

ALGUNAS REFLEXIONES Y PROPUESTAS EN RELACIÓN A LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE UNIVERSITARIO

Pedro Ahumada Acevedo¹

Abstract

Performance assessment of a university professor is the central subject of these reflections. The discussion of the context or scenery where this complex process must be carried out constitute one of the first features which are taken into account and after which the possible barriers to be overcome are indicated, when trying to introduce an evaluation proposition of this extent. The 'performance assessment' constructo is clarified, pointing out precisely the favorable effects for the institution which is carrying it out as well as for the community in which it is inserted and, above all, for the main actors: teachers and students. The reflections end with a proposition in which the principles that should be taken into account for resulting in a successful intervention are enumerated.

Resumen

La evaluación del desempeño de un docente universitario constituye el tema central de estas reflexiones. El análisis del contexto o escenario donde debe realizarse este complejo proceso constituye uno de los primeros aspectos que se abordan y tras los cuales se señalan las posibles barreras que habría que superar al intentar introducir una propuesta evaluativa de esta magnitud. Se clarifica el constructo "evaluación del desempeño" señalándose con precisión los efectos

¹ Magister en Educación, Universidad Católica de Valparaíso, Chile. E-mail: pahumada@ucv.cl.
Homenaje póstumo a quien formara parte del Equipo Fundador del Programa de Magister en Educación de la Universidad de la Frontera y falleciera repentinamente el 3 de Septiembre de 2005.

favorables tanto para la institución que la realiza, como para la comunidad en que está inserta y, sobre todo, para los actores principales: profesores y estudiantes. Las reflexiones finalizan con una propuesta en que se enumeran los principios que habría que considerar para que esta intervención pueda resultar exitosa.

A modo de introducción

Una de las preocupaciones que se suscitan cuando se trata de analizar determinadas situaciones de índole educativa, es el hecho de iniciar de inmediato su abordaje desde una perspectiva evaluativa. La interrogante natural que ésto genera es ¿por qué se llega a la evaluación de un sujeto o de un proceso sin antes dilucidar las razones que nos conducen a comprobar sus deficiencias o potencialidades? Si bien es cierto, que este primer cuestionamiento produce un natural retardo en abordar inmediatamente estas reflexiones parece necesario hacerlo, sobre todo que se trata nada menos que del desempeño de un docente universitario. Es decir, estamos refiriéndonos a un “sujeto” profesor y a la realización de uno de los “procesos” más importantes que efectúa la enseñanza o docencia.

Debemos reconocer que ha sido tradición en nuestros países que los requisitos exigidos para seleccionar un académico universitario es el dominio del ámbito de su especialidad o porque se le reconoce su excelencia profesional. En otros términos, la mayoría de ellos son distinguidos profesionales a los que se destina a cumplir una nueva función para la cual se supone debieran contar con una formación o preparación previa. Continúa existiendo el supuesto que en la medida que se conoce y domina una disciplina resultará fácil el poder trasmitirla o enseñarla.

Sin embargo, esta visión tradicional y aparentemente errónea estaría variando sustancialmente, ya que las exigencias de los usuarios por recibir una formación de

calidad y el creciente interés de los organismos que la financian porque la institución formadora demuestre una mejor utilización de los recursos económicos que recibe, ha llevado a éstas a preocuparse por la calidad del servicio de enseñanza que brindan a sus estudiantes.

Existen muchos escritos y documentos que hacen mención a las funciones y responsabilidades de un académico universitario; sin embargo, éstos suelen soslayar aquellas tareas o acciones que se refieren específicamente a la función docente. Predominan en esos discursos una preocupación por la función investigativa que éstos deban realizar bajo el lema de que “la investigación nutre a la docencia” transformándose ésta en una función imprescindible y prioritaria de las instituciones formadoras. No es necesario hacer mayor hincapié en este punto, ya que resulta por todos conocidos, que esta función es hoy la que recibe el mayor número de “grants” y que llena de prestigio a aquellos que ganan proyectos y a la vez de alabanzas de sus superiores por proveer fondos adicionales a las siempre alicaídas arcas presupuestarias de nuestras instituciones universitarias. Si bien es cierto que con lo dicho no pretendemos negar la importancia de la investigación, sólo se intenta llamar la atención sobre el desequilibrio existente entre ambas funciones que un académico universitario debe obligadamente asumir. Toda vez que ya se escucha la frase contraria que expresa “la investigación está distorsionando la docencia”. Esta crítica proviene principalmente de los estudiantes que sienten la ausencia de sus profesores ya que éstos por otorgar una mayor prioridad a sus investigaciones se alejan cada vez más de las aulas para poder cumplir con los naturales compromisos externos que exigen las labores de desarrollo de un proyecto de investigación, como asistencia a congresos, “stages” o permanencias en el extranjero, y con los compromisos internos de orden administrativo como elaboración de informes, rendición de cuentas, búsqueda de pro formas para la adquisición de equipos, etc.

Sin embargo, resulta estimulante comprobar que lentamente se está imponiendo en nuestras instituciones de Educación Superior un enfoque de formación integral de los académicos que incluye como parte fundamental la formación en la docencia. Se ha ido creando conciencia de que no sólo basta en un profesor un conocimiento acabado de la disciplina, sino que importa el modo en que éste intenta hacerla aprender por sus alumnos. Hoy se asume que ser docente es estar preparado para ejercer una profesión diferente a la que el profesional ya posee y que éste debe asumir una serie de tareas complejas, difíciles y desafiantes que lo obligan a un entrenamiento o capacitación antes de ejercer esta función académica. Resulta imprescindible que, por lo menos, conozca formas metodológicas que faciliten al estudiante su aproximación al conocimiento y procedimientos evaluativos que permitan comprobar su logro. Por ende, “aprender a enseñar” resulta ser una tarea compleja que exige al profesor novato conocer una serie de estrategias y procedimientos didácticos que permitan desarrollar un proceso exitoso de aproximación al conocimiento en sus aprendices.

Esta aparente exigencia formadora ha conducido a la proliferación de Programas de Capacitación o Perfeccionamiento Docente y hoy es posible comprobar que la mayoría de las instituciones universitarias, tanto públicas como privadas, comienzan a ofrecer a sus académicos Diplomados y Maestrías en “Docencia Superior”, lo que puede ser un buen indicador del reconocimiento de la importancia que está alcanzando la labor docente de un académico universitario. Si bien es cierto, que todavía dicho proceso formador queda supeditado al voluntarismo del docente de aceptar o no este ofrecimiento de formación.

La diversidad de asignaturas o módulos propuestos así como la extensión de dichos Programas de Formación demuestra aún una falta de claridad sobre qué debe “conocer o saber hacer” un académico que opta o se le asignan funciones docentes. La preocupación por llegar a un consenso curricular la conocemos a través de los

innumerables eventos que han tenido como eje central la Didáctica en las instituciones de Educación Superior.

Un segundo punto en estas reflexiones tiene relación con las naturales reacciones que suscita la realización de un proceso de evaluación. No voy a señalar las razones que justifican la necesidad de realizar procesos de evaluación, en primer lugar, porque éste es hoy un proceso mayoritariamente aceptado y mediante el cual se ha ido generando una creciente cultura evaluativa en nuestras instituciones de Educación Superior que resulta evidente e indesmentible. Los procesos de Licenciamiento destinados a calificar si una institución cumple con las condiciones mínimas para formar a determinados profesionales y los procesos de Acreditación que garantizan la calidad con que estas instituciones los están formando, han conducido a procesos sistemáticos y rigurosos de auto evaluación y a aceptar el proceso evaluativo como necesario para un aseguramiento de la calidad de cualquier centro formador.

A los naturales síntomas de evasión y escepticismo de las personas frente a la Evaluación, se suman los argumentos de que se trata de procesos coercitivos, autoritarios e impuestos que invalidan la intencionalidad de mejora u optimización de los diferentes procesos a los cuales suele estar dirigida. Al planteamiento anterior se agrega la crítica al empleo que se pueda hacer de los resultados o informes y de las desviaciones que pueden sufrir éstos con las naturales consecuencias para las personas involucradas. Este proceso de desnaturalización de la evaluación sólo puede superarse con un proceso transparente en sus propósitos y que cuente con la efectiva participación de los involucrados.

Era necesario revisar estas situaciones antes de referirse a una evaluación del desempeño de una profesión si no se aclara primero a qué profesión nos estamos

refiriendo y, en segundo lugar, por qué se considera oportuno someterla a un proceso evaluador.

De la evaluación del desempeño docente ...

Para referirse a una temática evaluativa relativamente nueva en el campo educativo, pero antigua en el ámbito empresarial, se hace necesario, en primer lugar, analizar el constructo “evaluación del desempeño” para luego contextualizar históricamente la forma y los propósitos en que se introdujo en nuestro ámbito educacional.

También será importante plantear las razones que llevan a que hoy existan partidarios acérrimos de su incorporación a nuestra cultura evaluativa y contradictores a ultranza que piensan en las graves consecuencias que ello implica.

Estos planteamientos preliminares constituirán los puntos centrales de estas reflexiones,

La sinonimia conceptual existente relacionada con evaluación del desempeño nos conduce a una serie de descriptores y referenciales como: evaluación de seguimiento, evaluación de personal, evaluación de competencias, evaluación de estándares de desempeño, evaluación de rendimiento, etc., lo que nos lleva a concluir que se trata de un concepto polivalente y polisémico.

Por otra parte, al examinar el devenir histórico de la investigación educativa de los últimos cincuenta años, podemos notar un vuelco importante en el ámbito de la problemática docente ya que ésta no es analizada sólo desde una perspectiva de la enseñanza dada por un profesor, sino que aparece orientada hacia la consecución de los aprendizajes por parte de los alumnos. Este punto es crucial para este análisis ya

que si seguimos pensando en el profesor como un profesional exclusivamente de la enseñanza podríamos fácilmente distorsionar la evaluación de su desempeño y podríamos retroceder a conceptos de “eficiencia docente” muy de moda en la década del 50 del siglo recién pasado. Tenemos que visualizar al docente como un “profesional del aprendizaje” lo que complica aún más el llegar a tener claridad sobre su desempeño. Es necesario recordar que el docente no es un profesional que pueda ejercer independientemente, como otros profesionales de la Medicina o del Derecho, sino que se trata de un profesional de alguna manera “colegiado”, es decir, que actúa en un espacio específico como son las instituciones educacionales. Este marco institucional, sin lugar a dudas, limita al docente en el desarrollo de funciones aparentemente autónomas, ya que debe enmarcarse en un proyecto educativo determinado y en un proceso de gestión específico normado la mayoría de las veces desde el exterior y que procura homogeneizar un sistema nacional que sea válido para todas nuestras instituciones de Educación Superior. Por otra parte, el hacer referencia a los profesionales de la Medicina y el Derecho es porque éstos tienen sus propias instancias internas de evaluación y control y, además, porque disponen de un cliente directo, quien los ratifica por las evidencias inmediatas de la calidad del servicio prestado, es decir, la evaluación está presente en cada desempeño específico.

De los requerimientos y condiciones de una evaluación del desempeño

De todas las concepciones sobre el significado de una evaluación de desempeño, la más simple es aquella que lo reconoce como “un sistema de apreciación del desenvolvimiento de una persona, en un cargo y la determinación de su potencial de desarrollo”. Sin lugar a dudas, se trata de un proceso que permite estimar y juzgar el valor, la excelencia o las cualidades o el status de dicha persona, y por ende, se constituye en una técnica de dirección imprescindible en cualquier

proceso administrativo o de gestión de una institución, independientemente del carácter que ésta tenga.

Mediante la evaluación del desempeño, se ha procurado cumplir con una diversidad de propósitos, desde la supervisión del recurso humano hasta conocer el nivel de integración de las personas a su institución, además de otros aspectos como satisfacción y eficiencia en el cargo que ocupa en la organización, grado de aprovechamiento de su potencial y nivel de motivación con las funciones que realiza.

Independientemente de los propósitos anteriormente enumerados, la evaluación del desempeño ha significado, al interior de las instituciones, lograr objetivos intermedios como:

- Mejorar la vinculación de la persona con el cargo y posición que ocupa en la institución.
- Mantener un sistema de incentivos para valorar el buen desempeño.
- Mejorar la relación entre superiores y subordinados.
- Establecer un sistema de promociones, ascensos, transferencias.
- Estimular un auto perfeccionamiento del personal.
- Estimular una mayor productividad en la institución.
- Establecer patrones o estándares de desempeño al interior de la institución. etc.

La responsabilidad para la verificación, medición y seguimiento de este desempeño laboral se ha entregado a organizaciones externas especializadas, o a algún departamento o sección centralizada al interior de la institución o a un Comité “ad hoc” creado para desarrollar en forma temporal o permanente dicha función evaluativa. También ha primado un esquema organizacional de carácter lineal, es decir han sido los jefes quienes han evaluado a sus subordinados, actuando muchas

veces dichas autoridades asesoradas por un organismo técnico externo o interno. También se ha intentado tímidamente incorporar procesos de auto evaluación, aunque siempre con el temor del subjetivismo y de las naturales distorsiones personales producto de los diferentes puntos de vista que pueden tener los sujetos evaluados.

En todo caso, es importante reconocer que este proceso no puede constituir ni transformarse en un fin en sí mismo sino que sólo es un instrumento medio o herramienta que sirva para optimizar los resultados de una institución.

Los beneficios que se han logrado con las distintas experiencias de evaluación de desempeño han sido evidencias de que este proceso bien diseñado, implementado y desarrollado conlleva a una satisfacción no sólo de las personas que forman parte de la institución, sino que toda la institución se beneficia e incluso se generan beneficios que repercuten en la comunidad en que está inserta la institución universitaria.

A modo de ejemplo podríamos señalar algunos de estos beneficios, ya sean éstos a corto, mediano o largo plazo.

A nivel de las docentes:

- Conocer los aspectos de su comportamiento y desempeño que la institución mayormente valoriza.
- Conocer las expectativas de los directivos con respecto al desempeño de cada persona.
- Conocer las posibilidades de perfeccionamiento que permitan mejorar las debilidades en su trabajo.

- Tener la oportunidad de realizar una autoevaluación y autocrítica de la labor que cada uno realiza.
- Estimular las posibilidades de trabajo en equipo.
- Atender con prontitud los problemas y conflictos que se presentan.

A nivel de los directivos:

- Contar con una serie de criterios explícitos que permitan neutralizar en parte la subjetividad para evaluar a los docentes.
- Tomar medidas inmediatas que permitan superar los problemas y conflictos suscitados.
- Alcanzar una mejor nivel de comunicación con el profesorado al hacerles comprender la necesidad de un proceso evaluativo sistemático y permanente de su accionar al interior de la institución.
- Planificar y organizar mejor las formas de funcionamiento de las Unidades a su cargo.

A nivel de la institución:

- Evaluar el potencial humano de los docentes a fin de definir el grado de contribución de cada una de éstos a los fines de la institución.
- Identificar las necesidades de capacitación y perfeccionamiento de cada uno de los miembros de la institución.
- Permitir el crecimiento y desarrollo personal de todos los profesores que están en la institución.
- Señalar con claridad los deberes, obligaciones y derechos de los académicos al interior de cada institución.
- Consultar la opinión de todos los estamentos al momento de realizar innovaciones o cambios al interior de la institución.

A nivel de la comunidad:

- Reconocer la seriedad y responsabilidad con que trabaja la institución universitaria.
- Informarse sobre las fortalezas que caracterizan a una determinada institución universitaria.
- Informarse de la idoneidad y calidad de los académicos que en ella laboran.

Algunas de las barreras que habría que levantar.....

Estos ejemplos de beneficios permiten concluir que no deberían existir razones que motivaran a las personas para oponerse a un sistema de evaluación del desempeño, sin embargo quisiera detenerme a analizar algunas de las barreras que impiden la transparencia de este complejo proceso evaluativo y que, por ende, suscitan las consabidas críticas de sus opositores.

Quizás una de las dificultades mayores que presenta este proceso evaluativo es aquel que tiene relación con la conducta profesional de los evaluadores como de los evaluados, celos y prejuicios que afloran con suma facilidad. El evaluador del desempeño docente debe necesariamente ser una persona especializada en el campo de la docencia superior ya que debe estar en conocimiento de la existencia de diferentes modelos pedagógicos y didácticos y, de esta forma, desprenderse de estereotipos y concepciones prejuiciados que le permitan de antemano descalificar determinadas formas de trabajo en el aula. Sin embargo, no se puede soslayar que si se va a evaluar el dominio de lo disciplinario o el manejo de estrategias asociadas con la enseñanza de una determinada disciplina, el evaluador debe ser una persona del ámbito del evaluado, única forma de garantizar sus posibles críticas.

Algunas de estas barreras podrían levantarse si existe un especial cuidado en los aspectos metodológicos del proceso, como por ejemplo, plantear claramente su intencionalidad y los indicadores, criterios o estándares de desempeño que se considerarán como referentes. Por otra parte, la idoneidad de los evaluadores favorecerá la transparencia de la evaluación, ya que, las personas que se han especializado en la temática evaluativa probablemente debieran estar al tanto de las implicancias éticas y de poder que están presentes en todo proceso evaluativo.

De la evaluación del desempeño de un docente universitario.

Si bien es cierto que nos hemos referido en forma genérica a una “evaluación de desempeño”, tenemos que centrar nuestro enfoque en una evaluación del desempeño de un docente universitario. Al llegar a este nivel aparecen ciertas características de la institución universitaria y de los docentes, en particular, que hacen mayormente engorrosa la introducción de un sistema que concite una aceptación mayoritaria y un consenso sobre la necesidad de realizarla.

Lo primero es que los docentes universitarios se resisten a ser evaluados, por razones muy diferentes, pero es un hecho que la mayoría de estas causales provienen de una desinformación o una información distorsionada sobre los reales propósitos de la evaluación. Las especulaciones, creencias y suposiciones erróneas sobre el real valor de este proceso evaluador van en tal aumento, que generan resistencias colegiadas de parte de las organizaciones sindicales, que cree que su deber es oponerse de cualquier forma a su realización. Los docentes universitarios, orgullosos de la autonomía de cátedra y en conocimiento de los esfuerzos personales realizados para lograr un crecimiento profesional, sienten que se estaría poniendo en peligro su supervivencia laboral y profesional y que se podría, incluso, con sus resultados, llegar a una desacreditación académica frente a los estudiantes. Una forma de superar este impedimento es mediante el conocimiento, análisis y debate

de la acción evaluadora ya que de esta manera se favorecerá la aceptación de los docentes, sobre todo si se entrega de parte de la autoridad las garantías suficientes frente a este proceso aparentemente invasivo del ámbito profesional de cada docente.

No hay que olvidar que en toda evaluación que afecte a las personas, estará siempre presente el dilema ético sobre el derecho a la privacidad y el deber público de conocer lo que sucede en una institución que ocupa financiamiento del Estado o que “cobra” a sus clientes por sus servicios. En síntesis, resulta difícil conciliar la preservación de la privacidad de la acción de un docente con el derecho y necesidad que los estudiantes conozcan la efectividad de la misma. Este problema nos recuerda lo que hemos expresado anteriormente, el docente es un profesional del aprendizaje y por tal razón la responsabilidad en el éxito de su actividad se comparte con los alumnos, y por consiguiente, ambos debieran participar en un análisis conjunto de la calidad del proceso tanto de enseñanza como de aprendizaje.

Concordamos plenamente con Valdés (2000) cuando señala que una evaluación del desempeño docente debiera cumplir funciones de diagnóstico, instructiva, educativa y desarrolladora. Diagnóstica, porque nos permite darnos cuenta de nuestros aciertos y desaciertos en nuestras prácticas docentes, instructiva y educativa porque se vive una experiencia y vivencia personal que nos deja sus enseñanzas y desarrolladora porque nos retro alimenta y nos permite crecer como profesional de la docencia.

Otro aspecto que se cruza con las barreras anteriormente señaladas es el hecho que la mayoría de los intentos de evaluación docente apuntan sólo a determinar rendimientos o responsabilidades del docente independientemente del contexto y condiciones en que cada uno de ellos labora.

Por otra parte, la aparición de una evaluación centrada en “estándares”, destinada a determinar el grado en que el docente ha alcanzado niveles de competencia con relación a un conjunto de indicadores de calidad, validados por lo general por juicio de expertos o por muestras poco representativas de las distintas realidades en que se desarrolla la profesión docente. La discusión de este tema nos llevaría a una temática que amerita un análisis a fondo, no sólo desde el punto de vista de nuestra identidad profesional sino que comprenda las consecuencias de intentar homogenizar una profesión tan creativa y variada como la docencia.

Una estandarización educativa atenta contra una profesión en que la calidad de un docente está asociada a características que tienen que ver más con un desarrollo personal y la asunción de la importancia de una labor formadora. No podemos olvidar que la profesión docente está notoriamente influenciada por una necesidad de asumir desafíos y riesgos con una postura abierta que demuestre una autocrítica y una experimentación y creación permanente.

No debemos olvidar que el desarrollo profesional de un docente se logra mediante los cambios a través del tiempo de su conducta, conocimientos, imágenes, creencias y percepciones.

Como lo señalan varios autores, Kagan (1992) y Gossman (1992) citados por Valdés (2000), el profesor llega a ser profesional cuando opta por:

- La estructuración y búsqueda de coherencia entre el pensamiento y la teoría y la práctica y la acción reflexiva.
- La valoración crítica de su personalidad, vivencias y actitudes ante la docencia, configurando un espacio de diálogo e intercambio entre colegas y alumnos.
- La asunción de un conocimiento educativo curricular, indagado reflexivamente desde su práctica, vivida en intercambio con los restantes miembros del centro o institución universitaria.

De una propuesta que permita iniciar la evaluación del desempeño docente.

Como una forma de iniciar una discusión con una amplia participación, no sólo de los especialistas en Evaluación educativa sino de toda la comunidad docente, exponemos a continuación en forma sucinta algunos de los aspectos que habría que considerar para iniciar procesos de evaluación del desempeño docente.

1. Lo que se evalúa no es al docente propiamente tal sino su desempeño como profesional de la enseñanza y del aprendizaje.
2. El propósito principal de una evaluación de desempeño docente es la determinación de los aciertos o desaciertos de su acción didáctica, con el fin de derivar acciones de mejora que permitan superar sus imperfecciones y potenciar sus fortalezas.
3. Cualquiera evaluación del desempeño profesional tendría que considerar el campo disciplinario propio del docente.
4. Las asignaturas que cubren los docentes pueden tener carácter teórico, práctico o teórico práctico lo que amerita criterios diferenciados para emitir un juicio de evaluación sobre su desempeño.
5. Cualquier intento evaluativo no puede utilizar una sola fuente de información, lo que hace recomendable la utilización de una hetero, co o autoevaluación.
6. Cualquier intento evaluativo del desempeño docente debiera recurrir a procesos de triangulación de fuentes, diferentes momentos o diferentes instrumentos o técnicas de recopilación de información.
7. La determinación de parámetros consensuados y válidos de desempeño docente debe necesariamente realizarse con la participación de los docentes y estudiantes.
8. Aceptar que la docencia universitaria recurre mayoritariamente a dos formas didácticas: la clase expositiva y la clase participativa, lo que amerita diferenciar el desempeño de acuerdo al estilo o modalidad predominante.

9. Cualquier sistema de evaluación de desempeño exige un clima de seguridad y transparencia asegurando que los resultados no puedan volverse en contra de los docentes.
10. Cualquier intento de evaluación del desempeño docente, debe considerar aspectos asociados con la planificación, implementación, ejecución y evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje. Además, debe considerar el grado de actualización del docente en la disciplina que enseña y el dominio de nuevas formas metodológicas de acercamiento al conocimiento.
11. El desempeño docente está fuertemente asociado a características personales del docente y que tiene un fuerte asidero en los valores y actitudes que sustenta, y por consiguiente, éstas deben ser consideradas a pesar de su dificultad de ser evaluadas.
12. Rechazar intentos de evaluación masiva que intenta una homogenización de una profesión que se caracteriza por la no existencia de parámetros universalmente válidos frente a un aprendizaje mayoritariamente “individual e idiosincrásico”.

Todos los aspectos anteriormente señalados podrían formar parte de una propuesta que permitiera dar inicio a un proceso evaluativo honesto y respetuoso y generador de compromisos que apunten a mejorar el trabajo docente y en consecuencia favorecer el aprendizaje de nuestros estudiantes a fin de que reciban una mejor formación inicial en sus diferentes profesiones.

BIBLIOGRAFÍA

AHUMADA, P. (1989). *Tópicos de Evaluación en Educación*. Valparaíso: Ediciones Universitarias.

AHUMADA, P. (2003). *La Evaluación en una Concepción de Aprendizaje Significativo*. Valparaíso: Ediciones Universitarias de Valparaíso.

COLLINS, J.; BROWN, L. y NEUMAN, A. (1995). Evaluación Auténtica y Multimedia. Citado por Jan Herrington y Anthony Herrington en Higher Education, *Research and Development*, Vol. 17 N° 8, págs. 305-322.

CONDEMARÍN, M. y MEDINA, A. (2000). *Evaluación Auténtica de los Aprendizajes: Un Medio para Mejorar las Competencias en Lenguaje y Comunicación*. Santiago de Chile: Andrés Bello.

GÓMEZ, C., CASSA, L. y BONILLA H. (2001). Competencias en la Física: ¿Educación o Cultura? En: *Revista Colombiana de Física*. Vol. 33, N° 2.

MILLMAN, J. y DADDING-HAMMOND, L. (1997). *Manual para la Evaluación del Profesorado*. Madrid: La Muralla S.A.

SANTOS GUERRA, M. (1996). *Evaluar es Comprender*. Río de La Plata: Magisterio.

STUFFLEBEAM, D. y SHIRKFIELD, A.J. (1987). *Evaluación Sistemática: Guía Teoría y Práctica*. Barcelona: Paidós.

VALDÉS, H. (2000). *Evaluación del Desempeño Escolar*. México: Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del desempeño Docente.

ZABALA, A. (1995). *La Práctica Educativa. Cómo Enseñar*. Barcelona: Grao.

Artículo Recibido : 26 de Agosto de 2005

Artículo Aprobado : 28 de Octubre de 2005