

## **INDICE**

INDICE.....	1
1 ANTECEDENTES.....	2
2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
2.1 Problema Principal.....	2
2.2 Problemas secundarios.....	3
3 OBJETIVOS.....	3
3.1 Objetivo General.....	3
3.2 Objetivos Secundarios.....	3
4 JUSTIFICACIÓN.....	4
4.1 Justificación Institucional.....	4
4.2 Justificación Técnica.....	4
4.3 Justificación Académica.....	4
5 METODOLOGÍA.....	5
6 MARCO TEÓRICO.-.....	5
6.1 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE.....	5
6.1.1 Evaluación Educativa.....	5
6.1.2 Como sentir la Evaluación.....	9
6.1.3 Que es Desempeño Docente.....	10
6.1.4 Elementos.....	13
6.1.5 Como debe actuar un buen docente.....	13
6.1.6 Aspectos a lograr por parte del docente en la práctica profesional.....	14
6.2 FINALIDAD DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE.....	15
6.2.1 Utilidad de la evaluación del docente?.....	16
6.2.2 Beneficios de un sistema de evaluación del desempeño docente.....	17
6.3 OBJETIVOS Y PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN.....	18
6.3.1 Evaluación desde y para la formulación de metas y objetivos.....	18
6.3.2 Evaluación al personal incorporado como Docente.....	20
6.3.3 Evaluación para calificar y clasificar a los docentes.....	21
6.4 PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.....	22
6.4.1 La observación de Clases.....	23
6.4.2 La autoevaluación.....	24
6.4.3 Pruebas de concomimientos.....	25
6.4.4 El portafolio.....	26
6.4.5 La opinión de los padres.....	27
6.4.6 La opinión de los Alumnos.....	27
6.4.7 La Coevaluación y evaluación de los pares.....	28
6.4.8 El rendimiento en el aprendizaje de los alumnos.....	29
7 CONCLUSIONES.....	29
8 BIBLIOGRAFIA.....	30

## **INDICE DE GRÁFICOS**

Gráfico 1. 1 Factores que influyen en el aprendizaje.....	12
Gráfico 1. 2 : Marco para la buena enseñanza.....	15

## **1 ANTECEDENTES.**

El presente trabajo monográfico pretende explorar y analizar el argumento de la “EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE” y su impacto en el mejoramiento de la calidad de la educación, para lo cual se abarcarán inicialmente los aspectos: teóricos, sociales y globalizantes que involucran hoy el concepto de “evaluar”, en puntos tan vitales como es “calidad” y “eficiencia”, y que traen consigo lograr comprender la operabilidad que posee esta variable, para luego ahondar en el actual diseño que en nuestro país se lleva a cabo. Así mismo se detalla la forma como es aplicado el sistema de evaluación en otras realidades de nuestras latitudes, lo que permitirá tener visiones diversas de cómo se enfoca este proceso a nivel nacional y mundial.

Asimismo, es necesario hacer mención sobre los resultados que los docentes alcanzan a la fecha, en contraste con los objetivos iniciales de la misma, dando una breve visión sobre los alcances que se desprenden de éstos.

Finalmente, a partir de los datos aportados, construir una posición crítica sobre el actual modelo evaluativo, entregando los aspectos positivos que de él nacen, como así, dando nuevos enfoques de aplicación al sistema de evaluación docente reinante.

## **2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

De acuerdo a los antecedentes descritos anteriormente, actualmente no existe una norma general sobre la evaluación del desempeño del docente, desde diferentes puntos de vista, sean internas o externas, por lo que las reglas de evaluación al desempeño del docente carecen de criterios de evaluación de manera uniforme.

### **2.1 Problema Principal.**

“Los Centros de formación académica a nivel nacional no cuentan con un método definido y uniforme para la evaluación del desempeño del docente, permitiendo que dichas evaluaciones que son requeridos por las Direcciones correspondientes sean elaborados de acuerdo al criterio de cada institución educativa.”

## **2.2 Problemas secundarios.**

- ❖ Evaluación del desempeño del docente sin un formato adecuado.
- ❖ Falta de conocimiento real sobre los aspectos a evaluar al docente.
- ❖ Carencia de información sobre la manera de evaluar el desempeño del docente.
- ❖ Falta de normas para la evaluación al desempeño del docente por pares académicos, alumnos, padres de familia, etc.

## **3 OBJETIVOS.**

El presente trabajo monográfico irá en beneficio de quienes son responsables de la evaluación del desempeño del docente (Dirección Académica), siendo los encargados de diseñar y aplicar los criterios de evaluación a los docentes de las diferentes instituciones de formación académica, donde es necesario contar con información rápida, oportuna, actualizada y uniforme, lo que permite plantear los siguientes objetivos:

### **3.1 Objetivo General.**

“Adquirir y profundizar conocimientos sobre como se debe realizar la evaluación del desempeño del docente de acuerdo a normas existentes para el efecto, en las instituciones de formación académica”.

### **3.2 Objetivos Secundarios.**

- ❖ Obtener la información inherente a la evaluación del desempeño del docente, en distintas bibliografías.
- ❖ Realizar la recopilación de la información pertinente con el fin de cumplir con el objetivo propuesto.
- ❖ Consultar bibliografías y páginas Web, para obtener dicha información.
- ❖ Obtener una visión clara sobre como se debe realizar la evaluación del desempeño del docente, a través de un análisis sobre el tema de estudio.
- ❖ Estructurar un modelo sobre la evaluación del desempeño del docente

## **4 JUSTIFICACIÓN.**

La evaluación del desempeño del docente, en las diferentes instituciones de formación académica se realiza en la mayoría de los casos bajo un formato y criterio inapropiado.

### **4.1 Justificación Institucional.**

El Diseño y aplicación sobre la evaluación del desempeño del docente, beneficiará a todas las instituciones de formación académica de una manera general y en forma particular a los docentes de las diferentes carreras y de distinto nivel, permitiendo agilizar la labor de los mismos, asimismo contribuirá en la calidad y uniformidad en la evaluación del docente respecto al desempeño.

### **4.2 Justificación Técnica.**

La evaluación del desempeño del docente son aplicados de acuerdo a normas de cada institución de formación académica, siendo el formato y método distinto uno del otro.

Para el análisis sobre la evaluación del desempeño del docente utilizará el Método científico, de Análisis deductivo, y las técnicas para la recopilación de la información.

- Estudio de formularios
- Análisis de contenidos

### **4.3 Justificación Académica.**

La justificación académica de este trabajo se da a raíz de que todos los Diplomantes del curso de Diplomado en Educación Superior deben presentar un trabajo monográfico en la materia de Evaluación del Proceso de Enseñanza y Aprendizaje para cumplir con lo establecido por la Dirección de Postgrado y poder cumplir con requisitos exigidos para el efecto, en ese sentido se propone analizar, la evaluación del desempeño del docente, obteniendo información de distintas bibliografías y mediante consulta y entrevistas a personas que tienen conocimiento respecto al tema de estudio.

## **5 METODOLOGÍA.**

La metodología a ser utilizada para el desarrollo del presente trabajo será el método de investigación científica ANÁLISIS DEDUCTIVO, EXPOSITIVO asimismo el MÉTODO ANALÍTICO, En tal sentido para la metodología de la investigación se consultaron diferentes bibliografías y páginas de la Web. Las mismas se describen en el acápite Bibliografía.

## **6 MARCO TEÓRICO.-**

### **6.1 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE.**

#### **6.1.1 Evaluación Educativa.**

La evaluación educativa es un proceso muy complejo y precisamente por esta razón existen muchas formas de conceptualizarla, definirla y entenderla.

Es posible definirla a partir de lo que se hace cuando se evalúa y así afirmar que es un proceso de construcción de conocimiento a partir de la realidad, con el objetivo de provocar cambios positivos en ella. La evaluación educativa nunca es un hecho aislado y particular es siempre un proceso que partiendo del recojo de información se orienta a la emisión de juicios de valor respecto de algún sujeto, objeto o intervención educativos<sup>1</sup>. Pero un proceso evaluativo sería absolutamente limitado y restringido si no estuviera dirigido, explícitamente, a la toma de decisiones en función de la optimización de dichos sujetos, objetos o intervenciones evaluadas.

Por ello podemos afirmar<sup>2</sup> que éste es:

- ❖ Un proceso cognitivo (porque en él se construyen conocimientos)
- ❖ Instrumental (porque requiere del diseño y aplicación determinados procedimientos, instrumentos y métodos).
- ❖ Axiológico (porque supone siempre establecer el valor de algo).

---

<sup>1</sup> MATEO, J. La evaluación educativa. En Enciclopedia General de la Educación, 532-586. Barcelona. Océano. 1998.

<sup>2</sup> MATEO, J. La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas. Barcelona. Ed. Horsori. 2000

Demetrio Chipana Q.

De estos tres procesos simultáneos, sin duda, el proceso axiológico es el más importante y significativo, porque cuando se evalúa no basta con recoger información, sino que es indispensable interpretarla, ejercer sobre ella una acción crítica, buscar referentes, analizar alternativas, tomar decisiones, etc. Todo lo cual tiene como consecuencia fundamental la legitimación del valor de determinadas actividades, procesos y resultados educativos, es decir la creación de una “cultura evaluativa”, en la que cada uno de los instrumentos empleados y los conocimientos generados adquiere sentido y significado. En tal sentido Valdez (2000) afirma que la evaluación del desempeño docente es “una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado, que valora y enjuicia la concepción, práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización docente”<sup>3</sup>. Entonces, podemos decir que la evaluación, orienta la actividad educativa y determina el comportamiento de los sujetos, no sólo por los resultados que pueda ofrecer sino porque ella preestablece qué es lo deseable, qué es lo valioso, qué es lo que debe ser.

Por otra parte, la evaluación educativa también se suele definir ateniéndose a aquello que es objeto de evaluación. Si ésta se centra en los resultados educativos se la define como evaluación **SUMATIVA**.

Si de manera diferente, se orienta al estudio y valoración de los procesos educativos y de las interrelaciones educativas entre los sujetos se la define como evaluación **FORMATIVA**.

En la primera de estas dos comprensiones, generalmente la evaluación es asociada al uso de determinadas tecnologías educativas, al empleo de ciertos instrumentos y escalas de medición. Mientras que la segunda de ellas busca comprensiones más globales, muchas veces no cuantificables.

También es posible hacerlo a partir del tipo de proceso y su finalidad. Así, algunos la conciben como un proceso riguroso de medición cuantitativa que tiene puesto el interés en realizar comparaciones precisas y determinar distancias cuantificables

---

<sup>3</sup> VALDÉS V., Héctor. “En un mundo de cambios rápidos, sólo el fomento de la innovación en las escuelas permitirá al sistema educacional mantenerse al día con los otros sectores”. Ponencia presentada en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. OEI, México, 23 al 25 de mayo de 2000.

Demetrio Chipana Q.

entre una situación determinada y un modelo deseable, claramente establecido. Una evaluación de esta naturaleza requiere hacer uso de un patrón de medida, lo que supone definir indicadores objetivamente verificables y cuantificables, determinar desde allí unidades de medida, construir escalas de medición y diseñar instrumentos válidos y confiables.

Sin embargo, quienes la entienden, más bien como construcción y emisión de juicios de valor, o como un proceso de valoración no cuantitativa en función de ideales, es porque lo único que desean lograr es que se acorte la brecha entre los desempeños y condiciones actuales y los deseables. Para poder evaluar el desempeño docente desde esta comprensión, se requiere tener claridad y haber alcanzado acuerdo respecto al deber ser del desempeño docente y contar con una conciencia ética y moral suficientemente desarrollada, especialmente en los docentes, porque la evaluación tendería que ser sobre todo una auto y coevaluación, desarrollada a través de procesos de reflexión y análisis de los propios desempeños, en relación con los desempeños que la sociedad o el sistema educativo considera deseables.

Finalmente, hay quienes la asumen como autoverificación de objetivos alcanzados o comparación entre lo conseguido y lo personal o colectivamente deseado o proyectado, entre el camino recorrido y el camino previamente diseñado. En esta perspectiva se requeriría que los docentes y los centros hubieran formulado sus propios objetivos, claros y bien definidos, así como diseñado estrategias plenamente aceptadas.

Sin embargo, es importante tener en cuenta lo que muchos han hecho para evitar una evaluación reducida y miope, a saber, optar por una evaluación definida como la combinación de todas estas comprensiones, asignándole mayor peso y significatividad a alguno de los polos dentro de las combinaciones resultantes. De esta opción podríamos concluir que al proponerse evaluar el desempeño docente es importante tener en cuenta que:

- ❖ Es indispensable estar seguro de que lo que se evalúa es lo que se considera efectivamente un desempeño deseable, porque el efecto “cultural” de lo

realmente evaluado será siempre más poderoso y determinante, sobre los desempeños futuros, que las intenciones declaradas de la misma.

- ❖ Se debe prestar más atención a la “cultura evaluativa” que se originará con la forma en que se evalúe que a los procedimientos e instrumentos de evaluación.
- ❖ No deben efectuarse reduccionismos o sesgos al diseñar el sistema evaluativo y tenerse en cuenta que son tan importantes los resultados como los procesos. Es tan importante la información cuantificable y “objetiva” como la información imprecisa y los procesos “subjetivos” que pueden desencadenarse con la evaluación.
- ❖ Es tan importante que quien evalúe se coloque fuera del proceso evaluado, como que quien está dentro y totalmente involucrado pueda participar en la evaluación. Es tan importante que se evalúe desde aquello que se ha asumido como social y universalmente deseable, como que se lo haga desde lo que es deseable y valioso para cada sujeto particular.
- ❖ No debe temerse a un proceso evaluativo muy complejo, porque toda simplificación puede resultar reductiva y empobrecedora.

*De lo expuesto anteriormente diremos que, se concibe la evaluación del desempeño docente como un proceso, formativo y sumativo a la vez, de construcción de conocimientos a partir de los desempeños docentes reales, con el objetivo de provocar cambios en ellos, desde la consideración axiológica de lo deseable, lo valioso y el deber ser del desempeño docente*

LA EVALUACIÓN PROFESORAL no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para, a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización.

Los educadores están sometidos constantemente a una valoración por todos los que reciben directa o indirectamente sus servicios. Por esa razón se hace necesario un

Demetrio Chipana Q.

sistema de evaluación que haga justo y racional ese proceso y que permita valorar su desempeño con objetividad, profundidad, e imparcialidad.

La evaluación, en sí misma, ha de ser una opción de reflexión y de mejora de la realidad, pero su oportunidad y sentido de repercusión tanto en la personalidad del evaluado, como en su entorno y en el equipo del que forma parte, ha de ser entendida y situada adecuadamente para posibilitar el avance profesional de los docentes. .”<sup>4</sup>.

### **6.1.2 Como sentir la Evaluación.**

Un aspecto importante de las complejidades del proceso evaluativo, en el ámbito educativo y en el ámbito profesional también, tiene que ver con los sentimientos que respecto a ella se tienen como parte de la “cultura evaluativa” ya instalada y por los sentimientos que ella pueda producir una vez anunciado e iniciado su proceso.

En primer lugar, es importante sacar a la luz los sentimientos que la evaluación produce en todos, tanto cuando evaluamos a otros como cuando nos sentimos evaluados o susceptibles de serlo.

En nuestro medio, la evaluación provoca una multitud de sentimientos desagradables, especialmente cuando somos objeto de ella: Desconfianza, temor, miedo, inseguridad y a veces pánico. Es que, desgraciadamente tenemos una imagen traumática de la evaluación porque ésta, en nuestro medio, es sinónimo de arbitrariedad, de subjetividad, de irracionalidad y de poder autoritario y aplastante.

**Desde el punto de vista de quien evalúa**, en tanto que el evaluar otorga poder sobre los evaluados, quien tiene que hacerlo no puede evitar sentir que los destinos ajenos están en sus manos y que la sensación de producir temor en el otro puede llegar a producir un enfermizo placer.

---

<sup>4</sup> Ibid.. Páginas 14 y 15.

Demetrio Chipana Q.

Asimismo es evidente que hacer explícito este temor no lo va a evitar ni superar, pero es indispensable estar concientes de él y de sus posibles manifestaciones, que pueden enturbiar, distorsionar e irracionar la discusión y la implementación de un sistema de evaluación del desempeño docente.

“Los DOCENTES, en principio se resisten a ser evaluados. Un planteamiento apresurado, acompañado de un estado de desinformación o una información sesgada pueden disparar las especulaciones, creencias y suposiciones erróneas, interesadas o malintencionadas y provocar una oleada de protestas y resistencia activa, tanto de ellos como sus organizaciones sindicales y profesionales, que truncarán toda posibilidad de procesos útiles para la mejora”<sup>5</sup>.

### **6.1.3 Que es Desempeño Docente.**

El docente es un trabajador de la educación, para otros, la mayor parte de los docentes son esencialmente servidores públicos. Otros también lo consideran simplemente un educador. También puede considerársele como un profesional de la docencia y aun hay quienes todavía lo consideran una figura beatífica y apostólica.

Concebirlo simplemente, como un trabajador de la educación o como un servidor público, estaríamos en una comprensión ambigua, poco específica y desvalorizante del rol del docente. Por una parte, es evidente que muchos trabajadores o servidores públicos podrían caer dentro de esa clasificación sin ser docentes, ya que son muchas las personas que perciben una remuneración por prestar una diversidad de servicios en dicho ámbito. Por otra parte, es muy difícil evitar la connotación de no profesionalidad, de ser ejecutor de las órdenes e instrucciones superiores que tienen los términos Trabajador y servidor.

La profesionalidad de la docencia hace referencia no sólo al tipo de actividad económica que realiza, al tipo de servicio público que presta, a la relevancia de este

---

<sup>5</sup> Ibid. Página 16

Demetrio Chipana Q.

servicio en relación al desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga.

“El docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus alumnos. Por ello debe superarse el rol de técnicos y asumirse como profesionales expertos en procesos de enseñanza y aprendizaje<sup>6</sup>.

Esta perspectiva profesional, supone concebir a los docentes como actores sociales de cambio, como intelectuales transformadores y no sólo como ejecutores eficaces que conocen su materia y que poseen herramientas profesionales adecuadas para cumplir con cualquier objetivo que sea sugerido o impuesto desde el sistema. Esto implica definir el campo de trabajo docente como una práctica investigativa. Y ello requiere contar con la capacidad de construir y evaluar sistemáticamente sus prácticas pedagógicas”.

Es indispensable precisar cuál es la misión educativa específica del docente y en ese contexto, cuáles son los conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes que corresponden a esas tareas. Su misión es contribuir al crecimiento de sus alumnos y alumnas. Contribuir, desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática, al desarrollo integral de las personas, incorporando sus dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas, sociales y morales. Su función es mediar y asistir en el proceso por el cual niños y jóvenes desarrollan sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores, en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos individuales y sociales. Para realizar esta

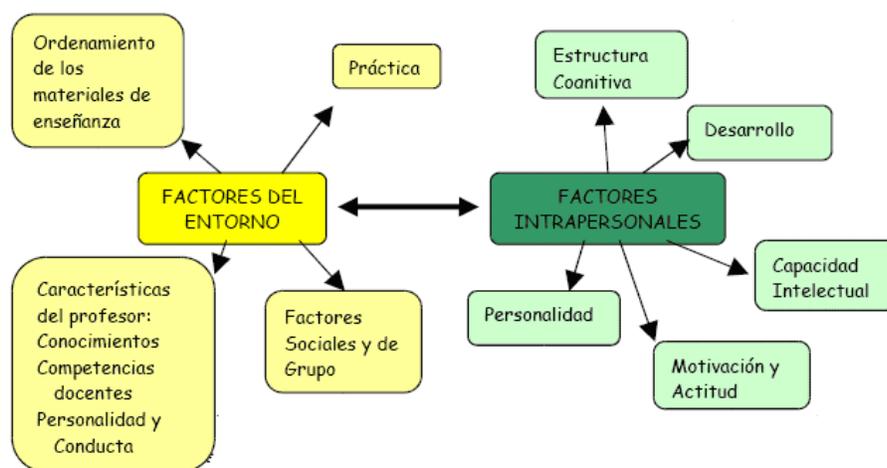
---

<sup>6</sup> PAVEZ URRUTIA, Jorge, Presidente Colegio de Profesores de Chile. Seminario Perspectiva del Colegio de Profesores sobre el Profesionalismo Docente., Internacional “Profesionalización docente y calidad de la educación”. Santiago de Chile, 8 y 9 de mayo de 2001.

misión los docentes necesitan creer en ella y en que es posible realizarla bien<sup>7</sup>.

“Reflexionando sobre el carácter profesional de la tarea docente, no sólo plantea que es una tarea urgente lograr que se considere que el docente es un profesional, sino que está segura que el asumirlo como “un no profesional” es un mito tanto para deslegitimar su trabajo y en consecuencia justificar las injustas condiciones de trabajo y salario, como para justificar que la “creatividad” le pertenece sólo a unos pocos, al nivel central de los ministerios de educación, que toman decisiones y hacen guías de aprendizaje, que definen currículo, dándole muy poco espacio a los docentes”<sup>8</sup>.

Por lo expuesto anteriormente, podemos indicar que el buen desempeño profesional de los docentes, así como de cualquier otro profesional, puede determinarse tanto desde lo que sabe y puede hacer, como desde la manera como actúa o se desempeña, y desde los resultados de su actuación<sup>9</sup>. Finalmente es importante hacer mención que en el crecimiento profesional intervienen e influyen en el aprendizaje los factores más importantes.



**Gráfico 1. 1** Factores que influyen en el aprendizaje

Fuente: [www.fundacionsepec.cl](http://www.fundacionsepec.cl)

<sup>7</sup> Ministerio de Educación de Chile. Estándares de desempeño para la formación inicial de docentes. División de Educación Superior. Programa de Fortalecimiento de la Formación Inicial docente. Junio-2001

<sup>8</sup> MESSINA, G. Panel de especialistas "La formación docente para la educación de jóvenes y adultos, Perspectivas y debate". Buenos Aires. Noviembre 2000.

<sup>9</sup> WILSON, J.D. Cómo valorar la calidad de la enseñanza, Barcelona: Paidós/MEC. 1992.

#### **6.1.4 Elementos.**

“El docente debe conocer el contenido de su enseñanza y el modo como ese contenido puede tener sentido para el estudiante; el docente debe saber hablar en un lenguaje comprensible y promover el diálogo con los estudiantes, es decir, debe saber comunicar y generar comunicación; El docente debe ponerse de manifiesto como quien se pone frente a los alumnos para mostrar y entregar lo que tiene y quiere y; el docente debe plantear y obedecer unas reglas de juego claras en su relación con los estudiantes y estar dispuesto a discutir esas reglas”<sup>10</sup>.

En tal sentido, un buen docente debe tener conocimientos sobre las disciplinas académicas en torno a las que debe lograr que los alumnos construyan aprendizajes; también sólidos conocimientos pedagógicos que le permitan lograr dichos aprendizajes, así como respecto de las características generales e individuales de cada uno de sus estudiantes.

“Hoy día se necesita docentes apropiándose del mejor conocimiento disponible sobre la educación, con capacidad autónoma para actualizarlo y recrearlo. Las habilidades y los desempeños son imprescindibles tanto como los conocimientos y las aptitudes.”<sup>11</sup>

#### **6.1.5 Como debe actuar un buen docente.**

Dentro de las tareas del docente incluye la planificación de sus actividades de enseñanza, teniendo presente las características de los destinatarios de la educación, las del entorno en que viven y las de la sociedad que deberán enfrentar. También incluye la capacidad para establecer ambientes de aprendizaje que facilitan la participación e interacción entre alumnos y profesor; la creación de herramientas de evaluación apropiadas que le permitan, por una parte detectar las dificultades de

---

<sup>10</sup> HERNÁNDEZ, Carlos Augusto. Aproximaciones a la Discusión sobre el Perfil del Docente. II Seminario Taller sobre perfil docente y estrategias de formación. Países de Centroamérica, El Caribe, México, España y Portugal. San Salvador, El Salvador del 6 al 8 de diciembre de 1999. Página 9.

<sup>11</sup> AYLWIN, Mariana. Ministra de Educación. Política de profesores en Chile. Discurso. Seminario Internacional “Profesionalización docente y calidad de la educación”. Santiago de Chile, 8 y 9 de mayo de 2001.

Demetrio Chipana Q.

sus alumnos y alumnas y, en consecuencia apoyarlos y, por otra parte, evaluar el efecto de su propia estrategia de trabajo.

Finalmente incluye formar parte constructiva del entorno en el que trabaja, compartir y aprender de y con sus colegas y relacionarse con los padres de familia y otros miembros de la comunidad circundante<sup>12</sup>.

- ❖ En el ámbito del aula, el buen desempeño tiene que ver con el diseño, la conducción responsable y la evaluación de los procesos de aprendizaje; así como con la relación comunicativa y afectiva que establece con todos los estudiantes.
- ❖ Con relación a sus colegas, se espera una actuación de colaboración, de apoyo mutuo y corresponsabilidad tanto respecto a la diversificación del currículo como a la organización y marcha del centro.
- ❖ Respecto a los padres de familia, se espera su conocimiento, apertura, comunicación y colaboración profesional.
- ❖ Respecto a la sociedad que le ha otorgado la responsabilidad de educar, se espera su comportamiento ético y ejemplar, con relación a las nuevas generaciones y en función del ideal de sociedad.
- ❖ Respecto a sí mismo, se espera que el buen docente esté permanentemente buscando los mejores medios para crecer profesional y humanamente.

“Hay comportamientos inaceptables por la moral mínima y que tiene una probabilidad mayor de ocurrencia, facilitados por la asimetría de las posiciones de docente y alumno. El desconocimiento del derecho del alumno de formar sus propias concepciones marca seguramente que se ha traspasado el límite de lo que nos es permitido a los docentes dentro de la particularidad del proceso de enseñanza.”<sup>13</sup>.

#### **6.1.6 Aspectos a lograr por parte del docente en la práctica profesional.**

En cada ámbito de su quehacer profesional se esperan resultados. El aprendizaje y el crecimiento personal y afectivo de sus estudiantes, es el principal. Pero también se espera que sus colegas se sientan apoyados y consideren que su colaboración

---

<sup>12</sup> Estándares.... Chile. Página 9

<sup>13</sup> La Ética en la Formación y en la Práctica Docente. Enfoques multidisciplinares. En: Quehacer Educativo. No. 36 (Julio, 1999). Página 18.

Demetrio Chipana Q.

es responsable y eficaz, respecto a la tarea colectiva e institucional. Se espera, así mismo, que los padres de familia se sientan satisfechos con la calidad de su servicio y con su compromiso profesional. Toda la sociedad espera tener pruebas de la búsqueda de su excelencia personal y ética y de su crecimiento profesional.

En tal sentido, diremos que lo más importante es avanzar en la definición socialmente aceptada y consensuada de las competencias básicas y un marco para la enseñanza que deben caracterizar es en los diferentes ámbitos (Ver Cuadro).

NIVEL INSTITUCIONAL	AL INTERIOR DEL AULA	INTRAPERSONAL
Se relaciona con el clima institucional y aborda elementos de: <ul style="list-style-type: none"><li>- Estilos de gestión</li><li>- Normas de convivencia</li><li>- Forma y grado de participación de la comunidad</li></ul>	Se relaciona con el ambiente de aprendizaje y aborda elementos como: <ul style="list-style-type: none"><li>- Relaciones profesor-alumno</li><li>- Metodologías de enseñanza</li><li>- Relaciones entre pares</li></ul>	Se relaciona con creencias y atribuciones personales y se relaciona con: <ul style="list-style-type: none"><li>- Autoconcepto de alumnos y profesores</li><li>- Creencias y motivaciones personales</li><li>- Expectativas sobre los otros</li></ul>

**Gráfico 1. 2 : Marco para la buena enseñanza**  
**Fuente:** Elaboración Propia

## **6.2 FINALIDAD DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE.**

Las experiencias de evaluación del desempeño docente nos demuestran que las finalidades o las razones por las que se puede implementar un sistema de evaluación del desempeño docente son varias, y estas mismas experiencias nos demuestran que no se trata de alternativas excluyentes ya que todas ellas contribuirían, unas más y otras menos, a mejorar la calidad de la docencia y con ello la calidad de los procesos educativos y de la educación en general.

“Por lo que podemos deducir que, el propósito fundamental del sistema de evaluación es el de mejorar la calidad del desempeño de los docentes en todos los niveles, en función de un mejoramiento de la educación ofrecida en los establecimientos de nuestro país.

En tal sentido, los objetivos generales de este sistema de evaluación deben ser:

Demetrio Chipana Q.

- ❖ Estimular y favorecer el interés por el desarrollo profesional de Profesores y profesores.
- ❖ Contribuir al mejoramiento de la gestión Pedagógica de los establecimientos.
- ❖ Favorecer la formación integral de los educandos.

Los factores que requieren atención son los siguientes:

- ❖ La comprensión de los docentes del sistema que se les propone y su compromiso a asumirlo como sistema válido para asegurar la calidad del ejercicio de su profesión.
- ❖ Que existan condiciones básicas de trabajo pedagógico y profesional que permitan ejercer y desarrollar los estándares<sup>14</sup> de desempeño que dicho sistema de evaluación impulsará.
- ❖ Un sistema de desarrollo profesional y formación permanente articulado y financiado, que ofrezca inducción para nuevos profesores, reconozca y facilite el desarrollo profesional
- ❖ El fortalecimiento, en tiempo asignado y oportunidades al interior de escuelas y liceos, del trabajo colaborativo entre profesores.”

### **6.2.1 Utilidad de la evaluación del docente?**

- ❖ La más importante utilidad que esta evaluación debería tener es el posibilitar el diseño de estrategias y medidas de refuerzo y crecimiento profesional pertinente y ajustado a las condiciones y necesidades reales de cada docente.
- ❖ Un sistema de evaluación participativo, con criterios concordados y procedimientos auto y coevaluativos, lo cual permitiría lograr un mayor nivel de compromiso de cada docente con las metas, los objetivos y las personas.
- ❖ Un sistema de evaluación, con participación de todos los actores involucrados en el proceso educativo lo que permitiría la responsabilización individual y colectiva de todos los ciudadanos respecto a las grandes metas y objetivos.

---

<sup>14</sup> Los estándares son, por tanto, patrones o criterios que permitirán emitir una forma apropiada juicios sobre el desempeño docente de los futuros educadores y fundamentar las decisiones que deban tomarse., Junio-2001.

Demetrio Chipana Q.

- ❖ La evaluación del desempeño docente permitiría también la formulación de metas y objetivos institucionales, regionales o nacionales.
- ❖ Esta evaluación sería un insumo fundamental para el enriquecimiento de las propuestas y el currículo de las instituciones formadoras de docentes.
- ❖ A cada docente le permitiría el delineamiento de metas y objetivos personales de crecimiento profesional.
- ❖ Podría ser empleada para seleccionar y escoger a quienes hayan logrado mayor desarrollo de las competencias necesarias.
- ❖ Para calificar y clasificar a los docentes en un escalafón o en los niveles de la carrera magisterial, para determinar si cuentan con las condiciones adecuadas para asumir una función o un cargo determinados.

### **6.2.2 Beneficios de un sistema de evaluación del desempeño docente.**

Cuando existe un diseño de un sistema adecuado podrían ganar todos los sujetos involucrados en la tarea educativa y la sociedad en su conjunto, porque estimularía el crecimiento personal y profesional de cada docente, al plantearle metas claras de desempeño esperado, al garantizarle un proceso racional de ascenso y movilidad dentro de la carrera magisterial.

- ❖ Ganaría el colectivo administrativo-docente de cada Universidad, porque estimularía su mejoramiento continuo.
- ❖ Ganarían los estudiantes, porque contribuiría considerablemente al mejoramiento de la calidad de las oportunidades y los resultados del aprendizaje.
- ❖ Ganarían las instituciones formadoras, por sus resultados les permitiría ajustar permanentemente sus propuestas de formación de docentes.
- ❖ Ganarían los padres de familia, el sistema educativo y el país, porque la evaluación del desempeño docente promovería el cambio continuo, contando con el compromiso de todos sus actores.

### **6.3 OBJETIVOS Y PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN.**

Los objetivos y procedimientos según Stronge<sup>15</sup> son las siguientes:

- ❖ Diseñar objetivos beneficiosos que deben ser valorados y considerados importantes, por cada profesor, por sus centros educativos y por la sociedad.
- ❖ Crear los mecanismos que hagan posible la comunicación sistemática, la transparencia de los procesos y la posibilidad de interacción.
- ❖ Garantizar la aplicación técnica del sistema evaluativo, teniendo en cuenta el principio de que un sistema evaluativo técnicamente correcto no garantiza una evaluación efectiva.
- ❖ Usar múltiples fuentes de datos, para lograr que el marco de la actuación evaluada mucho más rica y contextualizada.
- ❖ Crear un clima favorable a la evaluación, en el que la confianza entre las partes implicadas, la honestidad y la transparencia en las actuaciones sean la norma y no la excepción.

#### **6.3.1 Evaluación desde y para la formulación de metas y objetivos.**

La Evaluación desde y para la formulación de metas y objetivos personales, institucionales, regionales o nacionales y para el diseño de estrategias y medidas de refuerzo al crecimiento profesional de los docentes.

Cada docente, cada colectivo docente, cada instancia local o regional del sector educación, debe involucrarse en un proceso de autoevaluación que permitiera identificar, en primer lugar, sus potencialidades y sus limitaciones, sus éxitos y sus fracasos, para desde ellos proponerse objetivos y metas precisas de crecimiento y mejora y, en segundo lugar, el nivel de logro y consecución de dichos objetivos y metas.

En segundo lugar, no sólo el sistema de medición de logros de aprendizaje, el subsistema de evaluación del desempeño docente para el establecimiento de

---

<sup>15</sup> STRONGE, J.H.. Evaluating Teaching. A guide to current thinking and best practice. Thousand Oaks, 1997

Demetrio Chipana Q.

objetivos y metas, sino todo el sistema educativo, se vería enormemente enriquecido si se definieran con mucha precisión estándares de aprendizaje mínimos para todos los educandos del país.

En tercer lugar, la sistematización de todas las experiencias exitosas de autodiagnóstico institucional y de elaboración de PDI, permitiría identificar con precisión las claves que las hicieron posible y la formulación de una estrategia que permitiera, paulatinamente, involucrar a más docentes y centros en procesos, adecuadamente acompañados, de autoevaluación y autodiagnóstico para el establecimiento de objetivos y metas específicos de desarrollo profesional e institucional.

En cuarto lugar, es evidente que tendrían que asegurarse no sólo la capacitación de los equipos docentes que se involucrarían en un proceso semejante, sino sobretodo el acompañamiento de quienes hayan iniciado el proceso.

En quinto lugar, el proceso de elaboración, seguimiento y monitoreo del PDI de cada centro, debiera complementarse con procesos locales de elaboración de proyectos de desarrollo educativo, que tomando como base los diagnósticos de los PDI de los centros del ámbito, establezcan objetivos y metas relativos a cómo y en qué medida se les apoyará (a cada centro) en el logro de sus objetivos y metas específicos.

Además, en la medida que vaya implementándose el subsistema para la calificación y clasificación presentado más adelante, puede incorporarse en él algunos resultados importantes provenientes de éste, como por ejemplo:

- ❖ El nivel de participación y compromiso de cada docente con la consecución de las metas del centro educativo.
- ❖ El nivel de consecución de las metas de crecimiento profesional, derivadas del diagnóstico del centro educativo.
- ❖ El nivel de compromiso y colaboración con los otros docentes para el logro de sus metas profesionales.

Demetrio Chipana Q.

De todo ello, resulta especialmente adecuado integrar la evaluación de profesorado y la mejora de la escuela en aquellos sistemas escolares en que se están utilizando modelos de evaluación que sirven para establecer objetivos. En dichos contextos, se puede pedir a los profesores que hagan de la mejora de la escuela parte de su objetivo de crecimiento y, por tanto, parte del proceso de evaluación. La mejora de la escuela proporciona otra opción a la hora de que los profesores determinen sus objetivos de rendimiento.

### **6.3.2 Evaluación al personal incorporado como Docente.**

Una evaluación con esta finalidad, debiera hacer posible que se escoja a quienes poseen las competencias necesarias. Hacerlo requeriría, por una parte, establecer perfiles profesionales que no sólo definan gruesamente los rasgos que debiera poseer el docente que se inicia en la carrera, sino que expliciten cada una de las competencias que debiera demostrar, así como los indicadores o evidencias que permitirían determinar si éstos están o no presentes, definiendo además niveles de presencia. Así mismo tendría que determinarse cuál es la valoración relativa y cuantitativa de cada uno de esos aspectos, cuáles deben estar presentes necesariamente a un nivel específico y cuáles aunque deseables podrían no estarlo de manera necesaria.

El proceso y los procedimientos empleados deben apuntar a recoger la mayor cantidad de evidencias posible y en evaluar las competencias de los futuros docentes en situaciones reales o realistas. No debe de ninguna manera, reducirse a un proceso de sólo evaluación de conocimientos.

Teniendo en cuenta el tiempo que requeriría este proceso de definición de perfiles, estándares, procedimientos y evaluadores, sin los cuales cualquier sistema de selección sería incompleto, sesgado y nada predictor del desempeño real de los docentes que se incorporen a la carrera magisterial, debieran ya darse los primeros pasos porque el tiempo requerido para instalar este subsistema, teniendo en cuenta todo el proceso descrito, no es poco.

### **6.3.3 Evaluación para calificar y clasificar a los docentes.**

La evaluación para calificar y clasificar a los docentes en un escalafón, para permitirles su acceso a una función o para sancionar positiva o negativamente su actuación

Una evaluación con esta finalidad tendría que tener un sentido axiológico muy fuerte, porque es la que expresaría lo que la sociedad considera o no un buen docente y porque delinearía el camino de tránsito en la carrera magisterial. Es por ello que el proceso de su diseño y definición debiera ser más complejo y cuidadoso que el anterior.

Dada la importancia axiológica y el impacto que sobre los sujetos de la educación y la sociedad entera tendría este subsistema, el proceso y los actores que debieran participar en su diseño son aun más importantes que con relación al subsistema anterior.

En este proceso tendría que haber una participación orgánica de los colectivos docentes de cada centro educativo, de las asociaciones de padres de familia, de los estudiantes de los últimos de la primaria y la secundaria, así como de “mesas de trabajo” constituidas por representantes de instituciones vinculadas a la tarea educativa.

Por lo expuesto anteriormente se debe considerar:

“Una reforma efectiva no puede imponerse por decreto de arriba hacia abajo, la reforma requiere liderazgo, donde los líderes deben crear consenso entre los burócratas y los empresarios, los sindicatos y la opinión pública, los directores y los maestros, así como entre los padres y los estudiantes.”<sup>16</sup>

Es evidente que este proceso podría ser largo, pero que sus efectos sobre la mejora de la calidad de la educación y el empoderamiento de todos los actores respecto a

---

<sup>16</sup> RODRÍGUEZ C., Abel. Los maestros, protagonistas del cambio. Convenio Andrés Bello. Seminario de Integración Educativa Andrés Bello. Noviembre, 1999. Página 15.

Demetrio Chipana Q.

qué debe esperarse de la educación y debe exigirse de ella y del docente se producirían y harían evidentes mucho antes que el establecimiento definitivo del sistema mismo de evaluación.

Paralelamente al proceso de definición participativa de los estándares y niveles de logro respecto a cada nivel de la carrera, podría iniciarse dos procesos más técnicos y que no requieren una participación en gran escala: la definición de los perfiles de función o cargo y la experimentación y validación de un conjunto de procedimientos e instrumentos de evaluación. Todos los procedimientos de evaluación que proponemos a continuación podrían emplearse en la evaluación que persiga esta finalidad.

Asimismo se debe considerar que en la perspectiva de ir generando una cultura evaluativa, debiera irse ensayando procesos de evaluación de algunos aspectos poco problemáticos y muy objetivos como asistencia y puntualidad a la escuela asociados a la asignación de incentivos, sin comprometer la nueva carrera magisterial en proceso de construcción.

Algo que es importante tener en cuenta es que el subsistema de evaluación para la formulación de objetivos y metas, que se detalla en el siguiente acápite, si bien puede ser implementado relativamente más pronto y primero que éste, podrían luego ofrecer información relevante y fácilmente incorporable entre las fuentes de datos de la evaluación para la calificación, la sanción y la contratación en funciones específicas.

#### **6.4 PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.**

En la siguiente tabla, a manera de resumen, se señala cuáles de los procedimientos que se proponen a continuación podrían resultar de utilidad para cada una de las finalidades de evaluación del desempeño docente.

<b>FINALIDADES Y PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN</b>	Para la formulación de metas y objetivos personales, institucionales, regionales o nacionales y para el diseño de estrategias y medidas de refuerzo al crecimiento profesional de los docentes	Para seleccionar a quienes se incorporen a la carrera magisterial	Para calificar y clasificar a los docentes en un escalafón, para permitirles su acceso a una función o para sancionar positiva o negativamente su actuación
Observación de clases			
Autoevaluación			
Pruebas de conocimientos			
Portafolio			
Opinión de los padres			
Opinión de los alumnos			
Coevaluación			
Rendimiento de los alumnos			

**Gráfico 1.3 : Finalidades y Procedimientos de evaluación**  
**Fuente:** Elaboración propia

#### **6.4.1 La observación de Clases.**

El uso de este procedimiento parte de la premisa de que observar al docente en acción es la mejor forma de reunir información acerca de su efectividad, y6a que aporta evidencias muy difíciles de conseguir de otra forma como son: El clima en el aula, la naturaleza y calidad de las interacciones alumnos-docente, los procesos de aprendizaje conducidos por el docente y el funcionamiento general de la clase.

Sin embargo, tiene limitaciones, mismas que se detallan a continuación:

Demetrio Chipana Q.

- ❖ Hay muchos aspectos del desempeño docente en el aula que no son fácilmente observables ( la planificación que hace el docente de sus clases, su valoración y modificación de los materiales didácticos que emplea, su elección y adaptación de métodos pedagógicos, y sus relaciones de trabajo).
- ❖ El número de observaciones limitado y la brevedad de su duración no permiten la generalización.
- ❖ El peligro de que el evaluador focalice su atención guiado por sus intereses, reflejando, consecuentemente, por su punto de vista que la realidad del aula.
- ❖ La interacción entre observador y observado introduce factores de distorsión.
- ❖ La visita misma altera el comportamiento del docente y de los alumnos, de forma que reduce la posibilidad de que el evaluador observe la situación representativa.

Sin embargo, las entrevistas pre y postobservación pueden proporcionar parte de la información necesaria para completar la imagen de las competencias necesarias en todo docente. Estas pueden revelar el sentido de sus actividades y la planificación de las mismas, así como sus razones para conducir la clase como lo hace a un tipo determinado de alumnos.

Existen otros instrumentos asociados a la observación de clase como los sistemas de categorías, los informes escritos, los resúmenes y los sistemas de clasificación.

#### **6.4.2 La autoevaluación.**

Este procedimiento permitiría lograr, en la evaluación del desempeño docente, algunos objetivos importantes como estimular su capacidad de autoanálisis y autocrítica, así como su potencial de autodesarrollo; incrementar su nivel de profesionalidad; promover una cultura innovadora.

De una manera general, se trata de un proceso en que el profesor efectúa juicios acerca de la adecuación y de la efectividad de su propia actividad, con el objeto prioritario de establecer objetivos de mejora.

Demetrio Chipana Q.

En la autoevaluación, el propio docente debe seleccionar, recoger, interpretar y juzgar la información referida a su propia práctica. Es él mismo el que establece los criterios y fija los estándares para juzgar la adecuación de sus conocimientos, habilidades y efectividad respecto de su actividad docente. Finalmente es también él quien decide la naturaleza de las acciones de desarrollo personal que deberá asumir después del proceso de reflexión sobre su actividad.

Entre las técnicas e instrumentos que se utilizan asociados a este método son:

- ❖ Retroalimentación proporcionada por cintas de vídeo y audio.
- ❖ Hojas de autoclasificación.
- ❖ Informes elaborados por el propio profesor
- ❖ Materiales de autoestudio
- ❖ Cuestionarios a alumnos y/o padres de familia.

#### **6.4.3 Pruebas de concomimientos.**

Entre las características que debieran tener para que tengan real valor en la evaluación del desempeño docente: se deben retomar experiencias en las cuales se ve inmerso cotidianamente el docente.

- ❖ Plantear una serie de preguntas para que el docente seleccione la estrategia que considere más adecuada.
- ❖ Valore las respuestas dadas por un estudiante a una evaluación; decida un curso de acción ante una situación de aula.
- ❖ Aborde una situación problema desde su saber disciplinar entre otros.

Asimismo, es recomendable utilizar preguntas de selección múltiple, con única respuesta o con preguntas de respuesta ponderada. En estas últimas, cada una de las opciones corresponde a una posición diferente del docente ante la situación planteada, asignándole mayor valor a las alternativas que reflejen características deseables en relación a los perfiles y estándares establecidos. Sin embargo existen

Demetrio Chipana Q.

competencias que de evaluarse mediante pruebas requerirían necesariamente preguntas abiertas y de desarrollo.

#### **6.4.4 El portafolio.**

El uso del portafolio docente se ha extendido en los últimos años, convirtiéndose en algunos países en uno de los instrumentos más comunes, tanto para la evaluación como para el desarrollo profesional de los docentes. Se han adoptado en numerosos ámbitos, incluido el universitario, demostrando su utilidad en el reconocimiento de la actividad docente de excelencia aun en procesos de renovación de licencias tanto en el ámbito estatal como nacional.

El portafolio es una colección de informaciones acerca de la práctica docente del docente. Sus contenidos pueden ser tan variados como fotografías de la vida de la escuela, notas escritas de los padres dirigidas al docente, etc., pudiendo llegar a contener información no relevante al desempeño del docente o a los planes y objetivos del centro. Para asegurar que la información contenida tenga significación para orientar el proceso de mejora el portafolio debería tener las siguientes características<sup>17]</sup>:

- ❖ Estructurarse alrededor de contenidos profesionales y de los objetivos institucionales del centro educativo.
- ❖ Contener ejemplos cuidadosamente seleccionados del trabajo del docente y de sus alumnos.
- ❖ Sus contenidos deberían ir acompañados de comentarios escritos por el mismo docente, explicando e interpretando el significado e importancia de los mismos.
- ❖ Tendría que llegar a ser una colección de experiencias vividas que sirvieran de base para discutir con los colegas elementos de desarrollo profesional.
- ❖ Debe contener ejemplos que el docente considere relevantes de la planificación de clases y otros documentos elaborados para el trabajo de los estudiantes.

---

<sup>17</sup> MATEO. Op.cit.

Demetrio Chipana Q.

Puede llegar a ser un valioso instrumento en la evaluación del desempeño docente, porque además de reunir experiencias significativas y representativas, permite apreciar la comprensión y el sentido de lo relevante para el docente.

#### **6.4.5 La opinión de los padres.**

Parece obvio que una buena relación entre padres y profesores y una comunicación efectiva entre el hogar y la escuela, tiene consecuencias importantes en la calidad de la educación.

Potenciar la participación de los padres en los procesos de evaluación del desempeño docente, permitiría analizar perspectivas y conocer puntos de vista y aspectos imposibles de obtener mediante otras fuentes: acerca de la interacción entre el docente con los alumnos y con las familia; de cómo responde a las necesidades de los estudiantes; de la pertinencia de los retos y trabajos que asigna a los alumnos, especialmente los que encomienda para hacer en casa.

La desventaja, sin embargo es que los padres al no ser profesionales de la educación, pueden incluir sus propios prejuicios y preconcepciones en el juicio que emitan respecto a los docentes. Es posible, también que los docentes puedan sentirse acosados y mostrar rechazo a ser evaluados por personas ajenas al centro.

#### **6.4.6 La opinión de los Alumnos.**

Uno de los argumentos de mayor peso para justificar su inclusión en la evaluación del desempeño docente tiene que ver con el hecho que ellos sean los consumidores principales de los servicios educativos del docente. Por ello se encuentran en una posición privilegiada para proporcionar información acerca de la efectividad de la docencia. Son los únicos que tienen información directa del tipo, naturaleza y calidad de las prácticas docentes que se realizan en el aula.

Sin embargo, las experiencias con su empleo pueden restringirse a los estudiantes de mayor edad. Asimismo los juicios de los estudiantes tienen que ver básicamente con los niveles de empatía y sintonía que los docentes han logrado o no con ellos.

Demetrio Chipana Q.

Pero, si esto es así, debiéramos esperar sólo esa información del empleo de este procedimiento, con la seguridad que ella es absolutamente relevante, porque del nivel de empatía y comunicación afectiva logrado por el docente, depende buena parte de los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

Del mismo modo, el profesor debe conocer las percepciones del alumno sobre su práctica docente y su actuación personal en el aula, independientemente de su valor formativo para alumnos y docentes, puede ser una importante plataforma de interacción y acercamiento entre los alumnos y el docente.

#### **6.4.7 La Coevaluación y evaluación de los pares.**

Dada la naturaleza colaborativa de la enseñanza y de la educación contemporánea, sería absurdo imaginar un proceso de evaluación que ignorara a los pares como fuente vital para la retroalimentación de la mejora de la calidad de la actividad docente. La evaluación por pares expresada de forma colectiva constituye, sin duda, una fórmula extraordinaria de desarrollo profesional y de refuerzo positivo para los docentes.

Al margen de la importancia y del valor que se asigne a la información obtenida a partir de las opiniones de los padres y de los alumnos, es un hecho comúnmente aceptado que la información así obtenida ofrece una visión parcial de la docencia. Si verdaderamente queremos obtener una imagen precisa y completa de la misma, con la intención de gestionar su mejora y orientar las decisiones tanto personales como institucionales de una manera inteligente y ajustada, es recomendable introducir en el sistema evaluativo información proveniente de los pares.

La información solicitada a los pares nunca debe ser juicios valorativos personales del compañero o información subjetiva basada en la impresión respecto de su actuación, sino en información objetivamente valorada respecto de aquellos elementos de su actividad, que los compañeros conocen directamente y que deberán expresar de tal manera que pueda utilizarse para su mejora. Sólo así la información

Demetrio Chipana Q.

de los pares introduciría elementos sustantivos para la retroalimentación positiva del profesor y le aportaría verdadero valor añadido.

La información que los pares aporten debe focalizarse, fundamentalmente, en descripciones actuales respecto de la actuación docente de la persona a evaluar. Para ello es importante invitar como proveedores de datos únicamente a aquellos pares que tengan conocimiento directo de la actividad del profesor a evaluar.

#### **6.4.8 El rendimiento en el aprendizaje de los alumnos.**

El propósito directo de la enseñanza es el aprendizaje, incluir el rendimiento de los alumnos como una fuente más en los procesos de evaluación del profesorado es razonable. Sin embargo, vincular directamente el aprendizaje de los alumnos con la tarea del docente o de la escuela no es una idea totalmente aceptada y exitosa.

En el marco comprensivo desarrollado al analizar la tercera de las finalidades de la evaluación del desempeño docente, se trata no tanto de valorar la tarea del docente sobre el rendimiento absoluto de los alumnos, sino tratar de hacerlo sobre el valor añadido aportado por él y por el centro, en un período determinado. Lo que implica, por un lado, establecer el punto de partida del rendimiento anterior, valorando no tan sólo las ganancias de rendimiento sino analizándolas a la luz que aporta también el potencial de aprendizaje observado en los alumnos a lo largo del tiempo.

Otro aspecto importante es que es la imposibilidad práctica de discriminar, sobre todo en los grados en los que hay poli docencia, cuál es el efecto sobre el aprendizaje de los alumnos, de la práctica de un solo docente. Lo que sí es posible es comparar los resultados muestrales o censales de un mismo grupo de estudiantes del centro a lo largo del tiempo y desde allí tratar de hacer inferencias sobre el impacto real que la actividad docente está teniendo.

## **7 CONCLUSIONES.**

Después del análisis efectuado sobre el tema de estudio arribamos a las siguientes conclusiones:

- ❖ La evaluación del desempeño docente, es una herramienta fundamental para gestionar la calidad docente. También cumple importantes funciones, en el contexto de la política de gestión de cada organización, posibilita establecer planificaciones, basados en el rendimiento, facilita el diseño de un sistema de promoción profesional, permite detectar necesidades de formación o capacitación no adquiridas y estimula las relaciones humanas dentro de la organización, aportando a la formación de una cultura cooperativa de orientación hacia el alumno y mejora continua.
- ❖ Un sistema de evaluación del desempeño docente que considere esta actividad desde una perspectiva holística y multidimensional, que la evalúe con arreglo a criterios consensuados, bien definidos y conocidos por los evaluados cumple una doble función.
  - Permite a cada agente, y a la organización en su conjunto, conocer en qué medida la docencia cumple con los estándares de calidad que resultan exigibles.
  - Facilita, a través de sucesivos refinamientos, el inicio de un proceso de mejora continua de la docencia, contribuye a fortalecer los procesos de mejoramiento de la calidad, relevancia y eficiencia de la educación en todos los ámbitos.
- ❖ Existe la preocupación de establecer mejores relaciones mediante una organización inteligente, capaz de aprender y evaluarse por sí misma y transformarse de acuerdo con las necesidades actuales, para formar un modelo de calidad en educación superior y enfrentar los cambios recientes de la modernidad y el proceso de globalización

## **8 BIBLIOGRAFIA.**

AYLWIN, Mariana. Ministra de Educación. Política de profesores en Chile. Discurso. Seminario Internacional "Profesionalización docente y calidad de la educación". Santiago de Chile, 8 y 9 de mayo de 2001.

Demetrio Chipana Q.

BENVENISTE, Luis. "La evaluación del rendimiento académico y la construcción de consensos en Uruguay". Abril-2000

MATEO, J. La evaluación educativa. En Enciclopedia General de la Educación, 532-586. Barcelona. Océano. 1998.

MATEO, J. La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas. Barcelona. Ed. Horsori. 2000

MESSINA, Graciela. "La formación docente para la educación de jóvenes y adultos". Perspectivas y debate". Panel de especialistas. Buenos Aires. Noviembre 2000.

STRONGE, J.H.. Evaluating Teaching. A guide to current thinking and best practice. Thousand Oaks, Cla. Corwin Press, Inc. 1997.

## ANEXO

### **EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE** **PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES**

Estimado(a) estudiante:

Esta evaluación tiene como propósito identificar fortalezas y limitaciones del desempeño docente con el fin de proponer mejoras. El cuestionario es anónimo y la información suministrada es confidencial.

*¡Muchas gracias por su colaboración!*

Carrera:  Fecha:

Trabaja:  Sí  No Sexo:  Femenino  Masculino

Curso

Profesor:

¿Es la primera vez que lleva este curso?  Sí

No

Número de horas de estudio por semana que dedica a este curso

Número de cursos matriculados:

**Instrucciones: Valore los siguientes aspectos del desempeño del docente en este curso, utilizando una escala de 1 a 10. Marque con una X en la casilla correspondiente. 10 es una apreciación "completamente de acuerdo" con el enunciado y 1 "completamente en desacuerdo".**

**DESEMPEÑO DOCENTE**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Total		.....						Total	
	desacuerdo								acuerdo	
1. Los objetivos del programa dieron una idea clara de lo que persigue este curso.	<input type="checkbox"/>									
2. El profesor o profesora organizó los contenidos de manera que facilitan la comprensión de la temática del curso.	<input type="checkbox"/>									
3. La bibliografía propuesta por el profesor o profesora es apropiada para los propósitos del curso.	<input type="checkbox"/>									
4. Las lecciones están bien organizadas y siguen una secuencia lógica.	<input type="checkbox"/>									
5. El profesor o profesora organizó material didáctico de apoyo al desarrollo del curso.	<input type="checkbox"/>									
6. Las explicaciones del profesor o profesora fueron fluidas, claras y ordenadas.	<input type="checkbox"/>									
7. La metodología utilizada por el profesor o profesora facilitó el aprendizaje.	<input type="checkbox"/>									
8. Los procedimientos de evaluación que aplica el profesor o profesora, están claros y explícitos.	<input type="checkbox"/>									
9. Hay correspondencia entre los objetivos del curso y el tipo de evaluación aplicada.	<input type="checkbox"/>									
10. El ritmo de trabajo del curso ha permitido cumplir los objetivos de acuerdo con el cronograma del curso.	<input type="checkbox"/>									
11. La devolución de resultados de pruebas cortas, exámenes, trabajos se realizan en el plazo que establece el reglamento (2 semanas).	<input type="checkbox"/>									
12. El profesor o profesora promueve el uso de material bibliográfico y experiencias complementarias para enriquecer el proceso de aprendizaje en el curso.	<input type="checkbox"/>									
13. El profesor o profesora enriquece las explicaciones con ejemplos de la realidad que demuestran su actualización en las temáticas del curso.	<input type="checkbox"/>									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Total		.....						Total	
	desacuerdo								acuerdo	
14. El profesor o profesora muestra dominio de la materia.	<input type="checkbox"/>									
15. El profesor o profesora muestra experiencia profesional y la vincula con la temática del curso.	<input type="checkbox"/>									
16. El profesor o profesora demuestra ética profesional.	<input type="checkbox"/>									
17. El profesor o profesora siempre empieza la clase a la hora establecida.	<input type="checkbox"/>									

- |  |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 18. El profesor o profesora siempre finaliza la clase a la hora establecida.   | <input type="checkbox"/> |
| 19. El profesor o profesora siempre repone las clases cuando por algún motivo se pierde una lección.                             | <input type="checkbox"/> |
| 20. Las normas y lineamientos generales para el aprendizaje quedan claras, no hay contradicciones.                               | <input type="checkbox"/> |
| 21. El clima en el salón de clases es de respeto y confianza.  | <input type="checkbox"/> |
| 22. El profesor o profesora promueve la libertad con responsabilidad en el salón de clase.                                       | <input type="checkbox"/> |
| 23. Las interacciones entre el profesor o profesora y los estudiantes promueven el aprendizaje.                                  | <input type="checkbox"/> |
| 24. El profesor o profesora facilita el intercambio y trabajo en equipo de los estudiantes.                                      | <input type="checkbox"/> |
| 25. El profesor o profesora muestra disponibilidad y respeto para atender dudas y consultas respecto a la temática desarrollada. | <input type="checkbox"/> |
| 26. El profesor o profesora es respetuoso con los estudiantes.   | <input type="checkbox"/> |
| 27. En el salón de clases nunca surgen comentarios, chistes o bromas de contenido sexual que a usted le disgustan.               | <input type="checkbox"/> |
| 28. El profesor o profesora trata igual a hombres y mujeres.   | <input type="checkbox"/> |
| 29. El profesor o profesora nunca utiliza ejemplos en los cuales las mujeres son descalificadas y ridiculizadas.                 | <input type="checkbox"/> |
| 30. De acuerdo con su experiencia en este curso, estaría dispuesto a matricularse en otro curso con este profesor o profesora.   | <input type="checkbox"/> |
| 31. En la escala de 1 a 10, qué nota le asignaría usted al profesor o profesora.   | <input type="checkbox"/> |

**AUTOEVALUACION DEL ESTUDIANTE**

- |  | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        | 6                        | 7                        | 8                        | 9                        | 10                       |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|  | Total                    |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          | Total                    |
|  | desacuerdo               |                          |                          | .....                    |                          |                          |                          |                          |                          | acuerdo                  |
| 32. Usted realizó todas las actividades y trabajos solicitados en el curso.              | <input type="checkbox"/> |
| 33. Usted asistió puntualmente a todas las lecciones de este curso.                      | <input type="checkbox"/> |
| 34. Usted fue respetuoso con su profesor o profesora y compañeros.                       | <input type="checkbox"/> |
| 35. Su participación en las clases contribuyó a enriquecer el curso.                     | <input type="checkbox"/> |
| 36. En la escala de 1 a 10, cómo calificaría su desempeño como estudiante en este curso. | <input type="checkbox"/> |

**Si desea realizar propuestas o recomendaciones que contribuyan a mejorar el desempeño docente, utilice este espacio:**

---



---