

# Anexo 6

## **Caracterización del sistema de evaluación docente en Colombia**

La evaluación del desempeño de los docentes es un proceso para obtener información sobre el nivel de logro y los resultados de los educadores, permitiendo identificar fortalezas y aspectos de mejoramiento (Ministerio de Educación Nacional de Colombia, 2021a). La evaluación del desempeño docente tiene dos propósitos principales. Por una parte, garantizar que los maestros se desempeñen de la mejor manera posible para favorecer el aprendizaje de los estudiantes. Por otra, mejorar la propia práctica de los docentes a través de la identificación de sus fortalezas y deficiencias, con miras a la formación profesional continua (Isoré, 2010). De esta forma, aunque su carácter primordial es formativo, también incorpora elementos de evaluación sumativa

(OREAL/UNESCO, 2007). Por ejemplo, si el profesorado tiene un buen desempeño, recibirá incentivos por esta dimensión, como aumento en su remuneración, bonos o avances en su carrera profesional. Sin embargo, si los resultados de la evaluación son negativos, puede perder beneficios económicos o incluso ser marginado de la institución educativa (OCDE, 2013a).

A continuación, se realizará un breve resumen de las distintas formas implementadas tanto en los procesos de permanencia como en los de ascenso y reubicación salarial, desagregado por estatuto docente. La tabla 9 permite identificar cómo ha sido el avance en términos normativos.

**Tabla 1**  
*Normografía de permanencia, ascenso y reubicación salarial*

Norma	Estatuto 2277 de 1979	Estatuto 1278 de 2002
Permanencia	Ley 115 de 1994: evaluación anual de desempeño	Decreto 3782 de 2007: evaluación anual de desempeño laboral
Ascenso y reubicación salarial	Decreto 2277 de 1979: 5 tipos de causal de ascenso y reubicación salarial	Decreto 2715 de 2009 y Decreto 240 de 2012: evaluación de competencias Decreto 1075 de 2015: Evaluación de Carácter Diagnóstico Formativa (EDCF)

Nota. Elaboración propia.

### Estatuto 2277 de 1979

La ley 115 de 1994 establece que para los docentes del estatuto 2277 de 1979 se deberá realizar una evaluación anual de desempeño, donde se evalúan las competencias funcionales y comportamentales. Sus resultados son insumo tanto para los planes de desarrollo profesional como para los de mejoramiento institucional (Ministerio de Educación Nacional de Colombia, 2007). Existen distintas formas por las que un docente perteneciente a este estatuto puede ascender en el escalafón: i) títulos docentes, ii) cursos de capacitación y actualización, iii) obtención de un título de posgrado o de nivel profesional que ofrezca un mejoramiento académico, iv)

obras escritas ya sean didácticas, técnicas o científicas y V) años acumulados de experiencia.

### Estatuto 1278 de 2002

El Decreto Ley 1278 del 2002 establece el Estatuto de Profesionalización Docente, el cual define qué son las secretarías de educación las encargadas de organizar y divulgar el proceso en su entidad territorial, y prestar asistencia técnica a evaluadores y evaluados (Ministerio de Educación Nacional de Colombia, 2021a). Con el Decreto 3782 de 2007 se reglamenta la evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos docentes como mecanismo de permanencia

de los profesores del estatuto 1278 en el sistema. Esta evaluación determina el grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados, a través de su gestión. La evaluación consiste en una prueba escrita donde el 70% de las competencias son funcionales o las específicas al cargo, y el 30% restante comportamentales o los valores, actitudes, intereses y motivaciones con que los educadores cumplen sus funciones (Ministerio de Educación Nacional de Colombia, 2007a).

Para el proceso de ascenso y reubicación salarial de los docentes de este estatuto se desarrolla la evaluación de competencias por medio del Decreto 2715 de 2009 y el Decreto 240 de 2012, cuya participación es voluntaria y se encuentra prevista en el Estatuto de Profesionalización Docente, la primera versión de este proceso de evaluación se desarrolló en 2009 (Ministerio de Educación Nacional de Colombia, 2014). Esta evaluación permite valorar el grado de desarrollo de las competencias de los docentes y directivos docentes que ingresaron al servicio educativo hace por lo menos tres años, con el fin de identificar aquellos que serán candidatos por ascender o reubicar en el escalafón docente. Esta prueba evalúa tres tipos de competencias: la disciplinares, que son el conjunto de conocimientos y habilidades relacionadas con el área de desempeño específica; las pedagógicas, que son los conocimientos o habilidades para formular, desarrollar y evaluar los procesos de enseñanza y aprendizaje; y las comportamentales, que son las características personales que favorecen el desempeño de las funciones de docencia y dirección educativa. Los pesos de estas competencias varían dependiendo del tipo de movimiento que el docente desee realizar: ascenso o reubicación salarial (Ministerio de Educación Nacional de Colombia, 2014).

Este tipo de evaluación fue complementada por el Decreto 1075 de 2015 con la Evaluación de Carácter Diagnóstico Formativa (ECDF), la cual surge en un contexto de negociaciones entre el MEN y FECODE, quienes a su vez definieron las características que debía tener el proceso de evaluación del desempeño docente. La ECDF se diseñó para aquellos docentes que entre 2010 y 2014 no hubiesen logrado el ascenso de grado o la reubicación salarial pertenecientes al nuevo estatuto docente (Estatu-

to 1278 de 2002). Esta evaluación corrige un problema presente en la medición de competencias, pues define cuatro aspectos a evaluar, cada uno con distintos componentes que permiten valorar las distintas actuaciones de los docentes en su práctica<sup>1</sup> (Ministerio de Educación Nacional de Colombia, 2015).

El objetivo principal de este esquema de evaluación formativa es incidir en la transformación de la práctica educativa y el mejoramiento continuo del docente, para lo cual se diseñaron distintos cursos de formación dirigidos a los docentes que no logran pasar la prueba. Además, para observar la práctica docente, los instrumentos implementados varían a partir del perfil<sup>2</sup>, entre los cuales están el portafolio, la autoevaluación, el promedio ponderado de las dos últimas evaluaciones de desempeño y encuestas a distintos actores. La ponderación de estos instrumentos en el puntaje final es de 80% para el portafolio y 20% para los demás.

Los docentes que no aprueban la ECDF deberán adelantar alguno de los cursos ofrecidos por las universidades acreditadas de acuerdo con los parámetros establecidos por el MEN. Estos cursos, que podrán ser homologados como créditos académicos, buscan solucionar las falencias evidenciadas en la ECDF y la certificación de su aprobación será causal para que la entidad territorial certificada proceda al ascenso y reubicación salarial. A continuación, la cantidad de docentes inscritos para tomar la ECDF y el porcentaje de estos que la aprueba, porcentaje que aumenta una vez aplicada la ECDF debido a la implementación de la certificación mediante los cursos de formación, lo que genera un aumento en la cantidad de docentes que son ascendidos y reubicados salarialmente (figura 1).

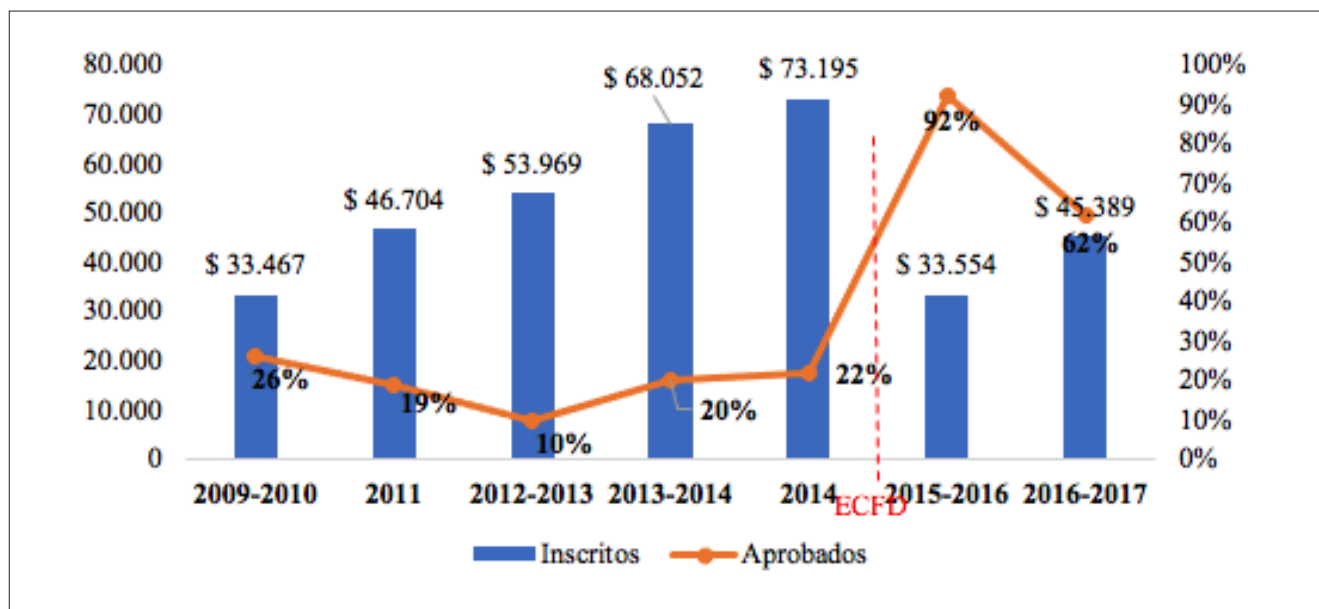
La selección de los docentes que toman el curso de formación se realiza solo al 12% de los docentes que no aprobaron la ECDF, partiendo de aquellos que obtuvieron mayor puntaje. El MEN selecciona estos docentes como beneficiarios del cofinanciamiento por medio del

1 La cantidad de componentes a evaluar depende del perfil del docente, en promedio se pueden analizar 168 aspectos.

2 Docentes que enseñan entre preescolar y básica primaria, docentes de secundaria, rectores o directores rurales, coordinadores, orientadores, tutores en comisión para el programa Todos a Aprender y directivos sindicales.

**Figura 1**

*Cantidad de docentes inscritos a la ECDF y porcentaje que aprueba (Millones de pesos)*



Nota. Elaboración propia con base Iglesias y Sánchez (2018).

ICETEX sobre 70% del costo de la matrícula de los cursos de formación, y el otro 30% deberá ser asumido por el docente. Los docentes que renuncian a la cofinanciación deberán cubrir los recursos asignados al ICETEX y este cupo no podrá ser cedido (Ministerio de Educación Nacional de Colombia, 2015a).

El ascenso y la reubicación salarial que se genere por la aprobación de estos cursos surtirá efectos fiscales una vez se radique la certificación, sin embargo, esto está sujeto a las restricciones presupuestales de las ETC, pues en caso de que los recursos resultaren insuficientes, la entidad deberá apropiarse dichos recursos máximo en la siguiente vigencia fiscal y proceder al pago del ascenso de grado o la reubicación de nivel salarial (Ministerio de Educación Nacional de Colombia, 2015a).

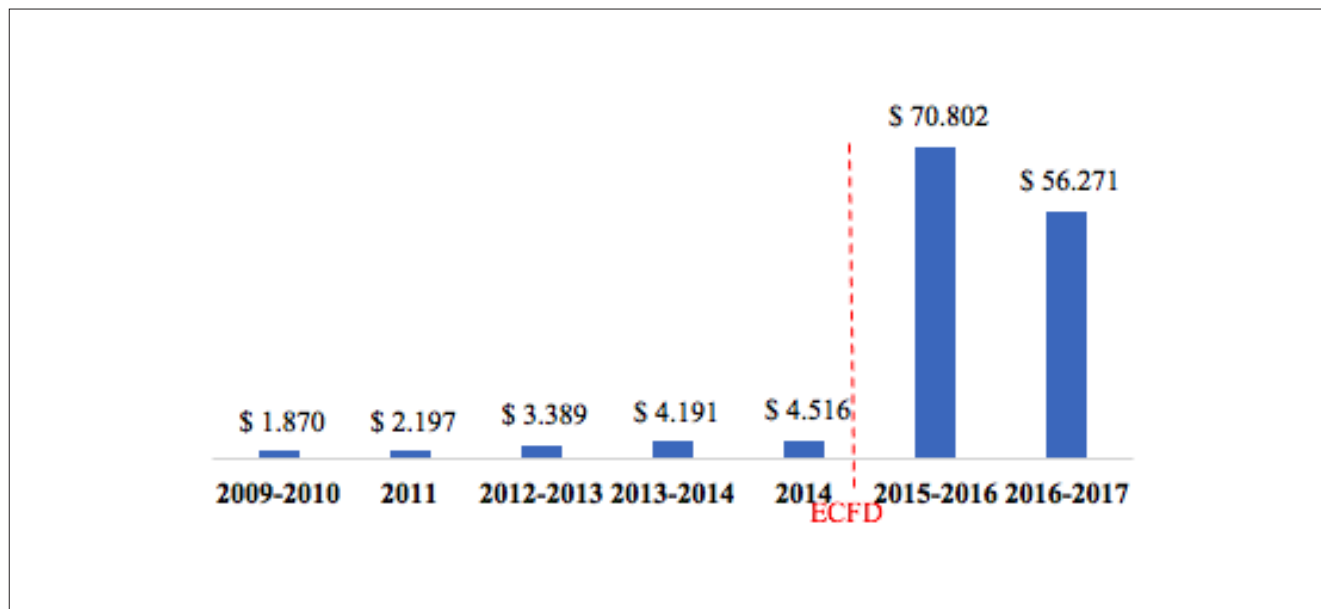
La implementación de la ECDF está a cargo del ICFES, bajo la supervisión del MEN. Dentro de las distintas estrategias implementadas para la aplicación de la prueba se encuentran: i) envío de camarógrafos profesionales a cada uno de los docentes que así lo requiriera, lo que generó aumentos en los tiempos de ejecución; ii) entrevistas pre-

senciales, lo que incrementó el tiempo y la cantidad de información a codificar y procesar (ambos procesos fueron eliminados luego de la primera versión de la ECDF); iii) encuestas en línea, sin embargo, se debió movilizar personal a las instituciones con las tabletas de la encuesta; iv) Formación y contratación de pares evaluadores para la valoración de los vídeos; y v) elaboración de guías y materiales para impartir instrucciones sobre cómo realizar los procesos de evaluación a través de la plataforma.

La magnitud de los procesos antes mencionados genera que los costos de implementación sean elevados respecto a la anterior evaluación de competencias (figura 2). Se evidencia una disminución en los costos entre la primera y segunda versión, como resultado de la eliminación de procesos como los vídeos realizados por camarógrafos profesionales y las entrevistas presenciales, sin embargo, los costos fijos de la implementación siguen siendo altos (figura 2). Por otro lado, la figura 3 evidencia la presión que ejerce la reubicación salarial y ascenso de los docentes sobre el rubro de funcionamiento de los recursos transferidos por el Sistema General de Participaciones (SGP) a cada una de las ETC (figura 3).

**Figura 2**

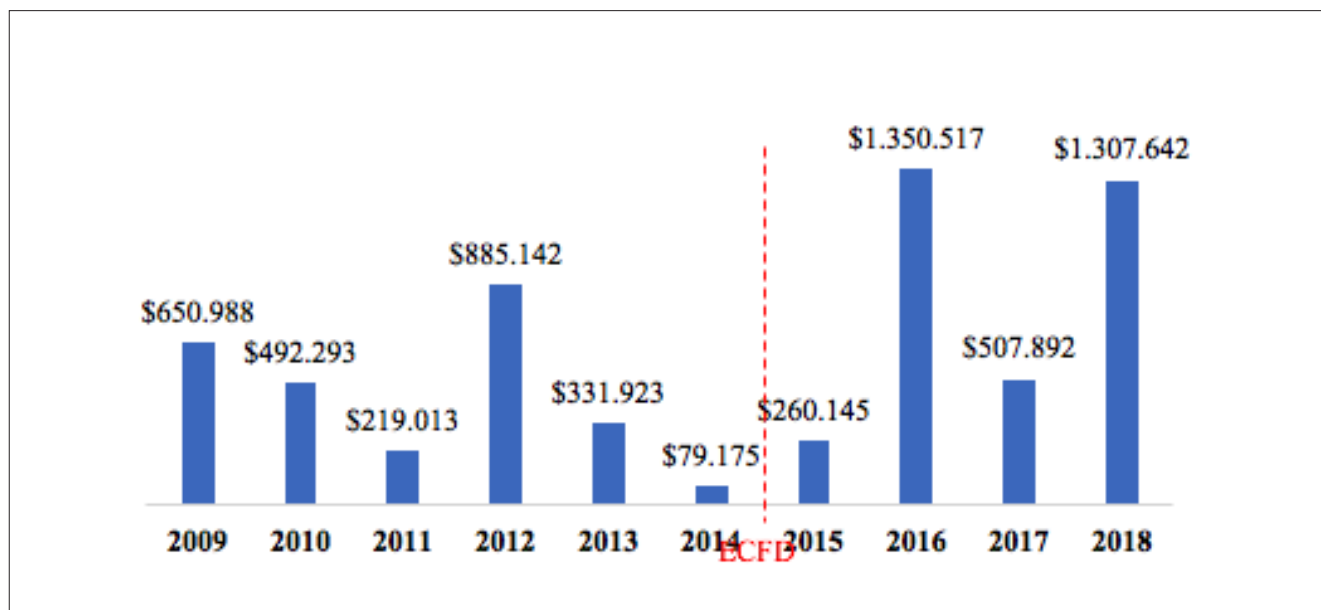
*Costos totales de implementación de las evaluaciones de desempeño en millones de pesos*



Nota. Elaboración propia con base en Iglesias & Sánchez (2018).

**Figura 3**

*Variación monetaria de la inversión del SGP en millones de pesos (precios constantes)*



Nota. Elaboración propia.

## Contexto político

En 2015 los docentes, liderados por FECODE se declararon en paro nacional durante 16 días debido a las condiciones de la remuneración salarial, la evaluación docente y la prestación del servicio de salud. Para este año, los acuerdos establecidos entre el MEN, el Ministerio de Trabajo y FECODE, relacionados con la evaluación, fueron:

1. El diseño de una evaluación de carácter diagnóstico formativo efectuada por pares donde la participación de la observación de los vídeos de clases fuera la preponderante. Además, los instrumentos y criterios de evaluación serían definidos por medio de una comisión entre FECODE, MEN y facultades de educación de reconocida idoneidad.
2. Los educadores que no aprueben la evaluación tendrían que tomar cursos de capacitación diseñados por las facultades de educación de reconocida idoneidad y aprobadas por el MEN.

3. La aplicación de esta evaluación tendría que convocarse de manera prioritaria para aquellos docentes que, a la fecha, no hubieran logrado el ascenso de grado o la reubicación de nivel salarial. La primera evaluación se realizaría la tercera semana de septiembre del 2015 (FECODE, 2015).

En el año 2017 se llevó a cabo otra mesa de negociación cuyos acuerdos establecidos respecto a la evaluación fueron:

1. Cofinanciación del Gobierno de los cursos de formación para la cohorte 2016-2017 de la ECDF del 12% de los docentes que no aprobaron, seleccionados en orden descendente.
2. Los docentes que cursen y aprueben los cursos de formación ascenderán el grado y nivel correspondiente en el escalafón (FECODE, 2017).

La tabla 2 permite identificar la correspondencia entre el diseño y las modificaciones realizadas a la ECDF con las solicitudes acordadas en las mesas de trabajo con FECODE, el MEN y las facultades de educación.

**Tabla 2**

*Acuerdos e implementación de mesas de trabajo entre FECODE, MEN y facultades de educación*

2015	
Acuerdo con FECODE	Implementación
El diseño de una ECDF efectuada por pares donde la participación de la observación de los vídeos de clases debía ser la preponderante. Además, los instrumentos y criterios de evaluación serían definidos por medios de una comisión entre FECODE, MEN y facultades de educación de reconocida idoneidad.	La ECDF fue diseñada por medio de las negociaciones entre el MEN, FECODE y las facultades de educación.  La participación de los instrumentos de evaluación es 80% el portafolio donde se encuentra contenido la observación del vídeo y el 20% restante corresponden a las otras herramientas.
Los educadores que no aprueben la ECDF deberán tomar cursos de capacitación, que serían diseñados por las facultades de educación de reconocida idoneidad y aprobadas por el MEN.	Se establecen los cursos de formación para los docentes que no aprueban la evaluación, diseñados por las facultades de educación y aprobados por el MEN.
La aplicación de esta evaluación deberá convocarse de manera prioritaria para aquellos docentes que a la fecha no han logrado el ascenso de grado o la reubicación de nivel salarial. La primera evaluación se realizaría la tercera semana de septiembre del 2015.	Esta prueba se diseñó para aquellos docentes que entre los años 2010 y 2014 no hubiesen logrado el ascenso de grado o la reubicación salarial, pertenecientes al nuevo estatuto docente (Estatuto 1278 de 2002). Y su primera aplicación se realizó en el año 2015.

2017	
Acuerdo con FECODE	Implementación
<p>El Gobierno cofinanciará los cursos de formación para la cohorte 2016-2017 de la ECDF del 12% de los docentes que no aprobaron, seleccionados en orden descendente.</p>	<p>La selección de los docentes que toman el curso de formación docente se realiza solo al 12% de los docentes que no aprobaron la ECDF partiendo de aquellos que obtuvieron mayor puntaje. El MEN selecciona estos docentes como beneficiarios del cofinanciamiento por medio del ICETEX sobre 70% del costo de la matrícula de los cursos de formación el otro 30% deberá ser asumido por el docente. Los docentes que renuncian a la cofinanciación deberán cubrir los recursos asignados al ICETEX y este cupo no podrá ser cedido.</p>
<p>Los docentes que cursen y aprueben los cursos de formación pueden ascender al grado y nivel correspondiente en el escalafón.</p>	<p>El ascenso y la reubicación salarial que se genere por la aprobación de estos cursos surtirá efectos fiscales una vez se radique la certificación, sin embargo, esto está sujeto a las restricciones presupuestales de la ETC, pues en caso de que los recursos resultaren insuficientes, la entidad territorial deberá apropiarse dichos recursos máximo en la siguiente vigencia fiscal y proceder al pago del ascenso de grado o la reubicación de nivel salarial.</p>

Nota. Elaboración propia.