
11 : PROD-ACA	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	0	1	2	1
12 : PROYEC-SOC	1	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	0	2	2
13 : AUTOEVALUA	2	2	3	1	3	2	3	1	1	1	1	2	0	1
14 : TOMADECISI	3	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	0

Fuente: Sánchez & Buriticá (2021)

Rango de Influencias de 0 a 3. Con posibilidad de identificar las influencias potenciales

- 0- Sin Influencia
- 1- Baja Influencia
- 2- Influencia Moderada
- 3- Influencia Fuerte
- 4- Influencia Potencial

Con relación a los resultados otorgados por los docentes con una experiencia superior a 16 años y que se desprenden de la materialización de la tabla anterior, se puede evidenciar que se otorgaron unos valores que permiten calificar cada una de las variables identificadas en los factores de cambio y que van en una escala de 0 sin influencia, hasta un valor P de potencial, datos que sirven de referente para que a través del software se puedan tratar y convertir en conocimiento útil para la toma de decisiones.

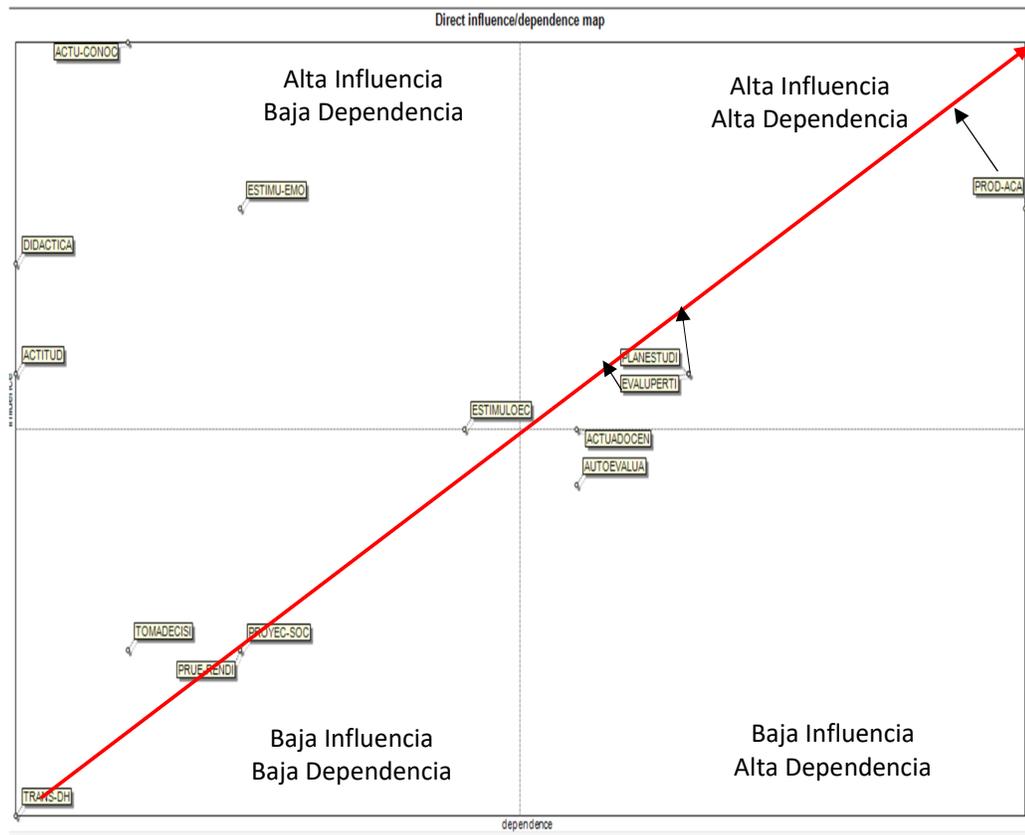
Figura 3*Diagrama de Influencias Directas*

Nota: Software MICMAC Método actualizado por © Michel Godet. Aplicativo gratuito financiado por el Círculo de Acción Prospectiva (CAP prospectiva), en el cual se observa la fuerza con las cuales se identifican las características del proyecto de investigación.

Al realizar el análisis de influencias directas, se puede evidenciar que existen algunas variables que tienen unas influencias fuertes en el sistema tal como se observa en el gráfico anterior como los son:

Estímulos emocionales, producción académica, actitud, didáctica, y actualización del conocimiento, términos que evidencian la relación que tienen las otras variables con las antes mencionadas, donde la mayoría de relaciones confluyen en un encuentro con las variables que tienen más motricidad y que permiten una relación directa por la importancia de las mismas para el desarrollo de las actividades.

Figura 4*Matriz de Influencias Directas*

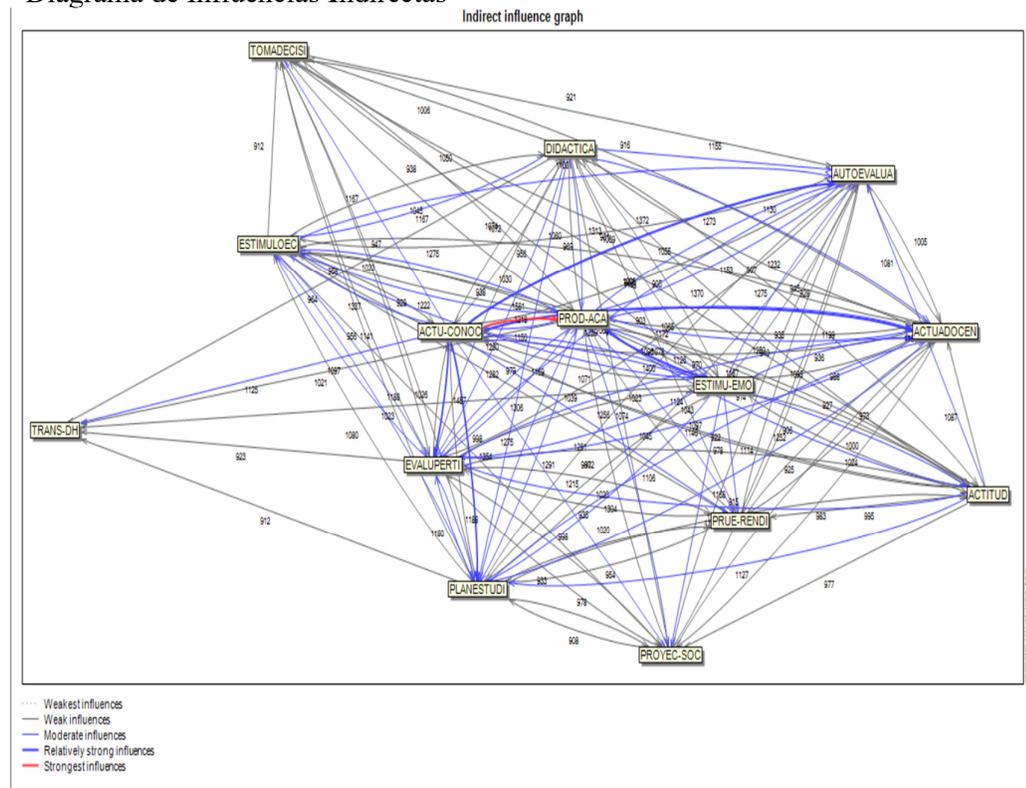


Nota: Software MICMAC Método actualizado por © Michel Godet. Aplicativo gratuito financiado por el Círculo de Acción Prospectiva (CAP prospectiva), en el cual se evidencia las variables de más poder y que influyen en el sistema con alta influencia, alta dependencia.

Después de realizar un análisis a la matriz de influencias directas, se puede apreciar que existen tres variables que tienen una influencia fuerte en el sistema y una alta dependencia, lo cual las convierte en variables clave para ser trabajadas a futuro, es claro que en el proceso de evaluación docente, la producción académica, el desarrollo del plan de estudios conforme está estipulado en los contenidos programáticos y un proceso de evaluación pertinente para el proceso de aprendizaje son aquellas acciones que deben ser trabajadas porque a futuro pueden generar problemas para la Dirección Nacional de Escuelas (DINAE), mientras la autoevaluación de los docentes y su actualización depende exclusivamente de la organización, razón por la cual tienen una alta dependencia de la misma y baja influencia en el proceso de evaluación, tienen una alta influencia en el proceso de

evaluación pero tienen una baja dependencia del sistema, razón por la cual no dependen del mismo sino de otros factores externos o internos pero que no se relacionan directamente con el sistema.

Figura 5
Diagrama de Influencias Indirectas

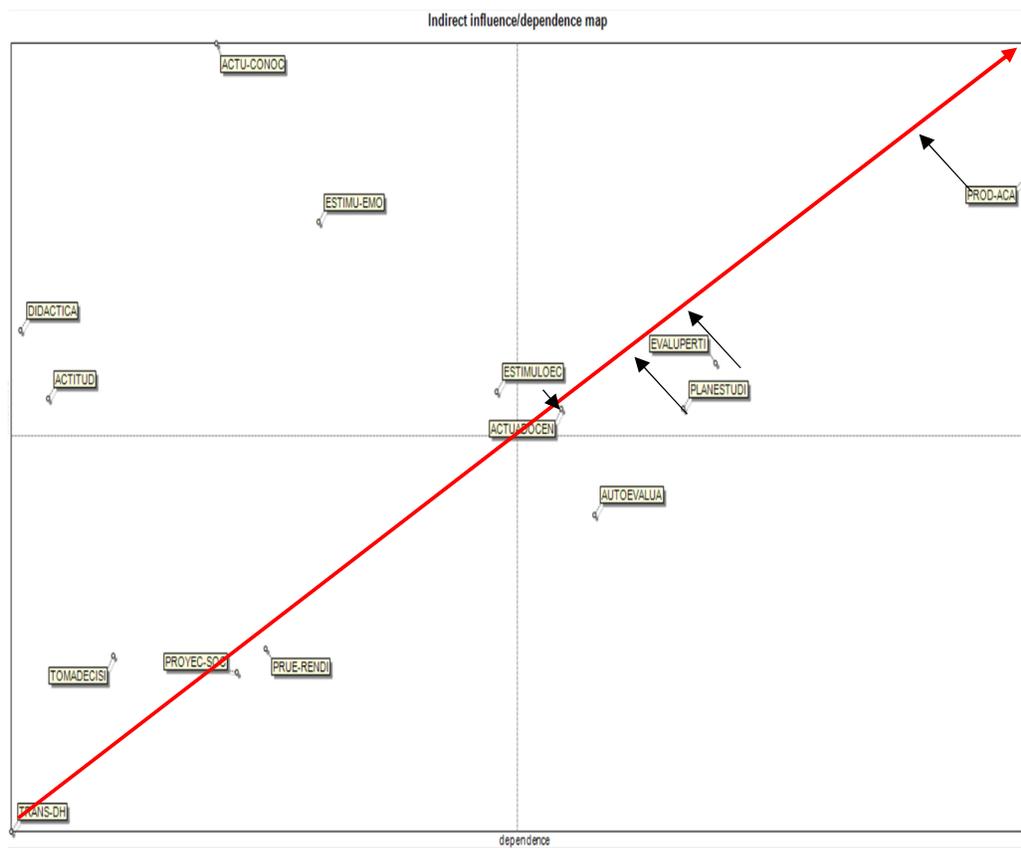


Nota: Software MICMAC Método actualizado por © Michel Godet. Aplicativo gratuito financiado por el Círculo de Acción Prospectiva (CAP prospectiva), en el cual se observa la fuerza con la cuales se identifican las características del proyecto de investigación.

Después de realizar un análisis con relación a las influencias indirectas que se presentan en el proceso de evaluación docente en la Dirección Nacional de Escuelas, se puede apreciar que la actualización del conocimiento y la producción académica son variables que tienen una fuerte influencia en el sistema y las cuales de manera indirecta hacen presencia para el proceso de evaluación, pues aunque no están directamente relacionadas son importantes en el proceso de enseñanza- aprendizaje y por ende tiene una fuerte influencia del sistema de manera indirecta.

Figura 6

Matriz de Influencias Indirectas



Fuente: Software MICMAC Método actualizado por © Michel Godet. Aplicativo gratuito financiado por el Círculo de Acción Prospectiva (CAP prospectiva) en el cual se evidencia las variables de más poder y que influyen en el sistema con alta influencia, alta dependencia.

Después de realizar un análisis a la matriz de influencias indirectas, se puede evidenciar que la producción académica, la evaluación pertinente, el plan de estudios y los estímulos, son variables que, aunque no tienen una relación directa con el sistema, presentan una alta influencia y dependencia, razón por la cual se requiere poner mucha atención para garantizar que dichas variables permanezcan en el proceso de evaluación docente pues son importantes para el proceso de mejora continua.

Tabla 5

Análisis Legal de Evaluación Docente

DOCUMENTO MINISTERIO EDUCACIÓN	DESCRIPCIÓN	EVALUACIÓN POR PARTE DE DOCENTES QUE HACEN PARTE DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE ESCUELAS										
		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	PROM
L-115-1994	Aplicar criterios y procedimientos para evaluar la calidad de la enseñanza que se imparte, el desempeño profesional del docente y de los directivos	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1,1
L-508-1999-001	Con el objeto de mejorar la calidad de la Educación, los docentes y directivos docentes del sector oficial del país serán evaluados cada dos (2) años mediante la aplicación de una prueba integral, que tendrá dos componentes 1. El académico pedagógico 2. El de desempeño en el sitio de trabajo	3	3	2	4	3	3	4	2	4	3	3,1
D-620-2000	La evaluación de los docentes comprenderá dos componentes: 1. El académico pedagógico, constituido por: a) Una prueba general de pedagogía, aplicable a todos los docentes en ejercicio, independientemente del nivel, ciclo o área en que preste sus servicios, y b) Una prueba específica, aplicable a todos los docentes, incluso los que están en comisión, según la selección que realice el propio docente de acuerdo con su área de formación o con el área en que mejor se ha desempeñado. 2. El de desempeño en el sitio de trabajo constituido por procesos orientados a evaluar el dominio operacional en el lugar donde desarrolla su labor educadora.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,0
D-1278-2002	Corresponde a las instituciones de educación verificar los objetivos de la evaluación, conocer los méritos de los docentes y directivos docentes y	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3,2

	comprobar la calidad de su actuación frente al estudiantado y a la comunidad, en lo atinente al desempeño de sus funciones.											
D-2582-2003	La evaluación de desempeño se referirá a la idoneidad ética y pedagógica que requiere la prestación del servicio educativo, y describirá el grado de cumplimiento de las responsabilidades inherentes al cargo que desempeña el docente o el directivo docente. El rector o director informará a la comunidad educativa sobre los fines y la metodología de la evaluación de desempeño, y como superior inmediato, evaluará a los docentes, orientadores y coordinadores.	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1,2
GM-31-2008	El proceso de evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes busca contribuir al mejoramiento de la labor de los educadores, propiciando en ellos la reflexión sobre su propio desempeño y su responsabilidad	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1,4

Nota: Documento adaptado de la investigación realizada por (Sánchez Cotrino, 2014), donde se evidencia un conglomerado de las principales normas en el campo de evaluación docente y su puntaje por parte de docentes de la Dirección Nacional de Escuelas.

- 1- Baja Importancia
- 2- Importancia media
- 3- Importancia Alta
- 4- Importancia Potencial

De igual manera se realizó la adaptación de una tabla de análisis frente al tema legal en materia de evaluación docente, con el fin de identificar si existe una relación directa entre la normatividad establecida por el Ministerio de Educación Nacional con las políticas y directrices emanadas por la Dirección Nacional de Escuelas. La misma

se elaboró teniendo en cuenta, los documentos, Decretos o Leyes de los que provienen las unidades de análisis, así en la parte izquierda de la tabla se puede apreciar con la letra L si corresponde a una Ley, con la letra D si corresponde a un Decreto, en el caso de las letras GM corresponde a la Guía Metodológica, el número que sigue a la letra corresponde al año en que fue publicada, en las unidades de análisis.

Con relación a los criterios otorgados por el personal de docentes que fueron escogidos para el desarrollo de la presente investigación, es claro que en la actualidad la Dirección Nacional de Escuelas, no está aplicando los criterios y procedimientos para evaluar la calidad de la enseñanza que se imparte, el desempeño profesional del docente y de los docente directivo, pues en muchos casos los docentes directivos no tienen los criterio de pertenencia hacia la escuela de formación o en muchos casos desconocen sus funciones esenciales en el proceso de formación.

También es claro que no se está aplicando una prueba integral para el proceso de evaluación docente con los componentes (académico pedagógico y de desempeño en el sitio de trabajo).

Tampoco es claro como el rector o director informa a la comunidad educativa sobre los fines y la metodología de la evaluación de desempeño, y como superior inmediato evalúa a los docentes, orientadores y coordinadores, además de como la evaluación anual de docentes contribuye al mejoramiento de la labor de los educadores, estos resultados son importantes para tener una visión exógena del proceso de evaluación en la Dirección Nacional de Escuelas y no tener una visión endógena frente al tema de evaluación docente.

4.2 Discusión de resultados

La presente tesis de investigación estuvo orientada a identificar la importancia que tiene la evaluación docente en la DINAE y su grado de relación con las políticas establecidas por el Ministerio de Educación Nacional, en tal sentido se procedió a recolectar información que sirviera de punto de partida para el análisis correspondiente y poder tener bases estructurales para el constructo del proyecto de investigación.

Es así que, después de identificar el problema de investigación y la población muestra, se procedió a verificar la técnica e instrumentos a través del cual se realizaría el análisis de la información para poder interpretarla y convertirla en conocimiento.

Después de un largo tiempo de investigar, analizar e interpretar información, se procedió a utilizar la herramienta MICMAC y matrices de recolección de información, las cuales sirvieron para determinar que las políticas de evaluación docente que actualmente está utilizando la DINAE en su gran mayoría no cumplen con algunas normas que fueron puestas a correlación y que hacen parte de las normas establecidas por el MINEDUCACION, como el Decreto 620 de 2000 que “establece reglas y criterios para la evaluación de docentes en ejercicio, al servicio del Estado” que define en su artículo segundo el “desempeño en el sitio de trabajo” en torno a los procesos orientados a evaluar el dominio operacional, entre otros factores de suma importancia para la calidad educativa.

También es importante tener presente que a partir de propuestas como la del profesor Juan Carlos Guzmán en su publicación *¿Qué y Cómo Evaluar el Desempeño Docente*, quien plantea evaluar a partir de las dimensiones del (*Dominio de lo enseñado, manejo de los aspectos didácticos, el pensamiento didáctico del maestro y la motivación, responsabilidad y autoeficacia docente*) y de la información suministrada por los docentes administrativos; se identificaron categorías y factores de cambio, los cuales fueron

trabajados a través de la matriz de impactos cruzados, encontrando que a futuro es necesario tener mucho cuidado con la producción de conocimiento, pues se evidencia que se encuentra como una variable clave para ser trabajada y que en el transcurso del tiempo tiende a generar un gran conflicto de interés debido a que los docentes no se encuentran comprometidos con la participación en el desarrollo de proyectos de investigación, situación por la cual es necesario generar estrategias que promuevan la producción y elaboración de productos de investigación.

De igual manera es necesario verificar si la evaluación que desarrolla el docente para con los estudiantes, es acorde a las necesidades del contexto cambiante, procurando por realizar una evaluación para el aprendizaje y disminuir la evaluación del aprendizaje, con el fin de que los estudiantes aprendan para la vida institucional y no para el momento del desarrollo de la evaluación.

A partir de la conceptualización que hace el Doctor Felipe Martínez Rizo en su estudio *“La Evaluación de Docentes de Educación Básica – Una Revisión de la Experiencia Internacional*, quien define las que él llama *las dimensiones del Buen Maestro*, consideramos que es de suma importancia un adecuado proceso de control para el cumplimiento de los contenidos impartidos por los docentes, ya que después de realizar el intercambio de información se pudo identificar que en muchos casos los docentes tienen como deber impartir un contenido en la asignatura, pero terminan dando otro tipo de información que no tiene que ver con los contenidos que se deben orientar en la materia.

Es claro existen unas políticas estandarizadas para todas las instituciones de educación superior por parte del MINEDUCACION, las cuales enfatizan en las responsabilidades de los docentes, pero se dejan a un lado los estímulos que deben ser otorgados, apartándose del campo humano de la persona, pero aun así muchas

universidades a nivel mundial han tejido mejoras para fortalecer la labor docente, lo cual no se evidencia contundentemente en la DINAE, los docentes no tienen un proceso de mejora continua o un plan de desarrollo profesoral que permita mejorar las condiciones laborales y personales para impartir una educación bajo los mejores estándares de calidad en el proceso educativo.

Es importante tener presente que después de realizar el presente trabajo de investigación, se pudo identificar que la responsabilidad de la evaluación del desempeño docente, no es solo responsabilidad de la institución universitaria, sino de las entidades territoriales, regionales y nacionales que tengan alguna relación con el campo de la educación, por consiguiente, alcaldías, gobernaciones, MINEDUCACION, tienen una gran responsabilidad en el tema de evaluación docente, como un proceso formativo y no deformativo. Es identificar las necesidades de quienes dan a conocer la información para la producción del conocimiento y tratar de mejorar las condiciones laborales y no aplicar una evaluación rigurosa y en busca de afectar los intereses del docente. Es tomar las acciones como un proceso de mejora continua para bien de la institución.

También se puede identificar a través del trabajo desarrollado que los docentes no tienen la continuidad necesaria para los procesos de formación y para la DINAE, como se prevé en la ley 715 de 2001 que entre otras, dispone criterios de evaluación, capacitación y “permanencia” para los docentes, en alguna época fueron posiblemente más importantes los apoyos a la seguridad ciudadana que la formación de sus estudiantes, lo cual se pone en contravía frente a las políticas establecidas por el MINEDUCACION, donde el estudiante es el centro del aprendizaje, pasando a ser un actor más del sistema de formación policial sin oportunidades de participar y opinar sobre las necesidades y derechos que le asisten al interior del proceso de formación.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

A manera de conclusión es importante dar a conocer a la comunidad educativa los avances producto del desarrollo de la presente investigación con relación al tema de evaluación docente en la Dirección Nacional de Escuelas, donde se puede identificar que se realiza un proceso interpretación de la información que permite ver como las políticas adoptadas por el Ministerio de Educación Nacional no tienen una estrecha relación con las actuales que en materia de evaluación docente se llevan a cabo por parte de la Dirección Nacional de Escuelas, aun no se ve la docencia como una función sustantiva de la educación, sino como un componente del Sistema Educativo el cual posiblemente puede ser desarrollado por cualquier funcionario de la Educación.

Lo anterior, siempre y cuando haya culminado los estudios de técnico profesional en servicio de policía, se presenta una formación aislada, sin un acompañamiento por parte de las directivas y se observa un detrimento en el desarrollo profesoral de los docentes de tiempo completo, los cuales poseen un crecimiento lento en el campo laboral y su único incentivo se determina por el decreto 003 de escalonamiento docente y por algunas becas que corresponden al 5% del total de los docentes que hacen parte de la Dirección Nacional de Escuelas y que en muchos casos no presentan continuidad por ocasiones del servicio, convirtiéndose en un posible detrimento al patrimonio por cuestiones de importancia en la seguridad ciudadana más que al componente de formación por parte de los docentes.

Es importante dejar claro que existen muy pocas investigaciones realizadas en el campo docente por parte de la Dirección Nacional de Escuelas y que permitan aportar a la mejora continua de los procesos y procedimientos, por tal razón el producto de

investigación no es un elemento acabado ya que sirve como punto de partida para el desarrollo de otros procesos de investigación que se deseen realizar en el campo docente en la Dirección Nacional de escuelas por parte de investigadores.

El análisis de la normatividad y de la información recolectada, sirvió para mostrar la importancia que tiene la actitud al momento de desarrollar las clases, los estímulos e incentivos y el desarrollo de la programación académica para el mejoramiento continuo del proceso de formación, además de mostrar como a futuro se hace necesario fortalecer la producción de conocimiento como eje importante para evitar que se pierda el desarrollo de proyectos que forjen los caminos de un mejor servicio de policía para enfrentar las dinámicas cambiantes del contexto.

De igual manera se pudo identificar algunas normas que posiblemente no han sido implementadas y que requieren de su importancia para fortalecer las políticas de evaluación docente conforme a los criterios establecidos por el Ministerio de Educación Nacional.

La identificación de necesidades en el campo de evaluación docente no se hace con fines destructivos, sino como un proceso de mejora continua para fortalecer la labor de la docencia como pilar fundamental de la Educación.

Ahora bien, conforme a los objetivos trazados en la presente investigación se pudo identificar que para la Dirección Nacional de Escuelas existe una evaluación de docentes, currículo y egresados que realiza una ponderación del componente curricular en general, pero no se cuenta con una evaluación docente que permita determinar la importancia del docente en el proceso de enseñanza, de igual manera existe una evaluación de educación continua la cual no presenta ninguna acción de mejora en el proceso de formación, razón por la cual no aporta al proceso de enseñanza.

De igual manera, los docentes tienen una percepción que determina que los docentes han pasado a un segundo plano en el proceso de formación, pues en alguna época como se ha dicho, pudo ser más importante el apoyo a la seguridad ciudadana que el desarrollo y el conocimiento que se transmite por parte del docente, razón por la cual en muchos casos se pasan temas de los contenidos sin ser orientados, lo cual afecta el proceso de formación de los estudiantes. De igual manera se percibe que no existen los incentivos necesarios para los docentes, ni se cuenta con un plan de desarrollo profesoral que mejore el quehacer laboral.

También es claro que el tema de evaluación docente es fuente de debate ya que existen posturas encontradas. Frente a temas políticos, económicos, sociales y culturales que terminan por generar acciones que plantean un punto de vista personal, dejando a un lado el componente integral.

En cuanto al sistema de ascenso y la forma en que este involucra la evaluación de desempeño, cabe decir que se rige más por el campo laboral en el ámbito administrativo, lo cual convierte la labor docente como una acción secundaria del proceso de formación y el sistema de ascenso en el escalafón está determinado por un decreto que permite acceder a un incentivo económico olvidando el componente afectivo.

En cuanto al objetivo general de la investigación relacionado con el análisis de las políticas establecidas por el Ministerio de Educación Nacional y su aplicación en el sistema de evaluación docente de la Dirección Nacional de Escuelas para mejorar el desempeño de los programas académicos, se pudo identificar que existe muy poca relación frente a las condiciones laborales de los docentes, manejo de incentivos, aplicación del ambiente actitudinal, desarrollo del plan de estudios conforme a los contenidos establecidos, baja producción académica, acciones que ponen de

manifiesto la falta de articulación con las normas establecidas por parte del Ministerio de Educación para con la Dirección Nacional de Escuelas.

5.2 Recomendaciones

Es importante tener presente que la Dirección Nacional de Escuelas en la actualidad posiblemente no tiene una política en materia de docentes bien definida, razón por la cual se recomienda la construcción de un plan de desarrollo profesoral y la construcción de un estatuto docente que permita trabajar en tres dimensiones,

- A. La dimensión cognitiva, que logre la actualización, adquisición de conocimiento y profesionalización de los docentes.
- B. La dimensión afectiva que permita reconocer la labor del docente frente a temas de estímulos e incentivos, además de permitir un encuentro espiritual y de reconocimiento por la transparencia, la interculturalidad y el fomento de los buenos hábitos de enseñanza en núcleos de aprendizaje.
- C. La dimensión disciplinar que permita un control del quehacer docente reconociendo los derechos, pero también los deberes que asisten en la labor diaria, además permitir el acceso de los profesores en los órganos colegiados con representación para la toma de decisiones.

Este trabajo permitiría focalizar esfuerzos, mejorar las condiciones del docente y entender que dicha labor trasciende las aulas de clase y transforma realidades. Es claro que dichos cambios requieren del aval por parte del Director Nacional de Escuelas, además de quedar inmersos en el Proyecto Educativo Institucional como carta de navegación para el desempeño de las funciones laborales. Es un trabajo de construcción conjunta no solo de directivos sino de la comunidad académica en general para la formulación de políticas claras para el desempeño y desarrollo del docente.

De igual manera se puede identificar en el trabajo realizado, que la DINAE ejecuta diferentes acciones para el mejoramiento de la labor docente, pero todas estas actividades se realizan de manera aislada, no existe una forma de evaluar o realizar un control a las acciones que se adelantan en materia de desarrollo profesoral, es por esta situación que se requiere de un grupo de desarrollo profesoral que permita mostrar la labor docente como una función sustantiva de la educación y transformar la evaluación que se realiza al docente en una forma de obtener mejores resultados para el logro de los objetivos propuestos por la organización.

De igual manera se recomienda realizar reuniones periódicas con los docentes, con el fin de empoderar a cada uno y darle a entender su importancia en el proceso de formación, donde no solo es importante la autoevaluación, sino la coevaluación y heteroevaluación como formas de garantizar la mejora continua y entregar mejores ciudadanos a la sociedad actual.

También es importante reconocer la autonomía docente, entregar las bases suficientes para desarrollar el proceso de formación, pero dejar que en últimas sea él quien tome sus propias decisiones frente al estilo de enseñanza y las estrategias para transmitir el conocimiento,

Como última recomendación, se hace necesario que el docente sea participe de los procesos de investigación que adelantan los estudiantes, el docente debe garantizar como mínimo dos publicaciones al año, y no ser una persona pasiva del proceso de enseñanza, se requiere de docentes creativos, ambiciosos, con un pensamiento estratégico para la solución de problemas que se presentan en el proceso de aprendizaje, mejorando constantemente la redacción y la elaboración de productos que en últimas son los que permiten la apertura a nuevas realidades académicas, sociales, culturales, políticas y económicas.

REFERENCIAS

- Aguirre, J. (2018). Aportes del método fenomenológico a la investigación educativa. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos de Colombia*, 59.
- Cardenas, N. (2018). *Análisis crítico del sistema de evaluación del desempeño profesional docente chileno: Un estudio en la comunidad educativa de la ciudad de Osorno Chile*. Barcelona: Universidad Autonoma de Barcelona.
- Careaga, A. (2001). La evaluación como herramienta de transformación de la práctica docente. *Educere*, 345-352.
- Cifuentes, M. R., & Osorio, F. &. (1993). *Una perspectiva hermenéutica para la construcción de estados del arte. Cuadernillos de trabajo social*. Manizales: Universidad de Caldas.
- Cruz-Aguayo, Y., & Hincapié, D. (2020). *Profesores a Prueba Claves para una evaluación docente exitosa*. Banco Interamericano de Desarrollo: BID.
- Cuenca, R. (2020). *La Evaluación Docente en el Perú*. Perú: Instituto de Estudios Peruanos, IEP.
- Cursio Borrero, C. (2018). *Investigación cuantitativa: una perspectiva epistemológica y metodológica*. Manizales: Editorial Kinesis.
- De los reyes, H., & Rojano, A. (2019). La fenomenología: un método multidisciplinario en el estudio de las ciencias sociales. *Pensam. gest*, 3.
- Díaz, I. (2018). La función de la evaluación docente dentro del sistema complejo de la educación en México. *Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la Universidad Autónoma del Estado de México*, 30-62.
- Duque, P., & Rodriguez, J. (2013). Prácticas pedagógicas y su relación con el desempeño académico. *Centro de Estudios Avanzados en Niñez y Juventud alianza de la Universidad de Manizales y el CINDE*.
- Flores, N. (2021). Evaluación del perfil del profesorado a partir de los atributos del desempeño docente. *Innova Educación* , 1.
- Fuster, D. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propós. represent. vol.7*, 2.
- Gasteiz, V. (2013). Mejora de la práctica docente, Una experiencia de autoevaluación. *Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco*.

- Godet, M. (2007). *Prospectiva Estratégica: problemas y métodos*. Paris: Prospektiker —Instituto Europeo de Prospectiva y Estrategia.
- Goetz, J.P. y M.D. LeCompt. (1985). *Etnografía y diseño cualitativo en investigación Educativa*. Madrid: Morata.
- Gómez Camacho, C. (2010). Fractura entre la política y la práctica evaluativa docente”. *Actualidades pedagógicas*, No. 56, 43-54.
- Gomez, L., & Valdes, M. (2019). *La evaluación del desempeño docente en la educación*. México: Propósitos y Representaciones.
- Gómez, P. (2021). *Evaluación Docente*. Bogota: Universidad Cooperativa.
- Guevara, G. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 163-173.
- Guzman, J. (2021). ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. *Revista de psicología educativa, Journal of Educational Psycholog*.
- Hernández Guevara, E. (2019). Evaluación del aprendizaje en la enseñanza universitaria. *Revista Pedagogía Universitaria*.
- Hernández, E. (2019). La práctica docente y su evaluación: estrategia para la mejora continua en los procesos de acreditación en alta calidad. *investig.desarro. Innov*, 79-92.
- Hernández, R., Fernández , C., & Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*. México: 3 edición.
- Hernández, S. (1998). *Metodología de la Investigación*. México: Mc. Graw Hill Interamericana Pág 184.
- Herrera, Y., & Mendoza, Y. (2018). *Nivel de conocimiento y cumplimiento de la aplicación de la lista de verificación de cirugía segura del profesional de enfermería en un hospital de Lima*. Lima Peru: Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Inclan, C., Díaz, A., Galaz, A., & Jimenez, M. (2017). *Evaluación Del Desempeño Docente En América Latina: Experiencias Chile Y México*. México : Congreso Nacional de Investigacion Educativa.
- Iwanicki citado por Castro, L. (2019). *Estado del arte sobre Evaluación Docente, una reflexión sobre tendencias investigativas*. Bogotá: Universidad Libre.

- Jimenez, R. (1998). *Metodología de la investigación elementos básicos para la investigación clínica*. La Habana: Ciencias Medicas.
- Lezcano, L. (2018). *Instrumentos de evaluación de aprendizaje en entornos virtuales*. Argentina : ICT-UNPA.
- Loredo, J. (2021). Evaluación Docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 7-11.
- Marquès, P. (2010). *Ciencia y metodologías de investigación. Diseño de una investigación educativa*. Obtenido de <http://peremarques.pangea.org/edusoft.htm>
- Martel, S. (2018). *Coaching educativo y su incidencia en el desempeño docente en instituciones educativas*. Pasco: Tesis de Maestría.
- Martín, E. (2021). *Avances y desafíos en la evaluación educativa*. Madrid: Fundación Santillana.
- Martinez, M. (2018). Autoevaluación y reflexión docente para la mejora de la competencia profesional del profesorado en la sociedad del conocimiento. *RED*, 2-30.
- Martínez, F. (2018). *La evaluación de docentes de educación básica Una revisión de la experiencia internacional*. Mexico: D. R. © Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación.
- Miranda López, F. (2018). Evaluación del Desempeño Docente. *Revista de Evaluación para Docentes y Directivos*, México.
- Molina, I. (2018). *Evaluación del desempeño docente como factor de mejora de las prácticas educativas en ASPAEN Gimnasio Iragua*. Bogotá: Universidad Sergio Arboleda.
- Moreno, L. (2018). La evaluación de desempeño de los docentes a partir del Decreto 1278 de 2002: Problemas, consecuencias, aportes y desafíos (estudio de caso en Megacolegio en Bogotá). *Tesis de Maestría en Educación presentada en 2013*.
- Moya, C. (2019). *La evaluación docente universitaria: retos y posibilidades*. Madrid: Folios.
- Nava Amaya, M., & Rueda Beltrán, M. (2014). La evaluación docente en la agenda pública educativa. *Revista electrónica de investigación*, 1-11 vol 16.
- Niño, L. (2002). Dimensiones de la calidad de la educación. *Opciones pedagógicas Numero 25 Universidad Distrital de Colombia*. Bogotá, 39.

- Ochoa, L. (2019). *La evaluación docente universitaria: retos y posibilidades*. Colombia: Universidad Nacional.
- Piñón, D. (2021). Evaluación docente en México: La propuesta de la USICAMM. *Ibero*, 4.
- Quora. (2020). *¿Cuál es el país de América Latina que le paga mejor a los profesores?* Obtenido de <https://es.quora.com/Cu%C3%A1l-es-elpa%C3%ADs-de-Am%C3%A9ricaLatina-que-le-paga-mejor-a-losprofesores>
- Rivas, J. (2021). *Recomendación para una evaluación pertinente en tiempos de crisis*. Chile: Propuestas Educación Mesa Social Covid-19 (2021).
- Rizo Moreno, H. (2018). Evaluación del documento universitario. Una visión institucional. *Revista Iberoamericana de Educación*, 34.
- Rodríguez Velandia, M. (2010). La evaluación de desempeño docente: entre la regulación y la oportunidad para potenciar su desarrollo profesional. *Actualidades pedagógicas*, No. 56 109-122.
- Rodríguez Velandia, M. (2018). La evaluación de desempeño docente: entre la regulación y la oportunidad para potenciar su desarrollo profesional. *Actualidades pedagógicas*, No. 56, 109-122.
- Rodriguez, J., Rodríguez, R., & Fuerte, L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos y Representaciones*, 4.
- Ruiz , E. (2021). Análisis cuantitativo de la evaluación del desempeño docente en la Universidad de Costa Rica. *Actualidad Investigativa de Educación*, 24.
- Salgado, A. (2012). *La observación*. Obtenido de <http://www.salgadoanoni.cl/wordpressjs/wp-content/uploads/2010/03/la-observacion.pdf>
- Sánchez Cotrino, O. (2014). Evaluación De Desempeño Y Proletarización Docente. *Tesis de la Universidad Pedagógica Nacional*.
- Secretaría de Educación de Bogotá. (2020). *Proceso de evaluación de desempeño de un docente*. Bogotá: 3.
- Secretaria de Educación de la Alcaldía de Barranquilla. (2021). *Evaluación docente*. Barranquilla: Alcaldía.
- Tejedor, F. (2010,). Evaluación del desempeño docente. *Revista española de pedagogía*, Vol. 68 439-459.

- Unicef, F. d. (2021). *Evaluación formativa del aprendizaje en contextos de provisión remota de servicios educativos en América Latina y el Caribe*. Perú: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico (CIUP-Perú).
- Unión Europea. (2017). Guía para la evaluación de la práctica docente. *EOSLATP*, 5-6.
- Vaillant, D. (2008). Algunos Marcos Referenciales Para La Evaluación Del Desempeño Docente En América Latina. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 4-16.
- Vargas, I. (2012). La Entrevista en la Investigación Cualitativa. *CAES*, 119.
- Zambrano Cortés, C. (2012). Las representaciones sociales sobre su evaluación, en docentes de educación básica regidos por el Decreto 1278 de 2002: experiencia en tres colegios del Distrito Capital. *Tesis de Maestría en Educación*.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz categórica

Título de la investigación: *Políticas de evaluación docente en la Dirección Nacional de Escuelas de la Policía Nacional en el complejo educativo Enrique Santos Castillo en Bogotá Colombia – 2021.*

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECIFICO	CATEGORÍAS	DOMINIOS	PREGUNTAS ORIENTADORAS	METODOLOGÍA
Problema General ¿Cómo se da el proceso de evaluación del desempeño docente por parte de la Dirección Nacional de Escuelas en materia de políticas educativas en el complejo educativo Enrique Santos Castillo en Bogotá Colombia, 2021?	A. ¿Cuáles son los instrumentos que se utilizan para la evaluación del desempeño por parte de la Dirección Nacional de Escuelas, aplicado directamente a quien cumple funciones Docentes, en el complejo educativo Enrique Santos Castillo en Bogotá	Analizar el proceso de evaluación del desempeño docente que aplica la Dirección Nacional de Escuelas en materia de políticas educativas, en el complejo educativo Enrique Santos Castillo en Bogotá Colombia, 2021.	A. Identificar los instrumentos que se utilizan para la evaluación del desempeño por parte de la Dirección Nacional de Escuelas, aplicado directamente a quien cumple funciones docentes, en el complejo educativo Enrique Santos Castillo en	A. Instrumentos de evaluación de desempeño docente. B. Aplicación del proceso de evaluación docente.	A. Instrumentos emitidos por el Ministerio de Educación. B. Docentes que trabajan en el proceso de educación y capacitación de Policías.	Nombres y número de los instrumentos revisados. Fueron entrevistados docentes que ejercen la ocupación con 5 preguntas de cómo son evaluados actualmente.	Método es fenomenológico Diseño estudio de caso Tipo Descriptivo Enfoque cualitativo Técnica: Observación y entrevista Instrumento: Análisis documental y la

	<p>Colombia, 2021?</p> <p>B. ¿Cómo se aplica el proceso de evaluación docente de la Dirección Nacional de Escuelas y las políticas establecidas por el Ministerio de Educación Nacional en materia de evaluación docente, en el complejo educativo Enrique Santos Castillo en Bogotá Colombia, 2021?</p>		<p>Bogotá Colombia, 2021.</p> <p>B. Describir la aplicación del proceso de evaluación docente de la Dirección Nacional de Escuelas y las políticas establecidas por el Ministerio de Educación Nacional en materia de evaluación docente, en el complejo educativo Enrique Santos Castillo en Bogotá Colombia, 2021.</p>				<p>guía de entrevista</p> <p>Muestra: 3-15 docentes.</p>
--	--	--	--	--	--	--	--

Anexo 2. Instrumentos

Se utilizó como instrumento el método Delphi, una matriz correlacional y una matriz de Impactos Cruzados

Matriz del Cambio

Indicar los cambios que puede o que va a tener el Sistema

	<i>Cambios Esperados</i>	<i>Cambios Temidos</i>	<i>Cambios Anhelados</i>
Ámbito	<i>Son circunstancias reales que vemos que van a venir y que van a favorecer el desempeño</i>	<i>Son circunstancias reales que vemos que van a venir pero que van a perjudicar el desempeño</i>	<i>Son situaciones que no existen pero que son anheladas, que nos gustaría que ocurrieran, o que pudiéramos provocar, porque van a favorecer el desempeño</i>
Tecnológico			
Ambiental			
Económico			
Social			
Legal			
Organizativo			

Político			
Cultural			

El motor de muchos de los cambios viene del ámbito tecnológico.

El ámbito ambiental es cada vez más importante. En el ámbito Económico no olvidar el entorno y las posibilidades de la cobertura y atención en las zonas rurales

FACTORES DE CAMBIO		RELACIÓN DE IMPORTANCIA					
		D1	D2	D3	D4	D5	PROMEDIO
1	Manejo didáctico	2	3	3	2	2	2,4
2	Cumplimiento del plan de estudios	3	2	2	2	2	2,2
3	Pertinencia de la Evaluación académica	3	3	2	3	3	2,8
4	Transversalización de Derechos Humanos y Transparencia Institucional	2	3	3	3	3	2,8
5	Aplicación de pruebas de rendimiento académico por parte de los estudiantes	2	3	3	2	2	2,4
6	Actualización constante del docente	3	4	4	3	3	3,4
7	Despliegue del nivel actitudinal para el cumplimiento de los objetivos de la asignatura.	4	4	4	3	4	3,8
8	Materialización de estímulos económicos para el desempeño docente.	2	3	3	3	3	2,8
9	Aplicación de estímulos afectivos por el comportamiento docente	3	3	4	3	3	3,2
10	Actualización del conocimiento universitario	3	3	3	3	3	3
11	Producción académica	3	4	3	4	4	3,6

12	Participación del docente en actividades de proyección social	2	3	3	3	3	2,8
13	Vinculación de la autoevaluación como mecanismo de mejora continua para los procesos de desarrollo profesoral	4	3	3	3	4	3,4
14	Toma de decisiones frente a los procesos de autoevaluación	2	3	3	2	3	2,6

Anexo 3. Formato de consentimiento informado**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Señor evaluador, su labor fue muy importante en el proceso de recolección de información. Esta fase de participación por parte de expertos es significativa para responder las preguntas formuladas y con el propósito del estudio que se está adelantando.

Agradecemos su participación y sus valiosas observaciones.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL
EVALUADOR:

PERFIL PROFESIONAL: INSTITUCIÓN O
EMPRESA:

CARGO:

LUGAR Y FECHA DE LA EVALUACIÓN DE LOS
INSTRUMENTOS:

Firma del evaluador

No. CC.

Anexo 4. Carta de aprobación de la institución para investigación

GS-2021-014208-DINAE



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
POLICÍA NACIONAL
 DIRECCIÓN NACIONAL DE ESCUELAS
 VICERRECTORÍA DE PROYECCIÓN SOCIAL

MINISTERIO DE DEFENSA POLICÍA NACIONAL	
Unidad:	_____
Radicado No.:	_____
Recibido por:	_____
Fecha:	_____ Hora: _____

Nro. GS-2021-

/ DINAE – VIPRO – 29

Bogotá D.C., 02 de noviembre 2021.

Brigadier General
 YACKELINE NAVARRO ORDOÑEZ
 Directora Nacional de Escuelas
 Transversal 33 No. 47 A - 35 Sur Barrio Fátima
 Bogotá D.C.

Asunto: Solicitud autorización para adelantar actividades proyecto de grado en el
 Complejo Educativo Enrique Santos Castillo.

De manera atenta y respetuosa me permito solicitar a mi General, tenga a bien estudiar la posibilidad de autorizarnos permiso en compañía de la señorita Teniente Maria Johanna Sánchez Cardona, con el fin poder adelantar las actividades relacionadas con el proyecto de investigación para optar al título de Magister en Educación con mención en Pedagogía de la Universidad Norbert Wiener del Perú, cuya propuesta recibe el título de "Políticas de evaluación docente en la Dirección Nacional de Escuelas de la Policía Nacional en el Complejo Educativo Enrique Santos Castillo, en Bogotá Colombia – 2021", el cual tiene como finalidad, analizar el proceso de evaluación del desempeño docente que se aplica en nuestra institución para la educación superior, en materia de política educativa, esperando poder realizar entrevistas a máximo 15 docentes de la DINAE.

Atentamente,

Mayor **CARLOS ARIEL BURITICA TABARES**
 Adjunto de Policía ante la Misión OEA

Elaborado por: TE. Maria Johanna Sánchez Cardona
 Revisado por: MF. Carlos Ariel Buritica Tabares
 Fecha de elaboración: 02/11/2021
 Ubicación: D:\MIS documentos\2021\Oficio 2021

Transversal 33 47ª 35 Sur Barrio Fátima
 Teléfonos: 3159496
Email.dinae.vipro@policia.gov.co
www.policia.gov.co



INFORMACIÓN PÚBLICA



SC 0545-14-NT CD-SC 0545-14-NT

1DS – OF – 0001
 VER. 4

Página 1 de 1

Aprobación: 30/08/2021