

Modelo de Evaluación basado en TIC para Mejorar el Desempeño del Docente Peruano en el Periodo 2016 - 2018

Evaluation Model based on TIC to Improve the Performance of Peruvian Teachers in 2016 – 2018

Pierre Paul Loncán Salazar¹

RESUMEN

El objetivo fue proponer un Modelo de Evaluación basado en TIC para Mejorar el Desempeño del Docente Peruano en el Periodo 2016 - 2018. Se realizó una revisión sistemática en las bases de datos: EBSCO Host, ProQuest, Scielo, Google Books, Unesco y repositorios digitales de los Ministerios de Educación de Perú y de otros países. La información se clasificó en concordancia a los aspectos que se deseaban estudiar. Se incluyeron publicaciones de artículos, libros, revistas y diarios. Tras la revisión de todas las publicaciones se encontró diversa información en relación a los modelos de evaluación de desempeño docente, siendo 7 de ellos los más representativos, entre los que se encuentra el modelo de evaluación de desempeño docente de Perú. Entre todos los modelos, se aprecian muchas similitudes, sin embargo cada uno de ellos se enfoca particularmente en algunos aspectos, que a criterio del país al que pertenece el modelo, resulta ser de mayor importancia su evaluación y posterior análisis. Se evidencia un alto grado de importancia para todos los países, el contar con un adecuado sistema o modelo de evaluación de desempeño docente. Para estos modelos es de suma importancia la participación de diversos actores (docentes, alumnos, padres de familia, autoridades educativas y gobierno) para garantizar la adecuada ejecución de estos esquemas de evaluación; sin embargo la realidad muestra que no siempre los resultados obtenidos corresponden plenamente a los resultados esperados.

Palabras clave: Modelo, evaluación, desempeño, docente.

ABSTRACT

The objective was to propose an Evaluation Model based on TIC to Improve the Performance of the Peruvian Teacher in the 2016-2018 Period. systematic review was done in the databases: EBSCO Host, ProQuest, Scielo, Google Books, Unesco and digital repositories of the Ministries of Education of Peru and other countries. The information was classified according to the aspects that we wanted to study. Publications of articles, books, magazines and newspapers were included. After the review of all the publications, different information was found in relation to the teacher performance evaluation models, 7 of them being the most representative, among which is the teacher performance evaluation model of Peru. Among all the models, many similarities are appreciated, however, each of them focuses in particular on some aspects, which at the discretion of the country to which the model belongs, turns out to be of greater importance its evaluation and subsequent analysis. There is a high degree of importance for all countries, to have an adequate system or model of teacher performance evaluation. For these models, the participation of diverse actors (teachers, students, parents, educational authorities and government) to guarantee the adequate execution of these evaluation schemes; However, reality shows that the results obtained do not always correspond fully to the expected results

Keywords: Model, evaluation, performance, teacher.

¹ Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho, Perú.

INTRODUCCIÓN

La educación es el proceso multidireccional mediante el cual se transmiten: conocimientos, valores, costumbres y formas de actuar (Berger, 2007).

La Educación ha sido y es un elemento importante para la sociedad, ya que permite el desarrollo del ser humano como un individuo con la capacidad de emplear dichos conocimientos, valores, costumbres, etc. en beneficio propio y de la sociedad. Los encargados de llevar a cabo este proceso son los maestros, quienes tienen la misión de brindar una educación que cumpla con los estándares de calidad establecidos (Valdés, 2000).

Con el fin de medir el desempeño de los maestros y constatar que efectivamente se están alcanzado los objetivos educativos planteados, es necesario realizar periódicamente evaluaciones a estos maestros (Reis, 2007). Sin embargo, la realidad demuestra que no siempre la tarea de evaluar es simple de realizar, ya que puede caerse en la subjetividad, alejándose de la objetividad del resultado esperado (Alles, 2004).

Por ello, existen toda clase de metodologías de evaluación de desempeño que pretenden, desde distintos enfoques, tratar de obtener resultados que ayuden a mejorar la educación en sus distintos aspectos (Alles, 2004).

Hoy en día la tecnología ha abarcado muchas áreas, entre las cuales se encuentra la educación. El vínculo formado, tecnología-educación ha hecho que ambas evolucionen según los avances tecnológicos y los nuevos usos que se le da a dicha tecnología, en contraste a las actuales necesidades educativas y los nuevos modelos planteados para ellas. El proceso de enseñanza-aprendizaje ya no está restringido a un aula con un grupo de estudiantes y un docente, todos ubicados físicamente en un mismo lugar. Ahora, es posible a través de la tecnología enlazar virtualmente por medio de redes informáticas (Internet, Intranets) a distintos participantes heterogéneos, permitiendo de este modo mejorar su nivel de aprendizaje al compartir conocimientos y experiencias en grupo (Gómez y Lao, 2005).

En el Perú, tal y como nos lo hacen saber Saravia y López de Castilla (2008), la llamada Evaluación de Desempeño Docente se centraba principalmente en evaluaciones de conocimientos sin tomar en cuenta el real desempeño del docente en el aula, es decir, saber si efectivamente los estudiantes están obteniendo los conocimientos esperados. Además, si se considera que en la Ley N° 29062, Congreso de la Republica (2007), se establece que este tipo de evaluaciones deben de realizarse cada 3 años – comparado a otros países en donde las evaluaciones son anuales –, el Estado Peruano a través del Ministerio de Educación (MINEDU, 2012) se ve dificultado en obtener la información oportuna y necesaria para dar una respuesta apropiada ante las verdaderas necesidades de sus docentes.

En la Ley N° 29944 del 2012 (MINEDU) – actualmente vigente –, sigue existiendo una evaluación basada en conocimientos la cual sigue siendo realizada de forma periódica como máximo cada 3 años, sin embargo, ahora se considera necesaria y esencial la evaluación práctica del docente en el aula frente a los estudiantes.

MATERIAL Y MÉTODOS

Para realizar la investigación se procedió a la revisión de distintas bases bibliográficas: EBSCO Host, ProQuest, Scielo, Google Books, Unesco y repositorios digitales de los Ministerios de Educación de Perú y de otros países (tanto en inglés como español).

La búsqueda se llevó a cabo usando los siguientes términos: [model OR teacher OR (performance AND evaluation) OR Perú] (en inglés) y [modelo OR docente OR (evaluación AND desempeño) OR Perú] (en español), incluyéndose en la búsqueda publicaciones de artículos, libros, revistas y diarios.

Se revisaron las publicaciones encontradas que reunían los criterios de búsqueda. Se extrajo información correspondiente al país, año y tipo de publicación, objetivos, criterios e indicadores de evaluación, alcances y limitaciones de evaluación, legislación vigente, fortalezas, deficiencias y evolución de los modelos aplicados.

RESULTADOS

Luego de evaluar los documentos recuperados, se obtuvo información acerca de los modelos de evaluación de desempeño aplicados en diversos países, entre ellos el Perú.

Modelo Brasileño: Delannoy (2001) citado por Montenegro (2007) nos menciona que este modelo se enfoca en la carrera profesional del docente basándose en 3 niveles: Básico, Competente y Sobresaliente (Figura 1). Se trata de una serie de certificaciones y promociones que permiten al docente ascender progresivamente de nivel.

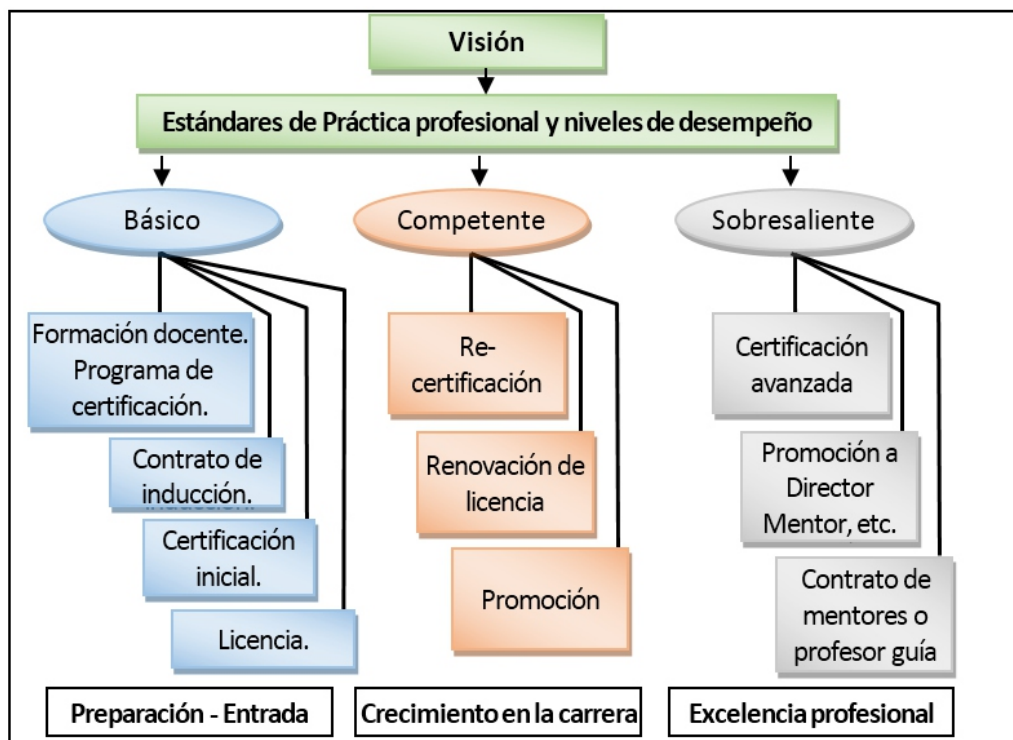


Figura 1. Estructura de la carrera docente organizada en 3 niveles de desempeño
Fuente: Montenegro (2007)

Modelo Cubano: Valdés (2000) propone un Modelo de Evaluación de Desempeño Profesional Docente el cual consta de 5

Dimensiones. La muestra la representación de este modelo articulando las dimensiones.

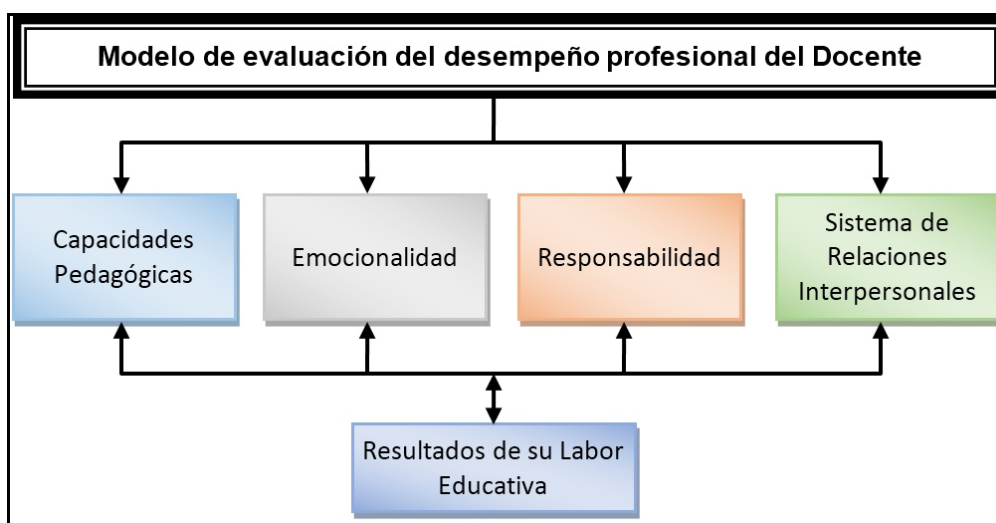


Figura 2. Modelo de Evaluación de Desempeño Profesional Docente
Fuente: Valdés (2000)

Modelo Chileno: Murillo, González y Rizo (2007) la OREALC/UNESCO (2007) habla del Nuevo Sistema de Evaluación de Desempeño Docente el cual fue puesto en marcha en agosto del 2003. Esta evaluación se realiza cada cuatro años, y tiene por finalidad contar con una apreciación global relativa al desempeño profesional del docente, relacionado con el Marco para la Buena

Enseñanza. La Figura 3 muestra los 4 dominios que son considerados como parte de la evaluación del docente. La evaluación se realiza a través de los siguientes instrumentos: portafolio docente, autoevaluación, entrevista estructurada e informe de referencia de terceros. Este Sistema de Evaluación tiene como base la concesión de incrementos salariales



Figura 3. Marco para la Buena Enseñanza del Ministerio de Educación de Chile
 Fuente: Murillo, González y Rizo (2007) la OREALC/UNESCO

Modelo del Reino Unido: Montenegro (2007) menciona que para el Reino Unido la evaluación de desempeño docente ha surgido a raíz de evaluaciones periódicas que se realizan a los estudiantes. El sistema de evaluación, al igual que en otros países se encuentra en proceso de elaboración y está muy ligado al desarrollo profesional. Entre algunos de los principales elementos del sistema tenemos los siguientes:

- Evaluación rigurosa durante la formación inicial y final de ella, la cual se compone de una evaluación práctica y prueba escrita.
- Determinación de un perfil de entrada a cada nuevo profesor calificado.
- Evaluación al año de la inducción dirigida por la escuela.
- Desarrollo de un marco nacional de

- calificaciones profesionales.
- Incentivos económicos especiales para los profesores excepcionales.
- Desarrollo profesional de los profesores liderado por profesores avanzados.
- Implementación de nuevos tipos de desarrollo profesional.
- Elaboración de estándares profesionales.
- Etc.

Modelo de Estados Unidos: Montenegro (2007) explica que en este modelo se aplica una Prueba de Certificación de PRAXIS. La Tabla 1 muestra los 4 aspectos que forman parte de este modelo y para cada uno de estos aspectos existe una relación de componentes o indicadores que se tomarán en cuenta durante el proceso de evaluación.

Tabla 1. Estructura de los contenidos de la prueba de Certificación de PRAXIS

Aspectos	Componentes
1. Planificación y preparación	Demostrar conocimiento de contenidos y pedagogía Demostrar conocimiento de los alumnos Seleccionar objetos instruccionales Demostrar conocimiento de los recursos Evaluar el aprendizaje del alumno
2. El ambiente en la sala de clases	Crear un ambiente de respeto y armonía Establecer una cultura para el aprendizaje Administrar los procedimientos de aula Manejar la conducta del alumno Organizar el espacio físico
3. Instrucción	Comunicar en forma clara y precisa Usa técnicas de interrogación y discusión Comprometer a los alumnos en el aprendizaje Entregar retroalimentación a los alumnos Demostrar flexibilidad y sensibilidad
4. Responsabilidades Profesionales	Reflexionar sobre la enseñanza Mantener registros precisos Comunicarse con las familias Contribuir con la escuela y el distrito Crecer y desarrollarse profesionalmente Demostrar profesionalismo

Fuente: Montenegro (2007)

Modelo colombiano: Montenegro (2007) y Murillo, González y Rizo (2007) la Oficina Regional de Educación de la OREALC/UNESCO nos hablan del modelo colombiano el cual a partir del 2003 entró en vigencia. La evaluación verifica el desempeño de docentes y directivos determinando así su permanencia en el cargo y ascensos en el

escalafón, así como también las reubicaciones en los niveles salariales. La Tabla 2 muestra la normativa que establece 14 aspectos del desempeño a valorar, cada uno de los cuales es calificado dentro de la siguiente escala: Inferior (1 o 2 puntos), Medio (3 o 4 puntos) y Superior (5 o 6 puntos).

Tabla 2. Aspectos a valorar del Desempeño Docente

Aspectos a valorar del Desempeño Docente
Construcción y Desarrollo del Proyecto Educativo Institucional (PEI) Cumplimiento de las normas y políticas educativas Conocimiento y valoración de los estudiantes Fundamentación pedagógica Planificación del trabajo Estrategias pedagógicas Estrategias para la participación Evaluación y mejoramiento Innovación Compromiso institucional Relaciones interpersonales Mediación de conflictos Trabajo en equipo Liderazgo

Fuente: Murillo, González y Rizo (2007), la OREALC/UNESCO

Modelo Peruano: En el caso de Perú (MINEDU 2012), no se habla explícitamente de un Modelo de Evaluación de Desempeño, en su lugar se tiene el “Marco del Buen Desempeño Docente” basado en 4 dominios, que a partir del año 2012 junto con la promulgación de la Ley

de Reforma Magisterial establecen los lineamientos para realizar la evaluación de los docentes. Los cuatro dominios aquí mencionados comprenden a su vez nueve competencias (Ver Tabla 3) que a su vez contemplan 40 desempeños.

Tabla 3. Competencias correspondientes al Marco del Buen Desempeño Docente

Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Competencias
1. Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.
2. Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.
Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Competencias
3. Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.
4. Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica todo lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.
5. Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales.
Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
Competencias
6. Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.
7. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil.
8. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.
Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Competencias
9. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.
10. Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

Fuente: MINEDU (2012a)

CONCLUSIONES

Tras la revisión bibliográfica se ha apreciado que en todos los países existe una constante preocupación por medir y hacer el seguimiento del desempeño del docente. Por ello, han elaborado e implementado modelos de evaluación que buscan satisfacer esta necesidad.

Los distintos modelos encontrados comparten muchas características, entre las que podemos mencionar: (1) **la planificación y preparación del aprendizaje** para que cada docente prepare y adecue la enseñanza a partir de las necesidades reales de sus estudiantes tomando como base el contexto social, económico, cultural y académico de cada uno de ellos, (2) **el clima o ambiente en el aula** para garantizar un adecuado desarrollo de las actividades académicas a través de un constante seguimiento del progreso de sus estudiantes tanto desde el aspecto académico como también desde el social con lo cual el docente ajusta de forma permanente los recursos y estrategias utilizadas como parte de su labor diaria, (3) **la participación en la gestión institucional** que incentive al docente a colaborar activamente en la mejora continua del proyecto educativo institucional y (4) **el desarrollo profesional** que garantice la mejora continua del docente tanto en el ámbito profesional como en las relaciones interpersonales.

Es apreciable que Perú cuenta, a través del llamado “Marco del Buen Desempeño Docente”, con las 4 características descritas en el párrafo anterior, lo cual nos daría a entender que existe una propuesta razonable a partir sobre la cual es posible diseñar un “Modelo de Evaluación basado en TIC para Mejorar el Desempeño del Docente Peruano”.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alles, M. (2004). *Diccionario de comportamientos: gestión por competencias: cómo descubrir las competencias a través de los comportamientos*. Ediciones Granica SA.

Berger, K. S. (2007). *Psicología del desarrollo: infancia y adolescencia* (7º ed.). Ed. Médica Panamericana.

Congreso de la Republica (2007). Ley 29062. Ley que modifica la Ley del Profesorado en lo referido a la Carrera Publica Magisterial. *Diario Oficial El Peruano*, 348857 – 348866.

Gómez, M. E. P., & Lao, J. M. I. (2005). La dinámica del proceso docente educativo en la educación superior, con el empleo de las tecnologías de la información y las comunicaciones. *Pedagogía Universitaria*, 10(5), 83-96.

MINEDU (2012, noviembre, 25). Ley 29944 Ley de Reforma Magisterial. *Diario Oficial El Peruano*, 479340-479350.

MINEDU. (2012a, Diciembre, 27). Se aprobó la Resolución Ministerial N° 0547- 2012-ED. Marco de Buen Desempeño Docente para Docentes de Educación Básica Regular”. Documento de trabajo. Lima, Perú. Recuperado, de http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf

MINEDU (2013, Mayo, 03). Aprueban Reglamento de la Ley N° 29944, Ley de Reforma de Reforma Magisterial N° 29944. Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial, D.S.N° 004-2013-ED. *Diario Oficial El Peruano*, 494061-494084.

Montenegro, I.A. (2007). *Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, Modelos e Instrumentos*. (2da Ed.). Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

Murillo Torrecilla, J. F., González de Alba, V., & Rizo Moreno, H. (2007). Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Docente: Un estudio comparado entre 50 países de América Latina y Europa. *Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe OREALC/UNESCO Santiago*. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001529/152934s.pdf>.

Reis, P. (2007). *Evaluación de Desempeño*. Madrid: VerlagDashöfer Ediciones Profesionales, S. L. U.

Saravia L. & López de Castilla, M. (2008). *La Evaluación del Desempeño Docente*. Perú, una Experiencia en Construcción. RIEE. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa.

Valdés Veloz, H (2000). 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, del, 23 al 25 de mayo.

Correo electrónico:
ploncan24@hotmail.com

Revisión de pares:

Recibido:

Aceptado: