

## **CONSIDERACIONES ÉTICAS PARA LOS PROFESORES EN LA EVALUACIÓN DE SUS COLEGAS\***

KENNETH D. PETERSON, PHILLIP KELLY Y MICKI CASKEY

Tres temas en la política y la práctica educativas crean –en el marco de las prácticas de los profesores en servicio– la necesidad de consideraciones éticas en la evaluación de sus colegas. Primero, se debe recurrir a una serie de diseños de evaluación formativa y/o sumativa que involucren a profesores en la evaluación de pares (NBPTS, 2002; Peterson, 2000). El segundo se basa en una apelación para incrementar el profesionalismo de los profesores, que incluye algunas formas de revisión o evaluación de pares (Cooper, 1988; Darling-Hammond, 1989). Finalmente, se han establecido códigos éticos para guiar la conducta profesional para una variedad de aplicaciones educativas (NEA, 1975; Sparks, 2000).

Son temas controversiales la evaluación de pares y el profesionalismo del profesor. Es poco común, en los distritos, encontrar profesores de aula incluidos en la evaluación profesional de sus colegas; sin embargo, hay un número pequeño de ejemplos donde ha ocurrido esta inclusión. Existen propuestas y estudios que señalan que en un futuro los pares obtendrán datos y argumentos en la evaluación sumativa (Peterson, 2000) (ver apéndice B). El desarrollo de estas obligaciones profesionales de los profesores pretende entender sus expectativas como evaluadores, conformando un sólido grupo de orientaciones éticas.

La evaluación de pares puede incluir una variedad de actividades. A menudo, éstas son determinadas por la naturaleza de la tarea formativa o sumativa y puede facilitar la obtención de datos, revisión de materiales de enseñanza, tutoría, colaboración en investigación-acción, proyectos

---

\* Publicado con autorización del *Journal Personnel Evaluation in Education* 16:4, 317-324, 2002, con el título original de "Ethical considerations for teachers in the evaluation of other teachers".

de mejora escolar o liderazgo departamental. La evaluación de pares podría también incluir un panel de revisión de datos del desempeño, valoración de materiales de instrucción y contratación de nuevos docentes.

Los propósitos de este artículo son: *a)* describir brevemente estos temas y proponer –en la evaluación de pares– tópicos para el comportamiento ético y *b)* invitar a realizar comentarios y sugerencias de los evaluadores y lectores del *Journal of Personnel Evaluation in Education* (JPEE) y la comunidad educativa más amplia.

### **El papel de la ética en la conducta profesional**

Las consideraciones éticas surgen de situaciones complejas en las que hay reclamos referidos a derechos personales y valores morales, prioridades y consecuencias (Ewing, 1953; Strike y Bull, 1981). Como en otras actividades de la vida personal y profesional, las interacciones causadas por la evaluación de pares inevitablemente resultan en conflictos y dilemas. Por ejemplo, los profesores tienen derecho de realizar su trabajo sin la interferencia de sus compañeros docentes. Por otro lado, los estudiantes también tienen derecho a ser enseñados con métodos adecuados por profesionales que emplean actividades y materiales apropiados al nivel educativo y de acuerdo con el contexto de aprendizaje. La prioridad de las necesidades de niños y jóvenes sugiere algunos tipos y niveles de tutoría del profesor, los administradores u otros maestros. El aspecto técnico puede ser que los profesores están en la mejor posición para suministrar ciertos tipos de información acerca de la calidad de la enseñanza (McCarthy y Peterson, 1987; Peterson, 2000).

### **Involucrar al profesor en la evaluación docente**

Mucha de la actual evaluación por pares está fundada en procesos de revisión en los que los novicios o profesores juzgados como marginales, reciben asistencia adicional y evaluación de sus mentores (Ellett, 2000; Hertling, 1999; Kelly, 1998; Kerchner *et al.*, 1997) (ver apéndice B). Los argumentos para incluir a los profesores en la evaluación de pares están basados en el valor del juicio experto, únicamente proporcionado por los docentes de aula. Nadie en el sistema educativo practica las habilidades de combinar el conocimiento de los estudiantes, las aplicaciones del currículum y apoyar el logro total del estudiante como los profesores de aula. Típicamente, estos programas confían mucho en las recomendaciones del mentor; aunque

en la mayoría de los casos éste no tome la última decisión de evaluación sumativa. A veces, un descuidado comité, compuesto de profesores y administradores, hace la recomendación final a la administración central y aconseja en cuanto a la retención y no renovación. Con frecuencia, los administradores escolares son acusados por políticas de toma de decisión basadas en la evaluación sumativa del docente. Aunque los profesores no estén propiamente involucrados en la toma de decisiones de evaluación sumativa acerca de otros profesores, aquellos que han sido incluidos tienen responsabilidades éticas y profesionales más grandes con los docentes evaluados, con el distrito escolar y con la comunidad.

En tal situación de responsabilidad es importante ser explícito acerca, precisamente, de lo que significa conducta ética. No encontramos –en nuestra revisión de la literatura– códigos explícitos de ética de Evaluación de pares de programas en Toledo, Columbus, Cincinnati, Rochester y Seattle (Hertling, 1999; Kelly, 1998; Kerchner *et al.*, 1997) (ver apéndice B). Cada uno de estos manuales de programas proporciona detalles acerca de los procedimientos de evaluación, pero ninguno incluye un código de ética para enmarcar las evaluaciones.

La rendición de cuentas del profesor, a gran escala, y los programas de licencia han sido usados por los docentes como evaluadores de sus colegas en una variedad de roles. Actualmente, por ejemplo, la National Board for Professional Teacher Standards (NBPTS) utiliza la evaluación de pares en sus valoraciones para la certificación nacional de profesores. En el pasado, los sistemas estatales se dirigieron a la licencia del profesor, como el Sistema de evaluación de la actuación del profesor de Georgia (TPAI) (Capie *et al.*, 1980) y el Sistema para la revisión y evaluación del aprendizaje y la enseñanza de Louisiana (STAR) (Ellett *et al.*, 1990), empleando profesores como parte de los equipos para evaluar a otros docentes con el propósito de la licencia estatal. Desde la perspectiva formativa, los profesores también son incluidos en algunos distritos en la evaluación, apoyando y desarrollando los planes de crecimiento profesional de otros colegas. El Sistema de evaluación comprensiva y valoración profesional (Professional Assessment and Comprehensive Evaluation System, PACES) en las escuelas públicas del condado de Miami es un ejemplo notable. Parece completamente posible que el incluir a los maestros en la evaluación del alumnado, el desarrollo profesional y la evaluación de otros profesores continuará en el futuro.

Los profesores también han sido incluidos en la evaluación de pares con propósitos sumativos en casos de desempeño superior. La participación de profesores en esta revisión de materiales educativos ha sido descrita por McCarthey y Peterson (1987). A los profesores se les dio un pago adicional en esta revisión del profesor en sustitución del maestro anterior. La participación del profesor en los juicios del panel acerca de programas de recompensas fue informada por Peterson y Mitchell (1985) y Peterson (1988). En estos ejemplos de evaluación de pares, los profesores fueron seleccionados por su organización profesional para revisar sus carpetas y decidir sobre un estipendio anual de mil quinientos dólares y un título. Los docentes fueron voluntarios en todos estos programas y los profesores proporcionaron juicios sobre la calidad de la actuación de los datos seleccionados por sus colegas evaluados.

### **El profesionalismo del profesor como racional**

Los esfuerzos para aumentar el profesionalismo del profesor son, frecuentemente, citados como razones para incrementar su implicación en la evaluación de sus colegas. Por ejemplo, Darling-Hammond (1985, 1988, 1989) ha argumentado que el profesionalismo incluye la revisión de la práctica de pares y “el involucramiento de los pares en la prevención de la mala práctica” (1985:214). En 1988 estableció que “la profesión garantiza los cambios en la competencia de los miembros por el privilegio del control profesional sobre la estructura del trabajo y los estándares de la práctica” (p. 59). Después Darling-Hammond escribió que “es en este grado en el cual los profesores asumen una responsabilidad colectiva de la calidad de la enseñanza el que determina el profesionalismo” (1989:18). Cooper (1988) argumenta que el estatus y la economía del profesor depende de hacer un pacto con la sociedad que incluya la atención a la calidad profesional e interna.

No todos los investigadores están de acuerdo en el estatus de la profesionalización de la enseñanza. Por ejemplo, Etzioni (1969) sostiene que la enseñanza es más una semi-profesión que una verdadera profesión a causa de su estatus nuclear y un esotérico y aprendido cuerpo de conocimiento, y necesita de control autónomo. Strike (1990) también discute los límites del verdadero estatus profesional de los profesores y concluye que la profesionalización de la enseñanza contrarresta la democratización y propone una alternativa (“democracia comunitaria”). Sin embargo, esta alter-

nativa aún podría incluir diferentes revisiones de pares. Los argumentos acerca de si la enseñanza es una profesión no están claros, hay que incluir a los profesores en la evaluación formativa y particularmente en la sumativa de otros colegas, esto demanda un grupo de consideraciones éticas para guiar tales prácticas. La siguiente sección proporciona algunas consideraciones iniciales en este sentido.

### **Pautas éticas y códigos para maestros involucrados en la evaluación de otros maestros**

Un pensamiento cuidadoso sobre cómo las personas han de tratar a otros se incluye en declaraciones de ética que guían la práctica profesional tanto en medicina, leyes o enseñanza. En educación, por ejemplo, la National Educational Association (1975) describió la ética del maestro en el aula (ver apéndice B). Strike y Bull (1981) analizaron problemas de justicia y legalidad en la evaluación del maestro y presentaron los “Derechos de Bill”. Strike (1990) discutió la ética de la evaluación educativa e incluyó problemas de igualdad en el trato, procesos adecuados, privacidad, humanismo, igualdad, beneficios, libertad académica y respeto por la autonomía como valores necesarios para el tratamiento ético. Sparks (2000) describió y defendió un código de ética del desarrollo del personal (ver apéndice B), “un código de ética articula y afirma los valores más altos, creencias y propósitos de [una] profesión” (p. 49).

El Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (1988) requirió pautas para la evaluación del personal de acuerdo con los códigos éticos. El propósito de un código o declaraciones de ética es dar una dirección sucinta, clara, a la conducta del maestro tratando con colegas. Las *Normas de Evaluación del Personal* (Joint Committee, 1988) incluyen “las normas de conveniencia [lo que] requiere que las evaluaciones [del personal] sean legalmente conducidas, éticamente y con debida consideración por el bienestar del evaluado [...]” (p. 21). Estas normas incluyen una orientación de servicio (p. 1), previsiones de conflicto de intereses (p. 3), acceso a los datos e informes (p. 4), y las interacciones cuidadosas con los evaluados (p. 5).

Más recientemente, Stufflebeam y Pullin (1998) sugieren que la viabilidad legal se agregue como una norma para la evaluación del personal. Aunque los autores no discuten, específicamente, la legalidad de la revisión entre pares, tres de sus pautas se dirigen con interés a ésta, la que

podría plantear la participación de pares en la evaluación sumativa del profesor. La pauta 1 requerida para la planeación y dirección de la información “en una escena privada, sólo estando presentes personas autorizadas” (p. 221). La pauta Q señala límites en la información “tanto como sea posible” (p. 221). La pauta DD corresponde a información de la evaluación como una necesidad-de-conocer, base para “lo oficial” (p. 222). Ninguna de estas preocupaciones se dirige cuidadosamente a evitar el uso de revisión entre pares en la evaluación sumativa legalmente defendible. Además, los autores apuntaron a la necesidad de incluir el juicio profesional legal en la valoración del personal. Es el juicio profesional entre colegas el que buscamos apoyar con esta discusión de conducta ética para maestros.

### **Enfoque de este documento**

El enfoque fue repasar los argumentos anteriores de la conducta ética de los educadores en las situaciones de evaluación (desarrollo de personal) y conformar una lista de las expectativas del comportamiento ético. La lista se incluye en el apéndice A.

Esta enumeración de argumentos éticos puede servir como punto de partida para una discusión profesional más amplia y como guía preliminar para los profesores que están implicados en la evaluación de colegas. Por ejemplo, en la elaboración de políticas nacionales, se pudieran utilizar los argumentos éticos para discutir las expectativas de la rendición de cuentas de los sistemas. Los comités escolares de evaluación docente podrían considerar las cuestiones relacionadas con el incremento de la participación del profesor en la evaluación del personal.

### **Discusión y conclusiones**

Creemos que la actividad de la evaluación del docente autoriza la perspectiva única y necesaria de un profesor en el salón de clase, que se desempeña en la evaluación de colegas, con la finalidad de tranquilizar a ambos docentes, incluso a otros participantes involucrados en la calidad de la enseñanza y del aprendizaje, para el reconocimiento de los resultados deseados, diseminar prácticas ejemplares, consolidar la evaluación sumativa, mantener la evaluación formativa y el crecimiento profesional continuo.

La evaluación del colega incluye la observación entre pares, la cual puede servir para equilibrar los juicios de los profesores con los de otros

miembros de la colectividad (los administradores de la escuela) que no se estén desempeñando actualmente como maestros de aula. Involucrarlos en la evaluación de pares permite compartir el control y la dirección para la documentación, los valores y los estándares del desempeño con otros participantes del sistema de evaluación tales como administradores y legisladores.

La necesidad de pautas éticas profesionales en la evaluación docente hecha por otros profesores incluye ciertamente que puedan contener algunos cortes. Estas prácticas también suponen la especificación de lo que esperan unos educadores de otros. La discusión sobre la ética en las prácticas de evaluaciones docentes hacia los colegas es importante porque refleja controversias profesionales o relativamente escasa experiencia en el campo; hay pocas declaraciones explícitas en la literatura relacionada con la importancia de la ética en la determinación de la calidad de la enseñanza y aprendizaje, así como en los dilemas potenciales y conflictos profesionales.

### **Comentarios**

Este artículo presenta la necesidad de declaraciones explícitas de las pautas éticas de los profesores que participan en la evaluación formativa y sumativa de otros maestros. Se propone una serie de declaraciones éticas que rigen las prácticas. Se espera que el artículo sirva para estimular la reflexión y el diálogo entre los interesados en la evaluación del personal en la educación y, en este caso, el proceso de los profesores implicados en la evaluación de los colegas. Se espera que en el futuro el *Journal of Personnel Evaluation in Education* pueda publicar datos con la meta de dar continuidad y hacer tales pautas éticas más explícitas.

### **Apéndice A: Guía de argumentos éticos para profesores involucrados en la evaluación de colegas**

#### **Preámbulo**

El propósito de involucrar a los profesores en la evaluación de pares es para agregar exactitud y profundidad a la documentación de los juicios de la calidad docente. El punto final es asegurar la calidad de la educación para los estudiantes, padres y la gran comunidad. Sin embargo, tales actividades pueden proporcionar información, seguridad y otros beneficios también para los profesores.

*Actividades éticas en la evaluación de colegas docentes*, significa que los profesores pueden:

1. Conocer las obligaciones, esfuerzos, interés y necesidades de aprendizaje, actividades agregadas en el salón y otras expectativas del profesor.
2. Manejar la información, datos y procedimientos de forma confidencial, a menos que requiera ser público.
3. Usar información, datos y descripciones de las actividades sólo para los propósitos requeridos.
4. Control cuidadoso de notas y reportes personales y destruir información personal específica después de haberse utilizado.
5. Proporcionar atención independiente de las consideraciones de raza, color, creencia, género, preferencia sexual, nacionalidad, estado civil, creencias políticas y religiosas.
6. Analizar, revelar y resolver conflictos de intereses.
7. Cumplir con las pautas y funciones del evaluador, acordadas.
8. Participar en la evaluación de su propia evaluación.

*La actividad ética en la evaluación de colegas docentes*, significa que los profesores limitan su comportamiento, no usando las actividades de la evaluación en:

9. Impulsar intereses propios, estatus social o político; grupos particulares de profesores a costa de otros; ciertos estilos, estrategias, o materiales en la instrucción; ciertas clases de organizaciones en el aula o en la escuela; su propia evaluación debido al acceso privilegiado; relacionarse con los evaluados directamente o con otros involucrados en las evaluaciones docentes.
10. Perjudicar o tratar desfavorablemente a otros participantes del sistema educativo (estudiantes, administradores, padres, otros profesores) como resultado de la actividad evaluadora.
11. Limitar los juicios de la calidad de los profesores a su propio estilo, logro e historia; preferir los valores comunes acordados por el sistema.
12. Incluir la información o las perspectivas de experiencias personales o las comunicaciones con otros que pudieron influir indebidamente en los juicios o las actividades de la evaluación.
13. Realizar deliberadamente declaraciones falsas o malévolas.

14. Aceptar gratificaciones, regalos o favores que puedan perjudicar o influir aparentemente en los juicios o actividades de evaluación.

*Actividades éticas en la evaluación de colegas docentes*; significa que los profesores deben:

15. Usar ideas de otros profesores, aprender actividades y de sus propias prácticas.
16. Ser compensados por su participación en actividades de evaluación.

### Apéndice B: sitios en internet

- Herling, E. (1999): Teacher Peer Review:  
[http://www.ed.gov/databases/ERIC\\_Digests/ed429343.html](http://www.ed.gov/databases/ERIC_Digests/ed429343.html)
- National Board for Professional Teacher standards:  
<http://www.nbpts.org/nbpts/>
- National Education Association: Teacher Ethics:  
<http://www.nea.org/aboutnea/code.html/>
- National Staff Development Council: Code of Ethics:  
<http://www.nsd.org/library/jsd/ethics212.html/>
- Teacher Evaluation resources: Increased Peer Evaluation:  
<http://www.teacherevaluation.net/>

### Referencias

- Capie, W.; Anderson, S.J.; Johnson, C.E. y Ellett, C.D. (1980). *Teacher performance assessment instruments: Teaching plans and materials, interpersonal skills, student perceptions*, Athens, Georgia: College of Education, University of Georgia, Georgia Department of Education.
- Cooper, M. (1998). "Whose culture is it anyway?", en Lieberman (ed.), *Building a professional culture in schools*, Nueva York: Teachers College Press, pp. 45-54.
- Darling-Hammond, L. (1985). "Valuing teachers: The making of a profession", *Teachers College Record*, 87(2), 205-218.
- Darling-Hammond, L. (1988). "Policy and professionalism", en Liberman (ed.), *Building a professional culture in schools*, Nueva York: Teachers College Press, pp. 55-77.
- Darling-Hammond, L. (1989). "Teachers professionalism and accountability", *Education Digest*, 55(1), 15-19.
- Ellett, C.D. (2000). *Professional assessment and comprehensive evaluation system (PACES) Teaching and learning professional growth manual*, Watkinsville, GA: CDE Research Associates, Inc.
- Ellett, C.D., Loup, K.S. y Chauvin, S.W. (1990). *System for teaching and learning assessment and review (STAR)*, Baton Rouge, LA: College of Education, Louisiana State University, Louisiana Department of Education.

- Etzioni, A. (1969). *The semi-professions and their organization*, Nueva York: Free Press.
- Ewing, A.C. (1953). *Ethics*, Nueva York: MacMillan.
- Hertling, E. (1999). "Peer review of teachers", *ERIC Digest* núm. 126. Eric Document ED 429 343. Eugene, OR: ERIC Clearinghouse on Educational Management.
- Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (1988). *The personnel evaluation standards*, Newbury Park, CA: Corwin Press.
- Kelly, P.P. (1998). "A comparative analysis of teacher review programs in urban districts: Professional unionism in action", ponencia presentada en la American Educational Research Association Annual Meeting, San Diego, CA.
- Kerchner, C.T., Koppinch, J.E. y Weeres, J.G. (1997). *United mind workers: Unions and teaching in the knowledge society*, San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- McCarthy, S.J. y Peterson, K.D. (1987). "Peer review of materials in public school", *Teachers Evaluation in Education*, 1(3), 285-293.
- National Educational Association (1975). *Code of ethics of the education profession*, Washington, D.C.: National Educational Association.
- Peterson, K.D y Mitchell, A. (1985). "Teachers controlled evaluation in a career ladder program", *Educational Leadership*, 43(3), 44-49.
- Peterson, K. (1988). "Reliability of panel judgments for promotion in a school teacher career ladder system", *Journal of Research and Development in Education*, 21(4), 95-99.
- Peterson, K.D. (2000). *Teachers evaluation: A comprehensive guide to new directions and practices*, 2ª edición, Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Sparks, D. (2000). "A staff development code of ethics", *Journal of Staff Development*, 21(2), 48-51.
- Strike, K.A. (1990). "The ethics of educational evaluation", en Millman y Darling-Hammond (eds), *The new handbook of teacher evaluation: Assessing elementary and secondary school teachers* (pp. 356-373), Newbury Park, CA: Sage.
- Strike, K. y Bull, B. (1981). "Fairness and the legal context of teacher evaluation", en Millman (ed.), *Handbook of Teacher Evaluation*, Beverly Hill: Sage, pp. 301-343.
- Stufflebeam, D.L. y Pullin, D. (1998). "Achieving legal validity in personnel evaluations", *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 11, 215-230.

*Traducido por:* Tiburcio Moreno Olivos y Angélica Ramírez Elías, adscritos al Área Académica de Ciencias de la Educación de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. CE: [morenoo@uaeh.reduaeh.mx](mailto:morenoo@uaeh.reduaeh.mx) y [arelias1999@yahoo.com](mailto:arelias1999@yahoo.com)