

MANUAL DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN “Dr. Raúl Peña”

Normativas e Instrumentos de evaluación de desempeño

Asunción, octubre/2014



FICHA TÉCNICA

Mg. María Victoria Zavala Saucedo, Encargada de Despacho
Directora General

Lic. Myriam Segovia, Encargada de Despacho
Directora Académica

Lic. Lorena Samaniego, Encargado de Despacho
Directora de Recursos Humanos

CP. Víctor Núñez
Dirección de Administración y Finanzas

Lic. Laura Zayas,
Directora de Investigación

Lic. Mara Barraza, Coordinadora
Dirección de Extensión

Adolfo Centurión
Secretario General

Elaboración y ajuste técnico

Mg. Oscar Larriera Ayala

Agosto de 2014

INDICE

Introducción.....	4
Visión, misión y valores institucionales.....	5
I. Marco legal, político y administrativo.....	6
1.1 La Constitución Nacional.....	6
1.2 Ley N° 1264 General de la Educación.....	6
1.3 Ley 2072/03 de creación de la ANEAES.....	7
1.4 La Ley N° 4995/13 de Educación Superior.....	7
1.5 Plan Estratégico Institucional 2013 – 2016.....	8
II. MARCO CONCEPTUAL.....	8
2.1 Características del buen docente.....	8
2.2 Evaluación.....	9
2.3 Desempeño.....	9
2.4 Evaluación del desempeño.....	10
2.5 Evaluación del desempeño docente.....	11
III. MECANISMO Y PROCEDIMIENTO.....	11
3.1 Carácter de la evaluación de desempeño.....	11
3.2 Personal sujeto a evaluación.....	12
3.3 Dimensiones a ser evaluadas.....	12
3.4 Indicadores de los instrumentos de evaluación de desempeño.....	13
3.5 Escala de ponderación de los Instrumentos.....	14
3.6 Categorías de desempeño.....	14
4. Entrega de resultado de las evaluaciones.....	15
5. Consecuencias o implicancias de la evaluación de desempeño.....	15
Bibliografía consultada.....	16
ANEXO.....	17

INTRODUCCIÓN

El Instituto Superior de Educación “Dr. Raúl Peña” es una institución de referencia nacional en la formación de docentes que apuesta al mejoramiento de la calidad de la educación para brindar un mejor servicio a la sociedad paraguaya.

Uno de los factores claves para mejorar la calidad educativa es contar con docentes competentes, preparados y con *óptimo desempeño* que facilite el cumplimiento eficiente de la misión y visión institucional.

Para conocer y valorar el desempeño de los docentes es necesario contar con informaciones certeras y fiables para comprobar en qué medida se van logrando las metas y los propósitos institucionales. Para el efecto es necesario contar con un documento orientador que dirijan y regulen la implementación sistemática de la evaluación del desempeño de los docentes de la institución.

En ese sentido se presenta el Manual de Evaluación del Desempeño del Personal Docente contiene los aspectos conceptuales, las dimensiones a ser evaluadas, las categorías de desempeño y todo lo relacionado a los procedimientos de aplicación, procesamientos y entrega de los resultados a los docentes evaluados. En el anexo de este documento se presentan los instrumentos de evaluación de desempeño a utilizarse.

Es importante destacar que los instrumentos de la evaluación de desempeño han pasado por un proceso de implementación experimental durante el segundo semestre del año dos mil trece. Con esta implementación se ha logrado la construcción participativa de los mismos con una fuerte socialización y concienciación de la importancia e impacto del establecimiento del sistema de evaluación del desempeño docente en la institución.

VISIÓN, MISIÓN Y VALORES INSTITUCIONALES

VISIÓN

El Instituto Superior de Educación “Dr. Raúl Peña” es una institución líder en la construcción y/o validación de innovaciones educativas, con un enfoque personalista, ético e integrador, conocido por su excelencia académica a nivel nacional, regional y mundial.

MISIÓN

El Instituto Superior de Educación “Dr. Raúl Peña” como institución de educación superior asume la Misión de:

Formar profesionales de la educación altamente calificados, acorde con las necesidades socioculturales y las exigencias éticas; realizar investigaciones y programas de extensión, implementando las políticas educativas nacionales, en concordancia con las regionales y mundiales.

VALORES INSTITUCIONALES

- Compromiso
- Solidaridad

I. MARCO LEGAL, POLÍTICO Y ADMINISTRATIVO

1.1 La Constitución Nacional

En la parte I de la Constitución Nacional se contemplan las Declaraciones fundamentales, de los derechos, deberes y de las garantías. En el capítulo VII de este apartado se aborda lo relacionado a la educación y a la cultura (artículos 73 al 85).

En lo que respecta a la Educación Superior, el Artículo 79 establece *“que la finalidad principal de las Universidades y de los Institutos Superiores serán la formación profesional superior, la investigación científica y la tecnológica, así como la extensión universitaria. Las universidades serán creadas por ley y son autónomas y establecerán sus estatutos y formas de gobierno y elaborarán sus planes de estudio de acuerdo con la política educativa y los planes de desarrollo nacional”*

Conforme a este mandato constitucional, Ley N° 1.692/2001 reconoce al ISE como una institución de educación superior con autonomía institucional con facultad de implementar programas de pre-grado, grado y post-grado en el campo de la educación y a expedir títulos de acuerdo a las carreras ofrecidas.

1.2 Ley N° 1264 General de la Educación

Uno de los fines del sistema educativo nacional el *mejoramiento de la calidad de la educación y se basa en un principio evaluación de los procesos y resultados de la enseñanza y el aprendizaje, así como los diversos elementos del sistema* (art. 10, incisos b y n).

El artículo 20 de esta ley es determinante en cuanto a la relevancia que le asigna a evaluación en vista a la calidad educativa. El mismo establece que *“el Ministerio de Educación y Cultura, las gobernaciones, los municipios y las comunidades educativas, garantizarán la calidad de la educación. Para ello se realizará evaluación sistemática y permanente del sistema y los procesos educativos”*. Así mismo en el artículo 22 establece que *“... las autoridades educativas darán a conocer a los maestros, alumnos,*

padres de familia y a la sociedad en general, los resultados de las evaluaciones que realicen, así como las informaciones globales que permitan medir el desarrollo y los avances de la educación”.

1.3 Ley 2072/03

Con el fin de garantizar la calidad de la educación superior, se crea por Ley N° 2072 del año 2003 la Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (ANEAES) con la finalidad de *“evaluar y en su caso, acreditar la calidad académica de las instituciones de educación superior”*. El artículo 2º de esta Ley establece *“la obligatoriedad acreditación para las carreras de derecho, medicina, odontología, ingeniería, arquitectura e ingeniería agronómica y para aquellas que otorguen títulos que habiliten para el ejercicio de profesiones cuya práctica pueda significar daños a la integridad de las personas o a su patrimonio”*.

Con respecto a este último artículo, conviene traer a colación que el MEC interpreta que la Ley no establece cuál es el órgano responsable de definir qué carreras conducen a profesiones cuya práctica puede dañar la integridad o el patrimonio de las personas, pero las normas citadas de la Ley N° 1264/98 claramente indican *“que la formación de docentes es una de las carreras prioritarias para la sociedad paraguaya y, por consiguiente, pertenece a esta categoría”* (Mecanismo de Licenciamiento de Institutos Formadoras de Docentes, 2007, p. 23).

1.4 La Ley N° 4995/13 de Educación Superior

El objeto de esta Ley es regular la educación superior como parte del sistema educativo nacional, definir los tipos de instituciones que lo integran, *establecer sus normativas y los mecanismos que aseguren la calidad y la pertinencia de los servicios que prestan las instituciones que lo conforman, incluyendo la investigación.*

El artículo 82 de esta Ley establece *“que la ANEAES es el organismo técnico encargado de evaluar y acreditar la calidad académica de los institutos de Educación*

Superior...con las tareas específicas de verificar y certificar sistemáticamente la calidad de educación superior.

Es importante tener en cuenta que el artículo 39 de esta Ley estipula *que “el acceso al ejercicio de la docencia y de la investigación, se hará por concurso público de oposición de títulos, meritos y aptitudes, y que se valorara, preferentemente, la producción científica, el grado de actualización de sus conocimientos y competencias y su experiencia profesional”.*

1.5 Plan Estratégico Institucional 2013 – 2016

El instrumento político administrativo de gestión de la institución es el Plan Estratégico Institucional 2013 – 2016. Una de las políticas claramente establecidas en este documento es la implementación de un sistema de monitoreo y evaluación de desempeño del personal de la institución cuyo propósito es la transparencia, eficiencia y eficacia de la gestión. En ese sentido se ha trazado el área clave de resultado la excelencia académica cuya línea estrategia de acción es implementar procesos de evaluación de competencias estudiantiles y de desempeño docente, técnico, directivo, administrativo, de apoyo y de servicio que aseguren la excelencia académica, de gestión y de servicio.

II. MARCO CONCEPTUAL

2.1 Características del buen docente

Toda propuesta de evaluación del desempeño docente parte de la concepción de lo que es ser un buen docente. El presente Manual de Evaluación del desempeño entiende, que el buen docente debe contar con un perfil de determinadas competencias que coadyuve al mejoramiento de la calidad educativa. En ese sentido, siguiendo a De Vicente (2002) se propone que el buen docente debe contar con competencias básicas como:

- 1) Dominio de los principios generales de enseñanza y aprendizaje.
- 2) Conocimiento de las características singulares de los estudiantes.
- 3) Gestión eficaz de los procesos de enseñanza de los estudiantes.
- 4) Capacidad de relacionarse eficientemente con los estudiantes, colegas y superiores y otras personas de la institución.
- 5) Habilidades de reflexión sobre y en la práctica para aportar a la investigación educativa.
- 6) Dar cumplimiento íntegro de las disposiciones administrativas de la institución.

Más adelante se verá que estas características del buen docente son incluidas en los instrumentos de evaluación de desempeño, pero antes se precisan algunos conceptos importantes que se presentan a continuación.

2.2 Evaluación

La evaluación es un juicio de valor de alguien con respecto a algo. *“Se concibe como proceso cuando de manera sistemática se delinea, se obtiene y se provee información útil para emitir el juicio de valor, previo un proceso de investigación que aporte elementos para emitir dicho juicio, de acuerdo con el fin que se persigue”*. (MEC 2012, p. 3)

2.3 Desempeño

Desempeñarse, significa “cumplir con una responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer.” El desempeño o la forma como se cumple con la responsabilidad en el trabajo, involucra de manera interrelacionada las actitudes, valores, saberes y habilidades que se encuentran interiorizados en cada persona e influyen en la manera como cada uno actúa en su contexto, afronta de manera efectiva sus retos cotidianos e incide en la calidad global de la tarea.

Puesto que las actitudes, valores, saberes y habilidades no se transfieren, sino que se construyen, se asimilan y desarrollan, cada persona puede proponerse el mejoramiento de su desempeño y el logro de niveles cada vez más altos. Este reto se convierte en el referente que orienta la construcción del mejor desempeño de la persona (Ministerio de Educación Nacional de Colombia, 2003, p.10).

2.4 Evaluación del desempeño

Primero, convengamos que la evaluación es un juicio de valor con respecto a personas, objetos o circunstancias, y, que el desempeño significa “cumplir con una responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer.... ser hábil, diestro en un trabajo, oficio o profesión”. (Diccionario Ideológico de la lengua Española, 1998)

El desempeño o la forma como se cumple con la responsabilidad en el trabajo, involucra de forma interrelacionada las actitudes, valores, saberes y habilidades que se encuentran interiorizados en cada persona e influyen en la manera como cada uno actúa en su contexto, afronta de manera efectiva sus retos cotidianos e incide en la calidad global de la tarea.

En tanto que evaluar el desempeño de una persona significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento y los logros obtenidos de acuerdo con el cargo que ejerce, durante un tiempo determinado y de conformidad con los resultados esperados.

La evaluación del desempeño pretende dar a conocer a la persona evaluada, cuales son sus aspectos fuertes o sus fortalezas y cuales son los aspectos que requieren un plan de mejoramiento o acciones enfocadas hacia el crecimiento y desarrollo continuo, tanto personal como profesional, para impactar sus resultados de forma positiva.

Esta evaluación está referida a la idoneidad ética y pedagógica que requiere la prestación del servicio educativo y tiene en cuenta aquellos aspectos que son propios de las funciones de los Supervisores Educativos.

2.5 Evaluación del desempeño docente

Evaluar el desempeño de los docentes es un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de sus responsabilidades en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes, previo un seguimiento permanente que permita obtener información válida, objetiva y fiable para determinar los avances alcanzados en relación con los logros propuestos con los estudiantes y el desarrollo de sus áreas de trabajo.

III. MECANISMO Y PROCEDIMIENTO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

3.1 Carácter de la evaluación de desempeño

La evaluación del desempeño del personal docente y con función técnico docente del ISE es de carácter **formativo**. Concibe la evaluación de desempeño dentro del marco acción-reflexión-acción, que da la posibilidad de ahondar en la comprensión de los fenómenos, en la orientación que se les quiere dar y en la calidad con que se ejecutan y no como un mero ejercicio técnico para obtener resultados.

Busca construir una cultura que permita ver la evaluación como una herramienta que lleva a la reflexión sobre la acción realizada y los resultados obtenidos encaminados a superar de manera sistemática las dificultades en el alcance de los logros en forma continua y estructurada que aporte significativamente al mejoramiento de los procesos de aula y al perfeccionamiento profesional.

Busca contribuir al mejoramiento de su labor y por consiguiente al mejoramiento de los aprendizajes y desarrollo de los estudiantes, identificando mediante la evaluación de

desempeño, las necesidades de desarrollo de conocimientos y competencias propias de la docencia.

“No tiene fines punitivos, no está asociado a descuentos salariales, ni a sanciones administrativas”

La Evaluación busca robustecer la profesión docente ya que está orientada a mejorar la labor pedagógica de los educadores. También tiene un carácter explícito, dado que el docente conoce previamente los estándares con los que será evaluado a través de los criterios e indicadores ampliamente difundidos en la oportunidad de presentar la propuesta, construir y validar con la aplicación experimental dada en el segundo semestre del año dos mil trece.

Con esta evaluación la Dirección de Recursos Humanos establecerá acciones enfocadas hacia el crecimiento y desarrollo continuo, tanto personal como profesional a ser contemplados en el Plan de Desarrollo Personal y Profesional 2014 – 2016.

3.2 Personal sujeto a evaluación

La evaluación del desempeño se aplicará al todo el personal docente y docentes con funciones técnico administrativas de la institución.

El Proyecto de Estatuto del ISE, que se encuentra en proceso de aprobación, establece en su artículo 46 los siguientes tipos de docentes:

- a) Docente de jornada completa o media jornada: se halla vinculado al ISE por el desarrollo de actividades académicas, de investigación y extensión en forma continua y permanente.
- b) Docente catedrático: se halla vinculado al ISE para desarrollar una labor académica limitada a un número de horas cátedras mensuales de clase.
- c) Docente temporal: es el/la docente, que según necesidad institucional es contratado/a para desarrollar las actividades académicas por un periodo específico.

Para la aplicación de la evaluación del desempeño, los docentes indicados a) y b) tendrán un solo carácter a la que se denomina docentes nombrados y permanentes. Al docente temporal se denomina docente contratado.

A demás se aplicará la evaluación a los docentes con funciones técnico administrativas a la que se denominan coordinadores de departamentos académicos y docentes tutores de tesis o tesis.

3.3 Dimensiones a ser evaluadas

La Evaluación del Desempeño establece cuatro dimensiones propias del proceso de enseñanza y aprendizaje y de la labor técnico académica que son las siguientes:

- a) **Dimensión de la Gestión Pedagógica:** refiere a las competencias sobre el actuar en el aula, sea en la preparación, desarrollo y evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje y el contacto directo con los estudiantes, colegas y los departamentos académicos correspondientes.
- b) **Dimensión de la Gestión Social:** refiere a las competencias circunscriptas al área personal del docente como base de las demás competencias sociales requeridas, tales como la actitud abierta y democrática, trabajo en equipo, la afectividad, la responsabilidad ética, entre otros.
- c) **Dimensión de la Gestión Administrativa:** refiere al grado de cumplimiento de las disposiciones y procedimientos legales, normativos y disciplinarios de la Institución inherentes a la tarea docente como la presentación de documentos respaldatorios de la gestión pedagógica (planificaciones, planillas y otros) y otros trámites realizados en el proceso de enseñanza –aprendizaje.
- d) **Dimensión de la Gestión del Desarrollo Personal y Profesional:** refiere al desenvolvimiento continuo de las capacidades y potencialidades individuales, así como el perfeccionamiento de las competencias ligadas a la mejora del desempeño profesional y aprendizaje a lo largo de la vida profesional y personal.

3. 4 Indicadores de los instrumentos de evaluación de desempeño

La elaboración de los indicadores de los instrumentos de evaluación se ha realizado en forma participativa y consensuada con los docentes de cada área o especialidad académica durante el segundo semestre del año dos mil trece. Los mismos representan un esfuerzo por describir en una forma observable lo que los docentes deben saber y ser capaces de hacer en el ejercicio de su profesión. Intentan reflejar los conocimientos, las

habilidades y competencias que los docentes deben dominar, sus roles y responsabilidades respecto a la formación integral y los logros de los aprendizajes de sus estudiantes, el cumplimiento de las responsabilidades administrativas y su propio desarrollo personal y profesional.

Estos instrumentos reúnen las características básicas del buen docente, dejando espacio a distintas maneras de ejercerla sin especificar un modo definitivo, ni promover la uniformidad de las prácticas. Los mismos son presentados en el anexo de este documento en el siguiente orden.

a) Para Coordinadores/as de Departamentos Académicas:

Instrumento 01: Autoevaluación.

Instrumento 02: Evaluación por Superior Inmediato.

Instrumento 03: Evaluación por los docentes a su cargo.

b) Para Docentes:

Instrumento 04: Autoevaluación.

Instrumento 05: Evaluación por el/la Coordinador/a Académico.

Instrumento 06: Evaluación por los Estudiantes.

c) Para profesores tutores de tesis y/o tesis

Instrumento 07: Instrumento de evaluación por los tesisas

Instrumento 08: Evaluación por el/la Coordinador/a de Tesina o Tesis

3.5 Escala de ponderación de los Instrumentos

Para cada personal evaluado se aplica tres instrumentos a fin de contar con diferentes percepciones y realizar la triangulación de las informaciones recogidas conforme a la siguiente tabla de ponderaciones:

	Fuentes de información	Ponderación
Instrumentos	Autoevaluación	30%
	Superior Inmediato	30%
	Estudiantes	40%

3. 6 Categorías de desempeño

Como resultado del proceso de evaluación, el desempeño del educador será ubicado en una de las siguientes categorías de niveles estableciéndose el 70% como mínimo para el desempeño aceptable del profesional.

CATEGORÍA	ESCALA	DESCRIPCIÓN
Destacado	92 % a 100 %	Desempeño que cumple con regularidad el conjunto de todos los indicadores, aún con las limitaciones impuestas por su contexto.
Bueno	82 % a 91 %	Desempeño que cumple con regularidad el conjunto de todos los indicadores, considerando su realidad de contexto.
Aceptable	70 a 81 %	Desempeño que cumple mínimamente los indicadores.
Insatisfactorio	69% y menos	Desempeño que presenta claras debilidades para el conjunto de los indicadores.

4. Entrega de resultado de las evaluaciones

Una vez finalizada la evaluación del desempeño, los resultados obtenidos se darán a conocer a cada persona evaluado/a a través de los superiores inmediatos, en espacios de diálogos, al cierre de cada semestre o año lectivo según corresponda.

Se pretende informar al docente de su desempeño con la finalidad de realizar una reflexión y reorientación de su práctica. Se trata de conseguir una utilidad efectiva del conjunto del proceso como recurso de perfeccionamiento docente y fundamentalmente propiciar la reorientación del proceso de enseñanza aprendizaje centrándose el interés en la revisión de la preparación de clases, la estructuración y la entrega y fluidez de los contenidos, la calificación pertinente de los procesos de clase y el cumplimiento con las normativas administrativas de la institución.

5. Consecuencias o implicancias de la evaluación de desempeño

La evaluación de desempeño es de carácter formativo. En ese sentido los docentes que han obtenido un desempeño Destacado o Bueno tendrán oportunidades de desarrollo profesional accediendo a becas de estudios de los cursos de las ofertas educativas de la institución. Así también tendrán acceso a permisos especiales para realizar estudios o capacitaciones fuera de la institución

Los docentes permanentes cuyos resultados sean Aceptable o Insatisfactorio en su desempeño tendrán que participar obligatoriamente de las actividades de capacitaciones temáticas establecidas en el Plan de Desarrollo Personal y Profesional a desarrollarse en forma mensual por la Dirección de Recursos Humanos con el apoyo cercano de la Dirección Académica. Los temas de los cursos a desarrollarse serán seleccionados conforme a las áreas de bajo rendimiento de los docentes.

Para los casos de docentes contratados con bajo rendimiento en su desempeño, la Dirección Académica y la Dirección de Recursos Humanos tendrán la potestad suspender la recontractación futura de los docentes.

Bibliografía consultada

- Constitución Nacional
- Diccionario Ideológico de la lengua Española (1998)
- De Vicente, P (2002) Cultura e iniciación profesional del docente en A. Medina y F. Salvador (Eds.) Didáctica General (pp. 349 ss.).
- Ley N° 1264 General de la Educación
- Ley 2072/03 de la ANEAES
- Ley N° 4995/13 de Educación Superior
- Ley N° 1692/01 de creación del ISE
- MEC (2012) Manual Instructivo Evaluación del Desempeño Docente.
- MEC (2007) Mecanismo de Licenciamiento de Instituciones Formadoras de Docentes.
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2003) Manual de la Evaluación de Desempeño.
- Manual de Funciones y Cargos del ISE
- Plan Estratégico Institucional del ISE 2013 – 2016
- Plan de Desarrollo Personal y Profesional del ISE 2014
- Universidad Católica Nuestra Señora de la Asunción – filial de Asunción (2011). Evaluación del Desempeño Docente. Procedimientos e instrumentos.



ANEXO

