

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.624>

Percepción sobre la evaluación con carácter diagnóstica formativa de los docentes de aula evaluados

Perception on the assessment with formative diagnostic character evaluated classroom teachers

Jesús Armando Bonilla Betancourt

jabonilla.paicol@sedhuila.edu.co

<https://orcid.org/0000-0003-3069-8254>

Universidad Americana de Europa UNADE

Tesalia – Huila (Colombia)

Mireya Frausto Rojas

mireya.frausto.rojas@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-0970-5037>

Universidad Americana de Europa UNADE

Estado de México – México

Artículo recibido: 29 de abril de 2023. Aceptado para publicación: 05 de mayo de 2023.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

La investigación tuvo como objetivo: Determinar la percepción sobre la Evaluación con Carácter Diagnóstica Formativa (ECDF) de los docentes de Pitalito Huila-Colombia que participaron con fines de ascenso y reubicación salarial. Sustentado teóricamente en el Modelo ECDF (ICFES, 2018), MEN (2015, 2016), Stake (1976), Stufflebeam y Shinkfield (1995), entre otros. Metodológicamente abordado desde el paradigma positivista desde la Investigación descriptiva con un diseño no experimental. La población estuvo conformada por 42 docentes que cumplían con los requisitos establecidos. Como instrumento se aplicó un cuestionario semi-estructurado, con preguntas abiertas y cerradas, para las abiertas se trabajó con la elaboración de categorías. Como resultados se obtuvo que la mayoría de los docentes tienen una apreciación negativa hacia la ECDF, reflejada en categorías como: Inadecuada, humillante, deficiente. En cuanto a la valoración del video, un alto porcentaje lo valoró como negativo porque es subjetivo e intimidante. En la contribución del Modelo al mejoramiento docente, indicaron en su mayoría que no lo favorece, sugiriendo evaluar méritos académicos, replantear los porcentajes. Como experiencia para los docentes, fue significativa, lograron ascender. Se recomienda crear espacios de trabajo que los lleve a incorporarse en la reelaboración de los instrumentos de evaluación.


Palabras Clave: evaluación 1, diagnóstica 2, docentes 3

Abstract

The research had as objective: determine the perception on the evaluation with character diagnostic training (ECDF) teachers of Pitalito-Huila-Colombia involving promotion and relocation salary purposes. Sustained theoretically in the ECDF model (2026 ICFES), MEN (2015, 2016), Stake (1976), Stufflebeam & Shinkfield (1995), among others. Methodologically approached from

the positivist paradigm from descriptive research with a non-experimental design. The population was formed by 42 teachers who met the established requirements. As instrument applied a semi-structured questionnaire with open and closed questions, to open ones worked with the development of categories. As results were obtained that the majority of teachers have a negative appreciation of the ECDF, reflected in categories such as: inadequate, humiliating, poor. In terms of the valuation of the video, a high percentage assessed it as a negative because it is subjective and intimidating. On the contribution of the model to the teaching improvement, most indicated that no favors it, suggesting to assess academic merits, rethink the percentages. As experience for teachers, was significant, they were able to ascend. We recommend creating workspaces that take them to merge in the reworking of the assessment instruments.

Keywords: assessment 1, diagnosis 2, teachers 3

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons . 

Como citar: Bonilla Betancourt, J. A., & Frausto Rojas, M. (2023). Percepción sobre la evaluación con carácter diagnóstica formativa de los docentes de aula evaluados. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 4(2), 465–480.
<https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.624>

INTRODUCCIÓN

En los últimos años se viene presenciando a nivel mundial, el énfasis hacia la educación para ofrecer una mejor calidad educativa a la sociedad, siendo uno de los países Colombia, quien ha venido implementando diversas estrategias que le lleve a optimizar la formación del docente. Dentro del Estatuto Docente, el Ministerio de Educación Nacional, 2002, p. 1), en el Decreto 1278, artículo 4, señala la función del docente como: “aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza – aprendizaje”.

El desempeño docente para Montenegro (2003), constituye el principal factor de calidad del sistema educativo, por eso es que el perfil del docente es el de integrador de competencias, tanto básicas como específicas. Una persona es competente si sabe hacer las cosas y actuar con las demás personas, comprendiendo lo que hace y dice; si asume de manera responsable las consecuencias de sus acciones. Desde esta óptica, Colombia ha venido realizando evaluaciones que le permitan conocer la calidad de docentes, méritos, para reubicarlos y ascenderlos en el escalafón correspondiente.

En Colombia se han venido realizando diversos tipos de evaluación en el campo educativo, por lo que, en el año 2002, el Estado colombiano dio a conocer a los maestros el nuevo Estatuto de Profesionalización Docente, Decreto 1278, que en esencia y práctica valora más al maestro y a los directivos docentes, demandando una mayor profesionalización. Por lo que se crea instrumentos de evaluación para estimular su mejor desempeño y el desarrollo de competencias que les aseguren el éxito en su tarea. (Ministerio de Educación Nacional, MEN, 2010)

Para el año 2016-2017, el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación (ICFES, 2018), elaboró un informe nacional sobre la Evaluación de Carácter Diagnóstica Formativa (ECDF) aplicada durante los años 2016 y 2017, cuyo objetivo primordial era fomentar la responsabilidad ética y profesional de los educadores. Evaluación dirigida a los educadores que voluntariamente se presentaron para lograr un ascenso en el escalafón o la reubicación de nivel salarial.

De acuerdo con los resultados arrojados el ICFES (2018), indica que les permitió reflexionar y analizar las fortalezas y debilidades de la labor docente, sirviéndoles para generar nuevas propuestas pedagógicas, educativas y de formación docente. Con ello se espera contribuir a mejorar no sólo su desarrollo profesional, sino también el desempeño académico de sus estudiantes en el aula. Para el Ministerio de Educación Nacional, MEN, se hace énfasis en la necesidad de mantener una continua formación donde se considere la actualización disciplinar y pedagógica de los docentes según el ciclo en el que trabajan y, en consecuencia, según sus propias necesidades de formación para afrontar las complejidades de cada ciclo (Jurado; 2016).

Sin embargo, existen estudios sobre los efectos de las evaluaciones, como el estudio de Galaz (2017), quien hace referencia a las repercusiones que trae muchas veces el ser evaluado, y más cuando no alcanza los resultados esperados; conlleva a advertir asimetrías en las repercusiones, en tanto que afecte los beneficios económicos, lo cual lleva a establecer resistencia a la evaluación del desempeño. El autor citado señala que un estudio realizado por Sánchez y Corte (2015) y por Darling-Hammond (2012) en Estados Unidos, las resistencias se deben a las insuficiencias de una política más interesada en premiar y castigar.

Así mismo, Jiménez (2017), en un estudio realizado en México, determinó que la mayoría de los participantes perciben de manera general la evaluación docente con aspectos negativos, aduciendo más a una reforma de tipo laboral que educativa, que vivieron además de forma traumática y estresante por todas las situaciones ocurridas.

Evidencias que invitan a indagar la realidad de Colombia ante los resultados de la aplicación de la Evaluación de Carácter Formativa Diagnóstica, ECDF para los ascensos y reubicación salarial

de los docentes del Municipio de Pitalito Huila, debido a que se ha venido percibiendo ciertas inquietudes, manifestaciones de descontento por parte de los docentes evaluados. Hablar de percepción lleva a comprender el conocimiento que tienen los docentes evaluados a través de la ECDF, considerando que el proceso perceptivo de acuerdo con (Ortiz, 2009, p. 137-138) como “el mecanismo sensorio-cognitivo de gran complejidad mediante el cual el ser humano siente, selecciona, organiza e interpreta los estímulos, con el fin de adaptarlos mejor a sus niveles de comprensión”.

De ahí que se considere esencial obtener información veraz desde las propias voces y experiencias de los docentes sobre la ECDF como estamento de ascenso o de reubicación en el escalafón apropiado, para obtener un mejor salario y con ello una mayor satisfacción laboral. En tal sentido, se planteó como interrogante: ¿Cuáles son las percepciones sobre la Evaluación con Carácter Diagnóstica Formativa (ECDF) que tienen los docentes de Pitalito Huila-Colombia, que participaron en la misma con fines de ascenso y reubicación salarial?

Interrogantes que orientó a elaborar el objetivo de investigación: Determinar la percepción sobre la Evaluación con Carácter Diagnóstica Formativa (ECDF) de los docentes de Pitalito Huila-Colombia, que participaron en la misma con fines de ascenso y reubicación salarial.

DESARROLLO

Evaluación de Carácter Diagnóstico Formativa, ECDF

A partir del año 1991, en Colombia, se ha promovido la “cultura de la evaluación”, “desde el aula, en la escuela, en las entidades territoriales y en la vida social del país” (MEN, ICFES, 1994, p.4). En tal sentido, desde sus inicios ha venido creando estilos, hábitos y unas concepciones teóricas y cotidianas de la evaluación de la calidad en todos los estamentos educativos y sociales. En el mejor sentido de querer buscar, mejorar y garantizar una calidad educativa, el MEN ha venido incorporando una cultura con un propósito transformador de las prácticas educativas y evaluativas que se realizan en el aula, en la escuela, en el hogar, que supere el señalamiento de “culpables” y la evasión de responsabilidades (actitudes que sólo expresan desinterés por el mejoramiento de la calidad). (MEN-ICFES, 1993, p. 4).

En el marco de formación, evaluación, ascenso y reubicación salarial FECODE y el MEN, consideran necesario establecer una evaluación más progresista, que contemplara las prácticas en el aula, no sólo los conocimientos disciplinarios del maestro (como se venían llevando a cabo). Sino una evaluación con un carácter más formativo, es decir que contara con una retroalimentación y contribuyera a la mejora de la calidad de la enseñanza (Semana; 2019).

Considerando lo importante que es el docente para gobierno colombiano, se creó la Evaluación Docente de Carácter Diagnóstico Formativa (ECDF), bajo un enfoque cualitativo, se centró en la reflexión e indagación de la práctica educativa, pedagógica y de aula de los educadores, reconociendo sus aciertos, sus necesidades y, en general, el contexto donde realiza su labor. Tiene por objeto incidir positivamente en la transformación de su práctica educativa pedagógica, directiva y/o sindical, propender por su mejoramiento continuo, así como de sus condiciones, y favorecer los avances en los procesos pedagógicos en el establecimiento educativo (Art. 6, Resolución 22453, p. 3).

La Evaluación con carácter diagnóstica formativa, hace parte de todo un plan de evaluación dirigido a los docentes en Colombia, regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002, modelo de evaluación que contempla diferentes momentos: evaluación de competencias para proveer los cargos de docentes y directivos docentes; evaluación de prueba; evaluación anual de desempeño; y evaluación con carácter diagnóstica formativa, para ascenso o reubicación salarial. (ICFES, 2018).

Es esta última evaluación, que se implementa en Colombia a partir de septiembre de 2015, la que da lugar a este proceso de investigación, intentando dar respuesta a las cuestiones sobre eficacia en el mejoramiento de la calidad educativa y pertinencia para el mejoramiento de los procesos de aula de los docentes en Colombia.

La Evaluación de carácter diagnóstico formativa (ECDF) se implementó, por primera vez, en octubre de 2015 y en el año 2018, se convocó a la segunda cohorte. Principalmente la eficacia en los resultados y aplicación de la evaluación con Carácter Diagnóstico Formativa para docentes que aspiraban a ascenso y reubicación salarial es el ámbito de estudio. Se rige normativamente y principalmente por el decreto ley 1278 del 2002 y el decreto 1757 de 2015, su nivel organizativo curricular está dado por el conjunto de docentes activos, estudiantes y padres de familia quienes tienen una participación significativa dentro de los instrumentos de evaluación o ítems a evaluar, los cuales tienen una puntuación específica de tipo formativo y cualitativo.

De acuerdo a la expedición del Decreto 1657 de 2016, suscrito como resultado de los acuerdos entre la Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación (FECODE) y el Ministerio de Educación Nacional (MEN), se establecieron los criterios para el diseño, la construcción y la aplicación de la ECDF. (ICFES, 2018).

Criterios de evaluación

En todo proceso de evaluación se deben tener presente los criterios a considerar para evaluar; para Toranzo (2014), los criterios se plantean como un aspecto ineludible en todo proceso de evaluación, lo cual constituye un reto para el evaluador al fijarlos, partiendo de todo un proceso de reflexión sobre lo que se desea evaluar y para qué, por lo tanto, se constituye en uno de los efectos positivos más elocuentes de todo proceso de evaluación.

Desde una concepción clara de los criterios, el MEN de Colombia, en favor de contribuir a la mejora de la calidad educativa de su país, en conjunto con la ICFES, plantearon los criterios a considerar para la ECDF de los docentes, tales como: (a) incluye al 5% de los estudiantes para que emitan su opinión sobre los resultados del docente en el aula en su trabajo día a día, (b) considera el 5% del director de la institución educativa en la cual trabaja el docente evaluado recoge y entrega evidencias del desempeño de los docentes, (c) un 10% como autoevaluación tiene el docente la oportunidad de contar lo que hace por el aprendizaje y el bienestar de sus estudiantes, y (d) el 80% es la creación de un video evalúa lo que sucede en el aula de clase, aspecto central para el aprendizaje de los estudiantes (ICFES, 2018).

Así mismo, para participar de esta evaluación, el docente debía cumplir con tres requisitos: i) estar ejerciendo cargo con derechos de carrera y estar inscrito en el Escalafón Docente; ii) haber cumplido tres (3) años de servicio contados a partir de la fecha de la primera posesión en período de prueba; y iii) haber obtenido una calificación mínima del sesenta por ciento (60%) en las últimas dos evaluaciones anuales de desempeño que haya presentado (Art. 5, Resolución 22453: 3).

Instrumentos de evaluación

Un subsistema de evaluación del desempeño docente de acuerdo con Dimate et al. (2019), deberá definir con claridad los instrumentos con los cuales se adelantará la tarea evaluativa. Siendo necesario para ello considerar las técnicas e instrumentos de evaluación como medios de recolección de la información. Que lleve a los docentes conocer y manejar los diversos instrumentos que serán considerados en el proceso de evaluación, lo que se persigue con ella y la participación que tendrán los docentes para la misma.

Instrumento es definido por Rueda y Díaz-Barriga (2011) como aquellos objetos o dispositivos específicos que se utilizan para medir, regular o analizar algún proceso. En el caso de la evaluación docente, un instrumento puede ser una prueba, cuestionario, escala de opinión, diario de observación en el aula o entrevistas (Díaz-Barriga y Rueda, 2000). De acuerdo con el Artículo 9, en la Resolución 22453, señala que los instrumentos para la Evaluación de Carácter Diagnóstico Formativa (ECDF), debido a su enfoque cualitativo, involucrará un proceso metodológico de valoración de la práctica educativa y pedagógica, en la cual se utilizarán diferentes métodos e instrumentos que se aplicarán con estricto seguimiento de los procedimientos adoptados por el ICFES, garantizando confiabilidad, validez e imparcialidad en el proceso de evaluación.

En tal sentido, para la aplicación del ECDF se hizo uso de instrumentos de evaluación para reunir las evidencias y así poder obtener una valoración integral, entre ellos: a) videos b) encuestas, c) observación, d) evaluación de desempeño. Cada instrumento debía cumplir con especificaciones adoptadas por el ICFES, garantizando confiabilidad, validez e imparcialidad en el proceso (Art. 8, Resolución 22453: 6). El Instituto Colombiano para la Evaluación de Educación (ICFES) fue la entidad encargada de realizar la calificación de los diferentes instrumentos y generar un puntaje en una escala de uno a cien para cada uno de ellos. A los instrumentos establecidos para la evaluación diagnóstico formativa, tanto para ascenso docente como para reubicación salarial, se les asignó distintos pesos porcentuales para definir el puntaje global. La escala de valoración de cada instrumento va de 1 a 100. Aquellos docentes que obtuvieron más del 80% en la calificación final aprobaron la ECDF.

Una vez que finalizó el proceso de evaluación se procedió a publicar y comunicar los listados definitivos a cada ETC de los educadores que deben ser ascendidos o reubicados. Además del resultado, la evaluación presenta una retroalimentación diagnóstico formativo con la descripción de la práctica educativa, pedagógica, didáctica y de aula; la identificación de aspectos por mejorar en la práctica educativa; y la identificación de aspectos para la formulación de programas de formación.

Proceso metodológico

La investigación se insertó en el paradigma cuantitativo-positivista, el cual para Ricoy (2006) también se califica de “cuantitativo, empírico-analítico, racionalista, sistemático gerencial y científico tecnológico” (p. 14). Considerando que la investigación tuvo como objetivo general, Determinar la percepción sobre la Evaluación con Carácter Diagnóstica Formativa (ECDF) de los docentes de Pitalito Huila-Colombia, que participaron en la misma con fines de ascenso y reubicación salarial, se ubicó en la investigación con alcance descriptivo, ya que, como indican Hernández, et, al. (2014, p, 92), se “busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice”. En ese sentido, “los estudios descriptivos son útiles para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación” de tal manera que, es posible llegar a describir tendencias de un grupo o población.

Para efecto del estudio, se consideró en un primer momento, la población de 84 docentes del Municipio, a quienes se les informó que uno de los criterios para el estudio es que fueran docentes de aula, lo cual redujo la información a 62 docentes, otro de los criterios, fue que hubieran presentado la ECDF, llevando a obtener una reducción de 10 docentes para trabajar con 50 docentes, de los cuales 10 no llenaron el instrumento, por lo que la población quedó conformada por 42 docentes del Municipio Pitalito, no siendo necesario aplicar proceso muestral.

Se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta, la cual según Arias (2006:31) constituye “una técnica para obtener información suministrada por un grupo o muestra de sujetos acerca de si mismos o en relación con un tema en particular “. El instrumento utilizado fue el cuestionario, el cual, según Hernández, et, al. (2014) consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir y consistió de preguntas cerradas y abiertas.

El cuestionario estuvo conformado por 13 preguntas, de las cuales cuatro (4) son cerradas: las número 2, 4, 6, y 10, siendo más fáciles de codificar y preparar para su análisis (Hernández et al., 2014). Las restantes, nueve (9) ítems: 1,3, 5, 7, 8, 9, 11, 12, y 13, son preguntas de respuesta abierta, permitiendo profundizar en una opinión o motivos de comportamientos (Hernández, et al., 2014), puesto que se requirió la opinión de los encuestados sobre su experiencia y otros aspectos relacionados con la Evaluación con Carácter Diagnóstico-Formativa dirigidas a los docentes de aula que participaron en ella.

Para realizar el análisis de la información recogida, se transcribieron los 42 cuestionarios aplicados; luego, se dio lectura a la misma pregunta en todos los cuestionarios con el fin de agrupar las respuestas en categorías representativas. Estas categorías se cuantificaron bajo la forma de frecuencias (f) y porcentajes (%), facilitando la construcción de tablas por preguntas. Para el análisis de datos de forma descriptiva, Fernández (2007), señala que se efectúa por cada objetivo para lo cual se puede valer de datos verbales, símbolos visuales (imágenes, figuras, gráficos) o símbolos matemáticos. El análisis se realizó tomando en cuenta el siguiente procedimiento: En primer lugar, se describen las categorías en términos de porcentaje, luego se interpretan los resultados a la luz de la teoría y, finalmente, se elabora una pequeña conclusión en función de los objetivos planteados.

Cabe referir que, para el proceso de codificación de las preguntas abiertas, el investigador listó los instrumentos asignándoles un número desde el 1 hasta el 42, con el fin de organizar la información. Cada pregunta abierta, se analizó por separado, denominando las respuestas (discurso) como unidades de análisis, de las cuales se extrajo las categorías.

RESULTADOS

Para efecto de los resultados, es necesario señalar que, para extraer las categorías, el investigador se valió de la estrategia por asignación de color para aquellas expresiones de igual connotación (patrones con mayor frecuencia de mención), lo cual le permitió crear las categorías desde las expresiones de los propios docentes participantes. Los resultados se presentan por objetivo con sus respectivos ítems en una tabla, permitiendo observar las categorías y porcentajes correspondientes.

Objetivo específico 1

Identificar la apreciación que poseen los docentes de aula evaluados sobre el desarrollo de la Evaluación con Carácter Diagnóstica Formativa (ECDF) de Pitalito Huila. Para el cual se consideran los ítems 1, 2, 3, 8.

Tabla 1

Apreciación sobre la ECDF

ÍTEM	CATEGORÍAS EMERGIDAS	PORCENTAJE
1- Desde su experiencia, ¿qué opina sobre la forma como se ha desarrollado la evaluación con carácter diagnóstico formativa (ECDF)?	Inadecuada	69%
	Clara y precisa	14%
	Excluye mejoramiento académico	10%
	Humillante	7%
2- Tomando en cuenta el nuevo modelo de evaluación (ECDF) que ha implementado el Ministerio de Educación Nacional, Ud. considera que es:	Excelente	---
	Bueno	19%
	Regular	24%
	Deficiente	57%
3- ¿Cree que es necesario la realización o aplicación de los tipos de instrumentos utilizados para la evaluación de los docentes para el ascenso y reubicación salarial?	De acuerdo	24%
	Inadecuada	36%
	Muy subjetiva	24%
	Injusta	16%
8- ¿Qué opinión tiene sobre los porcentajes que se le asignaron a los ítems que contiene la evaluación con carácter diagnóstico formativa (ECDF)?	Son equitativos	33%
	No son equitativos	45%
	No evidencia aspectos a mejorar	10%
	No miden el desempeño docente	12%

Fuente: Elaborado desde los datos arrojados de la encuesta, 2019.

En el ítem 1: emergieron categorías que llevan a señalar a un 69% de los docentes encuestados indicaron que es inadecuada, un 14% que es clara y precisa, un 10% que excluye el mejoramiento académico y un 7% que es humillante.

Ítem 2: el 57% de los docentes encuestados señalan que es deficiente, un 24% que es regular y un 19% que es buena.

Ítem 3: desde las voces de los docentes, el 36% de los encuestados señalaron que era inadecuado, un 24% que era muy subjetiva, otro 24% están de acuerdo con la aplicación de los instrumentos y un 16% que es injusta.

Ítem 8: en cuanto a la opinión sobre los porcentajes que se le asignados, el 45% dijo que No son equitativos los porcentajes designados a los instrumentos, un 33% que son equitativos, un

12% indicó que no miden el desempeño docente y un 10% no evidencia aspectos a mejorar.

Al integrar los resultados de la tabla 1 sobre las apreciaciones hacia la ECDF, se puede observar que un 86% de los docentes manifestaron que es inadecuada, excluyente al mejoramiento académico y humillante, reflejado en la expresión de Doc15 "NO es la forma más adecuada para valorar el trabajo que hago como docente, es una forma de medir y de discriminar el rol del docente en su práctica pedagógica...", otra expresión fue la de DOC 28 "La verdad no me parece, nosotros sabemos hacer nuestro trabajo, y ese tipo de evaluación excluye el mejoramiento académico". Resultados que son reafirmados, cuando el 81% de los docentes manifestó que la ECDF es regular y deficiente

Expresiones que dejan ver el descontento de los docentes evaluados por la ECDF para su ascenso o reubicación salarial, percibiéndola como inadecuada, humillante, que excluye el mejoramiento académico, regular y deficiente. Esta opinión entra en contradicción con lo planteado por Garduño (2005), para quien el proceso de evaluación debe ser un proceso global e integrador, por cuanto a través de ella se pretende evaluar todos los componentes de la práctica pedagógica para obtener el mejoramiento constante de quienes participan en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Igualmente, la opinión de los docentes refuta lo indicado por Alves y Acevedo (2002, p. 145), con respecto a "que la evaluación del docente debería ayudarlo a mejorar su práctica y contribuir a su formación permanente.

Sin embargo, un 14% de los docentes encuestados refirió que es clara y precisa, lo cual se puede advertir en las voces de algunos docentes, tales como: "es clara y precisa ya que se estipulan unos lineamientos que se deben seguir y por tanto un cronograma para cumplir con todo el proceso. De igual manera, un 19% dijo que el modelo ECDF es buena, al referir "Considero que es una buena forma de demostrar la práctica pedagógica". Cabe destacar que, a pesar de ser un pequeño porcentaje, su opinión coincide con lo estipulado por el Ministerio de Educación Nacional y el ICFES (2018) y los propósitos de dicha evaluación.

En cuanto a la apreciación sobre los instrumentos utilizados y los porcentajes asignados, un 76% de los docentes indicaron que son inadecuados, muy subjetivos e injustos; de igual manera sobre los porcentajes asignados a los instrumentos, indicó un 67% que no son equitativos, no miden el desempeño docente, no evidencia aspectos a mejorar. Reflejado en la expresión de la Doc. 33 "No son los más adecuados para evaluar a un profesional que ha tenido que estudiar con mucha dedicación para poder desempeñarse en la Formación Integral de un individuo", así como en el Doc. 7 "No estoy de acuerdo con la distribución de los porcentajes que se aplican en los ítems de la ECDF. No se han distribuido equitativamente".

Apreciaciones sobre los instrumentos aplicados que pueden de alguna manera afectar la disposición de los docentes ante el proceso de evaluación, lo cual para Valdés (2004), Gallego y Vásquez (2015) afecta el estado emocional, al sentir que el modelo de evaluación aplicado no es el más apropiado, pues no les permite mejorar académicamente; no obstante, que el mejoramiento docente es el objetivo primordial del Ministerio de Educación Nacional y del ICFES (2018). Apreciación que no se corresponde con lo preceptuado en el Artículo 9, en la Resolución 22453, al indicar que la ECDF, debido a su enfoque cualitativo, involucrará un proceso metodológico de valoración de la práctica educativa y pedagógica, en la cual se utilizarán diferentes métodos e instrumentos que se aplicarán con estricto seguimiento de los procedimientos adoptados por el ICFES, garantizando confiabilidad, validez e imparcialidad en el proceso de evaluación (ICFES, 2018).

Mientras que un porcentaje minoritario señaló que son adecuados y sus porcentajes distribuidos equitativamente, donde "la validez de una evaluación depende de que sea veraz, creíble y

correcta” (House, 1997, p. 236), donde el hecho de ser creíble implica que sus resultados inspiran confianza. Lo cual daría respuesta a lo estipulado en los objetivos de la ECDF y del MEN de Colombia.

Objetivo específico 2

Valorar el video como instrumento de recolección de información para evaluar el desempeño del docente dentro del aula de clases. Ítem 4 y 5

Ítem 4. ¿Considera que el ítem de evaluación VIDEO es una de las mejores formas para evaluar el desempeño del docente dentro del aula de clases, por qué?

Tabla 2

El video como instrumento de evaluación

ÍTEM	CATEGORÍAS EMERGIDAS	PORCENTAJE
4- ¿Considera que el ítem de evaluación VIDEO es una de las mejores formas para evaluar el desempeño del docente dentro del aula de clases, por qué?	SI	24%
	NO	76%
5- Señale el ¿por qué de su valoración hacía el Vídeo como instrumento de evaluación docente?	Demuestra la práctica pedagógica	24%
	Depende de la apreciación subjetiva	40%
	Intimidante	26%
	Restricción de ascenso	10%

Fuente: Elaborado desde los datos arrojados de la encuesta, 2019.

Ítem 4: el 76% de los docentes evaluados señalan que el video no es el mejor instrumento para evaluar el desempeño docente, mientras que el 24% de los entrevistados dijo que sí era el adecuado.

Ítem 5: tomando en cuenta la apreciación valorativa hacia el vídeo como instrumento de evaluación, el 40% de los docentes encuestados indicaron que depende de la apreciación subjetiva, un 26% que es intimidante, un 24% demuestra la práctica docente y un 10% es una restricción para el ascenso.

Analizando la tabla 2, se puede decir que un 76% señaló que el video como instrumento para evaluar el desempeño docente no es el más adecuado, valoración que es reafirmada cuando un 76% señaló que depende de la apreciación subjetiva, es intimidante y restringe el ascenso, estimación que es apreciada cuando Doc21 expresa “El video en si es bueno, la cuestión está en quien realmente valora el video como tal, depende de la apreciación subjetiva”, la Doc9 “Creo que el video es de las peores formas de evaluar que ha inventado el MEN, porque es una evaluación intimidante que viola en gran parte la autonomía del docente, ya que estamos sujetos a la

valoración estandarizada de un par y este a la vez a los criterios del sistema sin tener muy en cuenta los contextos en los cuales desarrollamos nuestra labor”;

Sin embargo, cabe referir que un 24% señaló que el video como instrumento de evaluación es adecuado para evaluar el desempeño docente, confirmado por este grupo de docentes al señalar que, permite que se demuestre la práctica docente, siendo sustentado desde las siguientes expresiones Doc37 “El video como estrategia de evaluación es efectiva en términos de evaluar las prácticas docentes”, para Doc11 “La evaluación video fue un apoyo grande porque todos los docentes que no habíamos tenido la oportunidad de ascender con el anterior proceso en la primera corte lo hicimos”. El video es uno de los recursos que puede ser aprovechado debido al impacto audiovisual que tiene (Cabrero, 2007). La valoración que los docentes le den al video como instrumento de evaluación, puede contribuir de manera positiva como negativa al momento de someterse al uso del mismo para grabar una de sus clases.

Objetivo específico 3

Describir la experiencia de los docentes evaluados sobre el ECDF como proceso de formación. (Ítems 6 y 7).

Tabla 3

Experiencia ante la evaluación realizada

ÍTEM	CATEGORÍAS EMERGIDAS	PORCENTAJE
Quisiera contarnos alguna experiencia que ha tenido con la Evaluación Con Carácter Diagnóstico Formativa (ECDF)	Logro ascender	10%
	Experiencia significativa	19%
	Experiencia estresante	28%
	Evaluación irónica	14%
	No contestaron	29%
¿Qué otro tipo de evaluación propondría?	Evaluación por méritos	45%
	Evaluación escrita	14%
	Evaluación formativa	17%
	La misma con nuevos instrumentos	14%
	Ninguna	10%

Fuente: Elaborado desde los datos arrojados de la encuesta, 2019.

Ítems 12: el 29% de los docentes evaluados optaron por no contestar, un 24% señalaron lograron ascender, un 28% que la experiencia fue estresante, un 19% que la experiencia fue significativa y, un 14% que la evaluación es irónica.

Ítem 13: se evidencia que un 45% de los docentes encuestados proponen la evaluación por mérito, 17% la evaluación formativa, 14% la evaluación escrita, otro 14% la misma con nuevos instrumentos y un 10% ninguna

Observando la tabla 3, sobre la experiencia durante la Evaluación con Carácter Diagnóstica Formativa, EL 42% manifestó que la experiencia fue estresante e irónica, contradiciéndose con

lo señalado por Valdés (2004) y (Delgado, 2013), para quienes la evaluación docente debe llevar a generar un clima de confianza, de trabajo en equipo, de acompañamiento, que le permita al evaluado vivir experiencias significativas y no de estrés y angustia, pues el hecho de ser evaluados ya les genera cierta sensación de angustia que les puede afectar en la evaluación. Por otro lado, un 29% de los docentes evaluados optaron por no contestar, situación que lleva a pensar de alguna manera, su grado de insatisfacción ante el proceso de evaluación,

Mientras que un 29% señala que su experiencia fue agradable en tanto que a través de la evaluación les permitió Doc7 “ascender un escalón y darle un poco de valor al sacrificio puesto en el estudio realizado como profesional de la educación”; de igual manera, Doc2 “Mi experiencia fue que logré ascender y eso me hace sentir bien”, para Doc29 “Se conocieron más compañeros y experiencias didácticas muy llamativas y significativas”. Sentir que debe ser el factor común de los docentes, al pasar por este sistema de evaluación, ya que para el Art. 6 (Resolución 22453: 3), se trata de “favorecer los avances en los procesos pedagógicos en el establecimiento educativo”.

En cuanto a los tipos de evaluación que sugieren, el 90% de los docentes manifestaron la evaluación por méritos, las pruebas escritas, la evaluación formativa y la misma con nuevos instrumentos, para Doc4 “Yo propongo que seamos evaluados por méritos, así se valora nuestro trabajo y crecimiento académico”, mientras que Doc36 dijo “Uno basado en los criterios de: a) Estudios y títulos académicos, b) Tiempo de servicio, c) Producción académica”, y Doc40 “si nos evalúan desde la formación constante, llevaría a que el MEN establezca cursos, talleres de capacitación que nos permita estar actualizados”. Palabras que llevan a un sentir y a una necesidad de formación constante, lo que debería ser desde lo planteado por el ICFES (2018), al indicar que la evaluación presenta una retroalimentación diagnóstico formativo con la descripción de la práctica educativa pedagógica.

Mientras que un 10% de los docentes manifestó que ninguna, para Doc12 “No me atrevo a proponer ningún tipo de evaluación, ya que de esas tenemos muchas; sin embargo, sería bueno que tuvieran en cuenta el mejoramiento académico y actualización permanente de los docentes”, Doc28 “Para que más tipos de evaluación, primero formar personas para la vida... Inculcar los valores”. Pues como señalan Stufflebeam y Shinkfield (1995), la evaluación formativa es parte del proceso de desarrollo, proporciona información continua para ayudar a planificar y perfeccionar cualquier proceso que esté operando y más cuando se desea estar preparado para ofrecer una educación de calidad.

CONCLUSIÓN

En cuanto a la apreciación de los docentes evaluados sobre el desarrollo de la Evaluación de Carácter Diagnóstico Formativa, ECDF, se concluye que los tipos de instrumentos utilizados para la evaluación de los docentes con fines de ascenso y reubicación salarial no son inadecuados, favorecen la subjetividad y la injusticia, debido a que la distribución de los porcentajes no es equitativa, no evidencia aspectos a mejorar y no mide el desempeño laboral.

En lo que corresponde a la valoración hacia el video como instrumento de recolección de información para evaluar el desempeño del docente; se obtuvo que los docentes no valoran de manera efectiva al vídeo, debido a que es muy subjetivo al momento de ser evaluado por los encargados de esa función, quienes desde las voces de los propios docentes, no le dan el uso correspondiente respetando la realidad proyectada en el mismo. Así mismo, que es intimidante y restringe de alguna manera el ascenso, por el porcentaje tan alto que tiene. Cabe señalar que un porcentaje de los encuestados, indicó valorarlo positivamente, ya que les permitió demostrar la práctica pedagógica.

Desde lo indicado sobre las experiencias vividas por parte de los docentes evaluados a través del Modelo ECDF, se concluye que los docentes mantienen en alto porcentaje un descontento hacia el proceso de evaluación, vista como irónica o estresante, haciendo más alusión al video y el desconocimiento que tenían para su manejo. Sin embargo, es meritorio reconocer, que un porcentaje menor hacen mención que les fue bien porque pudieron ascender, porque conocieron otros docentes pares en su misma situación, lo que les llevó a entablar relaciones amistosas y hasta de apoyo.

En cuanto a la evaluación que sugieren para ser evaluados para el ascenso y reubicación salarial, la evaluación por méritos académicos y profesionales, por formación, y escrita; otro porcentaje no desean que sean evaluados a través de estos instrumentos, pues están cansados y no ven los procesos de formación y capacitación que necesitan; mientras que un porcentaje menor, dijo que el mismo Modelo, pero con nuevos instrumentos.

En este sentido, se puede señalar que los docentes que participaron en la ECDF adscritos a la Secretaria de Educación del Municipio de Pitalito Huila, no están de acuerdo con este tipo de evaluación, ya que no los lleva a mejorar su desempeño en las aulas de clases, por no considerar su desempeño en el aula, ni los conocimientos y habilidades en su práctica docente, argumentando la necesidad de reevaluar y rediseñar el Modelo ECDF.

Por lo que se concluye que la percepción sobre la Evaluación con Carácter Diagnóstica Formativa (ECDF) de los docentes activos de Pitalito Huila, es negativa en tanto que el vídeo tiene un porcentaje muy alto (80%) no permitiéndoles ascender y obtener su reubicación salarial, obteniendo así resultados bajos y la no aprobación de la evaluación docente. Instrumento que para los docentes es subjetivo y no evidencia el trabajo real del día a día que realizan. A la vez que los docentes en su mayoría requieren que se les considere nuevos instrumentos con un porcentaje más acorde con la intención de los mismos.

Desde los hallazgos se sugiere una revisión exhaustiva de la ECDF donde consideren los resultados del estudio para optimizar el Modelo evaluativo, y así, contribuir a la excelencia académica que establece el Ministerio de Educación Nacional de Colombia.

REFERENCIAS

Alves, A. y Acevedo, R. (2002). *La Evaluación Cualitativa. Reflexión para la transformación de la realidad educativa*. Colombia: Petroglifo Producciones, CA.

Cabero, J. (2007). *Nuevas Tecnologías Aplicadas a la Educación*. Madrid: Mc Graw Hill.

Darling-Hammond, L. (2012). "Desarrollo de un enfoque sistémico para evaluar la docencia y fomentar una enseñanza eficaz". *Pensamiento Educativo. Revista de Investigación Educativa Latinoamericana*. 49(2), 1-20.

Delgado, A. (2013). *Evaluación al Desempeño Docente*. Ponencia. Recuperado de: <http://www3.diputados.gob.mx/camara/content/download/320208/1109064/file>

Díaz-Barriga, F. y Rueda M. B. (2000). *La evaluación de la docencia perspectivas actuales*. Ciudad de México: Paidós Educador

Dimaté, C., Tapiero Celis, O., González Rodríguez, C., Rodríguez Rodríguez, R. y Arcila Coss, M. (2019). *La evaluación del desempeño docente*. *Revista FOLIOS • Segunda época*, No. 46, pp. 83-14. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=345951474007>

Fernández, I. (2007). *Diccionario de la investigación. Una comprensión Holística*. Caracas, Venezuela: SYPAL

Galaz, A. (2017). *Evaluación docente en Chile. Impactos esperados, estrategias profesionales desplegadas*. En *Evaluación del desempeño docente en América Latina: Experiencias Chile y México*. Congreso Nacional de Investigación Educativa. Pp. 12-25. Recuperado de: <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/simposio>

Garduño, J. M. (2005). *El avance de la evaluación en México y sus antecedentes*. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 10 (027), 1275-1283.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación...* México: Editorial Mc. Graw Hill.

House, E. R. (1997). *Evaluación, ética y poder*. Madrid: Morata.

ICFES (2012). *Estudios sobre la calidad de la educación en Colombia*. Recuperado de <http://www.icfes.gov.co/investigacion/>

ICFES (2018). *Evaluación de Carácter Diagnóstico Formativa (ECDF) 2016 – 2017*. Bogotá, Colombia. Recuperado de: <http://wCww.icfes.gov.co/documents/20143/179524/ECDF%20InformeNacional%202018%2003%201.pdf>

Jiménez, M. (2017). *Entramados en la experiencia mexicana de la evaluación al desempeño docente en 2015*. En *Evaluación del desempeño docente en América Latina: Experiencias Chile y México*. Congreso Nacional de Investigación Educativa. Pp. 27-39. Recuperado de: <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/simposio>

Jurado, F. (2016). *Hacia la renovación de la formación de los docentes en Colombia: ruta tradicional y ruta polivalente*. *Revista Pedagogía y saberes*, N°45. Universidad Pedagógica Nacional, Facultad de Educación, pp. 11-22. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/pys/n45/n45a02.pdf>

Ministerio de Educación Nacional (1994). *Ley General de educación 115 de 1994*. República de Colombia.

Ministerio de Educación Nacional (2002). Decreto 1278, Por lo cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente, Bogotá.

Ministerio de Educación Nacional (2010). Evaluación Docente: Meritocracia y calidad. Periódico Altablero N° 55, febrero-marzo 2010. Recuperado de <https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-241913.html>

Ministerio de Educación Nacional (2013). Sistema colombiano de formación de educadores y lineamientos de política (1ª ed.). Bogotá: Ministerio de Educación Nacional.

Ministerio de Educación Nacional (2015) Decreto 1757, 1 de septiembre de 2015. Colombia.

Ministerio de Educación Nacional (2016). Decreto 1657 de 21 de octubre 2016. Colombia.

Ministerio de Educación Nacional (mayo 26 de 2015). Decreto 1075, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación, Bogotá.

Ministerio de Educación Nacional (septiembre 1 de 2015). Decreto 1757, Por medio el cual se adiciona el decreto 1075 de 2015 y se reglamenta parcial y transitoriamente el Decreto ley 1278 de 2002, en materia de evaluación para ascenso de grado y reubicación de nivel salarial que se aplicará a los educadores que participaron en alguna Bogotá. Colombia.

Ministerio de Educación Nacional (septiembre 24 de 2015). Resolución 15711, Por lo cual se establece el cronograma de actividades para el proceso de evaluación de carácter diagnóstico formativa de los educadores oficiales regidos por el Decreto Ley 1278 del 2002, que no han logrado ascenso de grado o reubicación de nivel salarial y se fijan los criterios para su aplicación, Bogotá.

Ministerio de Educación Nacional. (1994). Decreto 1860. Bogotá: Autor.

Montenegro, I. A. (2003). Calidad educativa y profesión docente modelos e instrumentos. Colombia, Corporativa editorial magisterio.

Ortiz, T. (2009). Neuro Ciencia y educación. Madrid: Alianza.

Ricoy, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. Revista do Centro de Educação, 31 (1), 11-22. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/1171/117117257002.pdf>

Rueda, M. y Díaz-Barriga, F. (2011). La evaluación de la docencia en la universidad: perspectivas desde la investigación y la intervención profesional. Ciudad de México: Plaza y Valdés.

Sánchez. M y Corte, F. (2015). "La evaluación a la docencia. Algunas consecuencias para América Latina". Revista mexicana de investigación educativa, vol. 20, núm. 67, 2015, 1233-1253.

Semana (2019). ¡Luces, cámara, acción!, así evalúan a los docentes en Colombia. Educación, 22-02-2019. Recuperado de: <https://www.semana.com/educacion/articulo/evaluacion-diagnostico-formativa-que-determina-el-ascenso-docente/602281>


Stake, R. E. (2010). Investigación con estudio de casos. Madrid: Ediciones Morata.

Stake, R.E. (1976). A theoretical stament of responsive evaluation. Studies in Educational Evaluation, 2, 19-22. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0191491X76900043>

Stufflebeam, D. & Shinkfield, A. (1995). Evaluación sistemática. Guía teórica y práctica. Centro de Publicaciones del Ministerio de Educación y Ciencia. Paidós Ibérica. España.

Toranzos, L. (2014). Evaluación educativa: hacia la construcción de un espacio de aprendizaje. Revista Propuesta Educativa, Año 23 Nro. 41, pág. 9 a 19. Argentina. Recuperado de: http://www.propuestaeducativa.flacso.org.ar/archivos/dossier_articulos/80.pdf

Valdés, H. (2004). El desempeño del maestro y su evaluación. Pueblo y Educación. La Habana

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons .