



Universidad de Cienfuegos
“Carlos Rafael Rodríguez”

Sede Universitaria Municipal
Aguada de Pasajeros

***Metodología para la evaluación integral del
desempeño de los profesores a tiempo parcial de las
sedes universitarias municipales***

Autor(es): MsC. Gilberto Suárez Suárez **gsuarez@ucf.edu.cu**

MsC. Luisa Baute Álvarez **lbaute@ucf.edu.cu**

DrC. Jaime A Portal Gallardo **jportal@ucf.edu.cu**

Curso 2009-2010

Resumen

Una de las cuestiones más defendidas en la actualidad, es la necesidad prioritaria de elevar la calidad de la educación, donde la evaluación del desempeño de los docentes es una variable de gran trascendencia.

En el siguiente trabajo se propone una metodología para la evaluación integral del desempeño de los profesores a tiempo parcial de las sedes universitarias municipales, para ello se tomaron como muestra directivos de las sedes universitarias municipales, metodólogos del vicerrectorado de universalización así como profesores a tiempo parcial. Se parte en primera instancia de concepciones generales sobre evaluación y particularmente sobre evaluación del desempeño de los profesores universitarios como un proceso social, se ofrecen consideraciones sobre tipos y modelos de evaluación, se abordan elementos importantes como el autoperfeccionamiento del docente, se realiza además una aproximación a la definición del término evaluación del desempeño de los profesores a tiempo parcial en las sedes universitarias municipales, construyéndose de esta forma el marco teórico de la investigación. El proceso de la investigación se basa en la recolección de la información necesaria para justificar y diseñar la metodología a través del análisis de documentos, observaciones y las entrevistas a los implicados, luego de diseñada la metodología se valida mediante el criterio de expertos. Entre los principales resultados está el diseño de una metodología fundamentada desde el enfoque de sistema e histórico cultural; condicionada por exigencias que norman su exitoso cumplimiento y un sistema de indicadores de entrada, proceso, resultado y de contexto.

INTRODUCCIÓN:

Elevar la calidad de la educación se ha erigido como una apremiante necesidad social en las diferentes regiones del planeta. Definir las características de un buen docente orienta respecto al conocimiento del desempeño de los mismos en su actividad cotidiana dentro del aula. Sin embargo, un problema vigente es la dificultad de su evaluación, que ha tratado de disminuirse a partir de la utilización de diversos modelos de acercamiento y mediante el uso de metodologías cuantitativas, cualitativas y mixtas, así como de instrumentos con diferentes características.

No cabe duda que en la formulación de nuevas políticas educacionales, la evaluación de los procesos educativos juega un papel importante, pues constituye tanto punto de partida (a partir de los diagnósticos que se puedan realizar), como la vía idónea para la toma de decisiones con el objetivo de la mejora continua del profesorado, sobre todo si entendemos evaluación como... *“el enjuiciamiento sistemático de la valía o el mérito de un objeto... un estudio sistemático, planificado, dirigido y realizado con el fin de ayudar a un grupo de clientes a juzgar y/o perfeccionar el valor y/o el mérito de algún objeto”* (“Joint Committee on Standards for Educational Evaluation”, 1988).

En este contexto, cobra fuerza la instrumentación y puesta en práctica de sistemas de evaluación de la calidad de la educación, en los cuales ha emergido como una importante variable, el desempeño profesional del docente,

La aceptación creciente de estos criterios ha hecho que la evaluación del desempeño profesional de los docentes a pesar de ser una temática relativamente joven, cuyos inicios se registran en la década del 30 del siglo XX, constituye un área de trabajo de creciente recurrencia en el mundo contemporáneo.

En Europa se han sistematizado estudios al respecto, especialmente a partir de la democratización / masificación de la enseñanza universitaria. En Estados Unidos desde la década de los 90 se ha remodelado de un modo muy importante tanto el papel de la evaluación como el interés por el profesorado. En América Latina durante algún tiempo la evaluación del desempeño del docente no constituyó prioridad, en muchas ocasiones se presentó vinculada a incomprensiones en relación con el proceso, que han producido reacciones en las organizaciones gremiales y rechazo por parte de los docentes. En la actualidad, ha aparecido una sistematización de su uso en la región, más de 50 países aplican diferentes modelos de evaluación de los sistemas educativos, incluyendo a los agentes que en ellos participan.

En el caso particular de Cuba, aunque se registran intentos que se remontan a etapa tan temprana como el año 1917, cuando ya existía una normativa de la Superintendencia de Educación de la

República, que establecía la evaluación anual de los docentes y que en la actualidad se reconoce como uno de los países de la región que sistematiza las prácticas evaluativas, no puede afirmarse que el tema constituya una fortaleza.

La profundización en la temática ha permitido al autor de artículo considerar que la evaluación integral del desempeño de los profesores a tiempo parcial de las sedes universitarias muestra limitaciones que la alejan del estado deseado.

A raíz del proceso de universalización que se lleva a cabo en la enseñanza superior, por sus características completamente diferentes a las de la universidad tradicional, es necesario analizar, revisar y reajustar el proceso que se lleva actualmente con relación a la evaluación integral del desempeño de los profesores a tiempo parcial de las sedes universitarias municipales, ya que el mismo no satisface las necesidades individuales e institucionales. Es necesario ver la evaluación no solo como un corte del desempeño sino además como un elemento importante de la gestión de los recursos humanos de la universalización en las sedes universitarias municipales que garantice el desarrollo individual e institucional, así como el mantenimiento de los profesionales del territorio en las mismas.

Entre las principales limitaciones evidenciadas, destacan: una limitada concepción en directivos y docentes acerca de las posibilidades de la evaluación para estimular y orientar el autoperfeccionamiento docente; la evaluación se concibe de modo formal y finalista; los indicadores son generales; insuficientes vías para obtener la información, que solo permiten tener una visión puntual de los resultados del trabajo; limitaciones en el protagonismo de los evaluados en el proceso; orientación esencialmente sumativa de los fines.

DESARROLLO

“Fundamentación y descripción de la metodología propuesta”

La concepción de la metodología ha exigido que se precisen las posiciones que se asumen en relación con este tipo de resultado científico, a partir de la diversidad de consideraciones en relación a qué entender por metodología y las cuestiones relativas a su diseño, elaboración y particularidades, como resultado científico.

En este sentido han resultado de interés las precisiones realizadas por el Dr. Paul Torres Fernández en su trabajo “Algunas consideraciones acerca del estado actual de las investigaciones sobre evaluación educativa en Cuba”, donde expresa que la evaluación de cualquier agente o agencia de la evaluación educativa prevé la obtención científica de resultados parciales como: Indicadores característicos del objeto de estudio, sistema de instrumentos de medición de los indicadores identificados, metodología de aplicación de los instrumentos contruidos (respondiendo al cómo, cuándo y con quién evaluar) y criterios valorativos finales.

Para ello partimos de la vigencia y aplicación del enfoque de sistema, la teoría del enfoque histórico cultural y los modelos predominantes para la evaluación del desempeño docente. Seguidamente se abordará en esencia la metodología haciendo énfasis en las exigencias que deben tenerse para su aplicación; sus funciones y los ámbitos en que se desarrolla; la estructura con los indicadores, criterios de medidas y los métodos de recogida de la información.

En este sentido, a través de esta investigación se diseñó una metodología para la evaluación integral del desempeño de los profesores a tiempo parcial que trabajan en las sedes universitarias, de tal forma que podamos garantizar el cumplimiento de lo anteriormente expuesto. Partiendo de nuestra propia concepción de metodología, la cual definimos de la siguiente manera:

“Una forma de proceder para alcanzar determinado objetivo, que se sustenta en un cuerpo teórico y que se organiza como un proceso lógico conformado por una secuencia de etapas, adecuadamente estructuradas con eslabones, pasos o procedimientos condicionantes y dependientes entre sí que ordenados de manera particular y flexible, condicionada por el cumplimiento de determinadas exigencias que constituyan directrices del proceso evaluativo y caracterizada por indicadores de entrada, de proceso, resultado y contexto, que nos posibiliten la evaluación integral de los profesores de las sedes universitarias municipales”.

Bases teóricas y metodológicas

La metodología se sustenta en una concepción dialéctico materialista, lo que determina la intención de concebir la evaluación como un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables que permitan un acercamiento a la realidad del desempeño esperado, proporcionando herramientas que eleven las potencialidades de análisis, ante el reto de ofrecer criterios valorativos como parte del proceso resultante de la evaluación.

En la metodología propuesta se parte de un enfoque sistémico basado en el modelo CIPP de Stufflebean que trata de comprender el funcionamiento de la evaluación desde una perspectiva holística e integradora, donde lo importante son las relaciones entre los componentes. Ha sido diseñada con un carácter integral, donde se han tenido en cuenta los diferentes momentos en que transcurre el proceso enseñanza aprendizaje. Los indicadores que se incluyen para evaluar el desempeño de los profesores, a pesar de estar declarados individualmente presentan nexos indispensables en los criterios de medidas de cada uno. (indicadores de entrada, proceso, producto, y contexto). La metodología se organiza en función del movimiento y desarrollo de la actividad pedagógica, la flexibilidad de la propuesta emana de la propia objetividad que tiene la evaluación del desempeño en las condiciones actuales de las sedes universitarias municipales y de las posiciones teóricas de la evaluación de la calidad educacional por lo que permite la inclusión de nuevas alternativas en dependencia de las condiciones existentes.

La metodología se sustenta desde el punto de vista psicológico en los aportes del enfoque histórico-cultural. La concepción defendida por de L. S. Vigotsky sobre la relación existente entre la enseñanza, la ayuda pedagógica y el desarrollo psíquico, orienta consideraciones valiosas para la construcción de la metodología. La aplicación del concepto de zona de desarrollo próximo. (ZDP) (Vigotsky, 1985), permite explicar la relación entre enseñanza y desarrollo en su dialéctica y el lugar que ocupa la ayuda pedagógica.

Exigencias teórico - metodológicas para la instrumentación de la metodología

- ✚ El desarrollo de un clima sociopsicológico favorable en relación con el proceso evaluativo, a partir de entender la evaluación como proceso de comunicación, el rol participativo de los evaluados y la actitud colaborativa de los agentes implicados.
- ✚ La autoevaluación como enfoque globalizador de la metodología y mecanismo fundamental para promover la transformación del desempeño de los profesores a tiempo parcial.
- ✚ El uso de la información resultante de la evaluación, con fines formativos antes que sumativos.

- ✚ Desarrollo de una disposición positiva acerca de la necesidad de la práctica evaluativa como vía para elevar la calidad del desempeño en los docentes.

Funciones de la Metodología

Función de diagnóstico: Parte de caracterizar el desempeño del maestro en un período de tiempo determinado, constituida en los principales aciertos y desaciertos, de modo que sirva a los evaluadores y a el mismo, de guía para la derivación de las acciones de capacitación y de superación que lleven a la eliminación de las dificultades.

Función instructiva: Este proceso de evaluación en sí mismo, debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño del maestro. Por lo tanto, los actores involucrados en dicho proceso, deben instruirse y aprender del mismo para incorporar una nueva experiencia de aprendizaje laboral.

Función educativa: Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación profesoral y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo. A partir de que el maestro conozca con precisión cómo es percibido su trabajo 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, es decir, el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño.

Ámbitos en los que se desarrolla la metodología

- ✚ Ámbito didáctico
- ✚ Ámbito psicopedagógico
- ✚ Ámbito social

Fases de la metodología

Fase previa o de planificación (evaluación inicial):

- ✚ Diagnóstico y aseguramiento de las condiciones previas para la evaluación.
- ✚ Determinación y conciliación de necesidades.
- ✚ Preparación de los sujetos que se van a evaluar y legalización del proceso de evaluación.
- ✚ Selección, elaboración y/o reelaboración de los instrumentos de trabajo.
- ✚ Confección del plan de trabajo individual.

Fase de ejecución operativa de la evaluación: (evaluación formativa)

- ✚ Control y seguimiento sistemático del plan de trabajo.

- ✚ Controles parciales al finalizar cada período del curso.
- ✚ Regulación y ajuste en función de las principales dificultades.
- ✚ Análisis de los resultados
 - ✓ Discusión individual (profesor –directivo)
 - ✓ Discusión colectiva (claustro de la sede universitaria)
- ✚ Redacción y discusión del informe entre los evaluadores y los evaluados.
- ✚ Toma de decisiones.
- ✚ Calificación.
- ✚ Definiciones de proyecciones para la próxima etapa.

Indicadores y criterios de medidas

❖ Indicador No 1 Formación de Profesionales

➤ Criterios de medidas

- 1.1. Cumplimiento del Plan de Trabajo.
- 1.2. Capacidades pedagógicas.
 - 1.2. 1 Dominio de los contenidos que imparte.
 - 1.2. 2 Capacidad para hacer la materia entretenida e interesante
 - 1.2.3 Planificación adecuada.
 - 1.2.4 Comunicación verbal y extraverbal.
- 1.2.5 Capacidad de desarrollar un proceso de reflexión mediante su práctica educativa.
- 1.2.6. Uso de materiales y procedimientos para evaluar a los alumnos.
 - 1.3. Resultados alcanzados por los estudiantes en la materia que impartió.
 - 1.4. Valoración realizada por los estudiantes a los que impartió clases.
 - 1.5. Valoración realizada por el resto de los profesores de la sede (área)
 - 1.6. Resultados de los Cursos de Post Grado impartidos (Si corresponde a su categoría docente)
 - 1.7 Convocar a examen de premio.

❖ Indicador No 2. Ciencia y Técnica

➤ Criterios de medidas

- 2.1. Cumplimiento del Plan de Trabajo.
- 2.2. Resultados obtenidos en el proyecto de investigación y grado de participación en estos resultados.
- 2.3. Participación en eventos científicos.
- 2.4. Publicaciones nacionales e internacionales

❖ Indicador No 3. Extensión universitaria

➤ Criterios de medidas

3.1. Cumplimiento del Plan de Trabajo

3.2. Participación en festivales culturales y juegos deportivos de los estudiantes y trabajadores, así como el apoyo brindado a estas actividades.

3.3. Seguimiento del comportamiento de sus estudiantes y participación en actividades desarrolladas en la sede y fuera de esta.

3.4. Cumplimiento y calidad de la guardia obrera.

3.5. Protección, cuidado y custodia de los medios básicos y otros asignados para su trabajo.

3.6. Participación en trabajo socialmente útil en interés de la sede

❖ Indicador No 4. Superación científica, técnica, pedagógica y política.

➤ Criterios de medidas

4.1. Cumplimiento del Plan de Trabajo.

4.2. Resultados alcanzados en cursos de postgrado, maestrías, doctorados y otras actividades de superación profesional realizadas.

4.3. Resultados alcanzados en cursos, debates y análisis de aspectos políticos.

4.4. Actitud ante la autosuperación política, técnica y pedagógica

❖ Indicador No 5. Otras actividades

➤ Criterios de medidas

5.1. Cumplimiento del Plan de Trabajo.

5.2. Participación en marchas, tribunas, matutinos y otras actividades de carácter político.

5.3. Participación en actividades sindicales y del colectivo.

5.4 Relaciones interpersonales

5.5 Cumplimiento de las funciones de acuerdo a la categoría docente que ostenta.

5.5.1 Preparación para cambio de categoría docente.

CONCLUSIONES

- ✚ La evaluación del desempeño los profesores a tiempo parcial de las sedes universitarias municipales, orientada con fines formativos, se presenta como una interesante alternativa para el elevar la calidad de la educación, al propiciar una dirección más eficiente del proceso formativo en las sedes, al tiempo que se convierte en un importante instrumento para el establecimiento de políticas de planificación y gestión de la actividad en estas instituciones, sobre la base de una información confiable de los resultados que se obtienen.
- ✚ La evaluación del desempeño de los profesores a tiempo parcial de las sedes universitarias municipales, posee limitaciones en la actualidad que la alejan del estado deseado y que limitan su carácter procesal y sistemático, la validez y fiabilidad de la información resultante, el carácter orientador en función de la mejora, el protagonismo de los evaluados en el proceso y la aceptación de la evaluación, dadas fundamentalmente por no existir una metodología que oriente cómo diseñar e instrumentar tan complejo proceso.
- ✚ La metodología se distingue por caracterizar el desempeño desde el deber ser en la actuación del docente en estrecha relación con las cualidades personales y las relaciones interpersonales como guía para la determinación de indicadores. En ella la autoevaluación se presenta como un enfoque globalizador y mecanismo fundamental para promover la autotransformación y contiene procedimientos para propiciar un clima sociopsicológico favorable en relación con el proceso evaluativo, el uso de la información resultante de la evaluación, con fines formativos antes que sumativos y el desarrollo de reflexiones sobre la evaluación vinculada a la calidad en la profesionalización de los agentes coactuales.

BIBLIOGRAFÍA

Addine, F. y otros. *Didáctica y optimización del proceso de enseñanza aprendizaje*.-- La Habana: Editorial Pueblo y Educación, 1997.

Alpízar Fernández, Raúl, Baute Álvarez, L. la evaluación del desempeño profesional docente de la UCF. Y su papel en el perfeccionamiento de la Educación Superior.-- Ciudad de la Habana: Memorias en CD de artículos de la 3ra Convención Internacional de Educación superior, 2002.

Álvarez de Z., C. M. *Fundamentos teóricos de la dirección del Proceso Docente Educativo en la Educación Cubana*. --La Habana: Editorial Pueblo y Educación, 1989.

Álvarez de Z., C. M. *Hacia una escuela de excelencia*.-- La Habana: Editorial Academia, 1996.

Álvarez de Zayas, C. *La Pedagogía como Ciencia*.-- La Habana: Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona", 1998

Álvarez de Zayas, C. *La Escuela en la Vida*.-- La Habana: Editorial Pueblo y Educación, 1999.

Castro, P, O. Evaluación y excelencia educativa personalizada. Curso en Congreso Internacional Pedagogía 1997--. La Habana, 1997.

Castillo Arredondo, S, Gento Palacios, S. "Modelo de evaluación de programas educativos". En:" Evaluación de programas educativos, centros y profesores". Medina Revilla y Valdés Angulo, L. - - Madrid: Editorial Universitas, S. A. p. 25-69, 1995.

Díaz Barriga, Á. La evaluación universitaria en el contexto del pensamiento neoliberal. Universidad y Evaluación. Estado del debate. Calos Pedro Krotsch y Adriana Puiggrós.- - Buenos Aires: Aique Grupo Editor s.a p. 21-42, 1995.

Fernández Camino, I. La Evaluación de la calidad de la docencia por los estudiantes: una propuesta. Revista de Educación Superior Cubana (La Habana), pags, 310-311, 2001.