



**UNIVERSIDAD
METROPOLITANA**

RIF: J-00065477-8

Universidad Metropolitana
Departamento de Ciencias de la Educación
Informática para la Gerencia Educativa
Sección 1
PROF. PEDRO CERTAD

La Evaluación del Desempeño Docente: Evaluación Integral

Sorondo Quintanilla, Victoria
CI. 21132983
@: victoriasorondo@correo.unimet.edu.ve

Caracas, 05 de marzo de 2015

Tabla de Contenidos

[Introducción](#)

[Organización de Estados Americanos](#)

[Métodos para la Evaluación del Desempeño profesional de los docentes.](#)

[Venezuela](#)

[LOE](#)

[El Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente](#)

[Modelos de evaluación del desempeño del maestro](#)

[Modelo centrado en el perfil del maestro:](#)

[Modelo centrado en los resultados obtenidos.](#)

[Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula.](#)

[Modelo de la práctica reflexiva o de la reflexión en la acción.](#)

[Conclusiones:](#)

[Anexos](#)

[Referencias bibliográficas](#)

Introducción

En 2003, Ignacio Abdón asume la evaluación del desempeño docente como una posibilidad para apreciar de cerca la trascendente labor de educar. Para el Ministerio de Educación de Ecuador, la evaluación del desempeño docente es "...el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas". Podemos entender esto como la valoración organizada

de labor educativa de un docente. “La evaluación de nuestro desempeño podemos convertirla en una poderosa estrategia para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente” Abdón (2003).

La evaluación integral es “una herramienta que permite evaluar...las áreas y los procesos de las empresas, con un criterio sistemático...y un enfoque constructivo que permite ser un instrumento de vigilancia, promoción y apoyo, para coayudar a elevar los niveles de efectividad...de las empresas” (Jack Fleitman, 2002). Al encontrarnos dentro del ámbito educativo, podríamos ajustar esta definición a instituciones educativas y aulas de clase. En el presente documento trabajaremos distintos puntos y conceptos que servirán para comprender qué es y cuál es el objetivo de la evaluación del desempeño docente.

Organización de Estados Americanos

Un trabajo de investigación dirigido por Inojosa, S. (2004), en el estado Cojedes presenta las conclusiones del Encuentro sobre la Evaluación del Desempeño Docente, efectuado en el 2000, por la OEI para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Se establece que la evaluación del desempeño docente debe incluir los siguientes aspectos:

1. Aspectos técnico-pedagógicos de la actuación en el aula.

a) Preparación: calidad del plan de clases/curso/ grado (logros de aprendizaje, contenidos y actividades, medios, métodos y formas de evaluación).

b) Realización o desarrollo de la clase o curso: conocimiento disciplinario, métodos y adecuación del currículo a las características de los alumnos, comunicación y relación con los alumnos (clima o ambiente de la clase).

2. Resultados de la actuación docente

- a) Rendimiento de los alumnos.
- b) Retención y promoción escolar.
- c) Cambios actitudinales en los alumnos.
- d) Eficiencia de la actuación docente.

3. Desarrollo profesional

- a) Formación previa.
- b) Iniciativa para la superación de su nivel de conocimientos.
- c) Nivel de actualización en la especialidad y en el ámbito pedagógico.
- d) Participación en iniciativas de intercambio de experiencias y desarrollo profesional en el ámbito educativo.
- e) Aplicación de los conocimientos adquiridos.
- f) Desarrollo de experiencias de innovación y/o investigación pedagógica en el aula.

4. Actitudes personales

- a) Actitud en el trabajo: cumplimiento de sus responsabilidades en el aula y en su institución (asistencia, puntualidad, cuidado y manejo de bienes a su cargo).
- b) Ejemplaridad del docente en sus formas de actuación y características personales.
- c) Disposición para participar en actividades co-programáticas.

5. Relaciones con la familia y la comunidad

- a) Comunicación con la familia del alumno, para el análisis de sus avances y dificultades en el aprendizaje.
- b) Proyección de su acción educativa en la comunidad.
- c) Participación en actividades comunitarias.

Métodos para la Evaluación del Desempeño profesional de los docentes.

En 2004, Héctor Valdés Veloz muestra un grupo de métodos que considera útiles y necesarios a la hora de evaluar de manera efectiva, confiable y válida el desempeño profesional del maestro.

- Observación de clases.
- Encuesta de opiniones profesionales a los docentes.
- Pruebas objetivas estandarizadas.
- Test sobre desarrollo humano.
- Portafolio.
- Test de conocimientos y ejercicios de rendimiento profesional.

- Autoevaluación.
- Encuesta a los padres de los alumnos.

Venezuela

Para el Ministerio de Educación (2005) de la República Bolivariana de Venezuela, evaluar es el “proceso permanente de valorización cualitativa de las potencialidades de los niños y niñas, de los aprendizajes adquiridos, así como las de las condiciones que los afectan”.

LOE

El Artículo 45 de la Ley Orgánica de Educación de la República Bolivariana de Venezuela (2009), relacionado a la Evaluación Institucional, establece que:

Artículo 45: Los órganos con competencia en materia de educación básica y educación universitaria, realizarán evaluaciones institucionales a través de sus instancias nacionales, regionales, municipales y locales, en las instituciones, centros y servicios educativos, en los lapsos y períodos que se establezcan en el Reglamento de la presente Ley.

El Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente

El Capítulo III del Reglamento del Ejercicio de la Profesión (1991) docente, plantea dentro de la Evaluación y Clasificación del Personal Docente, los siguientes artículos.

Artículo 45: La evaluación y clasificación del personal docente será organizada por el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes, los Estados, los Municipios y demás entidades del sector oficial.

Artículo 46: La evaluación y clasificación del personal docente del Ministerios de Educación, Cultura y Deportes se llevará a cabo a través de la Junta Calificadora Nacional, las Juntas Calificadoras Zonales y los comités de Sustanciación. En los Estados, Municipios y demás entes públicos la evaluación y clasificación se organizará de acuerdo con las necesidades propias de cada organismo.

Artículo 54: La Hoja de Servicio del Docente será un registro acumulativo y contendrá datos personales e informaciones relativas a la actuación profesional, desarrollo profesional eficiencia docente. Los resultados de la evaluación de la eficiencia docente se expresará en una de las siguientes calificaciones: Sobresaliente, Distinguido, Bueno, Regular, Deficiente.

Modelos de evaluación del desempeño del maestro

Valdés Veloz (2004) presenta en su tesis Propuesta de un sistema de evaluación del desempeño profesional del docente de la escuela básica cubana, que contribuya a la realización de un proceso evaluativo más objetivo, preciso y desarrollador cuatro modelos de evaluación del desempeño del maestro:

Modelo centrado en el perfil del maestro:

Evaluación del desempeño de un docente de acuerdo a su grado de concordancia con los rasgos y características, según un perfil previamente determinado, de lo que constituye un profesor ideal.

Modelo centrado en los resultados obtenidos.

Evaluación del desempeño docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus alumnos.

Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula.

La evaluación de la eficacia docente se hace identificando aquellos comportamientos del profesor que se consideran relacionados con los logros de los alumnos. Dichos comportamientos se relacionan, fundamentalmente, con la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula.

Modelo de la práctica reflexiva o de la reflexión en la acción.

Reflexión supervisada; se trata de una evaluación para la mejora del personal académico y no de control para motivos de despidos o promoción.

Conclusiones:

Al finalizar la presente investigación, se ha llegado a la conclusión de que la evaluación del desempeño laboral del docente es un proceso ordenado y sistemático que facilita la obtención de datos que permiten valorar el desempeño laboral del maestro; las competencias, los valores y responsabilidades y la capacidad para relacionarse con compañeros y alumnos, etc. Esto nos permite tener una mayor amplitud de comprensión del proceso educativo que se lleva a cabo en el aula.

La evaluación permite conocer cuál es el nivel del docente, cuáles son sus características, qué puede mejorar, qué estrategias efectivas aplica y cómo puede mejorar las que no lo son.

Anexos

La Gaceta Oficial Ordinaria N° 3383 del 30 de marzo de 2010, publica el Instrumento para evaluar el desempeño docente no titular:

INSTRUMENTO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE NO TITULAR.

Según Artículos N° 9 y 11 numeral 4 y 12 del Decreto N° 2010-0078 publicado en Gaceta Oficial Ordinaria N° 3383 de fecha 30 de Marzo 2010.

PARTE I: IDENTIFICACIÓN DEL PLANTEL.

Nombre del Plantel: _____ Nivel o modalidad: _____
Subregión: _____ Municipio: _____ Localidad: _____
Parroquia: _____ Año Escolar: _____

PARTE II: DATOS DEL DOCENTE A EVALUAR:

Apellidos: _____ Nombres: _____
C.I. N° _____ Fecha de Nacimiento: ____/____/____
Titulo Profesional: _____ Cargo: _____
Función que cumple: _____
N° de horas: _____
Tiempo de servicio: En la docencia _____ en el Cargo: _____
en el Plantel _____

INSTRUCCIONES:

- a) Lea cuidadosamente cada uno de los indicadores.
- b) Para cada indicador existen dos opciones de respuestas (SI –NO) con su valor respectivo, en el cumplimiento de las diferentes actividades que están enunciadas en los indicadores.
Marque con una X la alternativa que mas se ajuste a la realidad.
Totalice la evaluación al final de cada componente.
Elabore el resumen con la suma de cada uno de los (08) ocho componentes.

LEYENDA	SI	NO
	1 Pts.	0 Pts.

1. ASISTENCIA, PUNTUALIDAD, DEDICACIÓN AL TRABAJO Y COLABORACIÓN		SI	NO
1.1.	Es puntual en la llegada y salida de su lugar de trabajo.		
1.2	Demuestra disposición, y empeño por el trabajo que realiza.		
1.3	Asiste a las reuniones convocadas por la Dirección del Plantel.		
1.4	Solicita apoyo, para mejorar su desempeño, cuando tiene dudas o limitaciones.		
1.5	Participa en actividades extracátedra.		
1.6	Permanece en el plantel durante el horario establecido.		
1.7	Cumple con las guardias asignadas por la Dirección del Plantel.		
1.8	Elabora, y entrega puntualmente los recaudos administrativos solicitados por las autoridades superiores.		
1.9	Asiste a los Consejos de Docente.		
1.10	Asiste regularmente a sus labores		
1.11	Aprovecha el tiempo de manera efectiva, establecido para el desarrollo de la clase o función técnico-administrativa.		
TOTAL			

2. PLANIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS.		SI	NO
2.1	Suministra nuevas ideas, sugerencias y/o propuestas en función del mejoramiento y rendimiento del trabajo académico y/o técnico-administrativo.		
2.2	Aplica Leyes, Reglamentos o Normas del plantel, en su desempeño en el ejercicio docente.		
2.3	Organiza su trabajo en función a las exigencias curriculares, o las de Proyecto Educativo Integral Comunitario, o Proyecto de Aprendizaje y/o técnico-administrativo.		
2.4	Diagnóstica frecuentemente las competencias y dominio de contenidos que tienen los estudiantes.		
2.5	Aplica estrategias adecuadas para el logro de aprendizajes.		
2.6	Regularmente planifica sus actividades con anticipación.		
2.7	Promueve el trabajo escolar involucrando a los alumnos en las actividades.		
2.8	Elabora material didáctico o de apoyo para la ejecución de las actividades planificadas.		
2.9	Incorpora estrategias pedagógicas innovadoras y participativas en su práctica educativa.		
2.10	Demuestra dominio de los contenidos que aborda en sus clases y/o actividades técnico-administrativa.		
TOTAL			

3. RELACIONES INTERPERSONALES.		S I	N O
3.1	Mantiene una comunicación agradable con los alumnos y alumnas empleando un lenguaje sencillo.		
3.2	Mantiene un equilibrio en su conducta, ante situaciones extremas.		
3.3	Valora y respeta el trabajo desarrollado por los alumnos y alumnas.		
3.4	Manifiesta respeto, por todos los miembros de la Comunidad Educativa.		
3.5	Conoce las potencialidades (necesidades e intereses) de sus alumnos y alumnas.		
3.6	Modela actitudes y valores positivos para los estudiantes		
3.7	Atiende las inquietudes y problemas que se les presentan a los estudiantes bajo su responsabilidad dentro y fuera del aula.		
3.8	Mantiene una actitud positiva al interrelacionarse con los padres, representantes y/o responsables de los estudiantes		
3.9	Demuestra discreción en la resolución de conflictos o impases dentro del recinto escolar		
3.10	Demuestra discreción en la resolución de conflictos o impases dentro del recinto escolar		
3.11	Actúa con justicia en la solución de los problemas que le competen, presentados en el ambiente escolar.		
3.12	Muestra respeto y cordialidad en el trato con las autoridades superiores.		
TOTAL			

4. CREATIVIDAD, INICIATIVA Y FORMACIÓN		SI	NO
4.1	Demuestra diligencia en la toma de decisiones para el beneficio de la institución.		
4.2	Receptivo ante los cambios que se promueven para mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.		
4.3	Es innovador en sus actividades, periódicamente introduce cambios y mejoras en sus actividades.		
4.4	Aprovecha y resuelve las actividades con los recursos que tiene a su disposición.		
4.5	Participa en jornadas de capacitación y actualización profesional.		
4.6	Su desempeño despierta interés en los niños y niñas por el aprendizaje.		
4.7	Periódicamente presenta propuestas y alternativas para la realización de las actividades.		
4.8	Lidera procesos o actividades que beneficien a estudiantes o a la comunidad educativa		
4.9	Se incorpora regularmente a procesos o actividades que beneficien a estudiantes o a la comunidad educativa		
4.10	Aplica las recomendaciones o lineamientos dados durante las actividades de formación o capacitación		
4.11	Su desempeño despierta elogios y buenos comentarios por parte de sus compañeros		
TOTAL			

6. DESEMPEÑO EN EL TRABAJO.		SI	NO
6.1	Regularmente es ordenado y sistemático en su trabajo.		
6.2	Se destaca o lidera, permanentemente, la realización de actividades o eventos en la institución		
6.3	Comparte activamente con los alumnos en las actividades de aprendizaje.		
6.4	Informa oportunamente sobre el rendimiento estudiantil a los alumnos y alumnas		
6.5	Demuestra interés en el logro de aprendizaje por los estudiantes		
6.6	Se interesa por la marcha de las actividades que en general se desarrollan en la institución		
6.7	Demuestra interés en el comportamiento de los estudiantes		
6.8	Manifiesta interés y entusiasmo por las actividades que realizan los alumnos y alumnas		
6.9	Se destaca porque va más allá de las metas establecidas para sus actividades.		
6.10	Informa oportunamente a sus superiores sobre los acontecimientos y contingencias ocurridas durante su desempeño.		
6.11	Logra las metas establecidas para las funciones asignadas.		
6.12	Promueve en los alumnos y alumnas el cuidado y mejoramiento del mobiliario, equipos e instalaciones.		
TOTAL			

5. PERFIL HUMANO.		SI	NO
5.1	Se incorpora, sin resistencia, al trabajo en equipo cuando se le solicita.		
5.2	Participa activamente en el trabajo en equipo.		
5.3	Se desempeña, sin sanción administrativa o amonestación por el Director, en el último año escolar.		
5.4	Asume responsabilidades, que van más allá de las propias de sus funciones		
5.5	Mantiene una actitud ética cónsona con su profesión educativa dentro y fuera del aula		
5.6	Posee hábitos de higiene y de trabajo, acordes con la profesión docente.		
5.7	Su presentación personal es cónsona con la función educativa que ejerce		
5.8	Mantiene una actitud positiva al interrelacionarse con sus compañeros y compañeras de trabajo.		
5.9	Toma en cuenta las recomendaciones para la práctica escolar sugeridas por sus colegas o superiores		
5.10	Dispensa un trato respetuoso y afable a sus compañeros de trabajo.		
5.11	Defiende el interés superior del estudiante frente a agresiones y vejaciones		
5.12	En su accionar en el plantel, en ningún momento el conflicto es un elemento que lo caracterice.		
TOTAL			

6. DESEMPEÑO EN EL TRABAJO.		S I	N O
6.1	Regularmente es ordenado y sistemático en su trabajo.		
6.2	Se destaca o lidera, permanentemente, la realización de actividades o eventos en la institución		
6.3	Comparte activamente con los alumnos en las actividades de aprendizaje.		
6.4	Informa oportunamente sobre el rendimiento estudiantil a los alumnos y alumnas		
6.5	Demuestra interés en el logro de aprendizaje por los estudiantes		
6.6	Se interesa por la marcha de las actividades que en general se desarrollan en la institución		
6.7	Demuestra interés en el comportamiento de los estudiantes		
6.8	Manifiesta interés y entusiasmo por las actividades que realizan los alumnos y alumnas		
6.9	Se destaca porque va más allá de las metas establecidas para sus actividades.		
6.10	Informa oportunamente a sus superiores sobre los acontecimientos y contingencias ocurridas durante su desempeño.		
6.11	Logra las metas establecidas para las funciones asignadas.		
6.12	Promueve en los alumnos y alumnas el cuidado y mejoramiento del mobiliario, equipos e instalaciones.		
TOTAL			

8. COMPROMISO SOCIAL.		SI	NO
7.1	Ejecuta los Planes, proyectos o directrices, emanados de la Dirección General de Educación del Estado Bolivariano de Miranda en materia educativa.		
7.2	Por lo general los estudiantes no reclaman, su falta de dominio en las áreas bajo su responsabilidad.		
7.3	Asigna responsabilidades a los alumnos		
7.4	Los estudiantes aprueban su desempeño en el aula o en sus labores técnico-administrativas.		
7.5	Utiliza diversas estrategias para el logro de los aprendizajes de los alumnos		
7.6	Analiza los resultados de la evaluación del rendimiento estudiantil		
7.7	Promueve acciones correctivas para sus alumnos con el objeto de solventar sus deficiencias.		
7.8	Evalúa periódicamente el avance del grupo y el desarrollo individual de los niños y niñas.		
7.9	Los padres y representantes, se muestran satisfechos, por su desempeño en el aula o en funciones técnico-administrativas.		
7.10	En ningún momento los padres o representantes se han quejado por la ausencia o retardo en las clases o en sus labores técnico-administrativas.		
TOTAL			

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
 GOBERNACIÓN DEL ESTADO BOLIVARIANO DE MIRANDA
 DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN



8.1	Participa con la comunidad en la planificación en actividades propias de la localidad		
8.2	Incorpora regularmente a madres, padres y representantes y otros miembros de la comunidad en las actividades que se desarrollan en el aula o en la Institución.		
8.3	Participa conjuntamente con el resto de la comunidad educativa en planes, proyectos o actividades de la Institución.		
8.4	Ejecuta actividades que promuevan la Identidad Regional.		
8.5	Realizan actividades que promueven la conservación del medio ambiente		
8.6	Promueve herramientas para la participación democrática de los Estudiantes.		
8.7	Promueve la inclusión de todos los estudiantes en el proceso de Aprendizaje		
8.8	Desarrolla actividades para promover la importancia de la familia y los padres, para el estudiante		
8.9	Realiza visita con sus alumnos y alumnas a lugares de interés educativo para enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje.		
8.10	Informa a los padres y/o representantes asuntos concernientes a sus hijos(as) y/o representados.		
8.11	Promueve alternativas, para solucionar los problemas del plantel		
8.12	Fomentar valores y buenos hábitos entre sus estudiantes		
TOTAL.			

ASISTENCIA, PUNTUALIDAD, DEDICACIÓN AL TRABAJO Y COLABORACIÓN.	
2. PLANIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS.	
3. RELACIONES INTERPERSONALES.	
4. CREATIVIDAD, INICIATIVA Y FORMACIÓN.	
5. PERFIL HUMANO.	
6. DESEMPEÑO EN EL TRABAJO.	
7. CONDUCCIÓN DE LOS PROCESOS DE APRENDIZAJE.	
8. COMPROMISO SOCIAL.	
CALIFICACIÓN OBTENIDA	

Referencias bibliográficas

Abdón, I. (2003). *Evaluación del Desempeño Docente*. Colombia. Editorial Magisterio.

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. *Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente* (1991). (Decreto N° 1942). Noviembre 12. Gaceta Oficial de la república de Venezuela N° 4.338. Extraordinaria. Noviembre 1991.

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. *Ley Orgánica de Educación*. Gaceta Oficial N° 5.929 del 15 de agosto de 2009. Caracas, Venezuela.

Dirección General de Educación (2010). Instrumento para evaluar el desempeño docente no titular. Gaceta Oficial Ordinaria N° 3383 del 30 de marzo de 2010. Caracas, Venezuela.

Fleitman, J. (2002). *Evaluación Integral*. México. Editorial McGraw-Hill.

Inojosa, S. (2004). *Evaluación del Desempeño del Docente de aula integrada que funciona en las escuelas básicas del sector escolar N 2 de Tinaquillo estado Cojedes*. Tesis de Grado. Universidad Nacional Abierta Cojedes.

Ministerio de Educación y Deportes. (2005). *Currículo de Educación Inicial*. Bases Curriculares. Caracas