

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE: UN APORTE DE LA EDUCACIÓN PARTICULAR CONFESIONAL EN LA OBTENCIÓN DEL PERFIL DE UN PROFESOR COMPETENTE¹

Moisés Pinto Gutiérrez²

Abstract

Introducing the teacher performance evaluation process in our country's schools is necessary to improve teaching quality.

For this reason, the purpose of the present investigation is to determine a proficient teacher's performance profile which tries to achieve a better teaching quality and strengthens teacher's professional development to satisfy the demands of the society in which he/she experiences his/her pedagogical practice.

The evaluative experience is carried out in two private confessional schools in Temuco and Concepcion, from Pre-kindergarten to Fourth (Twelfth Grade) High School level.

The process is initiated by causing teachers be aware of the evaluation issue and socializing the topic among them, with the purpose of generating an adequate evaluation culture.

Self-evaluation, hetero-evaluation, pair evaluation and an evaluation carried out by students are chosen in order to achieve this task. For collecting information, four polls are applied to 100 teachers of the schools already mentioned, according to the corresponding level

The methodological model used in the investigation is the non-experimental, cross, descriptive design, according to quantitative investigation paradigm.

The process concluded with the compilation and interpretation of data through a quantitative statistical analysis that allows us to identify a proficient teacher's profile and, at the same time, prove that most teachers accept teacher's evaluation as necessary and useful, since it is a help for self-reflection and for teaching improvement; nevertheless, they are reluctant to accept it when it has a punitive character or it is directly related to economic incentives.

¹ Tesis para optar al Grado de Magister en Educación, Mención Evaluación Educacional.

² Magister en Educación Mención Evaluación Educacional, Universidad de la Frontera, Temuco, Chile. Fax: (56) (45) 325251.

Resumen

Introducir el proceso de evaluación del desempeño docente en las escuelas de nuestro país, constituye una necesidad para el mejoramiento de la calidad de la enseñanza.

Por esta razón, la presente investigación tiene como propósito determinar el perfil de desempeño docente de un profesor competente, que procura a la mejora de la calidad de la enseñanza y que potencie su desarrollo profesional para atender las exigencias de la sociedad en que le corresponde vivenciar su práctica pedagógica.

La experiencia evaluativa se lleva a cabo en dos colegios particulares confesionales de las ciudades de Temuco y Concepción, respectivamente, en los Niveles de Prekinder a 4º año de Educación Media.

El proceso se inicia con la sensibilización de los docentes y la socialización del tema de la evaluación entre ellos, con el objeto de crear una adecuada cultura evaluativa.

Para realizar el trabajo, se opta por una autoevaluación, una heteroevaluación, una evaluación de pares y una evaluación realizada por los alumnos. Para la recopilación de información, se aplica un total de cuatro encuestas, según el nivel correspondiente, a una población de 100 docentes de los colegios mencionados.

El modelo metodológico usado en la investigación fue el diseño no experimental, transversal y descriptivo adscrito al paradigma de investigación cuantitativa.

Concluyó el proceso con la recopilación e interpretación de la información mediante un análisis estadístico-cuantitativo que nos permite identificar el perfil de un docente competente y, a la vez, comprobar que la mayoría de los profesores aceptan la evaluación docente como necesaria y útil, ya que es una ayuda para la autorreflexión y para la mejora de la enseñanza; sin embargo, son reacios a aceptarla cuando tiene carácter punitivo o está ligada a incentivos económicos.

Introducción

En los últimos tiempos, más que nunca, se habla de la necesidad de una educación de calidad y de escuelas o colegios de calidad. El clima de desarrollo de las nuevas tecnologías de información y comunicación que se vive en la actualidad, unido al creciente interés por la funcionalidad, eficiencia y eficacia de los servicios educativos y a los altos costos que se invierten en los diferentes niveles de educación, tienen mucho que ver con esa creciente preocupación por la calidad de la educación y de los centros educativos.

Dentro de ellos, hay un elemento indispensable que, como parte integrante del sistema, contribuye al logro de sus objetivos finales y, por ende, a la calidad de los mismos. Este elemento no es uno más entre los que participan, sino que es uno de los principales actores que interviene e influye decisivamente en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Este elemento es, sin duda, el docente. "Hoy se aprecia un cierto consenso en la idea de que el fracaso o el éxito de todo sistema educativo depende fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes" (Valdés, 2002, pág. 2).

Así, la evaluación del desempeño docente se ha convertido en un tema prioritario de las políticas referidas a docentes en muchos países.

En nuestro caso, dice el profesor Ahumada: “Las razones que justifican el gran interés por evaluar a los docentes estriban en el hecho de ser éstos considerados no como un profesional independiente, sino más bien como un miembro de una organización, lo que al final redundaría en la utilización más bien de criterios-tipo de carácter sumativo que formativo. Esta situación es generadora de conflictos, ya que la mayoría de los docentes desea que se respete su estabilidad laboral como asimismo la formación profesional previa” (Ahumada, 1994, pág.17).

Además, existen otras razones, algunas de las cuales se relacionan directamente con la necesidad de mejorar los resultados de aprendizaje del sistema educativo y el supuesto de que los maestros tienen el rol decisivo en el logro de estos resultados.

Por lo tanto, ya no sólo se evaluará al alumno, por cuanto “tradicionalmente, la evaluación educativa ha estado centrada en la evaluación del aprendizaje de los alumnos, pero menos frecuente, en la evaluación del profesorado” (Escamilla, 1995, pág. 129), sino también se evaluará el desempeño de los profesores.

Complementando lo anterior, se ha argumentado por bastante tiempo que, los profesores y profesoras son autónomos en su gestión en el aula, situación que paulatinamente debería comenzar a cambiar, en cuanto a asumir la responsabilidad respecto de la calidad de sus actividades y que la evaluación de su desempeño es una manera de asegurar que esto ocurra, aun cuando algunos muestren cierta reticencia a ser evaluados. Esto último, se produce cuando la evaluación docente se usa como una medida coercitiva contra ellos.

Sin embargo, en la medida que la evaluación docente se use como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, y como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor, entonces se podrán generar políticas de evaluación, teniendo presente que el fin último de ésta es fortalecer el desempeño y desarrollo de los docentes (Santos Guerra, 2001).

Aún cuando la evaluación docente se ha llevado a cabo principalmente a nivel universitario, en la última década se ha ido introduciendo en los niveles de Enseñanza Básica y Media. En estudios que se han realizado en Estados Unidos, América Latina y en Chile, en particular, se ha demostrado empíricamente la importancia del profesor en el aprendizaje de los niños. Esto nos está indicando que la manera más directa de mejorar la calidad de la educación es intervenir a nivel de los profesores. “De esto podemos inferir que el profesor debe estar presente y ejercer un protagonismo en el proceso de cambio de la educación, dado su impacto en ésta” (Arancibia, 2000, pág. 208).

Consciente de esta realidad, pero al mismo tiempo de las limitaciones del estudio, como ser: el uso de un solo tipo de Colegio, evaluar sólo a los docentes y no a otro personal que influye en el desempeño de éstos, no haber observado al profesor en el aula, el no haber considerado la opinión de los padres y la ausencia de una cultura evaluativa apropiada, se propicia este desafío tendiente a la mejora de las prácticas pedagógicas de los docentes.

En este contexto y, dada la trascendencia que la evaluación del desempeño docente tiene para mejorar la calidad de la educación y promover el desarrollo profesional de los profesores(as) en el sistema escolar actual, se ha estimado pertinente llevar a cabo esta investigación con el objeto de generar conocimiento y contribuir de, esta manera, a dar respuesta a la siguiente interrogante:

¿Cuál es el perfil de desempeño docente al evaluar el desarrollo de ciertas competencias tendientes a mejorar la calidad de la enseñanza y al desarrollo profesional de los profesores de dos colegios particulares confesionales, de las ciudades de Temuco y Concepción, Chile?

Objetivo General

Evaluar competencias pedagógicas de los profesores, que permitan construir un perfil de desempeño docente, tendiente a la mejora de la calidad de la enseñanza y al desarrollo profesional de los mismos, en dos colegios particulares confesionales de las ciudades de Temuco y Concepción.

Metodología

La evaluación de desempeño docente en los niveles de Educación Básica y Enseñanza Media es uno de los temas recurrentes en los procesos educativos de muchos países del mundo y nuestro país no es la excepción. De hecho, el Ministerio de Educación ha hecho consultas a los profesores del país y junto con el colegio de Profesores y las Municipalidades se encuentran en la implementación de un Sistema Nacional de Evaluación Docente. Pues bien, en este contexto y atendiendo a los fines que se han establecido para esta investigación, se ha optado por un **Diseño NO experimental, transversal y descriptivo**, adscrito al paradigma de **Investigación Cuantitativa**, propuesto por Hernández (1991).

Este modelo metodológico se concretó en la recolección de datos originales, los que fueron obtenidos en forma directa de la fuente, es decir, de los docentes.

Para tal efecto, se usó un instrumento estructurado como es la Encuesta de Opinión atendiendo al número significativo de docentes que debían ser evaluados.

Posteriormente, haciendo uso del software Statiscal Package for the Social Sciences (SPSS), se analizó e interpretó la información y luego se procedió a extraer las conclusiones.

Sin embargo, cabe señalar que con el objeto de otorgar mayor credibilidad a los resultados obtenidos en la investigación, también se realizó un proceso de triangulación.

Atendiendo a las características de la investigación se determinaron las siguientes variables de estudio:

Variables independientes: Competencias o Habilidades, Colegio de procedencia de los evaluados y evaluadores, Agentes de Evaluación y Nivel de enseñanza de los docentes.

Variables dependientes: Desempeño de los docentes, Perfil de desempeño y Actitud de los docentes evaluados.

Para recoger la información de los profesores que participaron en el proceso evaluativo, se usó un instrumento estructurado como es la Encuesta de Opinión, por ser el más usado y por cuanto la investigación requería datos descriptivos que los sujetos pudieran proporcionar a partir de su propia experiencia personal y que, a la vez, se pudieran hacer estimaciones de las conclusiones para la población a partir de los resultados obtenidos de la muestra.

Para tal efecto, se construyeron cuatro Cuestionarios, a saber: de Autoevaluación, de Evaluación de Pares, de Evaluación por los alumnos y de Evaluación del Jefe de Servicio.

Cada Cuestionario llevaba consigo una carta explicando el objetivo de la investigación y señalando las instrucciones que cada sujeto que participó en el proceso debía tener presente al responder la encuesta.

Además de los contenidos de cada encuesta, se dejó al final de cada uno de ellos un espacio en blanco para que registraran alguna información relevante.

La muestra estuvo constituida por 100 docentes (Parvularia, Básica y Media), 59 del Colegio de Temuco y 41 del Establecimiento de Concepción.

Análisis e Interpretación de Resultados

Una vez recogidos y codificados los datos de los 100 docentes, tanto del Colegio de Temuco como el de Concepción y, según los diferentes agentes que participaron en el proceso de evaluación del desempeño docente, se procedió a realizar un análisis de los resultados correspondientes con el fin de extraer la información pertinente, según los objetivos que se han propuesto en la investigación.

Consecuente con los métodos y procedimientos de análisis de los datos emanados de la investigación cuantitativa, se realizó un análisis estadístico para establecer las tendencias e indagar la incidencia y los valores en que se manifiestan las variables definidas, haciendo uso de la informática (Programa Excel) y del paquete estadístico SPSS, y así dar respuesta al problema planteado.

Los pasos fueron los siguientes:

1. Una vez que se tuvieron todos los datos en poder del investigador, se procedió a vaciar la información de los cuatro cuestionarios a una Planilla Excel según las variables definidas y de acuerdo a las respuestas de cada uno de los agentes evaluadores.
2. Con los datos registrados en la Planilla Excel para cada docente evaluado, se inició el tratamiento estadístico a través del SPSS. De la variada información que proporciona este software estadístico, se define cuál es la pertinente para atender a los objetivos propuestos.
3. Se estima que la información debe ser entregada a través de tablas de frecuencias y gráficos.
4. Usando las tablas de frecuencia anteriores, se procedió a realizar una triangulación para corroborar las opiniones vertidas por los docentes, los pares, los jefes y sus alumnos, según los niveles anteriormente descritos.
5. En aquellos casos en que se usó la escala de actitudes (necesidades y finalidades de la evaluación), se procedió a refundir para mayor claridad, las cinco alternativas presentadas en el cuestionario de autoevaluación docente, en tres, de la siguiente manera: Desacuerdo (Totalmente en desacuerdo, En Desacuerdo), Indiferente, y Acuerdo (De Acuerdo y Totalmente en acuerdo)

Los resultados obtenidos se sintetizan a continuación

A) Generalidades de los Talleres de Sensibilización:

- Toda Institución debe realizar una Evaluación de Desempeño de todo su personal.
- Si la evaluación de Desempeño está orientada hacia la mejora y al desarrollo de los docentes, entonces no debe existir temor y tampoco mostrarse reacio a ella.
- Cada vez que una Evaluación de Desempeño tienda al desarrollo de los Docentes será bien considerada. No así cuando ésta se hace con fines que incidan en las remuneraciones o escalas de sueldos.
- Que la Evaluación de Desempeño no descalifique al Personal sino que lo motive a superarse.
- Se percibe una toma de conciencia acerca de la Evaluación de Desempeño y una buena disposición para enfrentarla.
- Logrando una cultura evaluativa apropiada, se vence el temor a tener la evaluación periódica.
- En un proceso de evaluación de desempeño, todos los funcionarios del Centro Educativo, e incluso el mismo Centro, deben ser evaluados.
- Preocupa a los docentes quién analizará la información y si los resultados de la evaluación los conocerá la Dirección del Colegio.
- Consultan la forma cómo se hará la entrega de los resultados.
- Consideran que las competencias señaladas en el Documento son las apropiadas para evaluar el desempeño docente.

B) En relación con las necesidades, finalidades y prioridades de la evaluación docente, el profesorado opina lo siguiente:

Necesidades:

- El 97% de los docentes está de acuerdo en que una evaluación del profesorado fiable, válida y justa es imprescindible en cualquier sistema educativo, no así el 3%.
- El 93% opina que la evaluación del profesorado debe ir acompañada de la evaluación global del centro educativo.
- El 92% de los docentes opina que el reconocimiento del trabajo del profesor exige un proceso de evaluación del mismo.
- El 88% de los docentes estima que la evaluación del profesorado es un elemento fundamental de reflexión para el propio profesor y para su desarrollo profesional un 87%.
- Con el mismo porcentaje de un 85%, los docentes están de acuerdo que la innovación y mejora de la calidad de la educación en los centros exige la evaluación de su profesorado y que ésta, además, aporta elementos racionales de control respecto de la labor profesional del profesor.

Finalidades

- El 97 % está de acuerdo en que la evaluación aporta elementos básicos para la autocrítica.
- El 96% de los docentes está de acuerdo en que la finalidad fundamental de la evaluación es la mejora de la calidad de la enseñanza.
- El 88% de los docentes está en desacuerdo que la utilidad de la evaluación es nula.

- El 85% de los docentes está de acuerdo en que una de las finalidades fundamentales de la evaluación es el desarrollo profesional del profesor; en cambio, el 12% está en desacuerdo.

C) Síntesis de los resultados totales del Contenido de la evaluación de desempeño docente por Colegio y según las Competencias con puntajes más altos.

AUTOEVALUACIÓN: (59 docentes de Temuco y 41 de Concepción)

Recursos Pedagógicos: De un total de 49 puntos, la media fue de 39.3 y 39.7 puntos.

Criterios de Evaluación: De un total de 63 puntos, la media fue de 52.2 y 53.9 puntos.

HETEROEVALUACIÓN: (59 docentes de Temuco y 41 de Concepción)

Recursos Pedagógicos: De un total de 49 puntos, la media fue de 38.9 y 42.2 puntos.

Criterios de Evaluación: De un total de 63 puntos, la media fue de 54.1 y 53.4 puntos.

EVALUACIÓN DE PARES: (19 docentes de Temuco y 11 de Concepción)

La Organización del Aula: De un máximo de 77 puntos, la media fue de 72.8 y 66.8 puntos.

Recursos Pedagógicos: De un total de 49 puntos, la media fue de 42.4 y 38.6 puntos.

EVALUACIÓN REALIZADA POR LOS ALUMNOS: (5° E.B. – 4° E.M.) a 39 docentes de Temuco y 27 de Concepción)

La Organización del Aula: De un máximo de 70 puntos, la media fue de 55.9 y 52.7 puntos

Recursos Pedagógicos: De un total de 42 puntos, la media fue de 26.4 y 25.4 puntos.

Criterios de Evaluación: De un total de 49, la media fue de 37.1 y 34.3 puntos.

Relación Profesor-Alumno: De un total de 70 puntos, la media fue de 56.2 y 52.1 puntos.

D) Comparación de puntajes totales de desempeño global docente por niveles de enseñanza y colegios, más altos.

Prekinder a 4° Educación General Básica Colegio de Temuco.

Heteroevaluación: De un máximo logrado de 436 puntos, la media fue de 401 puntos.

5° E. Básica a 4° E. Media Colegio de Temuco.

Evaluación de Alumnos: De un máximo logrado de 252 puntos, la media fue de 208 puntos.

Prekinder a 4° E. Básica Colegio de Concepción.

Evaluación de Alumnos: De un máximo logrado de 331 puntos, la media fue de 289 puntos.

5° Año Educación General Básica a 4° Año Enseñanza Media Colegio de Concepción.

Heteroevaluación: De un máximo logrado de 437 puntos, la media fue de 336 puntos.

E) Posición de los docentes de acuerdo a su desempeño global, según los percentiles P₅, P₉₀, P₉₅ (Sólo se comparan los dos últimos).

AUTOEVALUACIÓN (100 docentes)

El 88% de los docentes está en el P₉₀ con una media de 363, de un puntaje esperado de 406 puntos.

El 7% de los docentes esta en el P₉₅ con una media de 398, de un puntaje esperado de 406 puntos.

HETEROEVALUACIÓN (100 docentes)

El 89% de los docentes está en el P₉₀ con una media de 396, de un puntaje esperado de 441 puntos.

El 6% de los docentes está en el P₉₅ con una media de 435, de un puntaje esperado de 441 puntos.

EVALUACIÓN DE PARES (30 Docentes)

El 86,7% docentes están en el P₉₀ con una media de 309 puntos, de un puntaje esperado de 343 puntos

El 100% de los docentes están en el P₉₅ con una media de 341, de un puntaje esperado de 343 puntos.

EVALUACIÓN POR LOS ALUMNOS (66 docentes)

El 90,9% docentes están en el P₉₀ con una media de 204 puntos, de un puntaje esperado de 273 puntos.

El 4,5% de los docentes están en el P₉₅ con una media de 250, de un puntaje esperado de 273 puntos.

Interpretación de Resultados

Tras el análisis minucioso de la globalidad de los datos obtenidos en el proceso de evaluación de desempeño docente de los Colegios de Temuco y Concepción, respectivamente, se procedió a la búsqueda de aquellas informaciones que, interpretadas a la luz del marco teórico de la investigación, puedan ser usadas para potenciar la evaluación docente.

De los resultados obtenidos con relación a las necesidades, finalidades y prioridades de la evaluación, se puede inferir lo siguiente:

- Las afirmaciones más valoradas, sobre el 90% por parte de los docentes, respecto de la Necesidad de la Evaluación Docente, indican que ésta es imprescindible en cualquier sistema educativo, ya que el reconocimiento del trabajo del profesor exige un proceso de evaluación del mismo, pero que ésta debe ir acompañada de la evaluación global de cada Unidad Educativa.
- En lo que respecta a los Fines de la Evaluación Docente, existen cinco afirmaciones con mayor ponderación y que de acuerdo a sus porcentajes, son las siguientes: la evaluación docente aporta elementos para la autocrítica, tiende a la mejora de la enseñanza, orienta al desarrollo profesional del profesor, es un elemento clave para la mejora del centro educativo y es un aporte principal en el ascenso del profesorado:

En síntesis, se puede decir que el profesorado valora la evaluación docente como un elemento útil para la autocrítica, la mejora de la enseñanza y de desarrollo profesional. No así cuando se usa con fines sancionadores y de asignación de recursos económicos.

- En lo que respecta al **Contenido de la Evaluación** no se aprecian diferencias significativas en la auto y heteroevaluación, pero sí, en la evaluación de pares y la de los alumnos; especialmente en las competencias de la Relación Profesor – Alumno y Criterios de Evaluación.
- En relación al **posicionamiento** de los docentes según los Percentiles 90 y 95, se aprecia un buen nivel de desempeño en ambos Colegios, por cuanto un 85% de sus docentes están posicionados en el P₉₀.

Conclusiones

Tal como se señaló en su oportunidad, la investigación realizada abordó uno de los temas emergentes de la problemática educativa actual, como es la evaluación docente.

Tanta importancia ha tenido la Evaluación Docente, que ahora en todos los niveles de Enseñanza, es decir, a nivel Parvulario, Básico, Medio y Universitario, se están implementando Sistemas de Evaluación de Desempeño Docente.

Se está conciente que llegó el tiempo de “rendir cuentas” y los docentes, paulatinamente, lo asumen e internalizan como algo normal en sus Prácticas Pedagógicas.

En este contexto y con los resultados del estudio, se pueden extraer algunas conclusiones que permiten dar respuesta a los objetivos, corroborar la veracidad o falsedad de las hipótesis planteadas en la investigación, y orientar el trabajo posterior con relación a la toma de decisiones sobre una propuesta institucional acerca de la Evaluación de Desempeño Docente.

1. La existencia de una cultura evaluativo apropiada, evitaría la reticencia a la evaluación de desempeño por parte del profesorado.
2. Las evaluaciones realizadas por los alumnos y por los pares son más significativas.
3. En general, las competencias con mayor puntaje logrado corresponden a las Relaciones Interpersonales y la Metodología. Las competencias con menor puntaje logrado fueron los Recursos Pedagógicos y Criterios de Evaluación.
4. En la evaluación realizada por los Alumnos, el mayor puntaje logrado correspondió a la Metodología y el menor puntaje logrado a la Relación Profesor-Alumno y los Criterios de Evaluación.
5. En cambio, en la evaluación realizada por los Pares, el mayor puntaje logrado correspondió a las Relaciones Interpersonales y Relación Profesor-Alumno. El menor puntaje logrado lo obtuvieron los Criterios de Evaluación y La Organización del Aula.
6. Los docentes de ambos colegios tienen un buen nivel de desempeño docente, por cuanto más del 85% de ellos están posicionados en el percentil 90.
7. La competencia de mayor incidencia negativa en la evaluación de desempeño docente ha sido el Uso de los Criterios de Evaluación, por lo tanto, la calidad de la enseñanza precisa de una aplicación eficaz y eficiente de esta competencia por parte de los docentes.

Finalmente, y sobre la base a los resultados obtenidos en esta investigación, se concluye que las competencias pedagógicas que constituyen la base para establecer el perfil de desempeño de un profesor competente, tendiente a la mejora de la calidad de la enseñanza y al desarrollo profesional de los docentes, son:

- Constituirse en un profesional de la educación, lo que implica prepararse continua y sistemáticamente.
- Tener experiencia docente y estabilidad laboral, lo que permite asumir responsabilidades y desarrollarse profesionalmente.

- Comprometerse con los alumnos y sus aprendizajes.
- Propender al dominio de metodologías de enseñanza que permitan el aprendizaje de todos los estudiantes.
- Usar los Recursos Pedagógicos para facilitar el aprendizaje de los estudiantes.
- Aplicar, eficaz y eficientemente, los criterios de evaluación con los alumnos.
- Establecer una relación Profesor-Alumno de respeto, comprensión y apoyo.
- Establecer Relaciones Interpersonales que creen un clima organizacional sano y un ambiente grato, facilitando así el trabajo con colegas y padres.
- Cultivar valores cristianos y éticos que permitan formar integralmente a los estudiantes.

Luego, considerando que la evaluación de desempeño docente es un tema que recién se está tratando en forma sistemática en el contexto educacional chileno, los resultados obtenidos en esta investigación tendrán implicancias teóricas y prácticas, por cuanto servirán como referentes para determinar un Sistema de Evaluación de Desempeño Docente que pueda ser aplicado a cualquier tipo de colegio. Además, permitirán precisar aquellos comportamientos de los profesores a través de los cuales se manifiestan como docentes competentes.

Por otra parte, como en nuestro sistema educativo no existen experiencias formales de evaluación de desempeño en los niveles básica y media, sino situaciones aisladas, estos resultados han corroborado la metodología empleada y, por lo tanto, están dadas las fases o etapas de cómo llevar a cabo una evaluación de desempeño docente y las bases para ir generando una cultura evaluativa apropiada.

En esta forma, la educación particular confesional presenta este aporte a la implementación de un Sistema de Evaluación de Desempeño, a partir de una investigación, consecuente con el perfil docente que se indica, con el propósito de consolidar una cultura evaluativa apropiada en los centros educativos y tendiente a la mejora de la calidad de la enseñanza y del desempeño profesional de quienes ejercen y aman la docencia.

BIBLIOGRAFÍA

- AHUMADA, P. (1994). *Evaluación de la Eficiencia Docente*. Chile, Ediciones Universitarias de Valparaíso. UCV.
- ARANCIBIA V., et al. (2000). *Manual de Psicología Educacional*. Chile. Ediciones. Universidad Católica de Chile. 2ª Edición.
- ESCAMILLA, A.; LLANOS, E. (1995). *La Evaluación del Aprendizaje y de la Enseñanza en el Aula*. Zaragoza, España: Luis Vives.
- HERNÁNDEZ, R. et al. (1991). *Metodología de la Investigación*. México, McGraw-Hill.
- SANTOS GUERRA, M.A. (2001). *Principios y Procedimientos de una Evaluación Alternativa del Aprendizaje*. Viña del Mar, Chile, XV Jornadas de Evaluación en la Educación Superior. UCV.
- VALDÉS, H. (2002). *La Evaluación del Desempeño Docente*. Santiago de Chile, MINEDUC. Ponencia Seminario Internacional "Profesionalismo Docente y Calidad de la Educación".