

"Algunas consideraciones para el éxito de la evaluación del desempeño profesional del docente tutor"

M.Sc. Francisco Vicente Pemberton Beltrán

Lic. Modesta Pereira Valiente

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo fundamental proponer un instrumento para contribuir a la determinación del desempeño profesional de los docentes tutores. La propuesta consiste en un sistema de evaluación del desempeño docente de carácter formativo, educativo que está orientado a mejorar la calidad de la educación. En la medida en que mejora la docencia, contribuye a trazar pautas para que de manera estratégica se atiendan las necesidades de superación profesional y metodológica de los docentes.

Palabras Clave: Tutor, Evaluación de Maestros, Calidad de la Educación.

ABSTRACT

The work that present has as fundamental purpose to propose an instrument to contribute to the decision of the professional performance of the educational tutors. The proposal consists of a system of evaluation of the educational performance of educational, formative character that is oriented to improve the quality of the education. In the measure in which improves the teaching, contributes to draw guidelines so that in a strategic way be attended to the needs of methodological and professional beating of the educational.

Key Words: Advicer, Teachers' Evaluation, Education Quality

Las prácticas de evaluación del desempeño no son nuevas; desde que el hombre dio empleo a otro, su trabajo pasó a evaluarse. Esta Teoría Clásica de la Administración o teoría de la máquina no logró resolver el problema del aumento de la eficiencia de la organización. A partir de la humanización de la teoría de la administración y con el surgimiento de la Escuela de las Relaciones Humanas, ocurrió una reversión de este enfoque, y la principal

preocupación de los administradores pasó a ser el hombre. Los mismos aspectos anteriormente colocados frente a la máquina pasaron a colocarse ahora frente al hombre y surgieron algunas investigaciones:

La evaluación del desempeño docente se ha convertido en un tema prioritario de las políticas referidas a docentes en muchos países, particularmente en aquellos del mundo desarrollado. Esto se explica por varias razones, algunas de las cuales se relacionan directamente con la necesidad de mejorar los resultados de aprendizaje del sistema educativo y el supuesto que los maestros tienen un rol decisivo en el logro de estos resultados.

Muchos autores señalan que la evaluación del desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. La mayor parte de los empleados procura obtener retroalimentación sobre la manera en que cumple sus actividades y las personas que tienen a su cargo la dirección de otros empleados deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar.

Las evaluaciones informales, basadas en el trabajo diario, son necesarias pero insuficientes. Contando con un sistema formal y sistemático de retroalimentación, las direcciones de los centros puede identificar a los empleados que cumplen o exceden lo esperado y a los que no lo hacen. Asimismo, ayuda a evaluar los procedimientos de selección y orientación. Incluso las decisiones sobre promociones, trabajo con las individualidades, estimulaciones y otras acciones que si bien nuestro modelo educativo lo promueve es necesario potenciar y promover.

No obstante una organización no puede adoptar cualquier sistema de evaluación del desempeño. El sistema debe ser válido y confiable, efectivo y aceptado. El enfoque debe identificar los elementos relacionados con el desempeño, en nuestro caso el de los docentes, medirlos y proporcionar retroalimentación al claustro y a todas las estructuras interesadas en garantizar la preparación profesional para el perfeccionamiento del Sistema Educativo.

Al realizar una amplia consulta sobre este tema nos encontramos pocas definiciones claras y específicas de este concepto, nos llamó la atención por su contenido y ajuste al objeto de investigación la elaborada por el Dr. Héctor Valdés, la cual es asumida.

La evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

De la definición anterior se infiere que evaluar es proceder a conocer una realidad pasada, en su máxima extensión, destacando los conflictos en las condiciones y acciones realizadas, avanzando hipótesis de mejora y sobre todo, a partir del conjunto de datos e informes más fundamentados, con la máxima intervención de los participantes, emitir un juicio sobre la amplitud, evolución y complejidad de la tarea.

Evaluar a los maestros y profesores no es proyectar en ellos las deficiencias o razonables limitaciones del Sistema Educativo, sino es asumir un nuevo estilo, clima y horizonte de reflexión compartida para optimizar y posibilitar espacios reales de desarrollo profesional de los docentes, de generación de culturas innovadoras en los centros.

La definición anterior nos proporciona una clave para la determinación de las dimensiones que debe comprender la operacionalización de la variable “desempeño profesional del docente”, y por lo tanto resulta muy útil para la construcción de una definición operacional del referido concepto.

El trabajo que se presenta tiene como propósito fundamental proponer un instrumento para contribuir a la determinación del desempeño profesional de los docentes tutores. La propuesta es un sistema de evaluación del desempeño docente de carácter formativo, educativo que está orientado a mejorar la calidad de la educación. En la medida en que mejora la docencia, contribuye a trazar pautas para que de manera estratégica se atienda a las necesidades de superación profesional y metodológica de los docentes.

Ventajas de la evaluación del desempeño:

- Favorece la realización del diagnóstico, el pronóstico y la intervención.
- Mejora el desempeño mediante la retroalimentación.
- Potencia las decisiones de ubicación: las promociones, trabajo con la Reserva Especial Pedagógica y el seguimiento a la política de cuadros.
- Guía las decisiones sobre posibilidades profesionales específicas.
- Determina errores en el diseño del puesto y por ende en las funciones.
- Ayuda a determinar quienes merecen ser reconocidos, estimulados.
- Favorece la determinación de errores en el diseño de puestos.
- Detecta errores en el diseño del puesto: el desempeño insuficiente puede indicar errores en la concepción del puesto.

- **Desafíos externos:** en ocasiones, el desempeño se ve influido por factores externos como la familia, salud, finanzas, etc., que pueden ser identificados en las evaluaciones.

Preparación de las evaluaciones del desempeño.

El objetivo de la evaluación es proporcionar una descripción exacta y confiable de la manera en que el docente lleva a cabo su labor en el puesto. Los sistemas de evaluación deben estar directamente relacionados con el puesto y ser prácticos y confiables. Es necesario que tengan niveles de medición o estándares completamente verificables. Por directamente relacionados con el puesto se entiende que el sistema califica únicamente elementos de importancia vital para obtener éxito en el puesto. Si la evaluación no se relaciona con el puesto, carece de validez. Se entiende que la evaluación es práctica cuando es comprendida por evaluadores y evaluados. Un sistema complicado puede conducir a confusión o generar suspicacia y conflicto.

Existen elementos comunes a todos los enfoques sobre evaluación del desempeño:

- Estándares de desempeño: la evaluación requiere de estándares del desempeño, que constituyen los parámetros que permiten mediciones más objetivas. Se desprenden en forma directa del análisis de puestos, que pone de relieve las normas específicas de desempeño mediante el análisis de las labores. Basándose en las responsabilidades y labores en la descripción del puesto, el analista puede decidir qué elementos son esenciales y deben ser evaluados en todos los casos.
- Mediciones del desempeño: son los sistemas de calificación de cada labor. Deben ser de uso fácil, ser confiables y calificar los elementos esenciales que determinan el desempeño. Las observaciones del desempeño pueden llevarse a cabo en forma directa o indirecta.
- Elementos subjetivos del calificador: las mediciones subjetivas del desempeño pueden conducir a distorsiones de la calificación. Estas distorsiones pueden ocurrir con mayor frecuencia cuando el calificador no logra conservar su imparcialidad en varios aspectos:
 1. Los prejuicios personales: cuando el evaluador sostiene a priori una opinión personal anterior a la evaluación, basada en estereotipos, el resultado puede ser gravemente distorsionado.

2. Efecto de acontecimientos recientes: las calificaciones pueden verse afectadas en gran medida por las acciones más recientes del evaluado. Es más probable que estas acciones (buenas o malas) estén presentes en la mente del evaluador. Un registro cuidadoso de las actividades del evaluado puede servir para disminuir este efecto.
3. Tendencia a la medición central: algunos evaluadores tienden a evitar las calificaciones muy altas o muy bajas, distorsionando de esta manera sus mediciones para que se acerquen al promedio.
4. Efecto de halo o aureola: ocurre cuando el evaluador califica al evaluado predispuesto a asignarle una calificación aún antes de llevar a cabo la observación de su desempeño, basado en la simpatía o antipatía que le produce.
5. Interferencia de razones subconscientes: movidos por el deseo inconsciente de agradar y conquistar popularidad, muchos evaluadores pueden adoptar actitudes sistemáticamente benévolas o sistemáticamente estrictas.

Métodos para reducir las distorsiones: cuando es necesario el empleo de métodos subjetivos para la medición del desempeño, los especialistas en personal pueden reducir las posibilidades de distorsión mediante capacitación, retroalimentación y una selección adecuada de técnicas de evaluación, además apoyarse en la consulta a otros técnicos y personal que conozca de la labor del evaluado.

El análisis anterior nos sitúa en la necesidad de precisar que funciones debiera cumplir un proceso de evaluación de desempeño profesional de docentes adjuntos. Una buena evaluación debe cumplir las siguientes funciones:

- Función de diagnóstico: La evaluación debe caracterizar el desempeño del maestro en un período determinado, debe constituirse en síntesis de sus principales aciertos y desaciertos, de modo que le sirva a los directivos, al los jefes de colectivos y a él mismo, de guía para la derivación de acciones de capacitación y superación que coadyuven a la erradicación de las imperfecciones.
- Función instructiva: El proceso de evaluación en sí mismo debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño del docente. Por lo tanto los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan evaluación profesoral y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo. A partir de que este conoce con precisión como es percibido su trabajo una nueva experiencia de aprendizaje laboral.

- Función educativa: Existe una importante relación entre los resultados de la por maestros, padres, alumnos y directivos del centro escolar, puede trazarse una estrategia para erradicar las insuficiencias a él señaladas.
- Función desarrolladora: Esta función se cumple principalmente cuando como resultado del proceso evaluativo se incrementa la madurez del evaluado y consecuentemente la relación intersíquica pasa a ser intrapsíquica, es decir 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 más 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. El carácter desarrollador de la evaluación del maestro se cumple también 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.

Una de las precisiones esenciales que deben hacerse como parte del proceso de construcción de un sistema de evaluación del desempeño de los docentes, es la de sus fines, pues sin dudas esta es una condición necesaria, aunque no suficiente para alcanzarlos.

Por otra parte, al analizar los principales factores que inciden en el desempeño de un profesional, se puede afirmar que el mismo está condicionado por el nivel de formación científico-técnica, expresado en el dominio de la teoría y la metodología de la ciencia.

La actualización, amplitud y profundidad de los conocimientos y el desarrollo de habilidades técnico profesionales, en lo que tiene una acción directa en el conocimiento de los métodos de la ciencia. Además, los resultados del desempeño de un profesional en el desarrollo de la actividad laboral, no está condicionado sólo por su formación científico-técnica, sino que también intervienen sus características personales, el sentido de la vida, sus principales motivaciones, intereses, aptitudes, actitudes y su integridad personal, en la cual se incluyen un conjunto de cualidades personales tales como: honestidad, modestia y sinceridad. Debe señalarse que este profesional se encuentra insertado en un determinado medio social que puede facilitar o entorpecer el desarrollo de su actividad.

Fines de la evaluación del desempeño del docente.

Existe un cierto consenso en considerar que el principal objetivo de la evaluación docente es determinar las cualidades profesionales, la preparación y el rendimiento del educador.

En la aplicación práctica de sistemas de evaluación del desempeño de los maestros y en la literatura que trata este importante tema, podemos identificar varios posibles fines de este tipo de evaluación. Entre dichos fines figuran los siguientes:

Mejoramiento de la escuela y de la enseñanza en el aula.

Los profesores son importantes defensores de este punto de vista. El mismo entraña un desarrollo educativo continuo a lo largo del cual una persona puede mejorar, una preferencia por evaluaciones formativas en vez de sumativas, y un fuerte vínculo con las actividades de desarrollo profesional.

Cuando se integran eficazmente desarrollo de personal, evaluación de profesorado y mejora de la escuela, ello lleva a una mayor eficacia.

Responsabilidad y desarrollo profesionales.

Los docentes son los defensores principales de este punto de vista. Entraña una fuerte visión de la enseñanza como profesión con sus propios estándares, ética e incentivos intrínsecos para la persona consagrada. Aún cuando las responsabilidades son un elemento clave en este punto de vista, la responsabilidad aquí se refiere fundamentalmente a la profesión y a sus estándares de práctica y ética, más que hacia entidades externas.

Para Stiggins y Duke (1988), la evaluación del profesorado puede servir a dos propósitos básicos: responsabilidad y desarrollo profesional. El primero de ellos implica la reunión de datos para determinar el grado en que los profesores han alcanzado niveles mínimos aceptables de competencia y definido los estándares que deben lograr. El interés por la responsabilidad ha tendido a dominar los pensamientos y las acciones de los directivos responsables de la evaluación de los profesores.

El interés de la evaluación para el propósito del desarrollo profesional, sin embargo, ha ido aumentando en años recientes. Dicha evaluación tiene, como foco central de atención, la reunión de datos para ayudar a crecer a aquellos profesores que son, por lo menos, mínimamente competentes en su trabajo.

¿Cómo se concibe la evaluación?

A continuación se muestran algunos métodos cuya utilización consideramos necesaria y útil para evaluar de manera válida y confiable el desempeño profesional del maestro tutor (H. Valdés 2000), así como las dimensiones sobre las que solicitan información pertinente:

Método	Dimensiones que evalúa
1. Observación a clases	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias profesionales. • Sistema de relaciones interpersonales con sus alumnos. • Responsabilidad en el desempeño de sus funciones. • Emocionalidad. • Resultados de su labor educativa.
2. Encuesta de opiniones profesionales.	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias profesionales. • Emocionalidad.
3. Test de conocimientos y ejercicios de rendimiento profesional.	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidades pedagógicas.
4. Autoevaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias profesionales. • Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.

Por la importancia que se le concede a la observación de clases para evaluar el desempeño profesional del docente, se plantean algunas reflexiones sobre este método de evaluación.

Resulta muy compleja y difícil la evaluación del desempeño docente según (H. Valdés 2000) .La observación directa al docente en sus clases es indispensable, ¿cómo puede evaluarse a los docentes sin verlos en acción? Sin embargo, las observaciones no deberían tener un papel tan predominante que por su presencia se ignoren aspectos de la enseñanza que no son fácilmente observables. Por esa razón se coincide en que una evaluación ideal incorpora fuentes múltiples de datos sobre el desempeño de los docentes y sus consecuencias sobre los alumnos.

Las observaciones de clases pueden ser la pieza fundamental de una estrategia de evaluación sistemática del desempeño de los docentes. Las categorías incorporadas a un sistema de observación centran la atención en algunos aspectos de la actividad pedagógica

y excluyen otros. Es mejor reconocer explícitamente estas elecciones que pensar que se está siendo totalmente objetivo, científico o neutro al utilizar un procedimiento observacional sistemático.

Al seleccionar y desarrollar un procedimiento observacional, se da una forma explícita a las asunciones y creencias sobre lo que constituye la enseñanza y se toman decisiones acerca de aquellos aspectos dignos de atención y escrutinio.

Se considera que existe un nexo bastante directo entre el rendimiento observable y la competencia subyacente. El uso de la observación como un procedimiento de evaluación presume que las acciones didácticas observables proporcionan una base suficiente para juzgar el grado de idoneidad de un profesor incluso si se sostiene que la enseñanza no es solamente un conjunto de comportamientos o rendimientos observables.

La observación es un método empírico de investigación que se utiliza con mucha frecuencia en la mayoría de los modelos de evaluación del desempeño del docente. Su amplio uso se justifica por la necesidad de analizar las características del desempeño del maestro en su contexto, lo que evita realizar inferencias no objetivas acerca de lo que verdaderamente acontece en la sala de clase.

Por otra parte la autoevaluación es el método por medio del cual, el propio docente es solicitado para hacer un sincero análisis de sus características de desempeño. Entre sus objetivos están.

- Estimular la capacidad de autoanálisis y autocrítica del profesor, así como su potencial de autodesarrollo.
- Aumentar el nivel de profesionalidad del profesor.

La autoevaluación sitúa al propio docente en el principal protagonismo de la tarea evaluadora, mientras que la heteroevaluación se lleva a cabo por los directivos o por una comisión evaluadora que ellos presiden y que integran además a colegas, padres, etc. Según el énfasis que se de a una o a otra, se estimulará el protagonismo del profesorado o se ponderará el control externo de la acción docente.

La autoevaluación reflejará el proceso de desarrollo profesional partiendo de la narración de la tarea educativa, profundizando en el contraste entre la historia vivida, críticamente asumida y la transformación de la acción futura, mediante el autoanálisis de la práctica pasada más cercana.

El papel fundamental de la evaluación en la actualidad es expandir las oportunidades para que los docentes reflexionen sobre la enseñanza examinando analíticamente el proceso docente educativo. Por esa razón es muy importante el uso de la autoevaluación en todo sistema de evaluación del desempeño profesional del docente que se desee implementar.

Se utilizó una escala del tipo Liker algunos la conceptualizan como una hoja de auto clasificación, es un instrumento que requiere que el profesor se puntúe a sí mismo en lo referente a una diversidad de capacidades pedagógicas citadas en la misma. La escala puede ser numérica o categórica.

Generalmente estas hojas se utilizan en conjunción con otros tipos de técnicas de autoevaluación y de observación a los docentes, también pueden utilizarse los Informes elaborados por el propio profesor, la modelación, el portafolio, ejercicios de rendimiento, test de desarrollo humano y otros.

La propuesta que a continuación presentamos de operacionalización de la variable desempeño profesional del docente, se apoya fundamentalmente en las ideas del Paradigma Histórico - Cultural, aunque toma en cuenta las ideas que consideramos más positivas de otros paradigmas.

Fecha _____ Resultado_____

Instrucciones.

Con el objetivo de determinar la calidad del desempeño del docente que cumple las funciones de tutor, analice el contenido de cada ítem y califique por separado. Marque con una "X" el espacio que corresponda a su elección de acuerdo a la escala que se presenta, donde 5 es muy alta 4 alta 3 ni alta ni baja 2 baja y 1 significa la ausencia.

Anexe esta hoja a la evaluación del docente.

1. Competencias profesionales.					
ITEMS	5	4	3	2	1
1.1. Dominio de los conocimientos que imparte en correspondencia con la Didáctica General y la especialidad.					
1.2. Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante.					
1.3. Calidad de la orientación metodológica y asesoramiento que ofrece a los docentes en formación para desarrollar con calidad su labor.					
1.4. Asesoramiento a las clases y restantes actividades docentes educativas de los docentes en formación.					
1.5. Nivel de información sobre la marcha del aprendizaje					

de sus docentes en formación.					
1.6. Efectividad del entrenamiento y autopreparación para el desempeño de sus funciones.					
1.7. Capacidad para diseñar las disciplinas que imparte.					
1.8. Dominio de los programas directores.					
1.9. Dominio de las TIC y su incorporación al proceso docente educativo.					
1.10. Calidad de la estimulación al estudio de la Historia Patria.					
1.11. Conocimiento de los objetivos y contenidos del Plan de Estudio de los docentes en formación.					
1.12. Implementación del enfoque interdisciplinario.					
1.13. Calidad de la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.					
1.14. Capacidad para caracterizar, diagnosticar y pronosticar procesos pedagógicos.					
1.15. Calidad de la formación de valores, actitudes y afectos en los docentes en formación.					
1.16. Dominio de la evaluación institucional y del aprendizaje del docente en formación.					
1.17. Resultados de la superación recibida.					
1.18. Capacidad para cooperar y trabajar en equipos.					
1.19. Calidad de la orientación pedagógica, psicológica y vocacional al docente en formación.					
1.20. Calidad del control a la actividad laboral pedagógica de los docentes en formación en la microuniversidad.					
1.21. Calidad de la atención a la PREP.					
1.22. Calidad del diseño de estrategias para las tutorías personalizadas.					
1.23. Calidad de la participación en los colectivos de tutores.					

1.24. La calidad de la participación en los consejos de adjuntos y colectivos de año según estructuras.					
1.25. Capacidad para educar en una pedagogía de y para la comunicación.					
1.26. Capacidad para estimular el despliegue de la individualidad en la comunicación.					
1.27. Capacidad para desarrollar en los docentes en formación habilidades para la comunicación con los padres.					
1.28. Nivel de formación de habilidades empáticas que posee.					
1.29. Calidad de la comunicación verbal y no verbal que establece.					
1.30. Conocimiento y tratamiento psicológico individual a los docentes en formación.					
1.31. Asesoramiento a los docentes en formación en la actividad investigativa.					
1.32. Capacidad para formular problemas.					
1.33. Capacidad para determinar correctamente los componentes del diseño de investigación.					
1.34. Capacidad para determinar las formas y vías para introducir los resultados en la práctica.					
1.35. Capacidad para diseñar experiencias pedagógicas de avanzada.					
1.36. Capacidad para tutorear y diseñar proyectos de tesis de diploma.					
1.37. Capacidad de procesar los datos empíricos (categorizar, codificar, hacer gráficos)					
1.38. Calidad de la interpretación de los datos en correspondencia con la tarea.					
1.39. Capacidad para formular conclusiones y recomendaciones.					

1.40. Capacidad para presentar de forma escrita, los resultados de la actividad científica.					
1.41. Capacidad para exponer oralmente en eventos y conferencias los resultados.					
1.42. Capacidad para ejecutar las acciones planificadas en la introducción de los resultados.					
2. Emocionalidad.					
2.1. Motivación por la vocación pedagógica.					
2.2. Capacidad para quererse y respetarse a sí mismo.					
2.3. Capacidad para actuar con justicia y realismo.					
2.4. Nivel de satisfacción con la labor que realiza.					
2.5. Capacidad para autoevaluarte y mostrar honestidad intelectual.					
3. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.					
3.1. Porcentaje de asistencia y puntualidad a sus clases en la microuniversidad.					
3.2. Ejemplo en su modo de actuación ante los docentes en formación.					
3.3. Calidad de su participación en las sesiones metodológicas y en jornadas de reflexión entre docentes.					
3.4. Nivel profesional alcanzado.					
3.5. Implicación personal en la toma de decisiones en la microuniversidad.					
3.6. Responsabilidad que asume ante los modos de actuación de los docentes en formación.					
4. Relaciones interpersonales con los docentes en formación.					
4.1. Preocupación y comprensión de los problemas de los docentes en formación.					
4.2. Expectativas respecto al desarrollo de los docentes en formación.					

4.3. Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de sus docentes en formación.					
4.4. Confianza en las posibilidades de los docentes en formación.					
5. Resultados de la labor formativa.					
5.1. Rendimiento académico alcanzado por sus docentes en formación en el año.					
5.2. Calidad de la orientación valorativa de la personalidad según Modelo del Profesional y objetivos del año.					
5.3. Grado en que sus docentes en formación poseen sentimientos a la carrera pedagógica, a la patria y la naturaleza.					
5.4. Preocupación por su preparación ideopolítica.					
5.5. Calidad de su labor formativa con la FEU en la microuniversidad.					
5.6. Consagración y entrega a la labor formativa y educativa.					

Consigne los siguientes datos: Experiencia en la docencia.____Edad.____Sexo._
Grado en que trabaja.____Sector rural.____Urbano.____Tiempo como tutor____
Comentario._____

Evaluar el desempeño del docente no significa proyectar en él las limitaciones del sistema educativo, sino generar una nueva cultura de la calidad, a partir de una reflexión compartida entre los diferentes actores que participan en este proceso, para posibilitar espacios abiertos para el desarrollo profesional del educador; la evaluación del desempeño docente no tiene una finalidad en sí misma, sino que es un medio para mejorar la docencia, el cual se legitima en la medida en que contribuye a incrementar la autoestima, motivación y el prestigio del educador.

Los niveles de desempeño son útiles para orientar al docente sobre lo que se espera de él y para permitir su propia autoevaluación a partir de criterios compartidos por todos. También constituyen una herramienta para la evaluación y la supervisión de carácter formativo, en la medida que aportan información cualitativa y distinciones que hacen posible la discusión

profesional y sugieren áreas de crecimiento posterior.

Para nosotros la universalización ha abierto nuevos espacios y en esa cobertura el desempeño profesional de los docentes que son adjuntos, entre ellos los tutores, necesitan de atención.

BIBLIOGRAFÍA

1. Cuba. Ministerio de Educación. Proyección Estratégica de la Ciencia y de la Innovación Tecnológica del Ministerio de Educación de La República de Cuba. Trienio. 2001-2003 ICCP. La Habana, 2001
2. Cuba. Ministerio de Educación. Seguimiento del Forum Mundial de Educación Para Todos. Convocatoria Nacional. La Habana, jun. 2001.
3. Chirino Ramos, María Victoria. La investigación como función profesional pedagógica: Modelo de actuación profesional pedagógica. La Habana, s.n. 2004
4. De la utopía de la cantidad a la utopía de la calidad, reflexiones sobre la calidad de la educación y su evaluación, México. s.a.
5. García Ramis, Lisardo. Los retos del cambio educativo. La Habana, Pueblo y Educación, 1996.
6. Joint Committee on Standards for Educational Evaluation. The Personnel Evaluation Standards. Newbury Park, Ca: Sage, 1988.
7. Llano Meléndez, Mirta del y Berta de la Cruz Capote. Universalización de la universidad pedagógica. La Habana, s.n., 2004
8. Marco conceptual para la elaboración de una teoría pedagógica, 1998
9. Nuevos caminos en la formación de profesionales de la educación (Selección de artículos) Folleto.
10. Pedagógicas. Principales categorías de la Pedagogía como ciencia (folleto). La Habana, s.n., 1997.
11. Piñón González, Josefina y Aida J. Del Toro González. Tutor y proceso tutorial en la formación continua del recién graduado, 2004.
12. Valdés H. Concepciones teóricas acerca de un sistema para evaluar la calidad de la educación en la enseñanza primaria. Tesis presentada en opción al título de Master en Investigación Educativa. La Habana, s.n. ,1995.
13. Valdés Veloz, Héctor. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del desempeño docente. Ponencia presentada por Cuba. México, 2000.