

LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE EN LA EDUCACIÓN BÁSICA EN COLOMBIA.

Paola Alexandra Albarracín-Vanoy

Paola Alexandra Albarracín profesional en comercio internacional. Especialista en Docencia Universitaria de la universidad cooperativa de Colombia. Actualmente candidata a magíster en Docencia universitaria por la Universidad Cooperativa de Colombia en Bogotá. Profesora universitaria desde el año 2011 en el Politécnico Internacional y Politécnica de Hidalgo México: Experiencia en el sector real, consultoría e investigación protocolos de las negociaciones y acuerdos comerciales. Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7787-4393>

Filiación institucional: Universidad Politécnica de Hidalgo-México.

Mónica Gómez-Méndez

Mónica Gómez Méndez es licenciada en Educación Básica con énfasis en Humanidades y Lengua Castellana de la Universidad Distrital. Especialista en Docencia Universitaria en la Universidad Cooperativa de Colombia. Actualmente candidata a Maestría en Educación por la universidad cooperativa de Colombia. Trabaja desde hace cuatro años en el sector público como profesora de educación básica primaria, desde el 2008 asesora del proyecto de prevención del trabajo infantil con la YMCA Bogotá Colombia y como profesora de lengua castellana en el colegio de la misma institución. Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2191-2335>

Filiación institucional: YMCA Bogotá Colombia.

Este artículo de investigación es producto del proyecto de tesis de maestría titulada “evaluación anual de desempeño docente como fundamento para la mejora de la práctica pedagógica de los profesores de primaria del Colegio Almirante Padilla IED”, avalado por la Universidad Cooperativa de Colombia Sede Bogotá, la Universidad Politécnica de Hidalgo-México & YMCA de Colombia.

Albarracín-Vanoy, P., & Gómez-Méndez, M. (2020). La evaluación del desempeño docente en la Educación Básica en Colombia. *Revista Sinergia*, 1(8), 154-164. Recuperado a partir de <http://sinergia.colmayor.edu.co/ojs/index.php/Revistasinergia/article/view/114>

Enviado: 28 de octubre de 2020
 Aceptado: 20 de Noviembre de 2020
 Publicado: 28 de diciembre de 2020
 Correo principal:
 paolaalexandra.albav@campusucc.edu.co

RESUMEN

El presente artículo hace una revisión del estado actual de la literatura sobre evaluación de desempeño en la educación primaria en Colombia. Su objetivo principal es analizar el interés por esta acción que incide en la mejora continua, teniendo en cuenta los desarrollos desde la expedición del decreto 1278 de 2002, que evalúa anual a los profesores del Estado. El análisis de la literatura pone de discusión la necesidad de avanzar en apuesta más integradoras que favorezcan la participación de los diferentes grupos de interés asociadas a la evaluación de desempeño en la educación básica en Colombia.

PALABRAS CLAVE: *Evaluación de desempeño, educación básica, institución educativa.*

THE EVALUATION OF TEACHER PERFORMANCE IN BASIC EDUCATION IN COLOMBIA.

ABSTRACT

This paper reviews the current state of the literature on performance evaluation in primary education in Colombia. Its main objective is to analyze the interest in this action that affects continuous improvement, taking into account the developments since the issuance of Decree 1278 of 2002, which annually evaluates state teachers. The analysis of the literature discusses the need to advance in more inclusive efforts that favor the participation of the different interest groups associated with the evaluation of performance in basic education in Colombia.

KEYWORDS: Performance evaluation, basic education, educational institution.

INTRODUCCIÓN

La evaluación de desempeño docente reviste de vital importancia por dos razones fundamentales, la primera de ellas, por los aportes que genera a la mejora de la calidad en la enseñanza y, la segunda, porque arroja la información sobre fortalezas y debilidades de los profesores evaluados. Estas dos consideraciones en su conjunto, al devenir de mecanismos confiables y rigurosos, contribuye al fortalecimiento del sistema educativo y a su capacidad de responder a las expectativas sociales y culturales que se esperan de los procesos curriculares.

Junto a lo anterior, existe un consenso científico que uno de los factores que más influye en el desarrollo de los estudiantes es el desempeño de los profesores. Özgenel y Mert (2019) plantean que, si bien existen los factores asociados con los resultados de aprendizaje de los estudiantes, hay una consideración especial alrededor de la forma como estos se perciben en los diferentes niveles de la formación por parte de los profesores, destacando que quienes están en la educación básica primaria tienen percepciones más efectivas de la escuela y de los procesos académicos.

Por las anteriores razones, los sistemas de aseguramiento de la calidad de los países, cada vez más, promueven y dan prelación a la evaluación de desempeño de los docentes y la manera como los resultados de las mismas son tenidas en cuenta por las instituciones educativas para el desarrollo de planes de mejoramiento. En este entender, se expide el Estatuto de Profesionalización Docente mediante el decreto 1278 del 2002, con el objeto de trascender a una evaluación centrada en el ascenso en el escalafón hacia una que permita visibilizar las estrategias de enseñanzas de los profesores y su eficacia en los resultados de aprendizaje, de igual manera reconocer las acciones más allá de la docencia que

se requieren para promover el aprendizaje de los estudiantes –trabajo con padres de familia y cuidadores, interacción con la comunidad, gestión académica y desarrollo profesional–.

Con este horizonte de sentido, el presente artículo derivado de la tesis de maestría denominada “evaluación anual de desempeño docente como fundamento para la mejora de la práctica pedagógica de los profesores de primaria del colegio almirante padilla IED”¹, realiza una revisión del propósito y el contenido de los instrumentos para la evaluación de profesores de la que trata el decreto 1278 del 2002, para establecer elementos que permitan pensar qué es deseable en el marco del aseguramiento de la calidad.

La indagación realizada permite evidencia que, la educación básica primaria es considerada como un nivel donde los actores son padres y profesores, por consiguiente, debe contar con elementos adicionales en la evaluación propios del proceso educativo en este nivel de la formación: alumnos, ambientes de aprendizaje, infraestructura tecnológica y familia. También es necesario que existan mecanismos, complementarios a la evaluación, que permitan a cada institución educativa evidenciar un sistema interno de aseguramiento que haga visible la manera como los resultados de la evaluación de desempeño son base para la formulación de planes de mejora y fortalecimiento del Proyecto Educativo Institucional (PEI).

REFERENTES TEÓRICOS

LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE EN EL SISTEMA EDUCATIVO COLOMBIANO.

En Colombia la evaluación de desempeño ha tenido varios momentos históricos, con importantes aprendizajes, pero siempre con fuertes crítica y resistencia por parte de los profesores, quienes han considerado la misma como una forma de vigilar su quehacer o de intervención en la labor docente por parte del Estado. En épocas muy reciente, con la consolidación de los sistemas de aseguramiento en el país, la evaluación ha cobrado una mayor relevancia y poco a poco, pese a resistencias, se ha ido incorporando como un insumo dentro de los procesos de mejora de las instituciones educativas, tal como se entiende con el decreto 1278 del 2002.

Dentro de la evaluación de desempeño se tienen en cuenta múltiples voces que son los actores mismos de los procesos académicos, lo que plantea importantes desafíos en los diferentes niveles de la formación, de manera sensible para las instituciones educativas, que deberán contar con sistemas internos de aseguramiento de la calidad que les permitan caracterizar los actores y obtener información relevante, adicional a la que deviene de los sistemas de información

¹ Tesis de maestría en educación, desarrollada en la Universidad Cooperativa de Colombia.

oficial como evaluación estandarizada del estado a los estudiantes, títulos de los profesores, y entre otros, cumplimiento de los planes de trabajo de los profesores, administrativos y directivos de las instituciones educativas.

Özgenel y Mert (2019) llaman la atención sobre el proceso de evaluación de desempeño en profesores de la educación básica primaria. Mert y Ozgenel (2020) dejan planteada las reflexiones sobre el liderazgo autoritario como variable asociada al desempeño, concluyendo que el mismo tiene manifestaciones distintas entre la básica secundaria y la primaria. Se destaca, dentro de los factores asociados al desempeño de los profesores, la toma de decisiones de las directivas de la institución por los efectos que las mismas generan en la cultura organizacional y el clima laboral.

Quizás, por lo anterior, se ha fortalecido la inclusión de la evaluación de desempeño docente en Colombia como una estrategia de mejoramiento de la calidad de la educación y articulada al Estatuto de Profesionalización Docente, según lo consagra el Decreto 1278 de 2002 que, regula las relaciones del Estado con los educadores a su servicio. En el citado decreto la función del docente en la evaluación implica la realización directa de los procesos de enseñanza-aprendizaje de manera sistemática, donde se debe incluir el diagnóstico, la planificación y evaluación de los procesos y los resultados obtenidos.

El decreto en referencia declara que el ejercicio de evaluación es permanente y verifica que, en el desempeño de sus funciones, los docentes y directivos mantienen niveles de idoneidad, calidad y eficiencia que justifiquen la permanencia en el cargo. En su capítulo IV el decreto 1278 de 2002 apropia el concepto de evaluación, dando a conocer sus características, sus tipos (evaluación del periodo de prueba, evaluación ordinaria periódica de desempeño anual y evaluación de competencia) y objetivos, dentro de los que se destacan, los estímulos a los docentes por el rendimiento, reconociendo, los méritos e incentivos.

Los principios dentro de los cuales se enmarca la evaluación de desempeño docente en el país está la universalidad, la concurrencia y la participación, implicando con ello un carácter de sistema generalizado aplicable a todos los docentes. Referente a sus alcances, determina el nivel de preparación profesional, el compromiso y las competencias de los docentes estableciendo el nivel de alcance de los logros y estándares de los estudiantes, instrumentos, aspectos y resultados. La evaluación docente también permite adelantar acciones administrativas, si por ejemplo un profesor obtiene una evaluación inferior a 9, respetando el debido proceso, puede ser excluidos del escalafón e incluso perder su empleo de forma justificada.

Espinosa (2008) afirma que el sistema educativo colombiano ha venido transformando las concepciones y mecanismos de evaluación, lo que corresponde a la madurez de su sistema de aseguramiento, de los procesos de evaluación en los diferentes niveles de la formación y en el ejercicio de una docencia cualificada. También reconoce Espinosa (2008) los avances del sistema nacional de evaluación

que involucra a estudiantes, docentes e instituciones e impulsa la experiencia directa del aula, la evaluación formativa, integral y cualitativa. Al leerse en su integralidad, los aspectos antes tratados, implican valorar avances en la incorporación de variables como formación integral, participación de padres y cuidadores, docentes e instituciones educativas en el acompañamiento a los estudiantes para el logro de las competencias de los estudiantes.

Teniendo lo anterior frente al análisis del decreto 1278 del 2002, bajo la categoría de calidad en educación, se evalúan, entonces, al docente para mejorar la oferta y fortalecer las instituciones educativas –Guía 34 para el Mejoramiento Institucional (MEN)–. Para asegurar dicha aspiración, el mejoramiento de los procesos se sistematiza en cuatro áreas de gestión: directiva, administrativa, académica y comunitaria. Este proceso se logra mediante la autoevaluación institucional y la implementación de los planes de mejoramiento institucional (PMI), esta evaluación se da en etapas y busca obtener una evaluación total e integral de todas estas cuatro áreas.

El instrumento que avalúa las áreas antes enunciadas delga al sistema de aseguramiento interno de la institución educativa considerar la autoevaluación, las contribuciones del profesor a las metas de la institución educativa y análisis de la información relacionada con el desarrollo de las acciones de mejora y los resultados en cada una de las cuatro áreas de gestión en periodos anteriores. Esta lectura sistemática de la evaluación de desempeño ha docente ha tenido un tránsito bastante lento en lo referente a su comprensión y entender, toda vez que sigue viéndose de manera aislada y desarticulada a los procesos de aseguramiento interno de la calidad de la institución educativa.

LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE EN LA EDUCACIÓN BÁSICA PRIMARIA EN COLOMBIA, UN CAMPO POR DESARROLLAR.

Históricamente la educación básica primaria ha sido subestimada, desde su misma denominación “lo básico” y desde la estima social que, poco valora los saberes esenciales al considerarlo como algo innato en los estudiantes. En contraposición, este nivel de la educación desarrolla las competencias para el desarrollo personal, social y profesional del alumno, adicionalmente, este nivel propicia la interacción familiar, cultural y con los otros niveles de la formación del sistema educativo.

Complementario a lo anterior, para Gelvez (2001), considera que las prácticas pedagógicas posibilitan múltiples interacciones comunicativas propias del encuentro del maestro con los estudiantes y propician relación y reflexión sobre inquietudes, saberes y planteamientos, dinamizadores y transformadores de las construcciones discursivas, del acercamiento al conocimiento y de las formas de leer y entender la existencia.

Siendo así, al momento de evaluar al docente de básica primaria se evalúa también las estrategias didácticas y los dispositivos pedagógicos que el docente implementa para educar para ser sí mismo, para el mundo de la vida (Husserl, 1984), para descubrir el significado del mundo de la vida (Restrepo, 2010). En otras palabras, la evaluación docente en básica primaria debe partir siempre por privilegiar el conocimiento de las estrategias curriculares alrededor de la correlación sujeto y mundo que implementa el profesor.

Restrepo (2002) considera que estas acciones, en su conjunto, posibilitan el aprendizaje para el mundo de la vida, por lo tanto, son acciones que ejerce el maestro para poner en escena la acción educativa que se da desde el aula de clase, entendida como un lugar para la construcción de entramados de sentido y de significancia. En consecuencia, los instrumentos utilizados por los docentes en el desarrollo de sus clases, se caracterizan por una intención formativa donde se puede comprender, explicar o transformar la realidad que se construye en el día a día.

De acuerdo con ello para Gallego (2008), el docente adapta sus dispositivos pedagógicos para estimular, orientar y dirigir con habilidad el proceso educativo y el aprendizaje de sus estudiantes. Es decir, se trasciende a la recepción de información hacia el desarrollo de competencias asociadas con el análisis y aplicación en contexto. Esta consideración, además de entrañar diversas complejidades, conlleva a situar lo que se aprende y cómo se aprende en el contexto social, de allí, como plantea Unigarro (2017) se integra de forma armónica conocimientos, actitudes y habilidades para facilitar el desempeño flexible, eficaz y con sentido de una tarea o actividad en contexto.

En línea con lo ya expuesto, la evaluación de desempeño, en todos los niveles de la de formación y de carácter especial en la básica primaria, al dirigir y orientar a los alumnos en su aprendizaje, cobra especial interés. Para el caso de la educación primaria, los sistemas internos de aseguramiento de las instituciones educativas deberían privilegiar ampliar la información asociada con recursos y procedimientos específicos, aplicados por los docentes para orientar con seguridad a sus estudiantes en el aprendizaje en todas las áreas del conocimiento y en el desarrollo de sus habilidades y aptitudes atendiendo los intereses educativos particulares del estudiante.

Lo anterior, como lo propone Tezanos (2007) le permite a la escuela responder integralmente a las demandas permanentes de cambio y de adaptación a las dinámicas contextuales y, por tanto, hacen que las prácticas pedagógicas se inscriban en nuevas comunicaciones en el aula, trascendiendo de los conocimientos a los valores, a las diferencias culturales y a confrontar el trasegar por los mundos.

En consecuencia, la evaluación de desempeño de los docentes en básica primaria demanda que las instituciones educativas, producto de los ejercicios de autoevaluación con fines de mejoramiento, avancen en la definición de criterios propios de este nivel de formación. Leer la evaluación de desempeño, en el marco

más amplio del círculo de la calidad, es uno de los principales desafíos para las instituciones educativas y un imperativo para asegurar el buen desarrollo de las competencias en la educación básica primaria.

Referente a las innovaciones en la práctica docente pueden darse mediante el análisis, el cuestionamiento y el conocimiento de las condiciones reales del profesor en el aula; lo que hace considerar la evaluación docente como un aspecto decisivo dentro del proceso educativo. De hecho, generar condiciones para que la apropiación de las nociones que les permitan diferenciar enfoques teóricos y re-conceptualizar sus propias ideas en lo educativo, constituye un factor decisivo de cambios y de interacción con los actores involucrados en los procesos de enseñar y aprender: padres y cuidadores, comunidades, empresas, organizaciones sociales y organismos de regulación; propios de la evaluación de desempeño docente.

MATERIALES Y MÉTODOS

Este artículo, derivado de la tesis de maestría: “evaluación anual de desempeño docente como fundamento para la mejora de la práctica pedagógica de los profesores de primaria del Colegio Almirante Padilla IED”, desarrollada en la maestría en educación en la universidad cooperativa de Colombia, se inscribe en el orden no experimental descriptivo.

El objeto es el análisis del decreto 1278 de 2002, que evalúa anualmente a los profesores del Estado y las subsecuentes acciones de mejora, que a partir de la información arrojada por dicho mecanismo generan las instituciones educativas. Lo anterior hace que la investigación asuma un corte cualitativo, centrado en los docentes que son objeto de evaluación y de manera integral, la reflexión sobre la aplicación de dicha evaluación en los profesores de básica primaria.

La indagación se realiza mediante análisis de la literatura sobre la evaluación de desempeño docente y las discusiones sobre la necesidad de avanzar, en apuesta integradoras que, favorezcan la participación de los diferentes grupos de interés asociados a la evaluación de desempeño en la educación básica en Colombia. Este proceso de indagación es asumido como inductivo y permite una mejor amplitud de los datos mediante diferentes técnicas, la experiencia social y el significado a humano.

RESULTADOS Y DISCUSIONES

Como y se ha enunciado, la evaluación de desempeño docente ha sido objeto de estigmatización, aspectos que parecería impensable dado que se espera que los profesores, producto del pensamiento crítico que les debe caracterizar, comprendieran y le otorgarán la estima a dicho proceso, en el ámbito más amplio del aseguramiento de calidad y de la mejora continua. La literatura da cuenta de un estudio permanente de este fenómeno y de una marcada tendencia a asociarlo con

el carácter sancionatorio que casi siempre conlleva (Dandalt y Brutus, 2020; Martínez, 2019; Latif, et al, 2017; Liu, e t al., 2017).

Estos hallazgos en la literatura dan cuenta que, el ingenuo desconocimiento de los profesores sobre la importancia y pertinencia de la evaluación de desempeño docente, tiene repercusiones significativas sobre el sistema educativo y genera desequilibrios que, en muchos casos, son cuestionados por los mismos profesores. Para que el sistema educativo se fortalezca, entre otros aspectos, debe partir por el hecho mismo que las instituciones educativas, con criterios objetivos, reconozcan y motiven la docencia calificada y la práctica docente, así mismo, desarrollen procesos de evaluación que las mejoren.

La ausencia de un sistema de evaluación de desempeño docente impide identificar las buenas prácticas que aseguran resultados de aprendizajes satisfactorios, de igual forma, implementar acciones de mejoramiento en procura de asegurar la calidad educativa. Córdor y Bunc (2019) adicionan que la evaluación de desempeño, por su naturaleza, es formativa y posibilita caracterizar la disposición y la competencia de los docentes para mejorar su enseñanza y los resultados de sus estudiantes. Así mismo permite a las instituciones educativas, a través de sus planes de mejoramiento, diseñar estrategias, apoyo y capacitación en los aspectos y dimensiones asociados a trabajo con padres de familia y cuidadores, interacción con la comunidad, gestión académica y desarrollo profesional.

En el marco de esta revisión, se ha encontrado que un sistema de evaluación de desempeño docente que incorpore elementos sumativos y que distinga a profesores con buenos resultados, aquellos que requieren reforzar las estrategias de su quehacer docente y quienes realizan esfuerzos por mejorar, resulta un imperativo para generar políticas al interior de las instituciones educativas y de Estado. A este respecto, tanto escobar et al (2019) como Santos del Real (2012), privilegian las consideraciones que en el proceso evaluativo de desempeño que realiza el Estado a sus docentes, permite a las instituciones educativas reconocer elementos particulares de la institución, el que hacer del profesor, estimular a quienes tienen compromisos y buenas practicas pedagógicas y promover una cultura donde el trabajo, el esfuerzo y la mejora son reconocidos como cualidades.

Ahora, referente a la concepción que la evaluación de desempeño docente poco contribuye a consolidar el PEI, es evidente que esta afirmación deviene de un débil sistema de aseguramiento interno de calidad en la institución educativa y de deficiencias en la participación de los diferentes actores en la construcción de los planes de mejora. Van Waeyenberg et al (2019) destacan que las deficiencias del sistema de aseguramiento de la calidad asociada a limita lectura y comprensión de los resultados de desempeño de la evaluación docente, impide permear la propuesta curricular de la institución educativa y, por tanto, restringe los alcances de las apuestas formativas, didácticas, educativas y evaluativas.

La desarticulación de la evaluación de desempeño docente con los planes de mejoramiento de las instituciones educativa, por consiguiente, genera resistencia

de los profesores hacia la evaluación y desde allí una disgregación del ciclo virtuoso de la calidad. Paramo, et al (2016) consideran, en dicho contexto, que realimentar la evaluación de desempeño docente debe ser entendida como un mediador entre el alumno y el contexto académico, de ser así, los resultados de la evaluación de desempeño docente bien pueden ser comprendidos como insumo para comprender los significados adquiridos el proceso formativo, con gran incidencia en las experiencias cotidianas dentro del aula y en la configuración de los ejes de la práctica pedagógica.

Desde estudios más psicosociales Margolis (2019) plantea la necesidad de superar los imaginarios instrumentales y de carácter sancionatorio con que se lee los mecanismos de evaluación, toda vez que dichos imaginarios podrían tener mayor asociación con plasmar inconformidades y ayudar a fiscalizar, juzgar y criticar el profesor. La evaluación de desempeño docente se orienta hacia un momento específico, debe visualizarse desde su transversalidad en el proceso educativo y no como un producto terminado.

Frente a estas consideraciones psicológicas, asociadas a la evaluación de desempeño docente, emergen argumentos relacionados con las dificultades evaluativas producto del diseño del instrumento, aspecto que es tratado por Cuevas et al (2018), para quienes comprender la evaluación de desempeño como parte integral del proceso educativo es un desafío. Cambiar los imaginarios y reflexionar sobre las consideraciones de los profesores asociadas a la evaluación ayudaría significativamente a mejorar los discursos y posibilitarían mayores desarrollos en el propio proceso de evaluación.

CONCLUSIONES

La entrada en vigencia del decreto 1278 del 2002 en Colombia ha conllevado a un acto particular de reflexión, de igual forma, a desafíos importantes en la gestión de las instituciones educativas y sus prácticas en el marco más amplio del aseguramiento de la calidad. Uno de los aspectos, que incluso es confluyente con lo que evidencia la literatura, es la puesta en marcha de estrategias para dinamizar la reflexión sobre los procesos académicos y la construcción de comunidades de aprendizaje y de prácticas docente. Por consiguiente, la evaluación de desempeño docente tiene como gran desafío ser un instrumento para visibilizar las estrategias y acciones que desarrollan los profesores en los contextos reales donde ejercen su labor y con la cual construyen mejores ciudadanos y seres humanos.

En este entender, la articulación de la evaluación de desempeño a los planes de mejora de las instituciones educativas es una clara expresión que sus resultados trascienden a una relación de evidencia de cara a objetivos previstos, permitiendo valorar buenas prácticas que aseguran resultados, de igual forma, favorecen

realizar acciones de mejora y reflexionar sobre la interacción con la comunidad, la gestión académica y el desarrollo profesional de los docentes.

La literatura indica que los procesos de evaluación de desempeño en la educación básica primaria requieren de su fortalecimiento en las instituciones educativas, toda vez que en ella subyace la relación profesor y padre de familia. La deficiencia en una efectiva articulación de la evaluación de desempeño, con los planes de mejora y PEI, ha conducido a deficiencias en su concepción como proceso sistemático que articula los diferentes niveles de la formación y la interacción con el mundo y la escuela.

Referente a los planes de mejora de las instituciones educativas, se debe dar mayor valoración a los desempeños en la básica primaria, al constituir un fuerte referente para la formación del estudiante y el desarrollo de las competencias genéricas. En esta fase de la formación, la institución educativa debe considerar los resultados de la evaluación de desempeño docente como estratégicos para la consolidación y desarrollo de las competencias de los estudiantes que egresan de este nivel y que, posteriormente, transitan a la educación media y a la formación universitaria.

Para futuras investigaciones en el área, avanzar en trabajos empíricos constituye una posibilidad para ampliar los hallazgos. De igual manera, analizar los resultados de la evaluación de desempeño docente anual en casos concretos, el detallar las acciones de mejora incorporadas por las instituciones que se estudien y los recursos que se diseñan para la gestión del mejoramiento de las prácticas pedagógicas de los profesores, a partir de los insumos ofrecidos por la evaluación de desempeño docente anual es un campo desafiante a la investigación.

REFERENCIAS

- Cóndor, B. H., & Bunci, M. R. (2019). La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. *Cátedra*, 2(1), 116-131.
- Congreso de la república de colombia. Decreto 1278 de 2002. Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente. Disponible en: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1257729>
- Cuevas, R., Ntoumanis, N., Fernandez-Bustos, J. G., & Bartholomew, K. (2018). Does teacher evaluation based on student performance predict motivation, well-being, and ill-being? *Journal of school psychology*, 68, 154-162.
- Dandalt, E., & Brutus, S. (2020). Teacher Performance Appraisal Regulation: A Policy Case Analysis. *NASSP Bulletin*, 104(1), 20-33.
- De Tezanos, A. (2007). Oficio de enseñar-saber pedagógico: la relación fundante. *Educación y ciudad*, (12), 7-26.

- Escobar, A. E. V., Morales, K. L., & Klimenko, O. (2018). Creencias de autoeficacia y desempeño docente de profesores universitarios. *Katharsis*, (25), 72-90.
- Gélvez, H. (2001). *La Posprimaria*. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional
- Husserl, E. (1984). La crisis de las ciencias europeas y la fenomenología trascendental. Folios.
- Latif, H., Majoka, M. I., & Khan, M. I. (2017). Emotional intelligence and job performance of high school female teachers. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 333-351.
- Liu, S., Xu, X., Grant, L., Strong, J., & Fang, Z. (2017). Professional standards and performance evaluation for principals in China: A policy analysis of the development of principal standards. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(2), 238-259.
- Mailool, J., Kartowagiran, B., Retnowati, T. H., Wening, S., & Putranta, H. (2020). *European Journal of Educational Research*. En: https://www.eu-jer.com/EU-JER_9_4_1675.pdf
- Margolis, A. A. (2019). Teacher Performance Evaluation: A Review of Best Foreign Practices. *Psychological Science and Education*, 24(1), 5-30.
- Martínez, G. F. (2019). La evaluación del desempeño docente en educación primaria. *Voces de la Educación*, 4(8), 139-153.
- Mert, P., & Ozgenel, M. (2020). A Relational Research on Paternalist Leadership Behaviors Perceived by Teachers and Teachers' Performance. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 15(2), 41-60.
- Özgenel, M., & MERT, P. (2019). The role of teacher performance in school effectiveness. *International Journal of Education Technology and Scientific Researches*, 4(10), 417-434.
- Páramo, D., Flores-Hernández, C., & Díaz-De-León, L. V. (2016). Evaluación de la satisfacción laboral en docentes de nivel básico. *Ciencia & trabajo*, 18(57), 173-176.
- Restrepo, D. H. (2010). Husserl y el mundo de la vida. *Franciscanum. Revista de las ciencias del espíritu*, 52(153), 247-274.
- Santos del Real, Annette. (2012). Evaluación docente. *Educación química*, 23(2), 200-204. Recuperado en 17 de diciembre de 2020, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-893X2012000200005&lng=es&tlng=es.
- Unigarro-Gutiérrez, M. A. (2017). *Un modelo educativo crítico con enfoque de competencias*. en: <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/16937>
- Van Waeyenberg, T., Peccei, R., & Decramer, A. (2020). Performance management and teacher performance: the role of affective organizational commitment and

exhaustion. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-24.