

January 2010

## La evaluación docente al servicio del desarrollo personal

Sandra Carolina Carvajal Sierra

*Universidad Pedagógica Nacional, scaro426@hotmail.com*

Ana Isabel Castro Colmenares

*Colegio Montessori English School, aicc@telmex.net.co*

María del Carmen Morales Ramírez

*Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central, marimora94@yahoo.es*

María Patricia Villamil Jiménez

*Equipo Técnico de Religión Aspaen-Gimnasio Iragua, patvillamil@hotmail.com*

Follow this and additional works at: <https://ciencia.lasalle.edu.co/ap>

---

### Citación recomendada

Carvajal Sierra, S. C., A.I. Castro Colmenares, M.Morales Ramírez, y M.P. Villamil Jiménez. (2010). La evaluación docente al servicio del desarrollo personal. *Actualidades Pedagógicas*, (56), 123-131.

This Artículo de Investigación is brought to you for free and open access by the Revistas científicas at Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in Actualidades Pedagógicas by an authorized editor of Ciencia Unisalle. For more information, please contact [ciencia@lasalle.edu.co](mailto:ciencia@lasalle.edu.co).

# La evaluación docente al servicio del desarrollo personal

## The Teachers Evaluation for Personal Development

**Sandra Carolina Carvajal Sierra**

Profesora del Programa de Psicología y Pedagogía de la Universidad Pedagógica Nacional.  
*scaro426@hotmail.com*

**Ana Isabel Castro Colmenares**

Profesora del Colegio Montessori English School.  
*aicc@telmex.net.co*

**María del Carmen Morales Ramírez**

Coordinadora de Crecimiento Humano de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central  
*marimora94@yahoo.es*

**María Patricia Villamil Jiménez**

Jefe del Equipo Técnico de Religión Aspaen-Gimnasio Iragua.  
*patvillamil@hotmail.com*

**Resumen:** desde la perspectiva de la calidad en la educación, la evaluación de los docentes es considerada una práctica corriente en las instituciones educativas, que se constituye en un medio para cumplir con las expectativas de calidad emanadas de las políticas públicas educativas. Para lograr esto es necesario *resignificar* el sentido de la evaluación, pero no solamente la cualificación profesional, sino el desarrollo personal del docente. Lo anterior favorecerá la práctica pedagógica y facilitará la construcción de una forma de evaluar y su aplicación. En tal sentido, este artículo presenta la experiencia de la evaluación de docentes que realiza el Gimnasio Iragua, en Bogotá, donde ésta ha sido concebida a partir de cuatro aspectos: características, procedimientos, propósitos y resultados.

**Palabras clave:** evaluación, estilo humano, desarrollo personal, desarrollo profesional.

**Abstract:** from the perspective of quality in education, teacher's assessment is considered a common practice in educational institutions, becoming a means to fulfill the quality expectations coming from the public education policies. In order to achieve this, it becomes necessary to *re-signify* the meaning of assessment not solely of the professional qualification, but also the personal development of the teacher. This will favor pedagogical practice and shall ease the construction of a form of assessing and its implementation. In such sense, this article presents the experience of teacher's evaluation that is implemented at Gimnasio Iragua, Bogotá, where this has been conceived based on four aspects: Features, procedures, aims and results.

**Keywords:** evaluation, human style, personal development, professional development.

## Introducción

**E**ste artículo se enmarca dentro de la evaluación docente, comprendida desde el desarrollo personal como contribución al desarrollo profesional y por ende a la calidad educativa. La investigación se realizó en el Gimnasio Iragua, institución fundada en Bogotá hace cuarenta y tres años por un grupo de padres de familia preocupados por la educación integral de sus hijas. Es un colegio de naturaleza privada, pertenece a Aspaen, Asociación para la Enseñanza que promueve la educación diferenciada, concepto hace referencia a la educación para varones y para mujeres. A Aspen están asociados 26 colegios en el país. El Gimnasio Iragua es calendario B, bilingüe en los niveles de preescolar, primaria y bachillerato internacional. Están inscritas 697 estudiantes, orientadas por 71 docentes y 4 directivas.

En este contexto se hará un recorrido teórico abordando postulados en los que han fundamentado el desarrollo personal y profesional de los docentes, como medio de superación de la calidad de la educación.

Algunos de los postulados teóricos fueron tomados de autores como: Libia Stella Niño Zafra, Miguel Ángel Santos Guerra, Juan Manuel Álvarez Méndez y Donald Schön. También nos hemos apoyado en algunos de los testimonios obtenidos a lo largo de la investigación mediante entrevistas en profundidad y, en los hallazgos significativos pertinentes al tema que vamos a desarrollar. Finalmente, se expondrán los aportes que este tipo de evaluación hace al desarrollo personal visto como una consolidación en el desempeño profesional.

### Desarrollo personal y profesional

La evaluación centrada en el desarrollo de la persona, tiene como parámetro el trabajo colegiado en el cual la docente cuenta con un acompañamiento constante y a una revisión de sus actitudes, aptitudes, virtudes

y cualificación pertinente de su acción llevada a la reflexión permanente sobre lo que se observa y sobre el provecho obtenido cuando ha vencido dificultades, pues la persona docente es el medio a través del cual se proyecta el acto pedagógico y quien transforma la realidad en el aula de clase.

Con respecto al trabajo colegiado, se observa que la evaluación se realiza buscando la mejora. Respecto a esto, Santos Guerra (1996, p. 53) hace referencia a una evaluación colegiada, no individualista asumida por un equipo y no sólo por un individuo, porque la evaluación realizada por un equipo goza del aval del contraste, de la pluralidad de los enfoques, de una mayor garantía de rigor, de una diversificación estratégica de acceso y de actuación.

Lo anterior garantiza la participación y la organización de la institución, así como una mayor transparencia en el proceso de la evaluación docente. Dicha participación es fundamental, pues, al tener la continuidad, el acompañamiento y la corrección por parte de sus pares o de las directivas, se hace evidente un mejoramiento personal y también profesional del docente evaluado.

Al hacer referencia al desarrollo profesional, las tendencias de evaluación desarrolladas por Niño (2001, p. 55) señalan que, para lograr soluciones válidas a un mejoramiento en la praxis de los maestros y, por tanto, una educación verdadera, humana, justa, democrática y solidaria, la evaluación como desarrollo profesional tiende a una cualificación perdurable de la profesión docente.

Para cualificar la práctica y favorecer su desarrollo, Niño propone entender al docente como responsable de un trabajo específico en el aula y a la profesión docente como integrante de un colectivo igualmente responsable del mejoramiento de la institución y de la comunidad educativa. El desarrollo del docente nace de la necesidad del profesor que reclama una igualdad social mediante la educación esperando se tengan en cuenta las necesidades personales. La permanente indagación por el conocimiento pedagógico le genera capacidades y crecimiento en su profesión. En criterio de Duke y Stiggins (1997, p. 166), falta investigación para conocer si la evaluación del profesorado es el mejor vehículo para su crecimiento, más allá de la competencia mínima deseable, en la que se incluya la toma de la evaluación como una opción para la superación personal.

Ahora bien, siendo la evaluación un aspecto relevante dentro del conocimiento de las reformas realizadas al sistema educativo actual en



nuestro país, su aplicación está presente en la comunidad docente. Dicha evaluación desborda la simple instrumentalización con la cual se ha venido realizando y entra a observar la profesión desde distintas normas que la institucionalizan. Se está evaluando además lo humano, lo que conduce a realizar un análisis adicional para entender otros significados de ésta, lo cual amplía el abanico de lo que se busca valorar o medir.

A partir de las diferentes investigaciones desarrolladas en el contexto del grupo de estudio sorprende que en el Gimnasio Iragua la evaluación se centra en la persona desde una visión axiológica, antropológica, social y humanística. Todo esto permite al docente afrontar los retos profesionales en búsqueda de la realización social y teniendo como principio su dimensión como ser humano. Esto demuestra que la evaluación, desde este punto de vista se constituye en un instrumento que favorece el desarrollo personal de las docentes.

Para ratificar que el desarrollo personal y profesional son condiciones indispensables para obtener la calidad educativa, el Plan Sectorial 2006-2010 expone lo siguiente:

126

[...] es entonces como, la calidad educativa es vista como la oportunidad de adquirir los conocimientos y el desarrollo de competencias básicas ciudadanas y de valores necesarios para seguir aprendiendo en todos los niveles educativos. Políticas que giran en torno a cuatro estrategias fundamentales: consolidación del sistema de aseguramiento de la calidad de la educación en todos sus niveles, implementación de programas para el fomento de competencias, desarrollo profesional de los docentes y directivos, y fomento de la investigación; lo cual busca el fortalecimiento de las instituciones educativas, para que sean espacios donde todos puedan aprender, desarrollar competencias y convivir pacíficamente.

Se deduce entonces que la calidad educativa se construye cuando se mejoran dichas estrategias de una forma práctica, dinamizadora y reflexiva, por tanto, es importante la actitud humana del maestro. Un maestro formado con principios éticos pone todo su esfuerzo y pedagogía al servicio de los educandos y se preocupa por la formación integral de éstos, con el fin de formarlos como sujetos vivenciales de virtudes proporcionándoles un estilo de búsqueda del conocimiento acompañado de la dignidad humana como sujeto social. De esta manera se consolida una educación de verdadera calidad en relación con el desarrollo personal. Para hacer un acercamiento a las virtudes, referidas anteriormente, Vásquez (2008, p. 259) recuerda que:

las virtudes son las cualidades admirables y loables de un carácter; son esas cualidades excelsas que ratifican lo mejor de nuestra condición humana [...] Son una fuerza interior que nos impulsa a alcanzar los niveles más altos de nosotros mismos, los niveles más queridos y apreciados por una comunidad”. En cuanto al quehacer del maestro, San Juan Bautista de La Salle plantea en la Guía de las Escuelas Cristianas (1954, p. 231) lo siguiente: “De la obligación que incumbe al educador de dar siempre buen ejemplo a sus discípulos [...] Su virtud debe resplandecer a los ojos de los niños de quienes está encargado”.

### **Propósitos de la evaluación**

A partir de las entrevistas a las docentes y directivas se encontró en el Gimnasio Iragua sujeto de nuestra investigación, que la evaluación de las docentes es concebida desde cuatro categorías a saber: características, procedimientos, propósitos y resultados.

La evaluación es realizada de manera continua: semanalmente, en las reuniones de departamento; mensualmente, a partir de acuerdos generados a raíz de necesidades específicas; bimensualmente, por medio de las visitas al aula de clase realizadas por la jefe de departamento y anualmente, con la cual se termina el ciclo evaluativo y se da el resultado final que será socializado oficialmente con la docente y su Directora de Nivel en un último despacho en el cual se resume todo lo acordado durante el año.

Es significativa la importancia que tienen los propósitos de la evaluación docente para la formación de la persona y de la docente en el mejoramiento académico e institucional, basada en el convencimiento del valor de la dignidad humana, la verdad por el conocimiento y el cuidado de la convivencia social. Cabe entonces emplear, en este caso el concepto de Bourdieu (1997) de una “cultura de relaciones” dentro del contexto educativo en el que confluyen varios elementos que hacen parte de la cultura tales como los afectos, las actitudes, las conductas humanas.

De igual manera, en las características, se encuentran elementos metodológicos, en los que la comunicación juega un papel importante haciendo énfasis en el acompañamiento. Para canalizar estos elementos en las instituciones de Aspaen, se utilizan dos estrategias que son el acuerdo y el despacho. Se observa entonces, cómo estas estrategias intervienen en la comunicación; una de las características metodológicas para el desarrollo personal del docente es el *Acuerdo* como se enuncia en el Manual del

Mejoramiento del Talento Humano (Aspaen, 2004). “se procura convertir en obras y actitudes los fines, los planes y los grandes objetivos trazados por la institución, mediante una entrevista de formación humana y profesional entre director (jefe) y su respectivo colaborador (llámese directiva, docente, y personal con funciones especiales de responsabilidad) en la cual acuerdan sobre el qué, el cómo y el cuándo de los fines, planes y grandes objetivos ya anotados. Es la base primaria de la unidad, colegialidad y trabajo en equipo, con constancia y calidad, procurando un crecimiento formativo integral de las personas de la Institución”.

Para hacer evidente lo anterior, una directiva y una docente hicieron referencia a los acuerdos de la siguiente manera:

Los acuerdos que los tiene toda persona en el colegio, son aquellas charlas que uno puede tener con otras personas, no es su jefe directo y estas personas han recibido capacitación especial; estas charlas son muy amplias, pero no queda nada escrito y no va a ser calificado.

Nosotras podemos estar en constante crecimiento y se tiene que recibir también esa evaluación para ponerse metas y como te decía para ir creciendo personalmente.

128

Por supuesto, en la institución, la evaluación es concebida como un proceso perfectivo o de mejora de la persona humana en pro de su beneficio personal, aspecto vital en el proceso de entender, desarrollar y evaluar cada una de sus acciones y más, la reflexión sobre el quehacer docente, ligada también a un proceso de acompañamiento, que permite entender la singularidad de la persona, lo que exige de ésta un ritmo de adaptación en el proceso educativo y por ende en el proceso evaluativo. Para que esto se desarrolle de manera armónica es preciso mantener una comunicación, un diálogo que trascienda para enriquecer a la persona en todas sus dimensiones. Como bien lo dice Donald Schön (1998, p. 272) “una vez que los profesionales se dan cuenta de que construyen activamente la realidad de su práctica”, entienden que es necesario reflexionar sobre su quehacer y los objetivos que se plantean ya que tienen el compromiso con sus estudiantes de ser los mejores marcos de referencia para ellos y esto sólo se logra si se apunta al conocimiento de sí mismo en sus debilidades y en sus fortalezas en el aspecto personal y profesional.

Otra estrategia utilizada es el *despacho* o reunión de trabajo en la que interviene un directivo y la docente. El despacho se ocupa de los temas de un área específica para fijar objetivos de formación o de mejora en la

práctica educativa. En este contexto, se fomenta el diálogo para el conocimiento de las necesidades de mejoramiento, los planes de crecimiento y de desarrollo de la persona, de acuerdo con las características que definen *el estilo humano en el Gimnasio Iragua*.

La imagen que se proyecta personal o institucionalmente, depende de una particular forma de vivir, de pensar, de actuar, de transmitir los mensajes a través del lenguaje, entendido en su sentido más amplio, sea éste corporal o actitudinal: éste es el *estilo*. Tal estilo no es algo sólo personal, sino que puede reflejarse de manera institucional en la vivencia de una serie de rasgos de comportamiento deseados, propuestos por la organización a modo de valores corporativos, traducidos en el comportamiento concreto de cada uno de sus miembros (Universidad de La Sabana, Puente del Común, Chía, febrero de 2005).

Esto se ilustra con lo dicho por una de las directivas: “son los despachos administrativos, diría yo, en los cuales el profesor muestra todos sus logros y/o dificultades que tiene en el aula o con los estudiantes o en el equipo técnico o en la evaluación y se llega a unas metas y unos propósitos que se escriben”.

Es así como la persona es el eje fundamental y articulador de la evaluación y desde la cual se revisan aspectos como: su actuar, el ambiente social en el que se desenvuelve, sus actitudes y aptitudes dentro de la disciplina que desarrolla en lo educativo, su vocación y sus virtudes, todo ello proveniente de una lectura que permea su práctica pedagógica, entendida ésta como el quehacer docente en el que se desarrolla un discurso pedagógico en el cual converge el conocimiento del propio educador y el colectivo que es regulado por la cultura, y por medio de esta accede a un desarrollo humano y académico.

Como parte del proceso evaluativo se centra el interés en el desarrollo personal, ya que al pensar en las docentes, la institución observa con atención y cuidado la condición humana de estas desde una perspectiva antropológica que sitúa a la persona como el elemento relevante de quien se dice y se revisa su acción, quien es capaz de influir positivamente en su entorno. Dicho proceso permite también que la persona sea valorada, medida, observada, orientada, entre otros aspectos que controlan su actuar. Es por ello que se hace evidente la ponderación de la formación de la persona humana en lo ético, con el desarrollo y vivencia de virtudes que le ayuden a identificarse con un estilo propio, con un estilo humano para alcanzar un





desempeño profesional exitoso. Este estilo se basa en el convencimiento del valor de la dignidad humana, la verdad, el conocimiento y el cuidado de la convivencia social.

Lo anterior implica una práctica evaluativa inclinada a entender estos elementos no sólo desde la conducta humana, sino como parte del proceso formativo integral del educador, sobre el cual existirá una oportunidad de mejora y de *retroalimentación*, que de forma activa y positiva encamine al éxito de este tipo de evaluación.

### **A manera de conclusión: aportes de la evaluación centrada en el desarrollo personal**

Como se mencionó al principio del artículo, el Plan Sectorial, al hablar de calidad educativa, le ha dado más importancia al desarrollo profesional que al desarrollo personal del docente. Álvarez Méndez (2003, p. 314) considera que la evaluación docente se puede anclar a la solidez de la calidad educativa cuando afirma que “la calidad de la enseñanza comporta una formación continuada de los profesores”.

130 ■ La evaluación docente en el Gimnasio Iragua, se realiza no solo para mejorar el quehacer pedagógico dentro del aula de clase, sino también para fortalecer el aspecto integral de la persona. En el Manual para la Formación del Profesorado de Millman (1997, p. 166) se indica que la evaluación sirve para el desarrollo profesional y el desarrollo personal del docente; el primero hace énfasis en el crecimiento del profesor en su quehacer y el segundo destaca en él sus habilidades sociales y su crecimiento como sujeto. En este contexto, desde el desarrollo personal del docente se piensa, se concibe y se ejecuta la evaluación docente, aspecto importante para esta institución que busca ofrecer una educación de calidad y asegurar una permanencia y pertinencia del equipo docente que contribuya al fortalecimiento de su filosofía.

Lo expuesto, permite concluir que la evaluación puede ser entendida desde la perspectiva de la dignificación del docente, como persona permeada en todas sus dimensiones por el ejercicio de las virtudes, el reconocimiento de su rol como formador y como pilar de la sociedad.

Cuando el punto de partida es la formación del docente en todas sus dimensiones, mediante la evaluación se observan los aspectos a mejorar, para iniciar el proceso de reflexión permanente que hará posible el desarrollo personal y profesional del docente.

En síntesis, se puede afirmar que la práctica de una evaluación centrada en la persona, tiene como objetivo enriquecer la práctica pedagógica. Igualmente, permite desarrollar y construir una nueva forma de evaluar, que no solo constituya una razón para la permanencia o exclusión de la vida laboral del docente; es a la persona a quien se dirigen las valoraciones. Las valoraciones continuas se traducen en mejoras en su ejercicio profesional cuando están presentes en el aula de clase o en ejercicios regulados por pares; pues el resultado de su disposición interior y la construcción de su quehacer conllevan el mejoramiento como seres humanos y, por ende, a la excelencia en la práctica educativa y en el desarrollo profesional.

### Referencias bibliográficas

- Álvarez Méndez, J. M.** (2003). *La evaluación a examen*. Argentina: Editorial Niño y Dávila.
- Aspaen** (2004). *Manual de Mejoramiento del Talento Humano*. s.d.
- Bourdieu, P.** (1997). *Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción*. Barcelona: Editorial Anagrama.
- Millman, J.** (1997). *Manual para la evaluación del profesorado*. Editorial La Muralla
- Niño Zafra, L.** (2001). *Tendencias predominantes de la evaluación docente*. En: Revista Opciones pedagógicas No 24. Universidad Distrital.
- Plan Sectorial de Educación 2006-2010**. Ministerio de Educación Nacional. Colombia
- San Juan Bautista de La Salle** (1954). *Guía de las escuelas cristianas*. Bogotá: Librería Stella
- Santos Guerra, M. A.** (1996). *La evaluación educativa un proceso de diálogo, comprensión y mejora*. Editorial Magisterio del Río de La Plata
- Schön, D.** (1998). *El profesional reflexivo. Cómo piensan los profesionales cuando actúan*. España: Tierras de educación Paidós
- Universidad de la Sabana** (2005). *El Estilo Humano en el Gimnasio Iragua*. Puente del Común, Chía.
- Vásquez Rodríguez, F.** (2008). *Educación con Maestría*. Bogotá: Ediciones Unisalle.