



MOVIMIENTO  
APOSTOLICO  
MANQUEHUE

## DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS COLEGIOS DE MANQUEHUE

La Evaluación de Desempeño del docente manquehuino y su respectiva retroalimentación son instancias del acompañamiento docente orientadas a apoyar y guiar la labor del docente en su trabajo pedagógico, para que pueda ir adquiriendo las competencias del educador manquehuino y logre llevar a cabo un proceso de enseñanza- aprendizaje de calidad, de acuerdo al Currículum de Manquehue.

El espíritu que regula el cumplimiento de estas tareas se describe en la Guía de Acompañamiento Docente y la evaluación de desempeño debe responder a éste. Todo evaluador necesita ser capacitado en el espíritu de acompañamiento de la tutoría y haberlo vivido para transmitirlo en el desarrollo del proceso de evaluación de desempeño.

El **objetivo primero del proceso de Evaluación de Desempeño** es el de “Acompañar (guiar), en el espíritu de la tutoría, a los profesores a desarrollar su vocación docente y su pertenencia a la comunidad, desde su realidad concreta” (definición de acompañamiento de la Guía Acompañamiento Docente).

Este acompañamiento del docente manquehuino se traduce en un plan de trabajo anual<sup>1</sup>, con metas, objetivos y capacitaciones definidas, de modo que cada educador vaya adquiriendo las competencias necesarias para lograr aprendizajes de calidad en sus alumnos según el Currículum de Manquehue.

El **área responsable del proceso de evaluación de desempeño** es la Dirección Académica de cada colegio, quien se apoya en la persona encargada de Gestión de Personas del colegio, que está a cargo del proceso de evaluación de desempeño desde el punto de vista administrativo. Sus principales responsabilidades en cuanto a la evaluación de desempeño son:

- Guiar y coordinar el proceso de evaluación docente.
- Apoyar a la Dirección Académica y a los Responsables de Ciclo en la tarea de llevar a cabo los planes de trabajo de cada uno de los profesores y hacer seguimiento de su grado de avance.
- Gestionar las capacitaciones necesarias para cada uno.

---

<sup>1</sup> El Plan de trabajo debe considerar los acuerdos convenidos a partir de la observación de clases y la evaluación de los distintos evaluadores en 360°.

La Dirección Académica y los Responsables de Ciclo tienen la responsabilidad de reunir y analizar la información recogida, incluyendo la información de la **observación de clases** (tanto en el caso de los profesores de asignatura como de los profesores jefes<sup>2</sup>). Deben velar porque se realice oportunamente la retroalimentación a cada profesor y utilizar la información recogida para las decisiones de gestión que correspondan, como la formación y capacitación de profesores, distribución de horas, contratación y asignación de cursos, entre otras.

**En cuanto a los evaluadores** el proceso de evaluación de desempeño de los colegios de Manquehue será en 360°, lo que responde al carácter formativo que se le quiere dar a la evaluación. Al ser el proceso de evaluación de desempeño un proceso que pretende acompañar a los profesores y apoyarlos en su labor pedagógica, creemos que es de suma importancia la evaluación que los distintos actores del proceso de enseñanza – aprendizaje puedan dar respecto de las competencias de cada profesor para desenvolverse como un docente manquehuino.

Por tanto, los evaluadores del profesor de asignatura y el profesor jefe son:

**En el caso del Profesor de Asignatura:** su jefe directo (académico), los profesores jefes de sus cursos, él mismo (autoevaluación), sus pares del mismo departamento y sus alumnos (de 3° básico a IV° medio). La ponderación de estas evaluaciones en el resultado final es la siguiente:

<b>Evaluador</b>	<b>Porcentaje</b>
Jefe directo <sup>3</sup>	60%
Profesores jefes de sus cursos <sup>4</sup>	0%
Autoevaluación	5%
Pares de asignatura <sup>5</sup>	10%
Alumnos <sup>6</sup>	25%

**100%**

<sup>2</sup> En una segunda etapa se implementará la observación de la hora de orientación que hace el profesor jefe.

<sup>3</sup> La evaluación del jefe directo al profesor de asignatura debe hacerse considerando la información del psicopedagogo y/o psicólogo del ciclo, además de la información otorgada por los Responsables de los Ciclos (puntualidad en la toma del curso, orden de la sala, disciplina, entre otros).

<sup>4</sup> La evaluación de los profesores jefes a los profesores de asignatura que le hacen clases a su curso aún no está validada, es por eso que no tiene peso y se evaluará la pertinencia en la segunda etapa de la implementación del proceso de evaluación de desempeño.

<sup>5</sup> Cada profesor de asignatura será evaluado por tres pares, considerando aquellos profesores que trabajen en forma más directa con él y que el jefe de departamento indique.

<sup>6</sup> Cada profesor de asignatura será evaluado por la mitad de los alumnos de los cursos en los cuales él hace clases, es decir, la mitad de cada curso evaluará a la mitad de los profesores.

En el caso de los profesores de los electivos en III° y IV° medio, éstos serán evaluados por todos sus alumnos.

Como los alumnos de Pk a 2° básico no evalúan, la distribución del peso de cada evaluador será diferente en esos niveles: 80% el jefe directo, 5% la autoevaluación y un 15% la evaluación de los pares.

**En el caso del Profesor Jefe:** su jefe directo (considerando el área de orientación), los profesores de asignatura de su curso, él mismo (autoevaluación), los apoderados de su curso (de Pre kínder a IV° medio) y sus alumnos (de 3° a IV°). La ponderación de estas evaluaciones en el resultado final es la siguiente:

Evaluable	Porcentaje
Jefe directo <sup>7</sup>	65%
Profesores de asignatura <sup>8</sup>	0%
Autoevaluación	5%
Apoderados *	30%
Alumnos *	

**Nota:** El porcentaje para los apoderados y alumnos va variando según el curso en que están los alumnos:

Primer ciclo: 30% apoderados

Segundo ciclo: 15% alumnos y 15% apoderados

Tercer ciclo: 20% alumnos y 10% apoderados

Cuarto ciclo: 30% alumnos

**En cuanto a la información proveniente del proceso de Observación de clases,** los acuerdos convenidos a partir de la(s) observación(es) de clases realizada(s) deben ser considerados por el jefe directo al momento de preparar la entrevista de retroalimentación de la evaluación de desempeño, para revisar los avances y diseñar el plan de trabajo del año siguiente.

**En cuanto al momento evaluativo:**

CRONOGRAMA DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	
<b>Marzo</b>	Repaso de metas y plan de trabajo anual de cada profesor. Entrega de los siguientes documentos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Carta informativa del proceso de evaluación de desempeño</li> <li>• Guía de acompañamiento docente</li> <li>• Competencias del educador manquehuino</li> <li>• Competencias del profesor jefe</li> </ul>

<sup>7</sup> La evaluación del jefe directo al profesor jefe debe hacerse considerando la información del área de orientación.

<sup>8</sup> La evaluación de los profesores de asignatura a los profesores jefes de los cursos a los cuales hacen clases aún no está validada, es por eso que no tiene peso y se evaluará la pertinencia en la segunda etapa de la evaluación de desempeño.

	manquehuino <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los instrumentos de evaluación (según corresponda)</li> <li>• Pauta de observación de clases</li> </ul>
<b>Abril</b>	Capacitación jefes directos
<b>Marzo - Septiembre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observaciones de clases a los profesores de asignatura según criterios definidos</li> <li>• Acompañamiento de los jefes directos a los profesores de asignatura y profesores jefe.</li> </ul>
<b>Octubre (evaluación en 360°)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación jefe directo</li> <li>• Autoevaluación</li> <li>• Evaluación pares</li> <li>• Alumnos</li> <li>• Apoderados</li> </ul>
<b>Noviembre – Febrero</b>	Retroalimentación anual del proceso de evaluación de desempeño y definición del plan de trabajo del año que viene (cada colegio define el mes de la retroalimentación entre los meses de Noviembre y Febrero).

La evaluación de desempeño docente se realizará en forma online mediante una plataforma que nos permita procesar la información para ser usada en los procesos de gestión que se determinen.

**En cuanto a la retroalimentación anual del proceso de evaluación de desempeño:** esta instancia es fundamental en el proceso de evaluación de desempeño y debe realizarse en el espíritu del acompañamiento manquehuino<sup>9</sup>. Debe ser un espacio de **escucha mutua** y **diálogo** entre el jefe directo y la persona evaluada, centrada en buscar caminos para ir mejorando su práctica docente. Es importante que tanto el jefe directo como el profesor evaluado tengan presente que frente a cualquier desacuerdo en la conversación, éste debe quedar registrado en la pauta y posteriormente debe ser remitido al jefe directo de los jefes de departamento o los responsables de ciclo.

En los casos en que el profesor de asignatura sea también profesor jefe, recibirá dos evaluaciones por parte de los dos jefes directos.

**Preparación de los evaluadores:** al ser el proceso de evaluación de desempeño un proceso basado en el espíritu del acompañamiento, es de suma importancia que

<sup>9</sup> Un jefe directo nuevo deberá ser acompañado por un par antiguo en el colegio y ser inducido en el espíritu del acompañamiento docente durante sus dos primeros años de trabajo si viene de otro colegio y un año si es interno.

los jefes directos sean capacitados, de manera de asegurar un acompañamiento homogéneo a todos los profesores. Esta capacitación implica la revisión y reflexión en torno a los documentos en los cuales se basa la evaluación de desempeño (competencias del docente manquehuino, competencias del profesor jefe y la guía de acompañamiento manquehuino) y luego analizar los instrumentos que tendrán que utilizar para realizar el acompañamiento, los instrumentos de evaluación de desempeño y la pauta de observación de clases (en el caso de ser profesor de asignatura). Dentro de esta formación, es fundamental que el jefe directo haya tenido también una experiencia de acompañamiento dentro de la comunidad escolar, de modo que pueda captar y transmitir su espíritu a los profesores a los que acompaña. La capacitación de los jefes directos deberá realizarse todos los años durante el mes de abril.