



**LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE  
Y SU IMPACTO EN EL MEJORAMIENTO  
DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN**



PROGRAMA DE MAGÍSTER EN EDUCACIÓN  
MENCIÓN CURRÍCULUM Y EVALUACIÓN

Asignatura : Política Educacional  
Profesor : Nivaldo Benavides Moreno  
Integrante : Juan Carlos Fernández Ramírez

San Fernando, 18 Julio de 2007

## INDICE

Abstrac .....	03
Introducción.....	04
Evaluación.....	05
Teorización de la “evaluación del desempeño profesional docente” .....	05
Subjetividad frente a objetividad.....	05
Calidad como meta .....	06
Evaluación en Chile.....	06
Experiencias extranjeras .....	07
Análisis y aportaciones al sistema.....	08
Impacto.....	08
Método .....	08
Políticas.....	09
Institucional .....	09
Conclusión.....	11
Webgrafía.....	12

## ABSTRAC

El presente ensayo explora y analiza el argumento de la “Evaluación del desempeño Docente” y su impacto en el mejoramiento de la calidad de la educación, para lo cual se abarcarán inicialmente los aspectos: teóricos, sociales y globalizantes que involucran hoy el concepto de “evaluar”, en puntos tan vitales como es “calidad” y “eficiencia”, y que traen consigo lograr comprender la operacionalidad que posee esta variable, para luego ahondar en el actual diseño que en nuestro país se lleva a cabo. Así como, observar de que forma es aplicado el sistema de evaluación en otras realidades de nuestras latitudes, lo que permitirá tener visiones diversas de cómo se enfoca este proceso a nivel mundial.

Es menester, hacer mención a los resultados que los docentes han alcanzado a la fecha, en contraste con los objetivos iniciales de la misma, dando una breve visión sobre los alcances que se desprenden de éstos.

Finalmente, a partir de los datos aportados, construir una posición crítica sobre el actual modelo evaluativo, entregando los aspectos positivos que de él nacen, como así, dando nuevos enfoques de aplicación al sistema de evaluación docente reinante.

## INTRODUCCIÓN

Hoy, la inserción de nuestra sociedad en las dinámicas globales resulta ineludible en todas las esferas del quehacer nacional. La educativa no está ajena a estas determinaciones e interacciones, lo cual ha provocado una reestructuración educacional en las políticas públicas, este nuevo contexto global de relaciones otorga una posición distinta en la sociedad, imponiéndose desafíos y exigiéndose desempeños diversos, estos condicionamientos se han tornado parte de la vida cotidiana y permean las dinámicas vitales en todo momento.

Por otro lado, la sociedad del conocimiento, o más bien sociedad de la información, obliga a los sujetos a renovar su retórica periódicamente. El creciente volumen de datos y sus fuentes de acceso no tiene repercusiones sólo cuantitativas, sino cualitativas. Entre ellas, la más significativa es la creciente complejidad que adquiere la estructura de las disciplinas profesionales y el crecimiento de las áreas inter y transdisciplinarias. Por tanto, surge como ineludible la necesidad de modificar las prácticas de enseñanza basadas en modelos neocorporativistas o institucionalistas, rasgo esencial de la tarea pedagógica. De ahí, que el perfeccionamiento no deba ser entendido sólo a propósito de tal o cual orientación del currículo en particular, sino en función de facilitar a los docentes la interacción con quienes viven el proceso de formación que se lleva a cabo.

Existe consenso internacional sobre la crisis en que las dinámicas globalizadoras han puesto a la formación profesional y en su ejercicio es preciso avanzar a una forma de perfeccionamiento, basado en la reflexión sobre la práctica que involucre a las teorías implícitas de los profesores, sus visiones locales, sus experiencias, con la teoría académica educativa propia de las instituciones formadoras y la necesidad de su ejercicio docente de manera situada.

Esta necesidad, ha llevado a organizar como país la propuesta en función de ciertas dimensiones del fenómeno pedagógico, que no necesariamente concuerdan con la imagen a priori de una visión lineal, o del sentido común que la docencia puede ofrecer y no tan sólo ello, es preciso determinar si toda la comunidad está consiente de tal proceso y a la vez involucrada en los cambios que se avecinan.

## EVALUACIÓN

Debo comenzar estableciendo como máxima, que la evaluación: ***“es el sistema que mide a los profesionales de la educación que se desempeñan en funciones de la docencia de aula, esta herramienta es de carácter formativo, orientado a mejorar la labor pedagógica de los educadores y a promover su desarrollo profesional continuo. Así lo establece el artículo 70 del decreto de fuerza de Ley Nº 1 de 1996, del Ministerio de Educación”***(Docentemas.cl:2004), donde además se señalan niveles de cometido.

## TEORIZACIÓN DE LA “EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE”

Como ampliación a la enunciación anterior, debe mencionarse que la evaluación del desempeño profesional del docente, es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y objetivos de su realidad, con el propósito 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, docentes y representantes de las instituciones de la comunidad, con la máxima intervención de los participantes. Entonces, ***“evaluar al profesorado no es proyectar en él las deficiencias o razonables limitaciones del sistema educativo vigente, muy por el contrario, 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 educativos”***.(Reyes O.:2006)

La evaluación es un juicio de valor, que necesita referentes bien consolidados a los cuales tender y con los que contrastar la realidad evaluada, mas esta constatación exigiría plena coincidencia en la identificación de tales referentes y en su aplicación.

## SUBJETIVIDAD FRENTE A OBJETIVIDAD

Se debe reconocer entonces, la naturaleza subjetiva de la enseñanza en el proceso de evaluación del profesorado. La fuente de dicha subjetividad debería observarse de inmediato, es difícil conseguir un sistema de evaluación objetivo en la educación, porque la enseñanza no es simplemente la aplicación técnica de un conjunto de procedimientos, claramente definidos hoy en día para actuar ante problemas claros y predecibles. En lugar de ello, la enseñanza implica el ejercicio de la razón para soluciones alternativas en situaciones inherentemente inciertas.

Ahora bien, no es conveniente dicotomizar evaluación subjetiva versus evaluación objetiva, lo verdaderamente desarrollador es lograr una valoración, que no desconozca la subjetividad y complejidad de tal proceso, al mismo tiempo que trate de encontrar procedimientos cada vez más objetivos. ***“El rendimiento de un profesor no puede ser observado y evaluado sin que se emita un juicio sobre la elección que éste haga de las soluciones alternativas”***.(de Alvarado:2006)

## CALIDAD COMO META

**“Si se considera a la calidad como la meta del proceso en la educación, ésta debe establecer a cada uno de los elementos que la integran”.**(Programa calidad y equidad de la educación:2001-2002)

Entre los múltiples y variantes significados al concepto de calidad, cabe señalar el criterio de calidad como eficacia, entendida como el logro de los objetivos propuestos por el propio sistema educativo, hoy, la preocupación está centrada en el diseño de las estrategias que articulen los elementos externos e internos del sistema escolar, con la finalidad de crear más y mejores oportunidades de aprendizaje, atendiendo a la diversidad de la población. Existen varios paradigmas como modelos, que buscan en forma completa obtener la educación total o integral, donde los arquetipos se relacionan con cuatro características fundamentales, basadas en el marco para la buena enseñanza, debemos poner entonces, un énfasis en la satisfacción que pueden llegar a ser descubiertas o satisfechas en dichos modelos. Se requiere por lo tanto, que exista un nivel de "respuesta", que desde el punto de vista formativo tiene una vinculación entre el sector productivo y educativo, ya que el interés de la calidad en la educación y de los servicios educativos, se asocia a la preocupación por realizar adecuadas actividades de aprendizaje para la totalidad de los alumnos.

**“Siendo que la evaluación, así como la calidad educativa, son una realidad compleja”** (Bertoni:1997) y dependen de una gran cantidad de factores, y no permiten ser acotadas por un solo indicador que de un resultado (el docente), dado además, que la evaluación está relacionada con "un rendimiento de cuentas", que es usada por las autoridades educativas como medio para determinar los apoyos brindados y permite analizar cada una de las acciones realizadas, encaminadas a una educación dinámica e integral. **“La evaluación, debe dejar de ser un instrumento que se utiliza para controlar el nivel educativo de la población estudiantil, es preciso que estas herramientas sean transformadas en un medio que utilice a las propias instituciones para mejorar su calidad educativa”**(Bretel:2002). Sin embargo, en el ámbito de la educación, el cliente es el ciudadano-colectividad, dándose esto a través de la opinión pública y los diferentes organismos sociales, con una visión de los retos productivos del país, entonces, se requiere de personas creando, aportando ideas que ejerzan un liderazgo, ya que la verdadera educación de calidad significa más que seguir cierto curso de estudios, incluye el desarrollo armonioso a cabalidad de las facultades de todos los actores involucrados.

## EVALUACIÓN EN CHILE

En nuestro sistema ecléctico, que a simple vista pareciera ser algo novedoso, la historia nos dice otra cosa, ya que en el siglo XIX, se puede indicar el primer intento de una evaluación docente, la que se denominó como **“Prontuario de Legislación Escolar”** (Revista Docencia N° 23, Agosto

2004), lo que nos indica que nuestra profesión ha sido constantemente evaluada,” **en un comienzo por los resultados de logros de sus alumnos, situación que hoy en día se sigue aplicando**”.(Núñez: 1997)

**“En la década de los noventa, se inscribe el origen del actual sistema de evaluación docente, en donde todos los maestros de la educación pública deben ser evaluados cada cuatro años, a partir del segundo año de su ejercicio. La calificación final que se puede obtener es: destacado, competente, básico e insatisfactorio. Las dos primeras categorías, permiten el acceso prioritario a oportunidades de desarrollo profesional como: pasantías en el extranjero, participación en seminarios académicos, contratos como guías de talleres, etc. Los docentes que se encuentren en las categorías de básico e insatisfactorio, disponen de planes específicos de perfeccionamiento gratuitos para superar sus debilidades, mientras se ejecuta, seguirán en la escuela por un año, al finalizar éste serán evaluados nuevamente, si desaprovechan, seguirán en la escuela, pero ya no dictarán clases y pasarán a un plan de superación profesional a cargo de un docente tutor, para luego ser sometidos a una tercera evaluación. Si aún así mantienen su desempeño insatisfactorio, deberán salir del sistema. Los instrumentos que se utilizan son: Portafolio, autoevaluación, entrevista estructurada e informes de referencia de terceros”.**(Docentemas.cl)

## **EXPERIENCIAS EXTRANJERAS**

Todos los países utilizan una combinación de instrumentos de obtención de información para evaluar a los docentes. En ocasiones se reglamentan los instrumentos, mientras que otras veces es cada escuela o cada autoridad local quien decide. Las repercusiones de la evaluación están ligadas al tipo de instrumento. Las más frecuentes: Observación del aula, entrevista o cuestionario al docente, informe de la dirección, cuestionarios dirigidos a los alumnos y/o a las familias, test, pruebas estandarizadas, portafolio del profesor, pruebas de rendimientos a los alumnos y diferentes instrumentos de auto-evaluación.

En Cuba y Rumanía se establece una evaluación como base para un incremento salarial, en Colombia y Reino Unido en cambio, una evaluación para la promoción en el escalafón docente. En el resto del mundo, podemos considerar que la mayoría de los países de Europa Occidental y algunos de América Latina no han establecido un sistema externo de evaluación a diferencia de la mayoría de los países de América; en todos existen dos propósitos básicos: Mejorar la calidad de la enseñanza y obtener información para la toma de decisiones respecto al docente. **“Las repercusiones son promoción en el escalafón, en la mayoría de los países europeos y en América Latina afectan el salario y repercusiones negativas”.** (Informe Mundial. UNESCO:2006)

Analizando los instrumentos que se evalúan se encuentra una gran variabilidad. Como se puede apreciar las metodologías son múltiples pero, también nos entregan nuevos enfoques de aplicación a nuestra propia realidad, así como se observa en el siguiente cuadro de contenidos a evaluar.

	CHILE	COLOMBIA	COSTA RICA	CUBA	CALIFORNIA	PERÚ	PUERTO RICO:
Aptitud y personalidad							
Preparación							
Clima de aula y motivación de los estudiantes							
Desarrollo de la docencia							
Evaluación							
Relaciones con padres y comunidad							
Resultados							
Cumplimiento de normas							
Otros							

1

## ANÁLISIS Y APORTACIONES AL SISTEMA

Bajo los antecedentes expuestos, corresponde fundar lineamientos de análisis de nuestra evaluación de desempeño docente en aspectos tales como:

**IMPACTO** : Si consideramos que la evaluación toma como primer ente al docente y que debía permitir a través de él mejorar la calidad educativa y más aún, sacar del sistema a aquellos profesores considerados “malos”, vasta ver, **“que de un margen de 30 mil docentes evaluados, sólo diez de ellos han salido del sistema”** (opech<sup>2</sup>), no parece razonable entonces concentrar las mejoras por esta vía, lo que hace vital ampliar el campo de acción.

**MÉTODO** : El cómo se lleva a cabo el proceso es susceptible de estudio: La subjetividad en la entrevista del evaluador par, debe reflejar con exactitud la intencionalidad de la respuesta del docente, por lo tanto, puede optarse por la grabación de ésta. Así mismo, la filmación de la clase debería ser sin fecha de aviso, lo que permitiría mostrar la realidad sin condicionamientos, ni preparaciones previas. Otro punto a considerar es no expulsar del sistema a aquellos profesores que no reunieron las condiciones, sino como en otros sistemas internacionales, dejarlos en funciones menores, evitando así contradecir el carácter de evaluación formativa y de desarrollo continuo. Ampliar la evaluación a directivos y codocentes, que son parte viva del sistema. En la autoevaluación, considerar la asistencia a la asignatura, niveles de bajo rendimiento, y acciones remediales a situaciones de problemas de aprendizaje. Además todos los procesos de autoevaluación deben estar documentados con evidencias de los mismos. Deberíamos complementar con evaluaciones realizadas por el mismo establecimiento, teniendo en cuenta la mayor cantidad de situaciones a las que se enfrenta un docente en el aula.

Contemplar a los consejos escolares en función de alumnos y padres, quienes son los directos recibidores del servicio. Y Finalmente, considerar la calidad humana del docente, sus acciones cotidianas frente a su quehacer educativo e interacciones sociales en su entorno directo.

**POLÍTICAS :** Las políticas públicas y en especial las educacionales, deben ser entes complementadores en un proceso de evaluación, que de por sí, es sistémico y multisistémico, entonces debe ampliarse facilitando la labor del maestro. Se debiera considerar: Disminuir el número de alumnos por curso; no sólo incentivar en bonos de aumento de sueldo a los profesores, sino tener niveles o rangos según sea su clasificación, optar a cargos directivos a aquellos docentes destacados en su labor por largos períodos, ampliar los recursos para mejorar las instalaciones en que se desempeñan los maestros, dando mayor libertad de administrar los ingresos al propio establecimiento, claro que con control de la corporación o municipalidad respectiva. Ampliar políticas de familia, pues hay padres, que delegan la educación en la escuela cuando ésta no es más que un instrumento institucional que debe colaborar y no reemplazar a la familia en el proceso educativo, otras no existen como tales o tienen graves dificultades sociales para ejercer su rol, y no consideran a la escuela entre sus valores más importantes y hasta se desentienden de ella o lo toman como una molestia porque “el nivel es obligatorio”. Redistribuir la carga horaria, de manera que el maestro disponga de horas para: clase, atención de apoderados, perfeccionamiento constante, trabajo en la relación familia-alumno y escuela, preparación y revisión de material, con el control y registros adecuados. Deberíamos además crear departamentos de orientación apoyando este quehacer con profesionales de otras áreas. Motivar a la familia y al alumnado a través de becas de continuidad de estudios, a todos aquellos educandos que no sólo destaquen en general sino por cada asignatura, o bien en áreas E.T.P. dando oportunidades de mejores trabajos a aquellos estudiantes sobresalientes. Promover la escuela para padres. Que los gobiernos no se limiten a seguir “recomendaciones” de organismos internacionales más interesados en lograr una hipotética “eficiencia económica y de recursos”, sin tener en cuenta la formación de las personas.

**INSTITUCIONAL:** No diferenciar a los docentes entre titulares y a contrata, sino como funcionarios de un solo sistema. Evaluaciones periódicas, de al menos una clase: teórica práctica, de aplicación en su entorno, donde se observe la forma de evaluar, y donde muestre las acciones remediales a los problemas de aprendizaje individuales y colectivos. Dar mayor autonomía a los directivos, a fin de poder gestionar su personal, manejo de recursos y generar mediciones de evaluaciones de calidad a su propio contexto social y educacional. Finalmente dar mayor agilidad a las políticas y en especial a los procesos, facilitando la gestión en general.

Se debe comenzar a entender que la “calidad educativa” no pasa sólo por lo que hace el docente, también por la gestión de los directivos, codocentes, administrativos, familia, educando y el

Estado Nacional al respecto. El Gobierno tiene la obligación de garantizar una educación de calidad para todos los habitantes y en una sociedad capitalista, debe garantizar que todos los sectores sociales tengan las mismas posibilidades. Por ello es que la escuela pública y su defensa es de vital importancia para nuestro futuro como sociedad civilizada, justa y democrática.

Pedagógicamente hablando, debemos decir que no hay “un” método que sea más eficaz que otro, como lo muestran las experiencias internacionales. En ciertas circunstancias y con determinados alumnos, un método puede ser más efectivo que otro y no estar basado en amplias teorizaciones avaladas por escritores famosos.

Debemos tener presente, que el proceso educativo en general, es un sistema conformado por un sin número de subsistemas y en base a este precedente, no se puede dejar de concluir que la evaluación docente no ha generado un mayor impacto a la fecha, pues considera sólo a uno de los siete actores en el proceso, más aún, si tenemos presente que en innumerables artículos regionales se ha hablado de manipulaciones diversas que dan pie a subjetividades que deben reflexionarse, pues la presión de perder el trabajo da pie a múltiples reacciones sociales difíciles de manejar. Pero, no todo es negativo, debemos considerar, que los docentes han tomado conciencia del nuevo proceso y han comenzado a trabajar en equipos, generando nuevas formas de afrontar sus labores, lo que es relevante para su nuevo enfoque profesional, pues de aquí en adelante se verán enfrentados a nuevos motores de acción en su quehacer, también no es menos cierto el hecho de lograr que los docentes abrieran sus salas a la comunidad, transformándolas en una ventana pública de la labor educativa. Los resultados de la “Evaluación Docente” han impactado levemente en las consecuencias iniciales que su suponía traerían consigo, pero de forma interna han dado nuevos aires en el ejercicio docente, aunque la fría estadística aún no refleja los objetivos iniciales, debemos pensar que hay que incorporar nuevos enfoques al accionar de cada establecimiento, a fin de que se efectúen evaluaciones y reflexiones de su quehacer, con el único objetivo de mejorar su accionar e ir en concordancia con las metas institucionales y políticas educacionales, transformándose en actores principales de innovaciones curriculares y de manejo pedagógico, entregando sus visiones a través de redes de educación, que permitirán ir complementándose con lo realizado por otros establecimientos, de esta forma, se dará inicio a un ciclo de interrelaciones positivas importantes en el quehacer educativo, ampliando y sobre todo, dando la posibilidad real de participar en los procesos en donde ellos mismos se encuentran inmersos. Después de haber finalizado esta investigación documentada, una de las conclusiones preliminares a las que puedo llegar, es que la evaluación docente debe democratizarse aún más, puesto que ésta versa sobre personas y no sobre objetos cuantificables y de esa forma dar un mayor impacto a los resultados que de ella se esperan, abriendo así las discusiones sobre el tema y colocando sobre la agenda pública la carrera y función docente.

## CONCLUSIÓN

La realidad es una y cambia todo el tiempo. El docente debe atender a tal diversidad de factores, que se hace imposible e impropio aplicar métodos y teorías preestablecidas en su tarea educativa. El debe conocer y dominar para tener referentes en su accionar, pero el maestro no debe comportarse como un autómatas, llevando a la práctica recomendaciones realizadas detrás de un escritorio; él está en un aula e interactúa con seres humanos, cada uno con su personalidad.

Si realmente nos abocásemos a la tarea de ser sencillos, es probable que unos minutos de reflexión bastasen para hacernos comprender que cosas tan disímiles en su formulación, como el constructivismo y el conductismo representan instancias normales del proceso de aprendizaje, válidas incluso en la simultaneidad, no excluyentes entre sí ni exclusivas de ninguna etapa del desarrollo madurativo. Veríamos, tal vez, que las teorías que asocian el aprender con la motivación interna, no pueden aspirar a una eficiencia del cien por ciento, y que por ende, necesitan complementarse con metodologías donde la falta de interés del sujeto y su entorno no sean tan determinantes en los resultados.

Esta exposición, nos confirma que la evaluación docente debemos complementarla con una acción conjunta entre todos los entes involucrados en el proceso y centrarla en los siguientes cuatro dominios, que han sido identificados preliminarmente como claves en el trabajo del educador:

- La preparación para la enseñanza, supone un trato adecuado con los alumnos, dominio de los contenidos impartidos y metodologías innovadoras.
- La creación de un ambiente propicio para el aprendizaje, apunta a la capacidad del profesor o de la profesora para establecer un clima positivo, de respeto, de normas y empatía dentro del aula.
- La enseñanza para el aprendizaje de los alumnos, es absolutamente decisiva, porque está relacionada con la capacidad del docente de establecer metas y procedimientos claros para los alumnos, de saber motivar, de evaluar adecuadamente y de aprovechar el tiempo de manera efectiva, con actividades relevantes y significativas para los educandos.
- Por último, el profesionalismo docente, alude a un conjunto de criterios, que complementan la actividad desarrollada en el aula. La primera acción en este sentido, dice relación con la evaluación del grado en que se alcanzaron las metas de aprendizaje y la autoevaluación que el docente realiza de su eficacia en el logro de esos resultados.

En ellos debemos concentrar nuestra labor, de tal forma de generar sistemas que permitan el logro de las metas propuestas, desarrollándolos en cada establecimiento, aplicados a su propia realidad, en concomitancia y en alianza con la comunidad educativa toda.

## Webgrafía

- <http://dspace.otalca.cl/retrieve/7022/PBarriosD.pdf> - 2006. Instituto de investigación y Desarrollo educacional de la Universidad de Talca.
- <http://eduteka.org/EvaluacionBogota.php> - 2003. La evaluación una estrategia a nivel internacional. Mauricio Castillo Sánchez
- [http://espanol.geocities.com/cne\\_magisterio/3/1.1.e\\_LuisBretel.htm#\\_Toc535233989](http://espanol.geocities.com/cne_magisterio/3/1.1.e_LuisBretel.htm#_Toc535233989) - 2002. Propuestas para un diseño de evaluación. Luis Bretel.
- <http://www.chasque.net/gamolnar/evaluacion%20educativa/evaluacion.04.html> - 1997. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa
- <http://www.docentemas.cl/docs/ReglamentoEvaluacionDocente.pdf> - 2004. Gobierno de Chile
- <http://www.educarchile.cl/Portal.Base/Web/VerContenido.aspx?ID=106595> - 2006. Evaluación Docente en Cuba. Dr. Héctor Valdés (Educar Chile)
- <http://www.educared.edu.pe/modulo/upload/96723594.pdf> - 2006. Instituto de Pedagogía Candian International Development Agency
- [http://www.evaluaciondocente.uchile.cl/plan\\_perfecc.html](http://www.evaluaciondocente.uchile.cl/plan_perfecc.html) - 2004. Plan de perfeccionamiento docente Universidad de Chile.
- [http://www.facso.uchile.cl/proyectos/observatorioeducacion/editoriales/2007\\_04/eval\\_doc\\_2007\\_04\\_06.pdf](http://www.facso.uchile.cl/proyectos/observatorioeducacion/editoriales/2007_04/eval_doc_2007_04_06.pdf) - Evaluación Docente. Observatorio Chileno de Políticas Educativas
- <http://www.fmmeduacion.com.ar/Sisteduc/Criticas/generalevadoc.htm> - 2001. Evaluación docente y calidad educativa. Federico Martín Maglio
- <http://www.inem.es/otras/TTnet/pdfs/coneval.pdf> - Consideraciones generales sobre evaluación docente. Alejandro de Alvarado - Formación de formadores
- <http://www.monografias.com/trabajos11/artpmon/artpmon.shtml> - 2007. Calidad educativa y mejora continua. Ing. Julio César Gómez Franco
- <http://www.oei.es/de/rifad01.htm> - 2000. Encuentro Iberoamericano de evaluación de desempeño docente. Dr. Héctor Valdés Veloz
- [http://www.rmm.cl/index\\_sub.php?id\\_seccion=1214&id\\_portal=204&id\\_contenido=726](http://www.rmm.cl/index_sub.php?id_seccion=1214&id_portal=204&id_contenido=726) - Contexto del marco para la buena enseñanza. Docentesmás
- <http://www.ucsm.edu.pe/rabarcaf/ConEvaDoceChi.DOC> - 2003. Congreso Internacional de Evaluación de la Función Docente Universidad de la Frontera
- [http://www.unesco.cl/medios/biblioteca/documentos/docentes\\_en\\_el\\_sistema\\_educativo\\_cubano\\_analisis\\_carrera\\_desarrollo\\_profesional\\_evaluacion\\_desempeno\\_hector\\_valdes.pdf](http://www.unesco.cl/medios/biblioteca/documentos/docentes_en_el_sistema_educativo_cubano_analisis_carrera_desarrollo_profesional_evaluacion_desempeno_hector_valdes.pdf) - 2006. Encuentro internacional sobre evaluación. Dr. Héctor Valdés Veloz

- [http://www.unesco.cl/medios/biblioteca/documentos/estandares\\_desempeno\\_docente\\_luis\\_reyes.pdf](http://www.unesco.cl/medios/biblioteca/documentos/estandares_desempeno_docente_luis_reyes.pdf) - 2006. Estándares de desempeño docente Universidad Católica Silva Henríquez. Luis Reyes O.
- [http://www.unesco.cl/medios/biblioteca/documentos/estudio\\_comparado\\_sobre\\_evaluacion\\_docente\\_america\\_europa\\_comentarios\\_magaly\\_robalino.ppt](http://www.unesco.cl/medios/biblioteca/documentos/estudio_comparado_sobre_evaluacion_docente_america_europa_comentarios_magaly_robalino.ppt) - Estudio comparado sobre evaluación de América y Europa Oficina de educación de la UNESCO para América Latina
- OTROS
  - Seminario. Evaluación Docente. Colegio de Profesores San Fernando - VI Región-Chile. Junio 2007.

---

<sup>1</sup> Encuentro Internacional sobre Evaluación, Carrera y Desarrollo Profesional Docente, Santiago 5-7 de Julio de 2006, UNESCO-KIPUS y UCSH. Javier Murillo Torrecilla

<sup>2</sup> OPECH: Observatorio Chileno de Políticas Educativas