

# LINEAMIENTOS PARA LA AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS FUNCIONES DE DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y EXTENSIÓN EN EL INSTITUTO PEDAGÓGICO DE MIRANDA “JOSÉ MANUEL SISO MARTÍNEZ”

*Yajahira Smitter*  
yajaor@cantv.net  
UPEL-IPM

## RESUMEN

El propósito del presente estudio es proponer lineamientos para la autoevaluación del desempeño en las funciones de docencia, investigación y extensión en el Instituto Pedagógico de Miranda “José Manuel Siso Martínez”. A través de una investigación documental, se revisaron trabajos previos que diagnostican y analizan sobre la evaluación del desempeño docente, así como resultados de experiencias a nivel universitario, con el objeto de precisar la situación actual de la práctica evaluativa en esta materia. Igualmente se estudiaron diferentes modelos de evaluación del desempeño docente, para posteriormente generar los lineamientos pretendidos. Se concluyó que la evaluación del docente constituye un elemento fundamental en el proceso educativo por cuanto contribuye a mejorar su quehacer profesional, influye en su crecimiento personal y en consecuencia, incide favorablemente en la calidad de la educación.

**Palabras clave:** evaluación; autoevaluación; desempeño docente.

Recibido: 24-03-08  
Aprobado: 11-06-08

## ABSTRACT

### **Guidelines for the selfevaluation of the teacher's performance in the teaching, research and extension functions at the Instituto Pedagógico de Miranda "José Manuel Siso Martínez"**

The goal of this study is to propose guidelines for performance self-evaluation in teaching, research and extension functions at the Instituto Pedagógico de Miranda "José Manuel Siso Martínez". Previous works that give a diagnosis and an analysis of the evaluation of the teacher's performance, as well as the results of experiences at university level were analyzed by means of a documentary research in order to asses the present situation of the practice of evaluation in this field. Different teacher performance evaluation models were also studied so as to generate the guidelines intended. The study concluded that teacher evaluation is an essential element of the educational process as it contributes to improve his professional activities, fosters personal growth and consequently favourably influences the quality of education.

**Key words:** Evaluation, Self-evaluation; Teacher Performance.

### **Lignes pour l'autoévaluation de la performance de l'enseignant lors de ses fonctions d'enseignement, de recherche et de culture à l'Instituto ledagógico de Miranda "José Manuel Siso Martínez"**

Le but de cette étude est de proposer des lignes pour l'autoévaluation de la performance de l'enseignant lors de ses fonctions d'enseignement, de recherche et de culture à l'Instituto Pedagógico de Miranda "José Manuel Siso Martínez", afin de valoriser sa propre activité. Par le biais d'une recherche documentaire, on a révisé des recherches préalables où l'on diagnostique et analyse la performance de l'enseignant ainsi que des résultats d'expériences au niveau universitaire afin de préciser la situation actuelle de l'activité évaluative dans ce domaine. De même, on a étudié différents modèles d'évaluation de la performance de l'enseignant pour, ensuite, générer les lignes attendues. On a conclu que l'évaluation de l'enseignant constitue un élément essentiel dans le processus éducatif étant donné qu'elle contribue à améliorer son labeur professionnel, influence son accroissement personnel et, par conséquent, a un effet favorable sur la qualité de l'éducation.

**Mots clés:** évaluation; autoévaluation; performance de l'enseignant.

## DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

La búsqueda de una educación de calidad demanda de las instituciones educativas una permanente reflexión de la práctica pedagógica con el fin de intervenirla, reorientarla y mejorarla. Para que esto ocurra, es necesario ejecutar acciones evaluativas concebidas como procesos actualizados y permanentes de formación e investigación que generen información que permita reflexionar sobre el hecho educativo y, en consecuencia, actuar sobre él.

En este sentido, la evaluación constituye un elemento fundamental para observar y analizar una información clara y fiable sobre las condiciones del proceso educativo, sus componentes y los actores que en él participan y la hacen posible. Al respecto, debe proporcionar información valiosa para el educando sobre su aprendizaje y al docente, de su acción en el quehacer educativo.

Esta acción del docente debe estar vinculada a criterios de calidad, razón por la cual Murillo (2007) señala que existe consenso para afirmar que uno de los factores clave para conseguir una educación de calidad es contar con docentes de calidad, siendo la evaluación la vía efectiva para lograrlo. En consecuencia, desde los organismos rectores de la Educación Superior en Venezuela, se establece la necesidad de llevar a cabo procesos evaluativos, donde destaca la evaluación del docente universitario como una prioridad.

Al considerar esta idea, Montenegro (2003) señala que la evaluación del desempeño docente se ha venido implementando como política de Estado en Colombia, siendo una estrategia para el mejoramiento de la educación; al respecto, plantea la hipótesis de que el desempeño docente constituye el principal factor de calidad del servicio educativo. En opinión de este autor, la calidad educativa y la cualificación de la profesión docente son dos variables con alto nivel de correlación: una va asociada a la otra.

En este contexto, destaca entonces la importancia de la evaluación del desempeño docente como factor fundamental para mejorar la calidad educativa y, en consecuencia, debe considerársele estratégica para cualquier reforma educativa que se pretenda. La calidad se logra al tomar decisiones sobre la evaluación, la cual permite valorar el proceso educativo en su totalidad, sus actores y centros, trascendiendo los resultados y generando intervenciones y acciones pertinentes. Bolseguí y Fuguet (2006) afirman que en las Universidades se debe fomentar una cultura de la evaluación ya que ésta constituye un elemento clave en la toma de decisiones, que han de propiciar la mejora de una institución o programa evaluado, contribuyendo así a su transformación.

No obstante su importancia, se presentan limitaciones en la evaluación del docente. Mateo (2000) citado por Murillo (op. cit) expone un conjunto de aspectos que dificultan la evaluación del docente: (a) conceptuales, que parten de la dificultad de definir los criterios de calidad del desempeño docente; (b) los aspectos técnicos-metodológicos, relativos a las limitaciones de los instrumentos de obtención de información que no convencen a los docentes; (c) la gestión política de la evaluación, que incide en la forma como la evaluación se inserta en el conjunto del sistema educativo y en las políticas de mejora de su calidad; (d) la normativa legal, desde cuya perspectiva debe plantearse cuál es el marco normativo más adecuado para legitimar los propósitos, el alcance y las repercusiones de la evaluación y preservar las garantías de los evaluados; (e) el aspecto cultural de la evaluación, donde se insiste en la importancia y necesidad de la generación de una cultura de evaluación para la mejora del desempeño docente y (f) la ética, que representa el estilo de vida de los evaluados, la perspectiva desde donde asumen las acciones que se deriven de la evaluación.

Estas dificultades se han manifestado en el Instituto Pedagógico de Miranda “José Manuel Siso Martínez”, evidenciadas a través de las opiniones de los docentes y las reacciones adversas observadas por la autora de la investigación cuando se ha intentado implementar sistemas de evaluación del docente. Por lo tanto, la institución carece de un sistema como tal. Los docentes han rechazado instrumentos de evaluación externos, de coevaluación y la implementación de mecanismos ajenos a la Institución.

En relación con lo planteado, Fuentes y Herrero (1999) señalan que el profesor ha sido constantemente bombardeado por muchas propuestas de diversa índole que apuntan al cómo debería desempeñarse, dejando de un lado, en la mayoría de los casos, la formación y la propia experiencia del profesor, por lo cual éste concibe la intervención como algo negativo y de interferencia. Entonces, si se pretende que la evaluación sea una herramienta para la mejora real de la acción educativa y del docente, se debería permitir y propiciar que sea realizada por los mismos involucrados. Derivada de esta apreciación, los autores mencionados proponen la autoevaluación como alternativa para superar la disonancia a la que se enfrenta el profesor con la evaluación externa.

Compartiendo la idea anterior, la autora del estudio coincide con la aserción de que, a través de la autoevaluación, el docente estará en capacidad de involucrarse y comprometerse con los procesos que induzcan a mejorar su

práctica y, en consecuencia, favorecer la calidad educativa. Además, incentivar el ejercicio de la autoevaluación permitirá el crecimiento personal del docente, a través de la autorreflexión y la autocrítica sobre su propia actuación, su desarrollo como profesional y mejorar su desempeño académico.

Desde esta perspectiva, la autoevaluación se concibe como un proceso de evaluación formativa dirigido al mejoramiento continuo a través de la reflexión permanente sobre la propia actuación, generando autonomía y contribuyendo a la autorregulación del quehacer docente.

En este sentido, Flórez (1999) opina que sin la aceptación del profesor no es posible una evaluación autocrítica y promisoria. Señala que las evaluaciones externas, sin la empatía y consenso de los profesores, sólo son evaluaciones administrativas de las que siempre se esperan medidas administrativas.

De la misma manera, Murillo y Román (2008) señalan que se requiere de una evaluación positiva y no represora. Es probable que muchos de los problemas que tienen los sistemas de evaluación y su rechazo, en muchas ocasiones generalizado, es que son instrumentos de represión. Sólo en la medida que las evaluaciones sirvan para destacar los pasos bien dados y sean instrumentos para la comunicación de altas expectativas y el refuerzo del autoconcepto personal y grupal, podrán a la postre, entregar elementos pertinentes y relevantes para la reflexión y la toma de decisiones.

Por todo lo expuesto, y motivada por la importancia que tiene el evaluar el desempeño docente para mejorar la calidad educativa, se abordó una investigación documental con el propósito de proponer lineamientos para la autoevaluación del desempeño docente en las funciones de docencia, investigación y extensión en el Instituto Pedagógico de Miranda “José Manuel Siso Martínez” de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.

## **ESCENARIO DE LA INVESTIGACIÓN**

El Instituto Pedagógico de Miranda “José Manuel Siso Martínez” (IPMJMSM) es un centro educativo de Educación Superior de carácter público que conforma, conjuntamente con siete pedagógicos, la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.

Está ubicado en el Municipio Sucre del estado Miranda con su sede principal y posee, además, dos extensiones, localizadas en otras áreas de

influencia del mismo Estado: Río Chico y Nueva Cúa. Cuenta con 145 profesores ordinarios activos distribuidos en cinco categorías académicas y con diferentes tiempos de dedicación, concentrándose el 96 % a tiempo completo y dedicación exclusiva, adscritos a seis Departamentos académicos. Su misión está orientada a formar profesionales de la docencia con criterios de calidad y estrategias innovadoras en diez especialidades académicas.

La institución carece de un sistema de evaluación del docente. Este procedimiento lo ejecuta el Jefe de cada Departamento de manera periódica y en función de las necesidades del ascenso académico del profesor, con criterios independientes atendiendo a las funciones de docencia, investigación y extensión establecidas en el Reglamento del Personal Académico de la Universidad (1997), que a su vez responde a la Ley de Universidades (1970).

Desde el punto de vista de la estructura organizativa cuenta, entre otras dependencias, con tres Subdirecciones: Docencia, Investigación y Postgrado y Extensión que constituyen los entes operativos que coordinan las funciones universitarias: investigación, docencia y extensión.

## **MARCO TEÓRICO REFERENCIAL**

### ***CONCEPCIONES DE LA EVALUACIÓN EDUCACIONAL Y DEL DOCENTE***

La evaluación constituye el elemento clave para orientar las decisiones curriculares, definir los problemas educativos, acometer actuaciones concretas, emprender procesos de investigación didáctica, generar dinámicas de formación permanente del profesorado y, en definitiva, regular el proceso de adaptación y contextualización del currículum en cada comunidad educativa. Se entiende como una actividad básicamente valorativa, investigadora y facilitadora del cambio educativo y del desarrollo profesional del docente (Barreto de Ramírez, 2006).

En opinión de Ruiz (1999), la evaluación es un proceso de análisis estructurado y reflexivo, que permite conocer la naturaleza del objeto de estudio y emitir juicios de valor sobre el mismo, proporcionando información para ayudar a mejorar y ajustar la acción.

Por su parte, Arbesú, Loredó y Monroy, (2003) comparten la idea de que la evaluación constituye un proceso de comprensión- reflexión sobre

la enseñanza en el que participan los docentes, quienes deciden, a través de la reflexión y el autoconocimiento de su práctica, los cambios y mejoras deseados.

En correspondencia con las definiciones expuestas, en el presente estudio se concibió la evaluación del docente como un proceso sistemático y permanente de reflexión sobre el quehacer educativo. Esta naturaleza reflexiva le confiere el carácter de investigación en y sobre la acción, ya que suministra evidencias sobre lo que acontece en el acto educativo, propiciando el análisis, comprensión, valoración, e interpretaciones de la acción académica del docente, todo esto enmarcado bajo una concepción de calidad de la educación y orientado hacia el mejoramiento del ejercicio docente.

La definición anterior se relaciona con la posibilidad de que sea el docente quien evalúe su propia acción, siendo la autoevaluación, enmarcada dentro de esta concepción, la vía efectiva para lograrlo.

Con opinión similar, Cerda (2000) expone que la autoevaluación es fundamentalmente una evaluación de tipo formativo que puede ayudar a los profesores a mejorar su propio trabajo, puede constituirse en una herramienta muy útil para consolidar o modificar las acciones de los docentes.

De igual manera, Fuentes y Herrero (1999) señalan que en la autoevaluación el agente evaluador y el sujeto evaluado coinciden. Esta permite desarrollar en el docente el sentido de la autocrítica, tener mayor compromiso con la mejora de la educación, ser más flexible y abierto al cambio y tendrá mayor posibilidad de apertura a los juicios externos.

En este mismo orden de ideas, Murillo y Román (2008) opinan que los cambios sólo serán posibles si las personas directamente implicadas toman conciencia de la situación, reflexionan sobre la realidad y toman decisiones pertinentes para su transformación. De ahí que la evaluación ha de ser participativa y no jerárquica.

La idea de autoevaluación que se tiene para esta investigación coincide con las apreciaciones anteriores. En este sentido, se deriva que la autoevaluación debe tener algunas características que hacen posible su efectividad:

1. Ser utilitaria, producir beneficios a quienes están involucrados en el proceso educativo.
2. Generar conciencia reflexiva, que permita el desarrollo de una posición crítica de lo que se hace, cómo se hace y qué se pudiera hacer.

3. Involucrar la autorregulación, lo que conlleva un control y equilibrio sobre las propias actividades.
4. Concebirla con un enfoque formativo, que permita la retroalimentación y mejora permanente del quehacer como docente.
5. Abordarla como una investigación acción participativa, que permita indagar de manera permanente e intervenir para mejorar, consolidar o modificar la acción y los procesos.
6. Ser multidimensional al considerar diversas dimensiones en su hacer evaluativo.
7. Ser ética, asumida con responsabilidad y honestidad.
8. Ser sistemática y formal.

Estas características deben estar presentes en el proceso de autoevaluación y se vinculan con las estrategias sugeridas por Fuentes y Herrero (*op.cit.*) quienes proponen:

1. Autoevaluaciones individuales: se caracterizan por no requerir de manera forzosa la colaboración de otra persona.
2. Autoevaluación con feedback: en éstas, compañeros, supervisores o alumnos ofrecen retroalimentación, y
3. Autoevaluaciones interactivas: se llevan a cabo gracias a procesos muy sistematizados de análisis compartidos con otras personas.

La articulación y sincronía de las estrategias presentadas representan la combinación adecuada para llevar a cabo un proceso autoevaluativo, por cuanto sería más integral y al mismo tiempo pertinente con el carácter multidimensional que debe caracterizar toda acción evaluativo.

### **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE**

El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; está determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno y se ejerce en diferentes campos: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva (Montenegro, 2003). Esta acción reflexiva sobre la

propia actuación, permite la retroalimentación permanente generando mejoras en la práctica y en consecuencia, se le vincula con la calidad educativa.

Considerando esta acepción, la evaluación del desempeño debe centrar su atención en dos nociones básicas: apreciación del desenvolvimiento de un individuo en un cargo dentro de un contexto determinado e identificación de su potencial de desarrollo. En el caso del docente, uno de los objetivos es obtener información sobre su práctica con la intención de buscar mecanismos para transformarla, ya sea mejorarla, consolidarla o cambiarla. En este sentido, la evaluación del desempeño docente no es un fin en sí misma sino que constituye un instrumento, medio o herramienta para mejorar el trabajo docente.

## MODELOS EVALUATIVOS DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Dentro de la literatura consultada se ubicaron diversas clasificaciones, modelos y enfoques en la evaluación del docente. Al respecto, Solabarrieta (1996) citado por Fuentes y Herrero (ob.cit.) señala una clasificación de cómo se lleva a cabo la autoevaluación en función de instrumentos o técnicas que se emplean para la obtención y análisis de la información:

1. Modelos basados en los juicios realizados por los propios profesores a partir de cuestionarios de autoevaluación.
2. Modelos de autoevaluación en los que se recurre a grabaciones en audio y video de la propia actuación.
3. Modelos de autoevaluación en los que se recurre a un feedback externo procedente de observaciones o valoraciones de compañeros, supervisores o alumnos.
4. Modelos definidos, en términos generales, como cualitativos, donde se incluyen principalmente programas formativos que se utilizan con el propósito de fomentar la reflexibilidad docente.

Otra de las clasificaciones de evaluación del docente, la presenta Montenegro (op.cit.) sintetizada en el cuadro 1:

**Cuadro 1**  
Modelos de Evaluación del Docente

Países	Características
Brasil	Organizada en niveles: básico, para los que inician la carrera; competente, en función del desempeño y sobresaliente, para los más avanzados
Cuba	Considerada variable de calidad en función de cinco dimensiones: capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño, relaciones interpersonales y resultados de la labor.
Chile	Orientado a estimular y favorecer el interés por el desarrollo profesional de los docentes, contribuir al mejoramiento de la gestión pedagógica de los establecimientos y favorecer la formación integral de los educandos. Tiene un sistema de evaluación que contiene: estándares de desempeño, la estructura de la carrera docente y el proceso de evaluación.
Inglaterra	Evaluación práctica y escrita que comprende áreas relacionadas con los requisitos profesionales. Determinación de un perfil de entrada a cada profesor. Evaluación anual. Incluyen elementos de desarrollo profesional e incentivos económicos.
Estados Unidos	Prueba de Certificación conformada por cuatro dominios: planificación y preparación, el ambiente de las salas de clases, instrucción y responsabilidades profesionales; cada uno operacionalizado en diversos componentes.
Colombia	Existen dos tipos de instrumentos: principales y auxiliares; los primeros apoyan el proceso de evaluación en tres etapas y contienen información sobre evaluación cualitativa, coevaluación y evaluación final. Los auxiliares son: los cuestionarios, las guías de auto-observación en el aula y la tabla de valoración cuantitativa.

Tomado de: Montenegro, 2003. Evaluación del Desempeño Docente, pp 33-41 (adaptación hecha por la autora del estudio).

Partiendo de los modelos presentados, este autor propone un modelo integrado que involucra diferentes campos de actuación del docente: personal, aula y otros ambientes de aprendizaje: institucional y el entorno. El campo personal se corresponde con lo privado y se manifiesta a través del bienestar, el equilibrio, la seguridad y el afecto. Los ambientes de aprendizaje que involucra aulas, laboratorios, espacios deportivos, entre otros, se evidencian a través del aprendizaje logrado por los estudiantes. En el institucional, donde priman las relaciones con los colegas, los directivos y demás trabajadores, el objeto central es el desarrollo coherente del proyecto educativo. El entorno constituye el campo más amplio en el cual ocurren las interacciones con la sociedad, la cual contribuye a la solución de problemas socioculturales y aportes a su desarrollo.

En el mismo orden de ideas, Valdés (2000) presenta cuatro modelos para evaluar al docente: (a) Modelo centrado en el perfil del maestro donde se evalúa el desempeño de un docente de acuerdo con su grado de concordancia con los rasgos y características, según un perfil previamente determinado; (b) Modelo centrado en los resultados obtenidos, que evalúa el desempeño docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus alumnos; (c) Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula, el cual propone que la evaluación se haga identificando aquellos comportamientos del profesor que se consideran relacionados con los logros de los alumnos y (d) Modelo de la práctica reflexiva, que implica una reflexión supervisada sobre la acción del docente.

Por su parte, Murillo (*op. cit.*) establece que el criterio básico que define la evaluación es su propósito. Partiendo de esta idea precisa cinco modelos:

1. Evaluación del desempeño docente como parte de la evaluación del centro escolar, con énfasis en la autoevaluación.
2. Evaluación del desempeño docente para casos especiales, tales como concesión de licencias.
3. La evaluación del desempeño como insumo para el desarrollo profesional, pero sin ninguna repercusión sobre la vida personal del docente.
4. La evaluación como base para un incremento salarial.
5. La evaluación para la promoción en el escalafón docente.

De los modelos expuestos, la propuesta generada por Montenegro (2003) se presenta con una visión integral de la evaluación del desempeño docente, abarcando distintos campos de su actuación. En consecuencia, pareciera tener correspondencia con una visión humanista y formativa del proceso evaluativo vinculándose, entonces, con los lineamientos de autoevaluación del docente de la presente investigación.

### ***FUNCIONES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE***

El análisis del relevante rol del docente, su determinante influencia sobre la calidad educativa y el reconocimiento de que constituye elemento clave para cualquier reforma educativa, conduce a la necesidad de precisar las funciones que debería cumplir la evaluación del desempeño docente. En este sentido, Valdés (2000) establece las siguientes:

**Función de diagnóstico:** la evaluación profesoral debe caracterizar el desempeño del docente en un período determinado, debe constituirse en síntesis de sus principales aciertos y desaciertos de modo que sirva a los actores involucrados en el proceso educativo, de guía para la derivación de acciones de capacitación y superación que coadyuven a la erradicación de sus imperfecciones.

**Función instructiva:** el proceso de evaluación en sí mismo debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño docente. Por lo tanto, los actores involucrados en dicho proceso se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.

**Función educativa:** existe una importante relación entre los resultados de la evaluación profesoral y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo. A partir de que el docente conoce con precisión cómo es percibido su trabajo por los actores del centro escolar, puede trazarse una estrategia para erradicar las insuficiencias a él señaladas.

**Función desarrolladora:** se cumple principalmente como resultado del proceso evaluativo, se incrementa la madurez del evaluado y consecuentemente el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño; no teme a sus errores, sino que aprende de ellos y conduce entonces de manera consciente su trabajo; sabe y comprende mucho mejor todo lo que no sabe y necesita conocer; y se desata, a partir de sus insatisfacciones consigo mismo, una incontenible necesidad de autoperfeccionamiento. Igualmente, es desarrolladora cuando la misma contiene juicios sobre lo que debe lograr el docente para perfeccionar su trabajo futuro, sus características personales y para mejorar sus resultados.

## **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

La investigación realizada fue de carácter documental por cuanto buscó ampliar y profundizar sobre la evaluación del desempeño docente universitario, involucró recopilación y análisis de fuentes bibliográficas y documentales que permitieron sustentar los lineamientos que se proponen. Se corresponde con “un estudio de desarrollo teórico a partir del análisis crítico de la información empírica y teorías existentes” (UPEL, 2006, p 15).

## **Lineamientos para la autoevaluación del desempeño docente en las funciones de Docencia, Investigación y Extensión en el Instituto Pedagógico de Miranda “José Manuel Siso Martínez”**

El Instituto Pedagógico de Miranda “José Manuel Siso Martínez”, como institución formadora, requiere de mecanismos que permitan el desarrollo personal y profesional de sus docentes como factor fundamental para la consecución de su misión con criterios de calidad.

Dentro de este contexto, la evaluación del desempeño docente constituye un aspecto fundamental para el desarrollo personal y profesional, derivado de una permanente y sistemática reflexión de su ejercicio en las funciones universitarias de docencia, investigación y extensión que establece el marco jurídico universitario venezolano.

Partiendo de esta afirmación, se propone la autoevaluación como una estrategia que le permite al docente valorar su acción académica y en consecuencia, reconocer sus insuficiencias y posibilidades a objeto de consolidarlas, modificarlas o sustituirlas. A través de esta valoración se fomentará su desarrollo profesional, que surge de las necesidades determinadas por la autorreflexión del proceder propio y lo orienta a la búsqueda de su mejoramiento.

En el marco de esta concepción, Tobón (2006) concibe la autoevaluación como autovaloración, autoconocimiento y autorregulación. Estos tres aspectos orientados hacia el diálogo reflexivo continuo de cada ser humano consigo mismo, posibilita tomar conciencia de las competencias que son necesarias construir y de cómo va dicha construcción, además implica la intervención sistemática y deliberada con el fin de orientar la construcción de las competencias.

Concebida de esta manera, la autoevaluación del docente se constituye en un medio significativo de crecimiento personal y profesional cuyos resultados impactan favorablemente la calidad educativa en la Institución e inciden en las reformas curriculares pretendidas. Por ello, el docente debe estar ganado para participar y comprometerse con este proceso evaluativo.

Asimismo, se debe crear el ambiente propicio para que la autoevaluación pueda desarrollarse y constituirse en medio para el mejoramiento docente. Al respecto, Tobón (*op.cit.*) presenta las siguientes recomendaciones:

1. Crear espacios de confianza y aceptación, para que los involucrados se puedan expresar libremente.

2. Generar el hábito, entre los actores del proceso, de comparar los logros obtenidos con los propuestos.
3. Facilitar que los agentes implicados se corrijan introduciendo los cambios necesarios para cualificar su desempeño.
4. Construir en los implicados la actitud de asumir la autovaloración con responsabilidad y sinceridad, desde la ética.
5. Orientar a los agentes involucrados en la producción escrita de sus autovaloraciones.

Al considerar los argumentos expuestos, se sugieren unos principios fundamentales para la acción evaluativa y para la formación docente. Al respecto, entre otros, se mencionan:

1. Espíritu democrático: dado por la apertura a las diferentes corrientes del pensamiento.
2. Sentido de pertenencia: que implica una identificación con lo que hacemos, con nuestro contexto, comprometiéndonos con el quehacer académico.
3. Espíritu crítico: disposición permanente a la reflexión y análisis, necesarios para la autorregulación y el crecimiento personal y profesional.
4. Innovación: disposición al cambio y a la búsqueda de soluciones a problemas educativos y comunitarios.
5. Ética: reflejada en el comportamiento del docente cónsono con los principios de honestidad, integridad, responsabilidad y justicia.
6. Comunicación: implica el diálogo permanente y asertivo sobre proyectos y acciones educativas.
7. Motivación: estimulación intrínseca que permite investigar y reflexionar sobre la actuación individual, establecer correctivos y reorientar acciones.
8. Autorregulación: asumir procedimientos y estrategias que permitan el equilibrio y el control sobre actuaciones propias.
9. Mejoramiento: la investigación, el análisis crítico y la reflexión sobre la práctica educativa que deriven acciones para corregir.

Además de estos principios, es importante considerar que la información obtenida a través de un proceso autoevaluativo debe ser válida, fiable, útil y creíble, asimismo, debe estar centrada en aportar informaciones para la reflexión que conduzcan a la transformación de lo evaluado.

En función de todo lo expuesto, se proponen unos lineamientos que abordan la autoevaluación del docente en el IPMJMSM, de manera articulada, sistemática, formal y sincronizada que abarquen las siguientes dimensiones evaluativas:

**Sensibilización:** que permita a los profesores internalizar la necesidad y la relevancia del proceso autoevaluativo, que genere interés, motivación y deseos de participar y se asuma con conciencia plena y ética profesional.

**Contextualización:** dentro de la institución el docente no es un ser aislado, por el contrario interactúa con otros actores y se inserta dentro de una cultura organizacional, se desenvuelve en un contexto institucional que responde a una visión y misión definida, impregnada, al mismo tiempo, por el entorno cultural y geográfico y por la dinámica institucional. Su acción se inserta en un determinado ambiente laboral y con un clima institucional que influye en esta acción.

**Desarrollo personal:** implica considerar al docente como persona, con respeto y dignidad, amparado en la concepción de que en una institución lo más importante son las personas, que le dan vida y sentido a la misma, más aún siendo una institución educativa formadora de docentes. El desarrollo personal está relacionado con la calidad de vida; es claro que en la medida que el docente crezca como persona podrá desarrollarse como profesional.

**Orientación continua:** implica observación permanente, reflexiva e individualizada con retroalimentación constante, descriptiva e interpretativa, con acumulación de juicios basados en procedimientos formales e informales de manera permanente. Comprende el diagnóstico. Carrasco (1988), citado por Smitter (2003), plantea que toda evaluación continua debe reunir las siguientes características: ha de ser sistemática, es decir, enemiga de la improvisación; ha de ser permanente, de modo que se realice sin interrupción ni intermitencias; ha de ser integral, de modo que abarque todos los factores que inciden en la acción educativa; ha de ser consecuente, por lo que estará en función de su auténtica finalidad: detectar las deficiencias en cuanto se producen para remediarlas de inmediato; ha de tener valor diagnóstico, porque en el momento preciso refleja las posibles deficiencias del proceso y orienta su corrección; ha de ser científica, para lo cual debe valerse de las técnicas, métodos y procedimientos más adecuados, sin que baste el buen sentido común u “ojo clínico” del educador.

**Orientación formativa:** permite la búsqueda constante de la mejora a través de una permanente retroalimentación y autorreflexión y no de la supervisión y el control externo; evalúa de manera armónica, diversos aspectos de la acción docente.

**Orientación integral:** considera todos los elementos presentes en la acción educativa como interactuando en una realidad presente en la dinámica institucional.

**Abordaje científico:** exige al proceso evaluativo sustentado en evidencias empíricas y reflexión teórica.

**Desarrollo docente:** articulado con las actividades dirigidas a la actualización, perfeccionamiento y crecimiento académico del docente con la finalidad de mejorar su práctica educativa.

**Desempeño profesional en las funciones de docencia, investigación y extensión:** la docencia, conformada por todas las actividades inherentes a la administración de los cursos o fases del plan de estudios: la investigación, que abarca todas aquellas actividades dirigidas a resolver problemas en ambientes educativos, generar conocimientos, desarrollar proyectos de investigación, asesorar trabajos de investigación y generar producción intelectual; y la extensión, que involucra todas las actividades vinculadas a la comunidad intra y extrainstitucional.

Tomando en cuenta estas funciones, en cada una de ellas se pudieran considerar áreas para evaluar. En la función de docencia: (a) preparación de las actividades pedagógicas previas; (b) cumplimiento de las exigencias formales laborales; (c) competencias y prácticas pedagógicas, (d) competencias afectivas y relaciones interpersonales y (e) comunicación. En la función de investigación: (a) participación en actividades de investigación intra y extrainstitucional y (b) aplicabilidad, uso e impacto de los resultados de investigaciones. En la función de extensión: (a) desarrollo de proyectos comunitarios y de extensión y (b) participación en actividades de extensión.

Las áreas presentadas pueden ser ampliadas o modificadas a través de las opiniones e ideas propuestas por los propios docentes del IPMJMSM, de acuerdo con necesidades sentidas, evidenciadas y consensuadas a través de un diagnóstico, siendo congruentes con el proceso autoevaluativo que se sugiere.

## CONCLUSIÓN

La autoevaluación como práctica permanente para el desarrollo personal y profesional del docente constituye una herramienta de ingente valor, por cuanto sugiere la valoración de la propia actuación, generándose una mayor identificación con los procesos institucionales, permitiendo que el docente se sienta parte activa del proceso y asuma actitudes receptivas, críticas, reflexivas y comprometidas con el quehacer académico con visión de mejoramiento.

Se reconoce la importancia de la evaluación del desempeño docente como un camino viable para mejorar la calidad educativa. En consecuencia, debe concebirse como medio de ayuda para el mejoramiento personal y profesional.

La evaluación del desempeño del profesor en el IPMJMSM debe constituir un proceso que proporcione elementos valiosos para promover y asegurar la mayor calidad, eficiencia, productividad y pertinencia de las acciones y resultados de la docencia.

## REFERENCIAS

- Arbesú, M., Loredó, J. y Monroy, M. (2003). Alternativas Innovadoras en la Evaluación de la Docencia. *Revista de Educación Superior*, 32(127), 1-12.
- Barreto de Ramírez, N. (2006). Terminología Esencial en Currículum e Investigación Educativa. Caracas: Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez.
- Bolseguí, M. y Fuguet, A. (2006). Cultura de la Evaluación: una aproximación conceptual. *Investigación y Postgrado*, 21(1). 77-98.
- Cerda, H. (2000). *La Evaluación como Experiencia Total*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Cerda, H. (2003). *La Nueva Evaluación Educativa: desempeño, logros, competencias y estándares*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Flórez, R. (1999). *Evaluación Pedagógica y Cognición*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Fuentes, M. y Herrero, J. (1999). Evaluación Docente: hacia una fundamentación de la autoevaluación. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado* [Revista en Línea], 2(1). Disponible: <http://www.uva.es> [Consulta: 2006, Marzo 8]
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del Desempeño Docente*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

- Murillo, F. J. (2007). *Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Docente: una panorámica de América y Europa*. Santiago de Chile: UNESCO. [2ª Ed. Revisada]
- Murillo, F. J. y Román, M. (2008). *La Evaluación Educativa como Derecho Humano en Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa* [Revista en línea], 1(1), 1-6. Disponible: <http://www.rinace.net> [Consulta: 2008, Septiembre 26]
- Ruiz, J. (1999). *Cómo Hacer una Evaluación de Centros Educativos*. Madrid: Narcea.
- Tobón, S. (2006). *Formación basada en Competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. Bogotá: ECOE Editores.
- UPEL. (2006). *Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales*. Caracas: Autor
- UPEL. (1997). *Reglamento del Personal Académico de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador*. Caracas: Autor.
- Valdés, H. (2000, mayo). *Evaluación del Desempeño Docente*. Ponencia presentada en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente, México.