

EVALUACIÓN: mecanismo de gestión y control del trabajo docente en educación superior*

AVALIAÇÃO: mecanismo de gestão e controle do trabalho docente no ensino superior

EVALUATION: a device of management and control of teacher's work in higher education

Tomás Sánchez Amaya

Universidad Distrital Francisco José de Caldas
E-mail: tsancheza@udistrital.edu.co;
tosamay@gmail.com

Francisco Antonio Arias Murillo

Universidad del Tolima. Facultad de Ciencias Humanas y Artes, Departamento de Ciencias Sociales y Jurídicas, Ibagué (Tolima-Colombia)
E-mail: faarias@ut.edu.co
efearmu@gmail.com

Perspectiva de la indagación

Podemos sostener, como refirió Gardner (2005), que las organizaciones modernas se han constituido en sociedades evaluadoras, puesto que han entrado paulatinamente en la configuración de una cultura de la evaluación; asistimos, en efecto, a una época omnievaluativa o panevaluativa¹, en la cual

* Artículo de investigación financiada (Convocatoria 03-2016. Financiación de proyectos de investigación, innovación y creación de los grupos de investigación registrados en el Sistema de Investigación del SICIUD de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas Bogotá-Colombia). (Área de Conocimiento: Educación; Sub-área: Planeamiento y evaluación educacional). La investigación se fundamenta teórica, epistemológica y metodológicamente en la caja de herramientas foucaultiana que profundiza sobre la puesta en funcionamiento de la evaluación como mecanismo de agenciamiento de sujetos, objetos, saberes y poderes.

¹ Acuñamos las palabras compuestas Omnievaluación y Panevaluación, derivadas de los vocablos: latino omnes-is, todo; griego ὅλος, todo; y, evaluación, para referirnos a que, en la actualidad, todo es sometido a diversos procesos de evaluación, de examen, de control, de medida, de valoración. Una perspectiva más amplia de estos conceptos se encuentra fundamentada en "La evaluación en Colombia; segunda mitad del siglo XX. Esbozo de una genealogía" (Cf. Sánchez, 2015).

todo se evalúa, en todo momento, mucho más, si la evaluación se refiere al ámbito educativo y de modo específico a los procesos de enseñanza y aprendizaje. En este contexto de perpetua y permanente valoración, cabe preguntar por las condiciones de posibilidad, a través de las cuales, la evaluación, mediante un conjunto casi infinito de mecanismos –de discursos y de prácticas–, ha cobrado la relevancia social que la caracteriza.

Bien sabemos que, en el seno de los modernos sistemas educativos, todas las instancias, los niveles de formación, los ámbitos, las instituciones, los sujetos, los conocimientos, los procesos, las acciones, los proyectos, los programas, las palabras y las cosas, son sometidos a diversos procedimientos evaluativos a través de una variedad de instrumentos, de técnicas, de momentos, de tiempos, de espacios, etc., en orden a una pluralidad de fines. Estas connotaciones permiten sostener que la evaluación se ha convertido en un mecanismo o dispositivo² que está presente en la cotidianidad educativa. Ello, por supuesto, tiene enormes implicaciones para todos los estamentos y elementos relativos y correlativos al ejercicio docente. Tal es la problemática que este ejercicio académico pretende profundizar, en lo concerniente a la labor del docente en la educación superior.

Como puede colegirse en lo expuesto, la analítica que subyace en este artículo, es resultante del uso de la caja de herramientas foucaultiana: arqueología, genealogía y subjetividad.

- Es un ejercicio arqueológico, pues, busca describir lo efectivamente dicho (escrito, enunciado, nombrado) acerca de la evaluación –en tanto dispositivo de gestión y control de la labor docente– a través de un archivo documental conformado por diversos corpus (teóricos, metateóricos, prescriptivos y prácticos) que refieren a la evaluación docente;

² Entendemos por dispositivo un conjunto de: saberes, poderes, fuerzas, relaciones, acciones, procedimientos, sujetos y cosas que se tejen en torno de una temática, de una problemática determinada; en tal sentido, coincidimos con Castro (2004, pp. 98-99), en que un dispositivo es una “red de relaciones que se pueden establecer entre elementos heterogéneos: discursos, instituciones, arquitectura, reglamentos, leyes, medidas administrativas, enunciados científicos, proposiciones filosóficas, morales, filantrópicas, lo dicho y lo no-dicho”; y con Albano (2006, p. 83), al caracterizarlo como un “conjunto de todas aquellas instancias extra-discursivas que emergen a partir de un cierto régimen de concomitancia y proximidad con el discurso que las condiciona y de las cuales depende su funcionamiento (...). El dispositivo puede ser asimilado al concepto de mecanismos [técnica o tecnología] en el sentido de una cierta regularidad de funcionamiento y asimismo al concepto de “aparato”, en el sentido de una mediación instrumental necesaria que hace posible la práctica y el ejercicio de un discurso determinado”.

- Es genealógico porque busca determinar –y señalar– las condiciones de posibilidad a través de las cuales la práctica evaluativa se ha constituido en una especie de juez todopoderoso, omnipotente, al que todo ha de ser sometido;
- Comporta finalmente a una perspectiva de subjetividad, por cuanto la evaluación, al realizar el ejercicio de gestión y de control del trabajo docente, constituye o produce un tipo específico de sujeto: perpetuamente vigilado, controlado, evaluado, valorado, sancionado, etc.

Analizar las implicaciones que ello comporta es, asimismo, el propósito al que se orienta esta pesquisa.

Método de la propuesta

Este ejercicio investigativo constituye una analítica documental –de corte descriptivo e interpretativo– acerca de *la verdad* de la evaluación (sus discursos y sus prácticas), en tanto mecanismo de control del trabajo docente. En consecuencia, la analítica se fundamenta en tres herramientas metodológicas:

un rastreo arqueológico, con el objeto de describir las condiciones históricas de posibilidad del saber; un análisis genealógico de las formas de poder, puesto en funcionamiento a través de las prácticas, para “mostrar las piezas que lo articulan y su mecánica”; y, una analítica interpretativa (Dreyfus y Rabinow, 2001), a fin de develar su maniobra como técnica para el agenciamiento de sujetos (SÁNCHEZ, 2009, p. 1680).

Descripción arqueológica

La arqueología, en tanto herramienta metodológica, constituye “una historia de las condiciones históricas de posibilidad del saber” (CASTRO, 2004, p. 32); es un método de análisis de discursos y de prácticas que indaga las reglas generales de las relaciones entre los enunciados, a través de los cuales se puede configurar un saber determinado en una época dada. Es una analítica de los saberes institucionalizados (ZULUAGA, 1987), que describe las reglas que, para los sujetos, las instituciones, los discursos de un saber específico, “delimitan la práctica del mismo saber en una formación social dada” (p. 28).

La descripción arqueológica comenzó por determinar las fuentes documentales, esto es, conformando el archivo sobre el cual se operaría el análisis; luego,

se realizó el registro de algunas modalidades enunciativas referidas a la evaluación que se hallaron dispersas en el corpus documental; finalmente, a través de una analítica interpretativa se procedió a la sistematización de las formas de evaluación que operan como mecanismos de control del trabajo docente.

Perspectiva genealógica

Esta perspectiva faculta el análisis sobre las redes de relaciones, poderes y fuerzas que se operan en y desde el objeto evaluación. La genealogía permite “establecer el espacio de emergencia, el momento en que surge, o la procedencia de una institución, un concepto, una práctica o un discurso” (MOREY, 1983, p. 238).

A través de la genealogía fue posible percibir la singularidad y la particularidad de las prácticas evaluativas, de los discursos que circulan, de las relaciones que se traman entre discursos y prácticas y que implican dominaciones o sumisiones. La dimensión genealógica de este ejercicio permitió evidenciar “escenarios donde innumerables luchas miden su fuerza, para producir destellos que como acontecimientos, auguran la emergencia de un saber, de un objeto, de un concepto, de una práctica, de un discurso” (SÁNCHEZ, 2009, p. 1681). La genealogía, pues, se ocupó de asistir a la emergencia del evento evaluativo y de analizar las relaciones que en torno suyo se traman y los modos como esta maquinaria controla, vigila, regulariza, normaliza la labor docente.

Instancia de la subjetividad

Este ejercicio comporta finalmente, una ontología histórica del presente: ontología, en tanto pregunta por unos sujetos que son confinados a procedimientos evaluativos perpetuos; histórica, por cuanto manifiesta la preocupación por un tiempo en el que se juega la existencia individual, esto es, un aquí y un ahora. La indagación, desde esta perspectiva ontológica, da cuenta entonces, de cómo los sujetos (docentes) son compelidos, atravesados, seriados, agenciados, en fin, por diversos dispositivos de una gran maquinaria evaluativa y examinatoria.

Una analítica de la subjetividad permite confrontar a los individuos con la historia de su propio presente y con las formas como pueden ir transitando diversos trayectos (de la sujeción a otros a la auto-sujeción, del paso de una instancia

disciplinaria a otra, de un rol determinado a otro, del tránsito de una sociedad de disciplinamiento a otra de control). (SÁNCHEZ, 2009, p. 1681).

Descripción y Análisis. Evaluación: mecanismo de control del trabajo docente

Este apartado se ocupa de la descripción y el análisis de diversas formas o modalidades de evaluación que son puestas en funcionamiento sobre el trabajo docente y que funcionan como dispositivos de control; para ello se acude al análisis de una masa documental constituida por diversas normas nacionales (leyes y decretos sobre educación superior) y algunas reglamentaciones, que en materia de evaluación docente, regulan las relaciones entre las instituciones de Educación superior en Colombia y sus docentes³.

Anclamos los linderos espacio-temporales del análisis en los primeros años de la década de los 90, con la expedición de algunas de las reformas más importantes en materia de educación: Ley 30 de 1992 y Ley 115 de 1994; hacemos, subsiguientemente, un recorrido analítico por dichas normativas, para centrarnos finalmente en algunas prescripciones institucionales en las que los discursos y las prácticas evaluativas operan como mecanismos de control de la labor docente, en educación superior.

Lineamientos generales de la valoración docente

La ley estatutaria de la Educación Superior en Colombia (CONGRESO DE COLOMBIA, 1992) es parca en señalar procedimientos evaluativos para los docentes de este nivel de educación; esta normativa se limita a enunciar en lo relativo a la inspección y vigilancia de la Educación Superior, que debe propender por “la creación de mecanismos de evaluación de la calidad de los programas académicos” (Artículo. 31, literal h); que dicho ejercicio de inspección y vigilancia debe realizarse, de manera indelegable, mediante el

³ Del corpus legislativo nacional se analizan la ley que organiza el servicio público de la educación superior (Ley 30 de 1992); el Decreto 1279 de 2002 que establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las Universidades Estatales; respecto del corpus normativo institucional, los documentos objeto de análisis son: los estatutos académicos, los estatutos docentes y los reglamentos de concursos públicos de méritos para la provisión de profesores de planta de las referidas universidades.

“desarrollo de un proceso de evaluación que apoye, fomente y dignifique la Educación Superior” (Artículo 32). Asimismo, la autonomía universitaria (Artículo 28) dota de potestad –y de responsabilidad– a las instituciones para aplicar procedimientos evaluativos a través de los cuales sea posible: “designar sus autoridades académicas y administrativas (...), seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes”.

Por su parte, la Ley 115 (Título II) crea varias instancias correlativas al sistema de educación superior, con funciones de coordinación, planificación, recomendación y asesoría:

- El Consejo Nacional de Educación Superior-CESU una de cuyas funciones (Artículo 36, Literal d) dice relación con la determinación de “los mecanismos para evaluar la calidad académica de las instituciones de Educación Superior y de sus programas”, lo cual redundará en la calidad de los docentes;
- El Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior-ICFES, que se ordena a: colaborar a las instituciones de Educación Superior para “estimular y perfeccionar sus procedimientos de autoevaluación”, fomentar “la preparación de docentes, investigadores, directivos y administradores de la Educación Superior” y, “homologar y convalidar títulos de estudios cursados en el exterior” (Artículo 38, Literales e, f, i).
- El Sistema Nacional de Acreditación-SNA, cuyo propósito fundamental es “garantizar a la sociedad que las instituciones que hacen parte del Sistema cumplen los más altos requisitos de calidad y que realizan sus propósitos y objetivos” (Artículo 53).
- El Sistema Nacional de Información de la Educación Superior-SNIES, a cuyo cargo estará la divulgación de información “para orientar a la comunidad sobre la calidad, cantidad y características de las instituciones y programas del Sistema” (Artículo 56).

Como se sabe, la autoevaluación docente, la formación continua, el reconocimiento de las titulaciones de los profesores, los procesos de autoevaluación y acreditación (institucional y de programas), las demandas de formación profesional, la producción académica e investigativa, son tareas permanentes en la educación superior.

En lo relativo a las relaciones entre los sujetos docentes y las instituciones de Educación Superior, la norma ordena que los estatutos profesoraes de cada universidad deben establecer: el “régimen de vinculación, promoción, cate-

rías, retiro y demás situaciones administrativas”; “un sistema de evaluación del desempeño del profesor universitario” (Artículo 75); además de un conjunto de disposiciones concernientes a los procesos de “capacitación, categorías, derechos y deberes, distinciones e incentivos y régimen disciplinario” (Artículo. 123). Todos estos aspectos están signados por una variedad de procedimientos de evaluación.

En virtud de lo establecido por la ley, a diferencia de lo que acontece con la educación básica, en la superior no existe un estatuto docente unificado, la norma delega a las universidades, dada su autonomía, la expedición de sus propios reglamentos; en consecuencia, cada institución es responsable de los regímenes docentes en los cuales se plasman las acciones, las interacciones y las relaciones docentes-instituciones. No obstante para tratar de subsanar las falencias que en materia evaluativa presenta la ley estatutaria de la Educación Superior, el gobierno expidió el Decreto 1279 de 2002, por el cual se establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las Universidades Estatales, que no es en rigor un estatuto docente, pero que determina una pluralidad de procedimientos evaluativos y examinatorios que permean la totalidad del ser y del acontecer (funciones, condiciones, situaciones, desempeños, etc.) de los docentes de la Educación Superior (Estatal u Oficial).

El capítulo 2 de esta norma se refiere a “la asignación de puntos para la remuneración inicial de los docentes que ingresan por primera vez o reingresan a la carrera docente, o para los que proceden de otro régimen (...) distinto al del Decreto 1444 de 1992”⁴. En el susodicho régimen salarial se pueden develar prácticas –y discursos– evaluativos que, estrechamente relacionados con factores económicos y administrativos, determinan las asignaciones salariales de los docentes, según una puntuación determinada, que es responsabilidad de un Comité de Asignación de Puntaje y Escalafonamiento: “Los puntajes se establecen de acuerdo con la valoración de los siguientes factores: a) Los títulos correspondientes a estudios universitarios; b) La categoría dentro del escalafón docente; c) La experiencia calificada; d) La productividad académica”. (Artículo 6). El decreto desarrolla in extenso, en los artículos subsiguientes, cada uno de los factores enunciados: Títulos (pregrado, especialización, maestría y doctorado); Categorías (Auxiliar, Asistente, Asociado y Titular, con

⁴ Este decreto (1444 de 1992) refiere a las “disposiciones en materia salarial y prestacional para los empleados públicos docentes de las Universidades públicas (sic) del orden nacional”.

sus respectivos topes máximos); Experiencia Calificada (Investigación, Docencia y Profesional, con sus respectivas equivalencias); Productividad académica (artículos, ensayos, comunicaciones cortas, producción de videos, cinematografías, fonografías, libros (de texto, ensayos), premios y menciones, patentes, traducciones, obras artísticas, obras de creación complementaria, producción técnica, producción de software, con sus respectivas restricciones)⁵.

Una vez inscritos en el escalafón, los docentes pueden modificar sus puntos salariales por los siguientes factores: títulos universitarios de pregrado o posgrado; categoría dentro del escalafón docente; productividad académica; actividades de dirección académico–administrativas; desempeño destacado en las labores de docencia y extensión; experiencia calificada. En todo caso las puntuaciones asignadas corresponden a lo ya referido respecto de la productividad académica.

Una conclusión derivada de la lectura analítica del decreto que reglamenta el régimen salarial y prestacional de los docentes de las universidades estatales es: que todas las acciones, las labores, la productividad, el desempeño..., de los docentes, son sometidos, en todo momento, por diferentes sujetos, colegiados e instancias, a ingentes procedimientos de valoración, de vigilancia y control. En pocas palabras, toda la vida académica y extraacadémica de los docentes está cifrada, atravesada, marcada, por diversos procedimientos de evaluación que, como señala Foucault (1976), hacen de cada individuo un caso: un caso para la vigilancia, un caso para el control.

Especificidad de las instituciones objeto de análisis

Los estatutos generales de las universidades (UD, 1997; UT, 1993), refieren que dentro de las funciones del máximo colegiado de dirección universitaria (Consejo Superior) se cuentan, en consonancia con las normatividades generales, el establecimiento y la supervisión –con la asistencia de las instancias pertinentes– de sistemas de evaluación (institucional, de programas curriculares, de investigación y de extensión, del personal académico y administrativo, de gestión, de desempeño, autoevaluación, etc.).

⁵ En todos los casos, ordena la norma, “para evaluar, analizar y asignar puntos a la productividad académica (...), todas las universidades estatales u oficiales deben adoptar un sistema de Evaluación Periódica de Productividad” (Artículo 16).

En perspectiva de dar cumplimiento a lo ordenado por la Ley 30, el Consejo Superior de cada institución debe expedir el Estatuto Docente, carta de navegación que prescribe las relaciones entre la institución y su personal académico. Estas normativas se explicitan a través de las siguientes reglamentaciones: Acuerdo Número 031 de 1994 (Estatuto profesoral de la UT); Acuerdo 011 de 2002 (Estatuto del Profesor UD), disposiciones⁶ que comienzan por determinar los procesos evaluativos que se ciernen sobre los docentes, al definir: los alcances, los objetos, los objetivos, los principios, los campos de acción y de aplicación de los estatutos, en la medida en que establecen “políticas y normas sobre el ingreso, clasificación, promoción, estímulo, evaluación y sanción de los profesores, de conformidad con las disposiciones legales vigentes”. (Cf. UT, Acuerdo 031, Artículo 3, Literal c).

Los estatutos contemplan como elementos valorativos de la acción del cuerpo profesoral: la contribución, a través del mejoramiento de la calidad de la gestión docente, a la búsqueda y concreción de la calidad y la excelencia académica; la definición de las condiciones para el óptimo desempeño de las actividades académicas y administrativas del docente, las categorías del escalafón docente y los criterios para la evaluación de las actividades docentes; la garantía de la estabilidad laboral del docente sobre la base de los méritos, la productividad académica y la evaluación del desempeño; la definición de condiciones y procedimientos para la inscripción, evaluación, ascenso y retiro de los docentes de carrera en la Universidad. (Cf. UD, Acuerdo 011, Artículo 2). La evaluación del desempeño docente es concebida incluso, como garante de un plexo de derechos individuales, pues:

Con base en las normas legales y estatutarias y en la evaluación oportuna, técnica y objetiva de su desempeño, el profesorado disfrutará de derechos a la estabilidad laboral, a la capacitación continuada científico-técnica, humanística, artística y pedagógica; a las promociones y mejoramientos salariales que le corresponda, y al reconocimiento de sus méritos universitarios. (UT, Acuerdo 031, Artículo 2, Literal c).

La definición de Docente (UD, Acuerdo 011, Artículo 4) implica caracterizaciones relativas al ejercicio de evaluación, en virtud de que para ser vin-

⁶ En virtud de que muchas de las citas subsiguientes se derivan de dichas reglamentaciones, para atender a la economía del lenguaje, utilizamos estas convenciones: UT, Acuerdo 031; UD, Acuerdo 011, respectivamente.

culada una persona natural a la institución, en cualquiera de las modalidades de docencia (carrera, ocasional o de vinculación especial), se debe surtir un “concurso publico de meritos”⁷ (sic) y, las funciones que debe desempeñar tienen como correlato diversos procedimientos valorativos.

Naturalmente, las condiciones para el ejercicio de la docencia universitaria, tiene connotaciones de orden valorativo y axiológico, que constituyen *de facto*, a criterio de los consejos superiores, mecanismos de selección para el ejercicio magisterial toda vez que se debe: acreditar título profesional universitario –expedido por una universidad colombiana legalmente reconocida o título otorgado en el exterior y convalidado en Colombia– o haber hecho aportes significativos al conocimiento en el campo de desempeño y avalar con su obra la competencia en dicho campo; no encontrarse en interdicción para el ejercicio de funciones públicas; haber sido seleccionado mediante el sistema de concurso establecido por la Universidad; no haber llegado a la edad de retiro forzoso; no estar gozando de pensión de jubilación (para profesores de tiempo completo o de medio tiempo); el desarrollo de una racional conciencia ética, que determine su comportamiento en todos los campos de su actividad universitaria y ciudadana (Cf. UD, Acuerdo 011, Artículo 5; UT, Acuerdo 031, Artículo 2, Literal g; Artículo 12).

La determinación de la *naturaleza* y clasificación de los docentes obedece a ingentes procedimientos de evaluación que comienzan por los ceremoniosos rituales examinatorios contenidos en el concurso público de méritos; en todo caso, sean los docentes profesores de carrera u ocasionales, toda su vida académica esta signada por diversas modalidades de evaluación, que determinan, por ejemplo: el tipo de vinculación, la naturaleza de la clasificación, la modalidad de dedicación (tiempo completo, medio tiempo, dedicación exclusiva, hora cátedra, visitantes, expertos), la superación del periodo de prueba (que en el caso de los ocasionales es permanente), la inscripción en el escalafón, los ascensos, las causales de retiro, etc.

Señalamos atrás que la evaluación funge como garante de algunos derechos individuales (estabilidad laboral, participación en programas de capacita-

⁷ Las reglamentaciones propias de los concursos públicos de méritos en estas instituciones están contenidas en los acuerdos 0039 de 2008 del Consejo Superior de la Universidad del Tolima y 005 de 2007 del Consejo Superior Universitario de la Universidad Distrital. Sobre estas normativas se harán, en este trabajo, referencias muy generales, para dejar abierta la posibilidad de una analítica posterior acerca de los concursos en tanto dispositivos de selección (evaluación) de sujetos.

ción docente, disfrute de comisiones y años sabáticos, estímulos académicos y económicos, ascenso en el escalafón, cambio de dedicación, prelación en la ubicación dentro de su especialización, prelación en la adjudicación de las responsabilidades académicas...); empero, aquella funciona también como derecho y como deber u obligación de los sujetos docentes. El docente tiene el derecho a ser evaluado y a conocer oportunamente los resultados de su evaluación, así también, a los debidos procesos y, a interponer los recursos jurídicos en caso de no concordancia de los resultados con su desempeño. La evaluación es, asimismo, deber del docente, en tanto que está *ob-ligado*⁸ a “realizar las evaluaciones académicas programadas y publicar las calificaciones de las pruebas intermedias y finales en los términos reglamentarios” y a hacer entrega de las notas de los cursos a su cargo en la fecha señalada por la institución; por otra parte, debe “hacer parte de los jurados, consejos y comités de carácter permanente y transitorio que se creen en la Universidad y para los cuales fuese designado”. (UD. Acuerdo 011, Artículo. 20, Literales i, k, q).

Los principios y fundamentos⁹ de la carrera docente están signados por sutiles concepciones valorativas que se explicitan en los siguientes enunciados: el objeto de la carrera docente es la garantía de la “excelencia académica de la Universidad”; el régimen profesoral “ampara el ejercicio profesional docente, garantiza la estabilidad laboral, fomenta la actualización permanente y regula las condiciones de inscripción, ascenso y retiro de la carrera docente” (UD, Acuerdo 11, Artículo 21); “los profesores (...) se desempeñarán con responsabilidad, eficiencia y compromiso en el desarrollo económico, social, político y cultural de la Universidad, de la región y del país” (UT. Acuerdo 031, Artículo 2, Literal e).

⁸ Usamos la expresión *ob-ligado*, para hacer referencia al sentido genuino del término obligación, primera de las subsiguientes acepciones (aunque aclaramos que en los textos analizados no se entiende literalmente de tal manera). Obligación proviene del latín “*obligatio*”, variante de “*obligare*”, palabra derivada a su vez de dos vocablos: 1) *Ob*, alrededor y 2) *ligare*, ligación, ligamen, atadura. La obligación sería entonces una especie de atadura, un sometimiento del deudor, en este caso, del docente, al acreedor (la institución). El docente está sometido a evaluar y a ser evaluado permanentemente. La segunda acepción, derivada también de *obligare*, es la de ligar con cuerdas y cepos, pues el obligado (*ob-ligatus*) era quien *-sui iuris-* trabajaba como esclavo, cargado de cadenas en casa de otro. (Sánchez C., s.f.).

⁹ El Estatuto Docente de la Universidad Distrital (Artículo 22), señala que la carrera docente se fundamenta en cuatro elementos, en cuya base se hallan diversos procedimientos evaluativos: ingreso, permanencia y ascenso por mérito; capacitación permanente; evaluación del desempeño; estabilidad en el empleo.

Uno de los elementos en los que más directamente se evidencia el funcionamiento de las prácticas evaluativas es en el Escalafón Docente, entendido como “el sistema de clasificación de los docentes” que se realiza a partir de los siguientes factores: títulos universitarios (preparación académica); producción académica; experiencia docente, profesional e investigativa; distinciones académicas; que son los determinantes para la ubicación en una categoría respectiva dentro del escalafón docente (UD, Acuerdo 11, Artículo 24; UT, Acuerdo 031, Artículo 18). Dicho sistema de clasificación docente contempla cuatro categorías: Auxiliar, Asistente, Asociado y Titular (UD, Artículo 25; UT, Artículo 22). La superación (aprobación) del periodo de prueba es requisito *sine que non* para la inscripción en alguna categoría del escalafón; durante este tiempo (primer nombramiento o en prueba), como su nombre lo señala, el docente está en constante riesgo de ser excluido de la institución toda vez que mantiene una condición de “libre remoción por parte del Rector”, situación que es mediada por el juicio y la solicitud del Consejo de Facultad respectivo. Tras el cumplimiento (satisfactorio) del periodo de prueba se realiza el nombramiento en propiedad y se inscribe al docente en el escalafón y consecuentemente en la carrera docente (Cf. UD, Artículo 36; UT, Artículo 20).

La adscripción de un profesor a la carrera docente le confiere permanencia “excepto si el resultado de las dos últimas evaluaciones anuales es reprobatorio” (UT, Artículo 31). El Estatuto Docente de la UD contempla un concepto denominado estabilidad en el cargo, esto es, el derecho del docente a permanecer en el cargo y en la categoría “siempre y cuando no haya llegado a la edad de retiro forzoso, observe buena conducta y obtenga una evaluación aceptable de su desempeño” (Artículo 34). Los periodos de estabilidad son de tres (3), cuatro (4), cinco (5) y seis (6) años respectivamente según las categorías señaladas.

Para el ascenso a cualquiera de las categorías determinadas por los estatutos profesoriales, se demanda además de los títulos de pregrado y posgrado requeridos para cada categoría: una temporalidad mínima de permanencia (que varía según la institución y categoría); la elaboración y sustentación, ante jurado, de un trabajo que constituya un aporte significativo “a la docencia, a las ciencias, a las artes o a las humanidades” o “al área o disciplina académica en que se desempeñe o concurse” el docente; y, en todos los casos, obtener los resultados de la evaluación docente “como mínimo en el rango de aceptable” o, “haber sido evaluado satisfactoriamente” (UD, Artículos 26-29; UT, Artículos 23-27). La promoción dentro de la carrera docente se ratifica “con

el ascenso en el escalafón”, sobre la base de la producción académica y de la evaluación integral y periódica de los docentes.

Los estatutos docentes en cumplimiento de lo ordenado por la Ley 30 de 1992, contemplan de manera específica, lo relativo a la evaluación docente. Estas reglamentaciones conceptualizan por evaluación docente:

(...) el proceso permanente y sistemático mediante el cual se analiza, valora y pondera la gestión del docente en la Universidad. Es un componente del proceso de evaluación institucional cuyo fin es mejorar la calidad de la gestión académica, en búsqueda de la excelencia. Permite a la Universidad acopiar información valiosa con miras a su acreditación permanente ante las comunidades académicas especializadas y ante la sociedad civil en general (UD, Artículo 54).

(...) el proceso mediante el cual se analiza y califica el desempeño del profesor en las funciones que le competen, dentro del programa de actividades de la unidad docente a la cual se halla adscrito y de la Universidad en general. PARÁGRAFO: La evaluación de los profesores deberá hacer parte de una evaluación académico-administrativa de los departamentos o unidades y la Universidad en su conjunto (UT. Artículo 36).

Los objetivos de la evaluación de docentes, en la Universidad Distrital, se orientan hacia “el mejoramiento académico de la Universidad y el desarrollo profesional de los docentes”; en consecuencia, sus resultados “deben servir de base para la formulación de políticas, planes y programas de desarrollo académico y de capacitación del docente, así como para la inscripción, ascenso y retiro del escalafón y para la renovación de los periodos de estabilidad”. Los procesos de evaluación (heteroevaluación, por parte de los estudiantes; coevaluación, realizada por los superiores y/o jefes inmediatos; y, autoevaluación, ejercicio de valoración de uno consigo mismo), concurren cada semestre “después de finalizada la octava semana de clases” y son responsabilidad del Consejo de Facultad (Artículo 55).

El Estatuto Docente de la UT (Artículo 38), especifica que la evaluación se debe estructurar y orientar de modo que “produzca resultados objetivos y confiables” teniendo como referencia la valoración de la docencia, la investigación, la extensión y la administración. Los profesores de carrera son evaluados una vez al año, en tanto que los ocasionales lo serán semestralmente (antes de finiquitar su contrato laboral).

El Estatuto Docente de la UD, explicita lo relativo a las instancias responsables de la valoración de los docentes y de la puntuación de sus actividades;

en consecuencia, además del Comité de Personal Docente y de Asignación de Puntaje, la Universidad cuenta con un Comité de Evaluación cuyas funciones son eminentemente valorativas (Artículo 58):

1. Planear, socializar, diseñar y actualizar las políticas de evaluación docente en la Universidad Distrital.
2. Definir metodologías y procedimientos para la aplicación, recopilación, tabulación y análisis de la información de la evaluación docente.
3. Liderar los procesos de sensibilización y socialización del proceso de evaluación docente.
4. Definir la reglamentación para incentivar la práctica docente y fijar las medidas y correctivos pertinentes para los distintos resultados de la evaluación.

Los procedimientos de la evaluación de docentes –o de docentes con cargos de dirección– en la Universidad Distrital son amplia y prolijamente descritos (Artículos 65-ss), teniendo en consideración los siguientes elementos:

- Protagonistas (quienes evalúan): alumnos, docentes y consejos de proyectos curriculares (programas académicos);
- Categorías y unidades de análisis (lo que se evalúa de los docentes): práctica docente, actitudes frente a la actividad docente, compromisos institucionales, conocimientos, investigación y extensión, capacitación y publicaciones, preparación de actividades, dirección de actividades de los alumnos en clase, evaluación de las asignaturas que orienta, motivación hacia el conocimiento, relaciones interpersonales, cumplimiento de las actividades docentes, conocimientos sobre las asignaturas que se enseñan, conocimientos pedagógicos o didácticos de las asignaturas, formulación y desarrollo de proyectos de investigación y/o extensión, creación de escuelas de pensamiento, conformación de grupos de investigación, relación docencia-investigación, impacto de proyectos de investigación y/o extensión, cumplimiento de funciones académico administrativas, desarrollo de actividades de publicación y capacitación. Otros criterios que, en el marco de un espíritu constructivo, orientado al desarrollo profesional y pedagógico del docente, implican la evaluación: solvencia académica, metodología de trabajo y, cumplimiento de su gestión universitaria;
- Indicadores (instrumentos, encuestas institucionales normalizadas): las preguntas realizadas a los protagonistas de la evaluación docente;
- Escalas de calificación (rangos de valoración): cualitativa y cuantitativa (primando, al decir de la norma, la segunda opción). Excelente (5), Bien (4)

Aceptable (3), Regular (2), Deficiente (1); Siempre (5), Frecuentemente (4), Ocasionalmente (3), Rara Vez (2), Nunca (1); Lo realiza (5) Lo Realiza Parcialmente (3). No lo Realiza (1);

- Criterios de ponderación (porcentajes de la evaluación): consejo del proyecto (30%); estudiantes (50%) autoevaluación del profesor (20%);
- Temporalidad: una vez por semestre, al término de la octava semana de clase.
- Cuantificación: expresada en puntos, resultante de la ponderación según los resultados obtenidos, así: excelencia académica, satisfactoria, bien, aceptable, deficiente¹⁰. (Artículos 61-64).

La evaluación aporta información suficiente para la toma de decisiones en los órdenes de la promoción (reconocimiento) o punición (castigo); determina la ubicación de los docentes en estado de aprobación (si se obtiene la categoría de aceptable); o, en “periodo de prueba” (si se obtiene deficiente). En este último caso, el docente deberá tomar cursos de capacitación y actualización con el fin de corregir las deficiencias mostradas por los procesos de evaluación; si el docente no mejora su rango de calificación, es removido del servicio mediante Resolución Motivada (Cf. UD, Artículo 65; UT, Artículos 33-35).

Los documentos objeto de análisis, contemplan también algunos procedimientos metaevaluativos (como posibilidad de someter al juez a la justicia!), por cuanto dejan abiertas las posibilidades para los recursos facultados en derecho:

Ante los resultados del proceso de Evaluación Docente, el profesor podrá interponer recursos de reposición ante el Comité de Evaluación Docente de la Facultad y en subsidio de apelación ante el Consejo de la respectiva Facultad. En caso de encontrar méritos, éste puede ordenar la revisión de la evaluación y decide en última instancia en los términos de ley (UD, Artículo 66).

El profesor será informado sobre el resultado de las evaluaciones que se le practiquen y deberán ser consideradas las objeciones que formule al respecto, por la instancia que corresponda del Sistema de Evaluación y Escalafón Profesorado (UT, Artículo 43).

¹⁰ La evaluación anual continua de Excelencia Académica es reconocida (premiada) con sendos diplomas de excelencia y la asignación de puntos salariales.

Allende el reconocimiento de la excelencia académica o de las estrategias de punición, todos los procedimientos evaluativos, siempre arrojan información conducente a la toma de decisiones. Esto sucede, por ejemplo, con establecimiento de las diversas distinciones académicas que otorgan las universidades, así: Docente Investigador, Docente Emérito, Docente Honorario, Maestro Universitario (UD, Artículos 75-79); Profesor distinguido, Profesor Honorario, Profesor Emérito (UT, Artículos 50-53), teniendo en consideración diversos factores como son:

- Un tiempo determinado de permanencia y servicio en la institución y de aportes al conocimiento.
- Resultados sobresalientes en la evaluación de desempeño docente a lo largo de la carrera docente.
- Un puntaje, determinado para cada caso, de producción intelectual.
- Aportes significativos en la dirección académica.

El procedimiento a través del cual se conceden los referidos estímulos constituye, a todas luces, una práctica evaluativa, toda vez que exige: la determinación y nominación de los galardonados por parte del rector de la institución y, el concepto favorable del Consejo Académico; estas menciones (distinciones) son entregadas en sesiones solemnes especiales. Así como la titulación al término de un *curriculum* (carrera), la ceremonia de reconocimiento y la entrega de los diplomas, constituyen las más elevadas formas de valoración. Evaluación como exaltación y reconocimiento de méritos por la excelsa labor cumplida.

Para ir cerrando queremos referirnos, a modo de mención solamente en perspectiva de dejar abierta la posibilidad a próximos análisis, a las normativas que prescriben lo preceptuado por las instituciones en materia de reglamentación de los concursos públicos de méritos en orden a proveer las vacantes docentes (UD, Acuerdo 005 de 2007; UT, Acuerdo 0039 de 2008) que devela un significativo conjunto de prácticas evaluativas (vigilancia, agenciamiento, gestión, control) que se operan sobre el ejercicio docente, o sobre las condiciones para su posibilidad. Estas normas describen –y prescriben– una pluralidad de procedimientos evaluativos y examinatorios (rigurosos, meticulosos, cuidadosos, finos...), para aquellos docentes que pretenden participar del

Concurso Público de Méritos en orden a vincularse a la Planta Docente de las Universidades Distrital y del Tolima.

Como su nombre lo indica, el concurso (sus etapas, procedimientos, acciones, omisiones) implica un conjunto mayúsculo de prácticas evaluativas: la verificación de la existencia de las vacantes, la determinación de los perfiles, la publicación de las convocatorias, el registro de documentos, la determinación de las modalidades de concursos, la declaración de cumplimiento de los perfiles o de los concursos desiertos, la selección de jurados (idoneidad, funciones, inhabilidades), la determinación de factores de evaluación de los concursos (competencias profesionales y comunicativas –valoración de las pruebas oral y escrita–, hoja de vida –experiencia, títulos, investigación o creación artística, publicaciones, segunda lengua–, desempeños académicos para jóvenes talentos), la publicación de resultados de las pruebas, los procedimientos para el desarrollo de los concursos, la publicación de resultados finales, la atención a vías gubernativas, el nombramiento, la evaluación –periodo de prueba–, el nombramiento en propiedad, la determinación de los criterios para retiro

A modo de colofón

La evaluación se ha instalado de manera prodigiosa en la acción educativa y, en ella, opera de diversos modos sobre la labor docente. Un análisis operado sobre diversas piezas documentales que prescriben normativas acerca de la evaluación docente muestra cómo ésta se ha convertido en una red casi infinita que, a través de diversos procedimientos de regulación, de vigilancia, de disciplina, controla todo el quehacer docente, en todo momento, en todo lugar, en todos los ámbitos.

Sostenemos que la evaluación se ha convertido de una acción connatural a la labor docente –y dicente– a una tecnología de control; podría decirse, glosando a García Márquez, que los seres humanos, pero más los docentes, son (somos) evaluados “desde la cuna hasta la tumba”. El ingreso a una institución, su permanencia, su egreso; primero como estudiante, luego como docente, está cifrado por un incontable número de prácticas evaluativas, que de múltiples maneras logran conducirlo a la promoción, al reconocimiento, a la valoración o a la exclusión. La evaluación se ha convertido en juez ineludible del desempeño docente.

Al docente o al directivo docente se le evalúa todo y por todo (lo que hace y lo que deja de hacer); en todo lugar (dentro y fuera de la escuela); en todo tiempo (cada periodo académico, cada semestre, cada año, permanente, continuamente); de múltiples maneras (a través de diferentes formatos e instrumentos); es evaluado por todos (jefes, directivos, administrativos, colegas, estudiantes, padres de familia, autoridades educativas...). Sobre aquellos, los docentes, se cifra una maquinaria omnievaluativa que, a la manera de un panóptico generalizado: todo lo vigila, todo lo controla, todo lo somete.

Guardadas las proporciones que particularizan a cada una de las instituciones referenciadas en este análisis, es probable, si no seguro, que lo mismo ocurra en las diversas instituciones de educación superior públicas o estatales en el ámbito de la sociedad colombiana, al punto de cumplirse lo que ya previera Deleuze (2006) al evidenciar la lógica de la empresa:

instituye ente los individuos una rivalidad interminable a modo de sana competición, como una motivación excelente que contrapone unos individuos a otros y atraviesa a cada uno de ellos, dividiéndole interiormente. El principio modulador de que los salarios deben corresponderse con los méritos tienta incluso a la enseñanza pública: de hecho, igual que la empresa toma el relevo de la fábrica, la formación permanente tiende a sustituir la escuela, y el control continuo tiende a sustituir al examen. Lo que es el medio más seguro para poner la escuela en manos de la empresa. (p. 280).

En todas esas instancias la evaluación opera como mecanismo de control, incluso, como dispositivo de producción no solo de sujetos, sino también de objetos, de instituciones, de programas, de procesos. La evaluación, en las actuales sociedades de control, se ha convertido en el nuevo emperador de los sujetos, de los objetos, de las palabras, de las cosas, en una nueva forma de imperio.

Resumen: Este artículo comporta un análisis documental – arqueológico, genealógico e interpretativo– realizado sobre un corpus documental referido a la educación superior y, de modo específico, a la evaluación de la labor docente en este nivel educativo, tomando como referencia algunos discursos y prácticas que sobre la evaluación, se han puesto en funcionamiento en dos universidades (públicas) colombianas: Universidad Distrital Francisco José de Caldas-UD (Bogotá-Colombia) y Universidad del Tolima-UT (Ibagué-Colombia). El propósito de este ejercicio analítico, lo constituye un develamiento de las formas como la evaluación, a través de una extensa red de dispositivos (sutiles pero funcionales), atraviesa el ejercicio académico de los profesores, confinando al sujeto docente y, al conjunto de su acción, a ser botín perpetuo de control, de vigilancia, de disciplina, de observación, de valoración, de medición, de clasificación, de inclusión y de exclusión.

Palabras clave: evaluación, docencia, poder, control.

Resumo: Este artigo parte de uma análise documental—arqueológica, genealógica e interpretativa— sobre documentos relacionados à educação superior e, de modo específico, à avaliação do trabalho docente neste nível educativo, tomando como referência alguns discursos e práticas que, sobre a avaliação, tem-se posto em funcionamento em duas universidades (públicas) colombianas: Universidade Distrital Francisco José de Caldas (Bogotá) e Universidade do Tolima (Ibagué). Tomando o propósito deste exercício analítico, torna-se um desvelamento das formas como a avaliação, através de uma extensa rede de dispositivos (sutis, porém mais funcionais), atravessa o exercício acadêmico dos professores, confinando a si e ao conjunto de suas ações, tornando-se presa perpetua de controle, de vigilância, de disciplina, de observação, de valoração, de mensuração, de classificação, de inclusão e de exclusão.

Palavras-chave: avaliação, docência, poder, controle.

Abstract: This article involves a documentary analysis—archaeological, genealogical and interpretative— analysis realized onto a documental corpus referred to higher education and, specifically, to evaluation of teaching in this education level, taking as a reference some discourses and practices that about evaluation, they have been put into operation in two universities Colombian (publics): Universidad Distrital Francisco José de Caldas (Bogotá-Colombia) and Universidad del Tolima (Ibagué-Colombia). The purpose of this analytical exercise constitutes an unveiling of forms how evaluation, through an extensive network of devices (subtle but functional), breaks through the scholar exercise of teachers, confining the subject teacher and, the set of their action, to be a perpetual booty of control, surveillance, observation, assessment, mensuration, classification, inclusion, and exclusion.

Keywords: Evaluation, teaching, power, control.

Bibliografía

- ALBANO, S. M. *Foucault: Glosario Epistemológico*. Buenos Aires: Quadratta, 2006.
- CASTRO, E. *El vocabulario de Michel Foucault*. Buenos Aires: Universidad Nacional de Quilmes, 2004.
- DELEUZE, G. *Conversaciones*. Valencia: Pre-Textos, 2006.
- DREYFUS, H. y RABINOW, P. *Michel Foucault. Más allá del estructuralismo y la hermenéutica*. Buenos Aires: Nueva Visión, 2001.
- FOUCAULT, M. *Vigilar y castigar*. México: Siglo XXI, 1976.
- GARDNER, H. *Inteligencias múltiples*. La teoría en la práctica. Barcelona: Paidós, 2005.
- MOREY, M. *Lecturas de Foucault*. Madrid: Taurus, 1983.
- SÁNCHEZ, C. *Las obligaciones en Roma*. (s.f.). Disponible en: <<http://www.monografias.com/trabajos81/obligaciones-roma/obligaciones-roma.shtml>>. Consultado el 30 de julio de 2014.
- SÁNCHEZ, T. Aproximación a un estudio de la evaluación en Colombia, siglo XX. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*. No. 7, vol. 2, 1675-1711, 2009. Disponible en: <<http://www.umanizales.edu.co/revistacinde/index.html>>. Consultado el 30 de julio de 2016.
- SÁNCHEZ, T. *La evaluación en Colombia: segunda mitad del siglo XX*. Esbozo de una genealogía. Bogotá: Universidad Distrital Francisco José de Caldas, 2015.
- ZULUAGA, O. (1987). *Pedagogía e historia*. La historicidad de la pedagogía. La enseñanza, un objeto de saber. Bogotá: Foro Nacional por Colombia.

Fuentes documentales

CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 30 de 1992. Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior, de 28 de diciembre de 1992. Bogotá: Secretaría del Senado. Disponible en: <http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/1992/ley_0030_1992.html>. Consultado el 15 de octubre de 2016.

CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 115 de 1994. Ley General de Educación, del 8 de febrero de 1994. Bogotá: Secretaría del Senado. Disponible en: <http://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf>. Consultado el 15 de septiembre de 2016.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA-MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Decreto 1279 de 2002. Por el cual se establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las Universidades Estatales, 19 de junio de 2002. Disponible en: <http://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-86434_Archivo_pdf.pdf>. Consultado el 29 de julio de 2016.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA-MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Decreto 1444 de 1992. Por el cual se dictan disposiciones en materia salarial y prestacional para los empleados públicos docentes de las universidades públicas del orden nacional, 3 de septiembre de 1992. Disponible en: <http://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-103567_archivo_pdf.pdf>. Consultado el 29 de julio de 2016.

UNIVERSIDAD DEL TOLIMA. CONSEJO SUPERIOR. Acuerdo 014 de 1993. Estatuto General. Ibagué, Tolima, Colombia. Disponible en: <<http://desarrollo.ut.edu.co/index2.html>>. Consultado el 15 de agosto de 2016.

UNIVERSIDAD DEL TOLIMA. CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO. Acuerdo Número 031 de 1994. Estatuto profesoral de la Universidad del Tolima. Ibagué, Tolima, Colombia. Disponible en: <http://www.ut.edu.co/administrativos/images/estatuto_profesoral.pdf>. Consultado el 15 de agosto de 2016.

UNIVERSIDAD DEL TOLIMA. CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO. Acuerdo Número 0039 de 2008. Por el cual se reglamenta el artículo 13 del Reglamento Profesoral, en lo referente al concurso público de méritos para proveer cargos de profesores de planta y ocasionales. Ibagué, Tolima, Colombia. Disponible en: <http://www.ut.edu.co/academi/images/archivos/ACS_0039_DE_2008.pdf>. Consultado el 20 de agosto de 2016.

UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS. CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO. Acuerdo No. 003 de 1997. Estatuto General de la Universidad. Bogotá, Colombia. Disponible en: <http://sgral.udistrital.edu.co/xdata/csu/acu_1997-003.pdf>. Consultado el 15 de agosto de 2016.

UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS. CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO. Acuerdo No. 11 de 2002. Estatuto del Profesor. Bogotá, Colombia: Disponible en: <http://sgral.udistrital.edu.co/xdata/csu/acu_2002-011.pdf>. Consultado el 15 de agosto de 2016.

UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS. CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO. Acuerdo No. 005 de 2007. Por el cual se Expide el Reglamento de Concursos Públicos de Méritos para la provisión de cargos en Planta de Personal Docente de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Bogotá, Colombia. Disponible en: <http://sgral.udistrital.edu.co/xdata/csu/acu_2007-005.pdf>. Consultado el 20 de agosto de 2016.

Recebido em Janeiro de 2018

Aprovado em Março de 2018