

Modelo de Evaluación de desempeño para Docentes Peruanos basado en TIC

Pierre Paul Loncán Salazar¹

¹ Ingeniero de Sistemas - UNJFSC
Unidad de Post Grado de la Facultad de
Ingeniería de Sistemas e Informática - UNMSM
ploncan24@hotmail.com

José Hamblett Villegas Ortega²

² Licenciado en Computación - UNMSM
Magister en Ingeniería de Sistemas - UNMSM
MBA(c) - Universidad del Pacífico
rexuma@gmail.com

Resumen

En este artículo, se presenta un Modelo de Evaluación de Desempeño Docente en Perú basado en TIC. Es bien sabido que la evaluación del desempeño resulta ser una necesidad que toda organización debe utilizar para medir el desempeño de sus empleados y así alinear los objetivos de la organización. Existen diversos modelos de evaluación creados a partir de distintos métodos de evaluación de desempeño, los cuales podemos llegar a conocer a través de autores como Alles (2004) y Cardozo (2007). Para este tipo de evaluaciones, existe una gama de software disponible en el mercado, muchos de los cuales se basan en evaluaciones por objetivos o por competencias y ofrecen soluciones en la web. Las instituciones educativas no son ajenas a este tipo de evaluaciones. En varios países se han planteado modelos de evaluación de desempeño que buscan mejorar el rendimiento de los docentes. En Perú existe el problema de la falta de indicadores apropiados, lo cual no permite medir y comparar el desempeño de los docentes, ya que actualmente las evaluaciones son de tipo examen de admisión y esto, según varios autores, no es una verdadera evaluación de desempeño.

Palabras clave:

Educación a Distancia, evaluación, docente.

Abstract

This article presents a model for assessing teacher performance based on ICTs in Peru. It is well known that performance appraisal is a necessity that every organization should use to measure employee performance and thus align the objectives of the organization. Various assessment models created from different methods of performance evaluation, which can come to know through authors such as Alles (2004) and Cardozo (2007). For this type of evaluation is a range of software available on the market, many of which are based on assessments by objectives or competencies and offer solutions on the web. Educational institutions are not immune to this type of evaluation. Several countries have raised performance assessment models that seek to improve the performance of teachers. In Peru there is a problem of lack of appropriate indicators, which is not possible to measure and compare the performance of teachers and evaluations are currently entrance exam type and this, according to several authors, is not a true assessment of performance.

Keywords:

Distance Education, assessment, teacher.

Introducción

La educación es el proceso multidireccional mediante el cual se transmiten: conocimientos, valores, costumbres y formas de actuar (Berger, 2007, p. 7).

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

Con el fin de medir el desempeño de los docentes y constatar que efectivamente se están alcanzando los objetivos educativos planteados, es necesario realizar periódicamente evaluaciones a estos profesores (Reis, 2007, p. 5). Sin embargo, la realidad demuestra que no siempre la tarea de evaluar es simple de realizar, ya que puede caerse en la subjetividad, alejándose de la objetividad del resultado esperado (Alles, 2004, p. 29).

Por ello, existen toda clase de métodos de evaluación de desempeño que pretenden, desde distintos enfoques, tratar de obtener resultados que ayuden a mejorar la educación en sus distintos aspectos (Alles, 2004, pp. 32-35).

Hoy, la tecnología ha abarcado muchas áreas, entre las cuales se encuentra la educación. El vínculo formado, tecnología-educación ha hecho que ambas evolucionen según los avances tecnológicos y nuevos usos del primero vs las necesidades y nuevos modelos del segundo. El proceso de enseñanza-aprendizaje ya no está restringido a un aula con un grupo de estudiantes y un docente, todos ubicados físicamente en un mismo lugar. Ahora, es posible, a través de la tecnología, enlazar virtualmente a distintos participantes heterogéneos, permitiendo de este modo mejorar su nivel de aprendizaje al compartir conocimientos y experiencias en grupo (Gómez & Lao, 2005, pp. 86-89).

Ante lo dicho previamente y viendo la realidad del entorno educativo en Perú, surge para el autor el deseo de brindar, con este trabajo de investigación, una herramienta que pueda servir de base para medir el desempeño de los docentes peruanos y con ello permitirle a las entidades involucradas en el ámbito educativo, el poder realizar las regulaciones y gestiones apropiadas que permitan mejorar la calidad del desempeño docente.

El resto de este artículo está organizado de la siguiente manera. En la sección 2, se mencionan trabajos previos relacionados con el tema de investigación. La sección 3 trata sobre los hallazgos relacionados con el problema de la investigación. La sección 4 responde a la pregunta ¿Para qué sirve la evaluación de desempeño? La sección 5 trata sobre la relación entre la estrategia de la organización y el desempeño. La sesión 6 menciona los modelos de evaluación de desempeño en otros países. La sección 7 muestra el Modelo Propuesto, su descripción general y detallada. La sección 8 trata sobre la discusión del trabajo de investigación. Finalmente, la sección 9 da a conocer las conclusiones a las que se ha llegado hasta el momento en este trabajo de investigación.

Conclusiones

Una Evaluación de Desempeño Basada en la Administración por Objetivos sobre un entorno web resultaría ser la más adecuada, esto debido al hecho de que según lo encontrado, a las organizaciones les interesa evaluar a sus empleados de tal forma que los objetivos de dichos empleados estén alineados a los objetivos de la organización a través de un continuo proceso de realimentación, todo esto sobre un sistema de información que les permita administrar y evaluar el desempeño de sus empleados en forma más rápida, eficiente y económica sin preocuparse de la ubicación geográfica del individuo.

Referencias

- [1] Alles, M. (2004). *Desempeño por Competencias. Evaluación de 360°*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A.

- 
- [2] Barnett, L., et. al. (2003). Motivación, tratamiento de la diversidad y rendimiento académico. El aprendizaje cooperativo. Caracas, Venezuela: Editorial Laboratorio Educativo.
- [3] Berger, K (2007). Psicología del desarrollo: infancia y adolescencia (7° ed.). Madrid, España: Editorial Médica Panamericana.
- [4] Cárdenas, A. (s.f.). Testimoniales SIIGO. Recuperado el 21 de Febrero de 2011, de <http://www.siigo.com/docs/SysWebSite.aspx?Portal=2>
- [5] Cardozo, H. (2007). Gestión empresarial del sector solidario. Bogotá, Colombia: ECOE Ediciones.
- [6] Dessler, G. (2004) Administración de recursos humanos: enfoque latinoamericano. México: Pearson Education.
- [7] Gavilán, P. (2009). Aprendizaje cooperativo. Papel del conflicto socio cognitivo en el desarrollo intelectual. Consecuencias pedagógicas. Revista Española de Pedagogía, (242), 131-148.
- [8] Gómez, M.& Lao, J. (2005). La dinámica del proceso docente educativo en la educación superior, con el empleo de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Revista Pedagogía Universitaria, 10(5), 83-96
- [9] González, A. (2006). Métodos de compensación basados en competencias. Barranquilla: Ediciones Uninorte.
- [10] González, M. (2006). Mundo de unos y ceros en la gerencia empresarial. Recuperado el 21 de Febrero de 2011, de <http://www.eumed.net/libros/2006a/mga-01/>
- [11] González, R. (2005). Nuevas Tecnologías Aplicadas a la Gestión de los Recursos Humanos. España: Ideaspropias.
- [12] Guba, E. G. y Lincoln. Y. S. (1989): Fourth Generation Evaluation. Londres, Inglaterra: SAGE Publications
- [13] Izquierdo, B. (2008). De la evaluación clásica a la evaluación pluralista. Criterios para clasificar los distintos tipos de evaluación. EMPIRIA: Revista de Metodología de Ciencias Sociales, 16, 115-134.
- [14] Izquierdo, J.& Pardo, M. (2007). Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) en la Gestión Académica del Proceso Docente Educativo en la Educación Superior. Pedagogía Universitaria, 12(1), 58-68.
- [15] Krathwohl, D. R. (2002). A Revision of Bloom's Taxonomy: An Overview. Theory Into Practice, 41(4), 212
- [16] Lyster, S. & Anne, A. (2006). 199 Pre-Written Employee Performance Appraisals: The Complete Guide to Successful Employee Evaluations And Documentation. Florida, Estados Unidos: Atlantic Publishing Company.
- [17] Marzano, R. & Kendall, J. (2007). The New Taxonomy of Educational Objectives (2da ed.). California: Corwin Press.
- [18] Montenegro, I.A. (2007). Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, Modelos e Instrumentos. Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- [19] Montes I, I. (2006). ¿Es posible tomar buenas decisiones con información poco relevante?: El caso de la evaluación de profesores. Lima: Signo Educativo.
- [20] Piaget, J. (1983). La psicología de la inteligencia. Barcelona, España: Crítica.
- [21] Patton, M. Q. (1990). Qualitative evaluation and research methods (2nd Edition). Londres, Inglaterra: SAGE Publications.

- 
- [22] Reis, P. (2007). Evaluación de Desempeño. Madrid, España: Verlag Dashöfer Ediciones Profesionales, S. L. U.
- [23] Rivero J., et. al. (2003). Propuesta: Nueva Docencia en el Perú. Lima: Ministerio de Educación.
- [24] Rodríguez, J. (2004). El modelo de gestión de recursos humanos. Barcelona, España: Editorial UOC.
- [25] Rosales, C. (2003). Criterios para una evaluación formativa: objetivos, contenido, profesor, aprendizaje, Recursos. Madrid, España: Narcea, S. A. de Ediciones.
- [26] Saavedra R., M. (2001). Evaluación del Aprendizaje Conceptos y Técnicas. México: Editorial Pax.
- [27] Saravia L. & López de Castilla, M. (2008). La Evaluación del Desempeño Docente. Perú, una Experiencia en Construcción. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 1 (2), 76-91.
- [28] Valdés H. (2000). Evaluación del Desempeño Docente. Ponencia presentada en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente realizado en la Ciudad de México del 23 al 25 de mayo de 2000. Recuperado el 24 de Noviembre de 2010, de <http://www.oei.es/de/rifad01.htm>