



**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES
AUTÓNOMAS DE LACOSTA CARIBE
NICARAGUENSE
URACCAN**

Tesis

**Análisis de la situación actual de la evaluación
de los y las docentes: El caso del Recinto
URACCAN Las Minas, período 2007-2008.**

Para optar al grado de:

Máster en Docencia Universitaria

**AUTOR/A: Noel Altamirano Lumbí
Iris del Rosario López Aburto**

TUTORA: Dra. Maribel Duriez González

Siuna, Nicaragua, Octubre del 2009

**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES
AUTÓNOMAS DE LACOSTA CARIBE
NICARAGUENSE
URACCAN**

Tesis

**Análisis de la situación actual de la evaluación
de los y las docentes: El caso del Recinto
URACCAN Las Minas, período 2007-2008.**

Para optar al grado de:

Máster en Docencia Universitaria

**AUTOR/A: Noel Altamirano Lumbí
Iris del Rosario López Aburto**

TUTORA: Dra. Maribel Duriez González

Siuna, Nicaragua, Octubre del 2009

Dedico el fruto de este trabajo, especialmente a Dios todo poderoso por ser el principio de la sabiduría y haber iluminado mi mente para consumir esta obra.

A mí adorada madrecita Magdalena Lumbi, por ser la que me dio a luz con el dolor de sus entrañas y haberme enseñado el camino del amor.

A mi estimado padre Ulise Altamirano por haberme engendrado, no olvidarse de mí e instruirme a luchar por la vida.

Y con toda ternura a mi dulce y tierna Hija, Eleimy Norely Altamirano Valdivia, por ser el fruto de mi linaje e inspirarme a vivir y trabajar con alegría.

A todos mis amigos y amigas que me apoyaron y de forma muy especial a la mujer más bella y preciosa que amo infinitamente.

Noel Altamirano Lumbí

Con todo el ánimo que DIOS me brinda cada día, pues él es digno de mi labor, de mi esfuerzo y sacrificio.

También dedico este esfuerzo a mi queridísima Madre Toribia Aburto García pilar fundamental de mi vida, que con su ternura, comprensión y respeto me ha encaminado en este largo camino.

A mis hermanos especialmente a Luis, Edgard, Héctor, Jairo, Sergio, Raúl, Jorge, Arturo por su apoyo, ayuda y motivaciones en todos los momentos de mi vida.

A todos mis verdaderos amigos y amigas que estuvimos juntos en este proceso.

A todos ellos dedico esta tesis con mucho cariño y fraternidad.

Iris del Rosario López Aburto

AGRADECIMIENTOS

Expresamos nuestro profundo agradecimiento a Dios, por darnos sabiduría y salud, le damos gracias por esta oportunidad de hacer realidad este sueño permitiéndonos escalar en nuestra formación profesional.

A la excelente idea de aceptación del Organismo Horizont₃₀₀₀ Doris Kroll y Nubia Rocha de permitir a este Recinto de URACCAN Siuna financiar con fondos del Gobierno Austriaco esta Maestría en Docencia Universitaria tan necesaria para nuestro desempeño.

Al organismo SAIH por apoyarnos con materiales para la etapa de campo de nuestra investigación.

A nuestra autoridad máxima Rectora Alta Hooker por permitir que la realización de la maestría fuera posible y por cedernos de nuestras labores para dedicarlo a estudiar.

A nuestros compañeros de clases por todos los buenos y malos momentos juntos.

Iris y Noel

INDICE GENERAL

Páginas

Dedicatoria.....	i
Agradecimientos.....	iii
Índice General.....	iv
Índice de Anexos.....	v
Resumen.....	vi
1. Introducción.....	1
2. Objetivos.....	3
3. Marco teórico.....	4
3.1. Gestión.....	4
3.2. Docencia.....	5
3.3. Gestión de la docencia.....	6
4. Metodología y materiales	20
5. Resultados y Discusión.....	30
5.1. Elementos característicos del proceso de evaluación del desempeño Docente.....	30
5.2. Acciones desarrolladas en el proceso evaluativo docente.....	48
5.3. Recomendaciones de mejora para la evaluación docente.....	54
6. Conclusiones.....	58
7. Recomendaciones.....	60
8. Lista de referencias.....	61
9. Anexos.....	64

INDICE DE ANEXOS

Anexo # 1 Encuesta aplicada a los y las docentes.

Anexo # 2 Guía de entrevista aplicada a coordinadores/as de carreras.

Anexo # 3 Guía de entrevista aplicada a docentes.

Anexo # 4 Guía de entrevista aplicada a secretaria académica

Anexo # 5 Guía de análisis documental.

Anexo # 6 Formato de acompañamiento del proceso enseñanza aprendizaje de la coordinación hacia la docencia.

Anexo # 7 Formato de guía evaluativa de estudiantes hacia la docencia.

Anexo # 8 Formato de autoevaluación docente.

RESUMEN

El propósito de este estudio enfocado a la evaluación del desempeño de los y las docentes en el recinto universitario Las Minas, fue valorar los elementos característicos y acciones que se han asumido en este proceso de evaluación.

La metodología que se utilizó fue de carácter cualitativa, se asumió el estudio de caso como enfoque metodológico, el que permitió profundizar sobre los aspectos de la evaluación del desempeño de los y las docentes y el mismo permitió utilizar como técnicas de recolección de información las entrevistas cualitativas semiestructuradas y el análisis documental aunque también se hizo uso del método de la encuesta como estrategia de entrada al campo. Las entrevistas se aplicaron a docentes de tiempo completo, coordinadores y coordinadoras y secretaria académica.

Los hallazgos revelan que el sistema actual de evaluación al desempeño de los y las docentes en el recinto URACCAN Las Minas, es un proceso sistemático, cuya finalidad es mejorar la docencia y calidad de la enseñanza.

Este proceso se efectúa cada semestre del año académico con los métodos de autoevaluación del docente, la evaluación de los y las estudiantes a los y las docentes y la supervisión que realizan las y los coordinadores visitando las aulas de clase. Finalmente se consolidan estos resultados los que se entregan a los y las docentes para que vean en que áreas tienen absoluto dominio y en cuales necesitan mejorar. A su vez los y las docentes firman estos resultados si están de acuerdo con lo que se les informa.

Sin embargo, los resultados muchas veces no convencen a los y las docentes puesto que aun hacen falta técnicas válidas, fiables y objetivas e indicadores que no están definidos y ajustados de forma tal que contribuyan a mejorar la docencia, y a incrementar la autoestima, motivación y el prestigio del educador y educadora.

Ante tal situación, se propone un modelo con procedimientos combinados de varios métodos que incorporan indicadores que permitan realizar una evaluación al desempeño docente más integral, motivador y de superación profesional.

ABSTRACT

The focus of the current research was to explore the role of the academic evaluation at the URACCAN – Las Minas Campus. Also, appraise any type of work or actions taken into account in this practice of academic evaluation.

The research method used in this investigation was qualitative, a case study focused on different aspects of the academic evaluation and the role of the professors in the process of teaching and learning. Among the techniques used to collect the data there was a background analysis, qualitative interviews, and surveys delivered to a very important population of full time professors, career coordinators and academic chair.

The found results showed that the current system of academic evaluation at the URACCAN – Las Minas Campus was a systematic process and its purpose was to improve the quality of the teaching and learning. This process has been carried on every academic semester using different methods of academic self-evaluation by professors, students evaluating professors and supervisions done in classrooms by the careers coordinators. At the end of this process there was a

consolidation of the results to demonstrate the strengths and areas that need to be improved by the educators being supervised. Such results can be signed by the supervised professor if he/she agreed with them to validate this process.

Sometimes, the supervised professors disagreed with the results because the supervision indicators were lacking credible, realistic and reliable techniques which were not designed according to the reality or designed in a way to improve the teaching and learning as to improve self-esteem, academic motivation, and the reputation in the educators.

The present study is proposing an effective model with combined procedures on academic methodologies and pedagogical principles, which includes clearer indicators with more inclusive and effective academic strategies and techniques to deliver a proficient academic evaluation to strengthen the quality of the teaching and learning at the URACCAN – Las Minas Campus.

1. INTRODUCCION

La gestión docente es considerada la base fundamental para lograr cambios en el proceso de enseñanza-aprendizaje y búsqueda de resultados que optimicen su validez profesional, lo que motiva a inducir la evaluación del desempeño de los y las docentes como uno de los elementos más importantes de esta gestión.

Desde este punto de vista, la evaluación del desempeño de los y las docentes, fue el principal objeto de estudio de esta investigación, en la cual se abordó la situación actual de la evaluación del desempeño de los y las docentes tomando en consideración las características particulares con que se ejecuta este proceso en el Recinto Universitario Las Minas de la Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense (URACCAN).

El estudio se enfoca en los elementos del proceso de evaluación del desempeño de los y las docentes entre los que se destacan: la planificación docente, los propósitos y aspectos que se evalúan, los métodos de evaluación, apreciación sobre los evaluadores, el nivel de satisfacción de los y las docentes con relación a los resultados de las evaluaciones, fortalezas y debilidades de este proceso de evaluación.

También se enfatiza sobre las acciones desarrolladas en el proceso evaluativo del desempeño de los y las docentes, acciones que están referidas a la forma de planificar la evaluación del desempeño docente, las frecuencias con que se realizan estas evaluaciones y a la consolidación e información de los resultados que surgen de las evaluaciones mencionadas.

Así mismo, se fundamentó sobre los aspectos que se evalúan en el desempeño de los y las docentes, los que están referidos a la planificación, actuación y evaluación analizados bajo los instrumentos de autoevaluación, evaluación estudiantil y la evaluación de la coordinación de las carreras.

El propósito de este estudio fue valorar la situación actual del funcionamiento del sistema evaluativo del desempeño de los y las docentes estableciendo elementos característicos y acciones que ha asumido el proceso de evaluación practicado a los y las docentes.

Esta investigación se ubica en el paradigma cualitativo, en el cual asumió el estudio de casos como una estrategia general metodológica. Dicha perspectiva investigativa permitió profundizar en el análisis y explicación de aspectos sobre la situación de la evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje, en particular de la evaluación del desempeño de los y las docentes, centrándose en las perspectivas y opiniones de los y las docentes y actores involucrados.

Los métodos utilizados en esta investigación fueron el análisis documental y la entrevista cualitativa, aplicadas a informantes claves tales como secretaria académica, coordinador y coordinadoras de carreras, los y las docentes.

La importancia de esta investigación radica en que permitirá a los líderes o responsables involucrados gestionar algunos ajustes sobre los elementos que garantizan un desempeño eficaz en la labor de los y las docente. Como consecuencia los estudiantes se sentirán satisfechos en su desarrollo profesional con confianza en la calidad de los y las docentes.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL:

Valorar la situación actual de la evaluación del desempeño de los y las docentes en el Recinto Universitario de URACCAN Las Minas-Siuna, período 2007–2008.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Identificar los elementos característicos del proceso de evaluación realizado a los y las docentes en el Recinto URACCAN-Las Minas Siuna durante el período 2007-2008.

Analizar las acciones desarrolladas en el proceso evaluativo del desempeño de los y las docentes desde la gestión docente durante el período 2007 - 2008.

Proponer con base en los hallazgos, un modelo de evaluación y estímulo al desempeño de los y las docentes del Recinto URACCAN Las Minas.

3. MARCO TEORICO

3.1. Aspectos generales

3.1.1. Gestión

Desde el punto de vista organizacional la gestión ha sido vista desde distintos paradigmas, en el que se le concibe como sinónimo de administración o gerencia. Por ejemplo, Hart, R y Azzerboni, D, (2008) definen la gestión como “*el proceso de intervenciones desde la autoridad de gobierno para que las cosas sucedan*” (p.89). Sin embargo, en la

actualidad la gestión es considerada en una visión estratégica más allá de los conceptos tradicionales.

Tal como señala Betancourt (2002), la gestión estratégica es: *“Acción y efecto, por parte de la gerencia, de crear las estrategias adaptativas que requiere cualquier institución para sobrevivir a corto plazo y las estrategias anticipativas para ser competitivos a mediano y largo plazo”*. (p.45). Adicionalmente Betancourt sugiere que la gestión estratégica esté basada en el Poder de la Gente y que cada Gerente o Líder es quien debe generar, dentro de su propia gestión, las estrategias anticipativas y adaptativas. En el mundo universitario, el concepto de gestión es relativamente nuevo y se deriva del mundo empresarial. Las tareas de docencia, investigación y extensión tienen diferentes énfasis en el tiempo según las condiciones internas y externas a la Universidad, así como las funciones de la gestión universitaria hacen que la misma sea compleja afectando la toma de decisiones. Por ello, la gestión universitaria es de carácter dinámico dado que la universidad debe dar respuesta a las demandas del medio en que se desenvuelve.

3.1.2. Docencia

La docencia es una de las funciones principales de la universidad que ha tenido diversas concepciones. Por ejemplo, en las Primeras Jornadas Internacionales de Pedagogía Universitaria, realizada en 1992 en Costa Rica, se definió a la docencia como sinónimo de enseñanza universitaria, entendida como: *“el proceso que orienta la consecución del aprendizaje y los logros establecidos como metas. La enseñanza está en relación directa con el aprendizaje”* (Benavides de Abanto, *Ibíd.*, p.62).

Así también la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua en León (UNAN- LEON) (2009) define docencia como procesos académicos que desarrolla el docente para crear las competencias necesarias en los educandos.

Por otro lado, el Consejo Superior Universitario Centroamericano (CSUCA) (1998) define la docencia como:

“ .. la pertinencia, coherencia, eficiencia e impacto de los programas y procesos de enseñanza-aprendizaje, tendientes a la formación de profesionales, científicos y artistas” (p.14).

Por su parte, el Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA) en su libro Política y Gestión Universitaria (1994) plantea que la docencia como función universitaria trasciende el proceso de enseñanza-aprendizaje y que abarca: *“todo el amplio espectro de acciones y condiciones que involucra la formación de profesionales: las concepciones curriculares explícitas o implícitas, la definición de perfiles profesionales, las actividades de evaluación y supervisión académica, la realización de prácticas profesionales, la formación pedagógica de profesores y otros (p.46).*

En el caso particular de URACCAN en su proceso de Autoevaluación Institucional realizado en el año 2003, definió la docencia como: *“Todo lo concerniente a los procesos de enseñanza - aprendizaje, focalizándose en el currículo, las metodologías de la enseñanza, teniendo como eje central al facilitador del conocimiento”.*

Analizadas las diversas definiciones de docencia se asumieron para esta investigación las planteadas por CINDA y URACCAN.

3.1.3. Gestión de la Docencia

La Gestión de la Docencia es el principal objetivo de la presente investigación y está construido desde los conceptos de gestión y docencia por tanto se buscó una definición que validó los propósitos de este estudio.

Lucio (2008), refiere que la gestión de la docencia *“debe tener en cuenta al alumno a quien se enseña desde el punto de vista de su desarrollo corporal, su entorno, sus necesidades, sus intereses y el conocimiento que ya posee”*.

Según el CINDA en su libro Gestión Docente Universitaria (1997). Existe una gran variedad de condicionantes para la gestión de los y las docente, dependiendo del tipo de institución, tamaño, localización, carácter público o privado, modalidad preferencial para implementar la docencia (presencial, tradicional, no convencional, o no presencial) y del nivel en que se imparte (pregrado o postgrado) (p.47).

De tal manera que, se pueden establecer siete rubros en la gestión docente: gestión del currículo, gestión de asuntos estudiantiles, gestión del personal docente, gestión de los recursos materiales, gestión de recursos de información, gestión del funcionamiento administrativo y organizacional de apoyo a la docencia, la planificación de información y la evaluación global de la función docente. Para el presente estudio se retomó lo referente a la gestión del personal docente y a la evaluación global de la función docente.

Según el CINDA, la gestión del personal docente se relaciona con las tareas más relevantes que se pueden señalar a continuación:

La definición de criterios para la contratación del personal, la especificación de la proporción de jornadas completas y de los determinantes que se utilizaran en la selección (p.49).

La convocatoria al personal, que implica los llamados a concursos o la detección del personal calificado para ejercer docencia. Los procesos de selección del personal docente, vía opiniones de pares, concursos de antecedentes u oposición y su posterior contratación.

La definición de carga horaria incluyendo la docencia presencial como la preparación de las actividades docentes y confección de materiales, así como la especificación y control de las condiciones de atención al estudiante y su incidencia en la carga horaria. Cabe destacar la importancia de especificar claramente la carga docente, desagregándola de otras posibles funciones académicas para efectos de la evaluación posterior.

La especificación e implementación del perfeccionamiento pedagógico y en la especialidad del personal docente.

El diseño de un sistema de evaluación del personal de los y las docentes y del proceso de jerarquización y desarrollo de la carrera académica.

Según el CINDA entre las tareas que corresponden al ámbito de la evaluación docente se plantean las siguientes:

La evaluación de la función docente, para lo cual se puede usar el modelo desarrollado por el CINDA entre otros aspectos este contempla: la evaluación de la relevancia determinando áreas prioritarias por cubrir y de campos saturados; el impacto social de la función docente a través de seguimiento a egresados y la consulta a empleadores; la evaluación de la efectividad en el cumplimiento de las metas y planes docentes, el cumplimiento y puntualidad en el desarrollo de las actividades docentes; la evaluación de los recursos disponibles para las demandas internas y externas; la evaluación de la eficiencia en relación a la cantidad de recursos humanos y materiales por alumno y las tasas de duración y rendimiento de las carreras; la eficacia en cuanto a la apropiación de los recursos para el cumplimiento de las metas; y los procesos incluyendo las relaciones entre profesores, estudiantes y el clima organizacional para la docencia (p.57).

De tal forma que la Gestión de la Docencia es un proceso sistemático y continuo de planificación, organización, dirección y evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje en una institución educativa con miras a perfeccionar sus logros académicos.

Particularmente el proceso de Enseñanza Aprendizaje se define como el marco en el cual son revalidados y evaluados los contenidos, las situaciones de aprendizaje, la relación educador-educando y las experiencias y conocimientos previos de los educandos. Llevar a cabo este proceso es uno de los fines primordiales y una labor sustantiva de la institución.

Elementos característicos del proceso de evaluación realizado a los docentes y las docentes

3.1.4. Etapas de la Gestión de la Docencia

- Planificación docente.
- Organización docente.
- Supervisión docente.
- Evaluación docente.

3.2. Elementos característicos del proceso de evaluación del desempeño docente.

3.2.1. La planificación docente.

En este trabajo se asumió que la planificación docente es la primera etapa de la gestión y algunas de las definiciones que a continuación se plantean:

- *“Es la acción consistente en utilizar un conjunto de procedimientos mediante los cuales se introduce una mayor racionalidad y organización en un conjunto de actividades y acciones articuladas entre sí que, previstas anticipadamente, tienen el propósito de influir en el curso de determinados acontecimientos, con el fin de alcanzar una situación elegida como deseable, mediante el uso eficiente de medios y recursos escasos o limitados” (Ander- Egg 1996, p.34).*
- *“Se entiende como aquella acción que se emprende para hacer frente de modo más eficaz a las necesidades futuras sobre la base de una evidencia que, en gran medida, se obtiene de las experiencias del pasado” (Venegas 2004, p.96).*

Desde ambas definiciones asumimos que la planificación docente es una anticipación a las acciones futuras para lograr resultados óptimos con mejores acciones de los y las docentes en los servicios educativos.

Todos los **elementos y componentes** de la planificación docente deben estar orientados hacia un mejor logro en el aprendizaje y un incremento en la calidad de educación mediante la participación de varias instancias, el uso óptimo de recursos y el mejor aprovechamiento de los servicios educativos (Ibíd., p.106).

3.2.2. La organización docente

En esta investigación se asumió que la organización docente es el proceso que implica el ordenamiento y la conjunción de distintos aspectos para favorecer el proceso de enseñanza-aprendizaje y propiciar calidad en la educación, donde incluye calendarización, organización de los grupos de clase, horarios, y registro de estudiantes, entre otros con el fin de alcanzar las mejores condiciones en el aprendizaje (Amarrante, 2000, p.31).

La organización de los y las docentes, requiere definir con claridad la tarea docente, elaborar un perfil profesional del trabajo docente lo cual puede ser una tarea importante del equipo directivo. En general se establecen tres funciones docentes: la instrucción-la formación-la gestión, los cuales son ámbitos íntimamente unidos y de una misma realidad (Ibíd., p.32).

Las actividades que se asignan a los y las docentes tienen que ver con las siguientes funciones generales:

Comprometerse con la filosofía institucional; programar y desarrollar procesos de enseñanza; organizar tiempos, materiales y espacios; facilitar y orientar los procesos de enseñanza; realizar la evaluación, seguimiento y control del proceso educativo; mejorar actitudes y conducta de los alumnos; investigar, innovar y perfeccionarse; participar en la vida del centro; establecer relaciones con

el entorno circundante; vincularse con los padres de familia y trabajar en equipo (Ibíd., p.34).

La organización se utiliza para dar orden y secuencia a las acciones que se realicen. También está presente en toda comunicación; forma parte de todo plan Chaves (1996). Es la disposición de los esfuerzos y de los recursos, estrategias, tácticas y técnicas para el logro de los aprendizajes (Bixio, 2004, p.41).

3.2.3. Evaluación docente

Crepí Jaume, (s.f), establece que en el campo educativo, la evaluación usualmente ha estado dirigida hacia la medición de los resultados del aprendizaje, adicionalmente, se puede decir que la evaluación se ha empleado para dar ingreso al personal docente en las instituciones de educación superior; donde no deja de ser objeto de una atención sistemática con miras a verificar su praxis académica, su perfil personal, sus capacidades pedagógicas y su responsabilidad, para determinar su efectividad en el logro de los objetivos educacionales.

Por el planteamiento anterior, asumimos esta teoría, tal como se señaló, se refiere a la evaluación formal de los y las docentes, porque desde el punto de vista informal, la función social que este lleva a cabo es permanentemente valorada por sus alumnos, colegas, supervisores y todas aquellas personas que de una u otra forma son perceptoras de sus acciones. Sobre este particular es importante resaltar lo delicado de estas valoraciones y opiniones altamente subjetivas que podrían suscitar situaciones ambiguas o contradictorias, ser causa de decisiones injustas y de desmotivación e insatisfacción por parte de los y las docentes. De allí la importancia de diseñar e implantar un sistema de evaluación racional y

justo, que permita valorar el desempeño de los y las docentes con el mayor grado de objetividad e imparcialidad posible y con una visión holística acerca del mismo (ibíd).

Ander-Egg, Op. Cit., (p.171) plantea que, cuando se habla de evaluación, se toma en cuenta solamente la evaluación que se hace del aprovechamiento de los alumnos, lo que es un alcance truncado de la evaluación, ya que para garantizar una educación de calidad se debe evaluar también a los y las docentes.

Según la UNAN-LEON (2009), la evaluación al desempeño a los y las docentes, es el proceso sistemático y continuo que consiste en la aplicación de normas y procedimientos establecidos que permite monitorear el desempeño de los académicos. Esta tiene como objetivo garantizar el mejoramiento continuo del proceso docente educativo y contribuir a la ubicación, promoción y estímulo del académico (Ibíd).

También se plantea que es un instrumento y es parte del proceso de enseñanza-aprendizaje, imprescindible para apreciar el aprovechamiento de los educandos y para poder verificar en qué medida se han conseguido o no los objetivos educativos previstos. Para los y las docente es también un instrumento para evaluar su propia intervención educativa y reajustar, las actividades subsiguientes (Ander-Egg, Op. Cit., p.147).

3.2.4. Propósitos de la evaluación

Desde el marco de referencia constructivista, se concibe a la evaluación como una actividad sistemática y continua, cuyos propósitos fundamentales se resumen en ayudar al crecimiento personal de los educandos, a través de la ayuda y orientación que debe proporcionar dentro del

proceso de aprendizaje; valorar el rendimiento del educando, en torno a sus progresos con respecto a sí mismo y no en relación con los aprendizajes que se proponen en el currículo; detectar las dificultades de aprendizaje y los fallos que existen en el modo de enseñar y de los procedimientos pedagógicos utilizados de cara a mejorar el proceso educativo y corregir, modificar o confirmar el mismo currículum y los procedimientos y estrategias pedagógicas utilizadas (Ibíd).

Sin embargo Engel, S (s.f), establece que los propósitos de la evaluación se enmarcan en estimular y favorecer el interés por el desarrollo profesional lo que puede ser alcanzable en la medida que la institución presente metas de mejoramiento docente y oportunidades de desarrollo profesional, esto alienta al docente a mejorar su conocimiento y capacidades en relación a sus roles educacionales; Contribuir al mejoramiento de la misión pedagógica de las instituciones lo que ocurrirá en la medida que se cumpla el objetivo anterior; Mejorar su modo de enseñar, sus funciones como gestor de aprendizajes y como orientador de jóvenes, sus relaciones con colegas y su contribución a los proyectos de mejoramiento de su institución.

Para Chiroque (2006), “La evaluación de los docentes en servicio tiene como finalidad la apreciación justa de su grado de preparación y de sus méritos y deméritos, así como de las aptitudes demostradas en el ejercicio de la actividad magisterial”.

La evaluación del desempeño docente, desde una perspectiva constructiva, debería estar precedida y acompañada del asesoramiento pedagógico que contribuya a que las indicaciones del directivo no sean

meras marcaciones o directivas encubiertas (Hart, y Azzerboni, Op. Cit., p.104).

3.2.5. Aspectos de evaluación al personal docente.

Según reglamento de la UNAN-LEON (2009), la evaluación comprenderá los aspectos siguientes: Responsabilidad y eficiencia en el cumplimiento del plan de trabajo anual y semestral; Dominio científico y técnico de su área; Publicaciones; Participación en eventos científicos; Dominio pedagógico didáctico; Actualización profesional y pedagógica; Grado de cumplimiento de metas y logro de objetivos propuestos; Disciplina laboral; Actitudes personales para desarrollar su trabajo.

También plantea que los criterios e instrumentos para la evaluación de los académicos son elaborados por la Dirección de Análisis Institucional y Evaluación (DAIE), con el apoyo de los consejos técnicos, los cuales son validados por la Vicerrectoría Académica, la Vicerrectoría de Investigación y Postgrado y la Comisión Facultativa respectiva.

Por su parte Bixio Op. Cit., p.94 plantea que la **evaluación docente** está referida a la evaluación de su planificación, de sus estrategias didácticas que utiliza para ayudarles a sus alumnos a aprender, de los materiales que selecciona, de las actividades a partir de las cuales propone los aprendizajes.

Para Ponce (s.f) en evaluación a los y las docentes, relaciona los diversos criterios generales y específicos para la evaluación del personal docente. El dominio de los procesos de enseñanza y aprendizaje se estima de mayor importancia que cualquier otro criterio y recibe alrededor de dos terceras partes del valor de la evaluación.

3.2.6. Instrumentos de evaluación a los docentes

Según el CINDA (1997), uno de los métodos con que se evalúa a los y las docentes es la evaluación de estudiantes a los y las docentes a través de una encuesta entre las y los alumnos respecto de su satisfacción con los resultados obtenidos en el curso y la actuación del docente mismo, lo cual permite que el docente desarrolle su autoevaluación y aplique las enmiendas del caso (Ibíd., p.182).

Engel (s.f), refiere que por lo general el instrumento evaluativo que se aplica es un cuestionario en el cual se recogen las opiniones de los alumnos sobre diferentes aspectos de la actividad y personalidad del profesor. Este tipo de evaluación puede estar influida por un sinnúmero de factores subjetivos por lo que se debe tomar en cuenta algunas precauciones en su aplicación ya que a pesar de ser uno de los procedimientos más importantes, es también el que ofrece mayor polémica debido a que se han esgrimido argumentos de validez en pro y en contra de este instrumento de evaluación. Ello afecta la valoración que les otorgan muchos profesores. Para muchos otros, sin embargo, constituye un elemento fundamental que orienta hacia los aspectos en los que debe mejorar su actividad docente (Ibíd).

Otro método de evaluación es la visita al salón de clases, donde el claustro de profesores se visitarán, para observar sus actuaciones didácticas y metodológicas y como se desenvuelven en el contexto habitual del aula y a lo interno de la institución (Ibíd).

La autoevaluación como otro de los métodos de evaluación refiere que todos los profesores redactarán

una autoevaluación narrativa. En esta el profesor analiza como cumple con cada uno de los criterios de evaluación estipulados ya sea en un manual de la Facultad o las Guías de evaluación (Ibíd).

En la experiencia nicaragüense se conoce el caso de la UNAN-León, que según su reglamento docente especifica que la evaluación del personal académico se realizará utilizando los siguientes instrumentos:

- a) Observación y supervisión mediante una guía.
- b) Entrevistas.
- c) Reportes escritos de asistencias y puntualidad.
- d) Cumplimiento y calidad en la elaboración e impartición del Componente Curricular.
- e) Opinión de los estudiantes a través de instrumentos técnicos.
- f) Revisión de expediente del académico.

Para la UNESCO (2007), cualquier procedimiento o instrumento que se utilice tiene múltiples propósitos, pero también consecuencias que repercuten según la metodología y procedimientos de evaluación.

Basados en esta teoría existen procedimientos de evaluación que repercuten negativamente en el desempeño de los y las docentes o que pueden ayudar para mejorar su desempeño lo que dejaría ser un motivo de tensión y angustia para cada docente.

3.2.7. Evaluadores y satisfacción con resultados evaluados

Algunas opiniones emitidas en relación a los evaluadores según Valdés (2000).es que las características claves de los evaluadores, para asegurar idoneidad de los mismos y crecimiento profesional de los docentes son: Tener una relación de cooperación con el profesor; Confianza; Capacidad para expresarse de un modo no amenazador; Paciencia; Flexibilidad; Fuerte conocimiento de los aspectos técnicos de la enseñanza; Capacidad para crear sugerencias y experiencia pedagógica.

Ponce, Op.Cit, (s.f) establece que la evaluación de los académicos estará a cargo de los Consejos Técnicos de los Departamentos con el apoyo de la Comisión Facultativa.

También Juan Manuel Manes (2005), citados por Villalobos (2008), refiere que, la supervisión profesional, tal como lo indica el término, de acuerdo a su nivel de exigencia funcional, debe ser ejercida por personal cualificado, que la eleve al nivel que le corresponde en la sociedad.

En cuanto al nivel de satisfacción al conocerse los resultados de las evaluaciones, según Ricardo Lagos Weber citado por Equipo Editor Atina Chile (2006), es que los resultados de la evaluación docente no son para alegrarse, ni como sociedad, ni como gremio profesional, ni como instituciones educativas porque hay que asumir responsabilidades compartidas y meditar respecto del verdadero estado de la profesión docente, porque, más allá de discrepancias respecto de los instrumentos de evaluación utilizados y de las competencias evaluadas, se crea insatisfacción.

Según Valdez OP. Cit (2000), plantea que las valoraciones y opiniones que se producen sobre el comportamiento o competencia de los docentes pueden

dar lugar a situaciones de ambigüedad, a contradicciones, a un alto nivel de subjetivismo, en ocasiones, pueden dar lugar a decisiones inadecuadas de insatisfacción y desmotivación de los docentes así como promover recelos, miedos y rechazos.

3.3. Acciones desarrolladas en el proceso evaluativo del desempeño docente.

3.3.1. La supervisión docente

En esta investigación se asumió que la supervisión docente implica el proceso de planificación que conlleva a un monitoreo de las actividades programadas por el docente en el aula de clase, donde un coordinador conduce las actividades de seguimiento a fines de hacer los ajustes necesarios (Harf, y Azzerboni, Op.cit., p. 81).

Según Rodríguez (s.f), en la educación moderna se utiliza el término supervisión para describir las actividades que se ocupan principal y directamente del estudio y mejoramiento de las condiciones que rodean el aprendizaje y la formación de alumnos y maestros.

Supervisión no es una actividad de inspección y marcada autoridad sobre el personal supervisado, es un proceso único e integral, cuya acción va dirigida a ayudar, apoyar, compartir y contribuir para que el docente en servicio progrese en su propia formación. El progresar y hacer progresar, es una acción permanente orientada para conocer, investigar, asesorar, estimular, dar y difundir lo que los demás están en capacidad de ofrecer y fundamentalmente es un servicio público, útil, un proceso

democrático donde un grupo de individuos trabajan mancomunadamente en pos de la construcción y logro de metas (Ibíd).

El objetivo es el marco del aprendizaje, no una persona o grupo de personas. Todas las personas son colaboradoras que procuran mejorar una situación. Un grupo no es superior a otro y no trabaja para "mejorar" al grupo inferior (Ibíd).

Villalobos, Op.Cit., (2008), establece que algunas de las características de la supervisión profesional son: brindar apoyo y proporcionar al trabajador la oportunidad de hablar acerca de las realidades de su práctica incluyendo los asuntos que le resultan difíciles o problemáticos.

Heather Christine Freegard (2006) citado por Villalobos, establece que la importancia de la supervisión está centrada en ofrecer un acompañamiento permanente al docente durante su ejercicio, enmarcado en principios éticos, de manera que se constituya en un proceso de crecimiento para ambos (supervisor y docente). Tanto que, ofrezca oportunidad al docente para exteriorizar sus inquietudes con toda libertad y mejorar su desempeño.

3.3.2. Periodicidad de las evaluaciones al desempeño docente.

Valdés Op.Cit (2000), plantea que por la función social que realizan los educadores están sometidos constantemente a una valoración por todos los que reciben directa o indirectamente sus servicios.

Según el CINDA (1997), la evaluación de los y las docentes por los alumnos, se aplica al término de cada

trimestre lo cual permite que el profesor aplique las enmiendas del caso (Ibíd., p.182).

De la misma manera Engel (s.f), refiere que la evaluación de los estudiantes al docente, se realiza al término de cada trimestre.

Sin embargo la evaluación por visitas al salón de clase, en el caso de los profesores temporales, la visita se efectuará en el primer semestre y, de ser necesario, se realizará otra visita en el segundo semestre. La visita al salón de clases de los profesores permanente ocurrirá por lo menos, una vez cada tres años. (El Comité de Evaluación permanecerá en el salón durante toda la clase. Cada miembro debe completar el instrumento individualmente y se debe preparar un resumen agregado de los instrumentos individuales. Después de la visita y no más tarde de cinco días laborables, el Comité se reunirá con los y las docentes evaluados para discutir los resultados (Ibíd).

En el caso de la autoevaluación como otro de los métodos de evaluación refiere que todos los profesores permanentes someterán una autoevaluación cada tres años (Ibíd).

3.3.3. Informe individual entre resultados de las evaluaciones.

Valdés, Op.cit., (2000).plantea que existe una importante relación entre los resultados de la evaluación profesoral y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo. Partiendo que el maestro conoce 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.

Por su parte el Equipo Editor Atina Chile Op.Cit (2006), establece que con el fin de lograr mejores aprendizajes en sus alumnos y alumnas cada docente evaluado recibe un informe individual de resultados que da cuenta de los aspectos más y menos logrados de su desempeño, según la información proporcionada por los instrumentos de evaluación. Además, se establece la creación de planes de superación profesional que benefician a los docentes que resultan evaluados con un desempeño insatisfactorio o básico.

4. METODOLOGÍA Y MATERIALES

4.1 Ubicación del estudio

El presente estudio se realizó en la Universidad de las Regiones Autónomas de la Costa Caribe Nicaragüense (URACCAN), recinto universitario URACCAN Las Minas en el Municipio de Siuna ubicado entre las coordenadas geográficas 13°44' de latitud norte y 84°46' de longitud oeste en la Región Autónoma del Atlántico de Nicaragua.

4.2 Tipo de estudio

De acuerdo al paradigma, esta investigación tiene un carácter cualitativo, la que hace referencia a la forma en que se presenta y percibe la evaluación del desempeño docente en el recinto Universitario URACCAN Las Minas.

Este paradigma cualitativo propone una interpretación de los hechos humanos y sociales con un proceso participativo en la solución de los problemas. Al no haberse realizado a la fecha un estudio sobre el proceso de evaluación del docente como una función de la gestión de la docencia, este estudio se constituye en un aporte para la implementación del proceso.

4.3 La población

La población objeto de estudio estuvo conformada por 12 docentes de tiempo completo, 3 coordinadores de carrera y la secretaria académica del URACCAN Las Minas, Recinto Siuna, se buscó comprender los aportes y explicaciones sobre la práctica de evaluación al desempeño docente que contribuya a mejorar la práctica académica de los docentes. Para que en el posterior, se fortalezca la preparación y el rendimiento del docente en

el proceso de enseñanza aprendizaje que brinda al estudiante.

4.4. Enfoque metodológico asumido: El estudio de caso

El enfoque metodológico asumido para el desarrollo del proceso investigativo fue el estudio de caso, se utilizó para recopilar información que generó un recuento descriptivo de cómo se ha venido realizando la evaluación docente como función de la Gestión de la Docencia.

Esto permitió profundizar en el análisis y explicación de aspectos sobre la situación de la evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje desde la perspectiva de la evaluación docente incluyendo la metodología de enseñanza.

El estudio de caso es una metodología cualitativa descriptiva, la cual se empleó como una herramienta para estudiar algo dentro de un fenómeno complejo. El énfasis del estudio de caso fue la preocupación por indagar cómo las personas y sus interacciones cotidianas construyen permanentemente su realidad social. Retomando lo señalado por Duriez, (2009) el estudio de caso puede ser asumido como una forma particular de recoger, organizar y analizar datos y como *“un examen completo o intenso de una faceta, una cuestión o quizás los acontecimientos que tienen lugar en un marco geográfico a lo largo del tiempo”* (Rodríguez Gómez, et. al 1996, citado por Duriez, 2009).

En la presente investigación el estudio de caso estuvo conformado por 12 docentes que pertenecen a URACCAN Recinto Las Minas cuya evaluación como función de la gestión de la docencia demanda ser estudiada desde algunas dimensiones o puntos de vista y

por un tiempo relativamente prolongado Bracker, (2002 citado por Duriez, 2009). En otras palabras, se buscó una imagen en profundidad y realista del caso estudiado. Por tanto, al escoger el estudio de caso, como enfoque metodológico permitió recurrir a varios procedimientos metodológicos tanto para la construcción del caso como para la recolección, el análisis e interpretación de la información recabada. (Ibíd. p.6)

4.5. Métodos utilizados en la investigación

4.5.1. Métodos y Técnicas:

Los métodos utilizados en esta investigación fueron el análisis documental y las entrevistas cualitativas. El objetivo del análisis documental fue especificar y anunciar la revisión de elementos básicos que constituyen la evaluación a los y las docentes aplicados en el recinto universitario URACCAN Las Minas Siuna, mientras que el objetivo con que se empleó la entrevista fue obtener información relacionadas a la evaluación de los y las docentes. Aunque nuestra investigación es predominantemente cualitativa hicimos uso del método de la encuesta como una estrategia de entrada al campo para recopilar información preliminar y luego profundizar en los hallazgos mediante los métodos cualitativos.

4.5.2. Método de la encuesta

Se retomó la encuesta como método de entrada al campo para obtener información preliminar de los y las docentes respecto a la evaluación de su desempeño. Considerando que el método de la encuesta se define como: “una indagación realizada sobre una muestra de sujetos, representativa de un colectivo más amplio que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando

procedimientos estandarizados de interrogación con el fin de conseguir mediciones cuantitativas sobre una gran cantidad de características objetivas y subjetivas de la población". (Tomado de J. Santos, 2004 citado por Duriez, 2007). Estas mediciones nos permitieron obtener las primeras aproximaciones que tenían los docentes en general sobre la evaluación docente, objeto de nuestro estudio.

Particularmente se utilizó como técnica la escala Likert considerando que esta se define como un *"conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos. Las afirmaciones califican al objeto de actitud que se está midiendo y deben expresar una sola relación lógica"*. (Hernández, Fernández y Baptista, 2003, p. 368).

Para el presente estudio fue pertinente utilizar una escala actitudinal que midiera las actitudes, considerando que son predisposiciones aprendidas en el tiempo que nos proporcionan información que no es posible recolectar mediante otro tipo de escalas. Particularmente la escala likert sirvió para analizar las actitudes de los docentes con respecto a la evaluación del desempeño docente.

La escala se aplicó a la población docente de tiempo completo con criterios seleccionados.

4.5.3. Método de Análisis Documental

Es un método que permite estudiar y analizar la comunicación de una manera objetiva, sistemática y cuantitativa. Se le consideró también como una técnica de inferencias válidas y confiables de datos con respecto a su contexto. (Berelson, 1952, Krippendorf, 1982, citado en Duriez, 2007 curso URACCAN).

El análisis documental se utilizó para trabajar con documentos oficiales (públicos) y confrontarlos con información vista y/o escuchada usando los métodos de la entrevista (triangulación).

Para este trabajo de investigación, se requirió del análisis documental referido a la evaluación docente tales como: evaluaciones escritas realizadas a los docentes, formularios o guías de evaluación, evaluaciones de los estudiantes respecto a los docentes, informes evaluativos de los coordinadores o supervisiones previamente realizadas y otros documentos relevantes y oficiales utilizados en el Recinto. También se revisaron las disposiciones generales de la Universidad, con respecto a la evaluación docente.

Para la realización del análisis documental se elaboró una guía general de revisión y se tomó una muestra intencionada de documentos del total recopilados.

4.5.4. Método de la Entrevista

Las entrevistas cualitativas se definen como una conversación entre una persona (entrevistado) y otra (el entrevistador) u otras (entrevistados). Las entrevistas se dividen principalmente en semiestructuradas y no estructuradas. (Grinnell, 1997). También se clasifican en entrevistas narrativas, centradas en un problema, en profundidad, entre otras. (Bracker, 2002)

Para el presente estudio la entrevista narrativa semiestructurada fue la más pertinente porque se construyó a partir de una guía de preguntas básicas sobre el tema de investigación y el entrevistador tuvo la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar

conceptos u obtener mayor información sobre los temas deseados. El entrevistado tuvo la libertad de expresarse con mayor profundidad sobre el tema y agregar lo que estimó conveniente.

El propósito de estas entrevistas fue obtener información sobre lo relacionado a la evaluación docente desde las perspectivas de las autoridades y los y las docentes. Así mismo se realizó entrevista individual a secretaria académica del Recinto.

4.5.5. Método de Discusión Grupal

Es un método cualitativo en el cual se reúne un grupo de personas en los que los participantes conversan en torno a uno o varios temas.

El método de Discusión de Grupos tiene varias técnicas: Grupo Nominal (TGN), Técnica Delphi, Grupo Focal y Entrevista Grupal, entre otros.

Para la presente investigación fue pertinente la entrevista grupal semiestructurada como técnica ya que permitió discutir sobre la evaluación docente en profundidad, con los informantes claves: coordinadores de carrera y docentes del Recinto.

Se realizaron 2 grupos de entrevistados donde la muestra estuvo conformada de la siguiente manera:

- Entrevista grupal a 3 coordinadores de carrera
- Entrevista grupal con 8 docentes del Recinto Siuna de las diferentes carreras.

4.6 Criterios de selección y exclusión

Criterios de selección

Entrevista individual

Se seleccionó a la secretaria académica para entrevista, dado que es una persona en cargo de dirección, el criterio fue la antigüedad en el cargo y a la vez la opinión como docente.

Entrevista grupal

Los criterios de selección para la entrevista a coordinadores fueron:

- Antigüedad en el cargo.
- Experiencia docente

Los criterios de selección para la entrevista a los docentes fueron:

- Antigüedad en el Recinto.
- Ser de tiempo completo
- Experiencia docente.

Los criterios de exclusión.

- Docentes que hayan ingresado a laborar en el año 2009.
- Docente con carga horaria
- Estudiantes por no ser directamente ejecutores del proceso de evaluación docente.
- Vice rector por no estar ligado directamente con esta actividad académica.

4.7. Descriptores

- Planificación y organización docente.
- Planificación de la evaluación a los docentes.
- Objetivos o fines de la evaluación a los docentes
- Aspectos de evaluación
- Métodos de evaluación

4.8. Técnicas e instrumentos

Las técnicas utilizadas para recolectar la información durante el proceso de investigación fueron:

- La escala Likert que se aplicó a docentes.
- La entrevista narrativa individual
- La entrevista semiestructurada grupal

En el caso de la escala se elaboró un cuestionario que se validó con criterios estadísticos de validez y confiabilidad.

En el caso de las entrevistas se elaboraron guías iniciales de preguntas abiertas que se validó con juicio de experto. Y fueron ampliadas en el transcurso de las mismas.

En el análisis documental se estableció una guía de preguntas basadas en los indicadores y categorías definidas por descriptores; se elaboró un listado de cotejo para contestar la guía de preguntas; y se hizo una verificación documental de la información seleccionada.

4.9. Procesamiento y análisis de la información

En el caso de las encuestas se piloteó el instrumento y posteriormente se realizaron correcciones. Esta se aplicó definitivamente al total de docentes.

En el caso de las entrevistas, el **primer paso** fue transcribir los datos de las entrevistas contenidas en cassetts, asignándoles códigos a los actores investigados.

El **segundo paso** fue agrupar las categorías y sub categorías determinadas de los datos por descriptores de las entrevistas, observaciones y revisión documental del trabajo de campo.

El **tercer paso** fue describir los datos agrupados en categorías y sub categorías de acuerdo al proyecto de tesis: preguntas de investigación, objetivos y

fundamentación teórica. Esto sirvió para realizar una triangulación de datos; entrevistas y documentos obtenidos en el trabajo de campo.

El **cuarto paso** fue analizar e interpretar los hallazgos de la investigación en el ámbito de la evaluación docente, a la luz de la teoría en la que se sustenta la investigación.

El análisis de información

Se hizo sobre la base de la investigación de campo y en el análisis e interpretación de los datos, se resaltaron los aspectos positivos y negativos del proceso de evaluación docente en el Recinto URACCAN Siuna, los que constituyeron hallazgos para contribuir al mejoramiento de la gestión docente.

Este análisis se concentró en determinar las categorías, clarificación, síntesis y comparación de la información para tener una visión completa de los procesos analizados. La información que se obtuvo a través de los diferentes instrumentos fue ubicada en las categorías definidas. Para esto se hizo una interpretación de las relaciones entre las diferentes categorías e informantes y se utilizaron citas textuales de los entrevistados. Posteriormente se realizaron comparaciones entre la opinión de los entrevistados.

Triangulación:

Implicó reunir una variedad de datos y métodos para referirlos al mismo tema o problema (TREND, 1979). Envuelve además los datos que se recogieron desde puntos de vistas distintos y se realizaron comparaciones múltiples de un fenómeno único, de un grupo y en varios

momentos, utilizando perspectivas diversas y múltiples procedimientos.

Fue necesario conocer las opiniones de la secretaria académica, coordinadores de carrera y docentes quienes manifestaron elementos muy característicos del proceso de evaluación que se realiza a los y las docentes del recinto universitario URACCAN Siuna así como las limitantes y fortalezas que se evidencian en este proceso académico.

4.10. Trabajo de campo o terreno

Para emprender esta investigación en el recinto URACCAN Siuna primero se buscó contactos con las autoridades educativas, este primer acercamiento permitió construir un puente de relación con los demás actores (docentes y demás actores involucrados).

Las actividades iniciales realizadas fueron las siguientes:

- Se sometieron los instrumentos a críticas de expertos y probarlos posteriormente con una muestra reducida que tuvo las mismas características de la muestra y la población.
- Se perfeccionaron los instrumentos según los resultados del pilotaje.
- Se establecieron las coordinaciones necesarias con las unidades de análisis que facilitaron los días y la hora en que estuvieron dispuestos a concedernos las entrevistas grupales.
- Se revisaron los instrumentos para constatar si se recogió la información completa.
- Finalmente se proceso la información recopilada, los análisis y discusiones correspondientes así como las correcciones necesarias utilizando la metodología propuesta.

Limitaciones del estudio

El estudio se basó en las opiniones expresadas por los y las docentes, coordinadores de carrera y secretaria académica. Se excluyeron algunos cargos de dirección y el personal administrativo porque éstos se dedican más que todo a gestiones operativas y garantizar todos aquellos insumos necesarios para la realización de las actividades académicas, pero no son partícipes de los procesos evaluativos al docente.

Asimismo no fueron parte de esta investigación los estudiantes de las carreras debido a que tienen menos conocimiento sobre las evaluaciones que se les aplican a los docentes.

5. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Según los datos preliminares de la encuesta de opinión de los y las docentes sobre el proceso de evaluación al desempeño docente el 42% opinaron estar muy de acuerdo, el 50% está de acuerdo y un 8% ni de acuerdo, ni en desacuerdo en que esta actividad de evaluación incide en mejorar su desempeño profesional.

Por otro lado el 42% de los encuestados estimaron desacuerdo en relación a que los aspectos y métodos no son convenientes ni apropiados, un 33% opinó ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 25% están en desacuerdo.

En cuanto a las capacidades de quienes evalúan en este proceso, existieron divergencias ya que el 50% manifestó estar de acuerdo con los resultados evaluativos, el 25% en desacuerdo, el 17% ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 8% en muy de acuerdo.

Además el 59% manifestó estar en desacuerdo en no sentirse satisfechos con los resultados de las evaluaciones principalmente la de los estudiantes, el 25% no está de acuerdo ni en desacuerdo, el 16% está de acuerdo en que este proceso contribuye a su desarrollo profesional y que los períodos de evaluación no son los más adecuados.

5.1 Elementos característicos del proceso de evaluación del desempeño docente.

5.1.1 Planificación docente

Con relación a este elemento se encontró, según entrevistas que la **Planificación docente** está ligada a la

organización docente y a las actividades académicas, las cuales inician tomando en cuenta el currículo de cada carrera y las asignaturas que se necesitan impartir en el próximo año académico.

Este es un proceso que comienza con la participación de coordinadores y coordinadoras de áreas y las secretarías académicas de cada recinto quienes se reúnen a finales de cada año para discutir las propuestas de organización docente y la carga académica por docente que presentan las y los coordinadores para el próximo año.

La secretaria académica acentuaba el modo que los coordinadores hacen sus propuestas:

“tenemos, por ejemplo 20 asignaturas independientemente del año académico, entonces lo que hacemos es distribuir las asignaturas de acuerdo al perfil de cada docente [...] es decir, esta asignatura para este docente...”

Estas propuestas son presentadas por las secretarías académicas de cada recinto a la secretaria académica general de URACCAN, quienes confirman la organización completa de todo URACCAN. Además, de dejar establecido la oferta académica del año entrante, elaboran un calendario académico con los días hábiles y no hábiles y las diferentes actividades a desarrollar.

Lo anterior armoniza con Amarrante (2000), al plantear que la organización docente incluye calendarización, organización de los grupos de clase, horarios, registro de estudiantes, entre otras actividades a desarrollar con el fin de alcanzar las mejores condiciones en el aprendizaje.

Con todo lo planificado, la secretaria académica del recinto se reúne con los y las coordinadores de carrera y de extensiones del recinto para discutir las acciones a desarrollar en base a la planificación finiquitada; conociendo cuando se empieza, cuando se termina, cuando se tienen programados los exámenes parciales, etc., casi siempre regidos por el calendario académico

Quiero decirles, expresaba la secretaria académica:
“que si ustedes se dan cuenta, este es un proceso donde todos juntos llevamos acciones y un conjunto de actividades articuladas a fin de alcanzar resultados que optimicen lo que queremos obtener más adelante”.

Esta frase enlaza coincidentemente con lo que establece Ander-Egg (1996), el cual plantea que la planificación docente es *la acción consistente en utilizar un conjunto de procedimientos y acciones articuladas entre sí que, previstas anticipadamente, tienen el propósito de influir en el curso de determinados acontecimientos, con el fin de alcanzar una situación elegida como deseable.*

Sobre este particular, son los y las docentes quienes se ven involucrados con una de las funciones principales de la universidad como es el de brindar una enseñanza de calidad y los mejores servicios de satisfacción sobre el aprendizaje de los y las estudiantes, pero este buen servicio de los y las docentes solo puede comprobarse a través de las evaluaciones de su desempeño.

Desde esta perspectiva la planificación docente es un instrumento para anticiparse a las acciones futuras y lograr resultados óptimos que tengan que ver con mejores acciones de los y las docentes en los servicios educativos

que prestan en el proceso de enseñanza-aprendizaje, lo cual se puede respaldar con lo que plantea Vanegas (2004), donde dice que *la planificación docente debe estar orientadas hacia un mejor logro en el aprendizaje y un incremento en la calidad de educación mediante la participación de varias instancias, el uso óptimo de recursos y el mejor aprovechamiento de los servicios educativos.*

5.1.2 Evaluación a los y las docentes

Se hizo referencia a como se maneja el término de la evaluación del desempeño docente en la que se preguntó ¿Cómo definen la evaluación al desempeño docente que se realiza en URACCAN Las Minas?

Al respecto, hubieron varias connotaciones pero todas llegaron a expresar la misma idea, de tal manera que en nuestra institución, la evaluación de la docencia universitaria se interpreta como una tarea compleja cuyo objetivo es mejorar la calidad de la enseñanza, para ello convendría abarcar todos los puntos de vistas relevantes (el de estudiantado, el del propio profesor y el de los y las coordinadores de carreras).

La secretaria académica, expresó que esta actividad es una tarea donde se emite un juicio de valor, es muy compleja, porque se necesita consolidar bien los referentes para constatar la realidad evaluada. Además ésta exige coincidencia en la identificación de tales referentes y en su aplicación pero no es fácil encontrar estas coincidencias.

El grupo de coordinadores expresó, este es un proceso que se realiza periódicamente junto con los y las estudiantes, el mismo profesor y los coordinadores para

valorar algunas acciones que no están bien en función del proceso de enseñanza-aprendizaje, esto coincide con lo que plantea Crespí Jaume (s.f), quien refiere que esta es una función social valorada permanentemente por sus alumnos, colegas, supervisores y todas aquellas personas que de una u otra forma son receptoras de sus acciones.

Al respecto un coordinador expresaba que la evaluación es:

“..es algo preventivo tomando en cuenta la opinión de los estudiantes y los coordinadores de carrera para ver el funcionamiento de la práctica educativa [...] se hace con la intención de mejorar el proceso enseñanza–aprendizaje, donde se le hacen sugerencias factibles a los docentes y las docentes”.

Uno de los docentes la definía como una

“forma de constatar el desempeño que tiene el personal incluyendo la parte actitudinal, dominio de contenidos [...] la práctica dentro del aula [...] y que trata de hacer como un contraste entre puentes, como la opinión de los estudiantes, la opinión del docente mismo e inclusive la opinión de quienes los supervisan aspectos diferentes a través de guías”.

De manera muy diferente una docente expresaba:

“para mí honestamente la evaluación al desempeño docente es como una forma en que te aprecian con equidad o sin equidad el trabajo que estás haciendo [...] así como la forma de comportarte en el aula con los estudiantes”.

La definición de esta docente nos pareció interesante porque introdujo el tema de equidad. Al respecto profundizamos con ella a partir de la pregunta ¿Qué es para usted una apreciación con equidad o sin equidad?, a lo cual respondió, “pues que sean justos y te pongan realmente lo que te mereces o no como educador”, de tal manera que esta definición coincide con la de Chiroque (2006), donde “La evaluación de los y las docentes en servicio tiene como finalidad la apreciación justa de su grado de preparación y de sus méritos y deméritos, así como de las aptitudes demostradas en el ejercicio de la actividad magisterial”.

5.1.3 Propósito de la evaluación a los y las docentes

Con referencia al propósito de la evaluación, tanto los y las docentes, secretaria académica, coordinadores y coordinadoras de carreras coincidieron en que la evaluación al desempeño docente tiene el objetivo de mejorar la calidad de la enseñanza-aprendizaje a través de la mejora de la docencia.

Uno de los coordinadores manifestaba que:

*“siempre se hace para mejorar la docencia”,
mientras que la secretaria académica exponía
que “las evaluaciones no sirven para despedir
laboralmente a nadie, son para ir mejorando el
proceso de enseñanza-aprendizaje”.*

Al constatar con la teoría lo que dicen los entrevistados se observa coincidencia con lo planteado por Ander-Egg (1996), quien refiere que los propósitos fundamentales se resumen en: ayudar al crecimiento personal y rendimiento de los educandos; detectar las dificultades de aprendizaje y los fallos que existen en el modo de enseñar y de los

procedimientos pedagógicos utilizados, de cara a mejorar el proceso educativo.

Al revisar los documentos de evaluación, se encontró que tanto la guía evaluativa de estudiantes hacia la docencia como la guía de autoevaluación, contienen claramente los objetivos de mejorar la docencia como la calidad de la enseñanza. Estos objetivos son similares a los planteados por el reglamento del trabajo académico de la UNAN-LEON (2009), lo que evidencia que de algún modo URACCAN realiza la evaluación al desempeño docente considerando los referentes de otras instituciones universitarias nacionales y a su vez esos referentes le permiten ir realizando un modelo propio de mejoramiento continuo del proceso docente educativo.

5.1.4 Aspectos y criterios de evaluación al docente

En relación a este elemento, la secretaria académica, expresó:

“hay muchos aspectos [...] entre los cuales puedo resaltar; la capacidad metodológica-didáctica y cumplimiento de las actividades del docente en el aula, pero también no dejan de tomarse en cuenta personalidad y aspectos como [...] cualidades con que se desempeña el docente en el aula”.

Al consultar a las y los coordinadores, expresaron una respuesta común, la cual se referían a los aspectos que abordan en el acompañamiento que dan a los y las docentes a través de un formato de observación, con el cual observan aspectos como la parte de contenidos, objetivos, metodología que utiliza el docente, dominio del tema, medios utilizados, relación del contenido con los

objetivos y otros aspectos referente a si el docente les habla a los estudiantes de interculturalidad y género.

Al respecto un coordinador expresó:

“...Cuando vamos al aula de clases a supervisar a los y las docentes comparamos si el docente establece y da a conocer contenidos, objetivos, aspectos técnicos metodológicos y medios de enseñanza utilizados con respecto a los aspectos establecidos en la guía de observación”

Por su parte los y las docentes manifestaron aspectos similares como metodología, dominio del tema, dominio del grupo, la forma de evaluación, los materiales didácticos que se emplean, si están de acorde al tema que se desarrolla, la distribución del tema y las actividades relevantes que se desarrollan en el momento de la clase.

Al respecto una docente expresó:

“...siempre nos evalúan selección de los contenidos, objetivos de clase, métodos de enseñanza, recursos didácticos utilizados entre otras actividades establecidas en el plan de clases para desarrollar el proceso enseñanza – aprendizaje..”

Todo esto coincide con lo que expresa Bixio (2004), al indicar que la *evaluación docente está referida a la evaluación de su planificación, de sus estrategias didácticas que utiliza para ayudarles a sus alumnos a aprender, de los materiales que selecciona, de las actividades a partir de las cuales propone los aprendizajes.*

Hubo otras expresiones muy genuinas de los y las docentes. Por ejemplo al preguntar qué aspectos se les evaluaban?, una docente expresó:

“se refieren al semblante o al talento, bueno... creo que aunque esto parezca broma [...] si se nos evalúa [...] es decir tanto el talento, semblante son importante [...] actualmente todo esto nos toman en cuenta”

Otra docente expresaba:

“Bueno tenemos [...] que va desde las cualidades personales como puede ser la creatividad, la aplicación del enfoque de género, la seguridad, dominio del grupo [...] y porque no la presentación del docente [...] pero además están las partes técnicas didácticas como es el contenido, objetivos, actividades, evaluación, retroalimentación entre otros [...] y [...] podemos destacar también la metodología, métodos o materiales a utilizar para desarrollar la clase y al mismo tiempo sus archivos personales que debe de llevar todo docente”.

En revisión de documentos de evaluación, se encontraron muchos elementos pedagógicos como selección y dominio de los contenidos que imparte, si la materia se imparte de forma que despierte el interés en los alumnos, planifica adecuadamente el proceso de enseñanza-aprendizaje, promueve buenas relaciones de trabajo con los alumnos, tiene en cuenta las posibilidades de aprendizaje entre los alumnos los cuales son coincidentes con lo revelado por otras fuentes. Sin embargo, también existen diferencias, se pudo verificar que existe una guía de evaluación que hacen las y los estudiantes a los y las docentes así como una guía de autoevaluación que se aplican los docentes mismos. Ambas guías están

estructuradas con tres apartados referidos a planificación, actuación y evaluación, además de contener una escala de calificaciones cualitativas, simbolizadas por cada apartado en: A: lo hace bien, B: debería mejorarlo, C: no es necesario hacerlo. (Ver Anexos # 6, 7 y 8.

En cada uno de estos apartados hay una serie de aspectos que se evalúan a los y las docentes. A continuación se proyecta un resumen en cada uno de los apartados, en la parte de planificación, se planea si el docente establece los objetivos, si plasma un guión sobre lo que va hacer y decir en clase, la selección de los contenidos que va impartir, es decir hace referencia a la planificación y programación de la clase.

En la parte de actuación, los aspectos son muchos y están referidos primeramente a si el docente informa el plan del curso, si motiva, anima y fomenta el aprendizaje en los y las estudiantes, si toma en cuenta el interés y conocimientos previos de los alumnos.

Este mismo apartado vincula aspectos directamente a la actuación del docente en el desarrollo de una clase, los cuales enfatizan si los docentes comunican los objetivos, si presenta los contenidos y la relación de estos con los objetivos, con los conocimientos previos y la realidad, presentan ejemplos, si dirige la mirada, responde con precisión, si es respetuoso con los alumnos, hacen resumen, y a otros aspectos minuciosamente referidos a todo lo que un docente puede hacer y orientar en el aula. Con respecto al apartado de evaluación, se refiere a si ésta evaluación se hace en base a los objetivos, contenidos y actividades del curso, si orienta los criterios de evaluación, formas y momentos de evaluar, tipos de prueba a realizar, si comenta con los alumnos los

resultados de las evaluaciones y si orienta a los alumnos como mejorar sus resultados.

Como podrá verse muchos de estos aspectos y criterios, se relacionan unos con otros, todos encaminados categóricamente al proceso de enseñanza-aprendizaje lo cual es muy similar con lo que refiere Ponce (s.f), en evaluación del personal docente, relaciona los diversos criterios generales y específicos para la evaluación del personal docente. El dominio de los procesos de enseñanza y aprendizaje se estima de mayor importancia que cualquier otro criterio y recibe alrededor de dos terceras partes del valor de la evaluación.

De tal forma que son muchos los aspectos que se toman en cuenta al evaluar a los y las docentes, y donde muchos de ellos se repiten y solo abarcan la parte metodológica y pedagógica, harían faltas otros aspectos de mayor relevancia que no se están considerando para que se tenga una evaluación integral de los y las docentes.

5.1.5 Métodos de evaluación a los y las docentes

Al consultar sobre los métodos de evaluación a los y las docentes, tanto la secretaria académica, coordinadores y docentes fueron coincidentes al plantear que para dar un resultado final a los y las docentes le aplican tres instrumentos de evaluación: La evaluación de los estudiantes a los y las docentes, este es un método donde el coordinador llega al aula de clase al final de cada semestre, le entrega a los estudiantes una guía con un cuestionario para que estos den su opinión, valorando si el docente enseña bien, si debería mejorar o no sus métodos de enseñanza, mejorar los aspectos de planificación, actuación y evaluación, en la asignatura que han estado impartiendo durante el curso semestral. Es

decir, el número de evaluaciones se hace de acuerdo al número de asignaturas impartidas.

Estos métodos no coinciden con lo analizado en la teoría. Por ejemplo, Engel (s.f), plantea que la evaluación de los y las docentes por los alumnos y las alumnas, se aplica al término de cada trimestre y no semestral, y coincide al plantear que este se hace a través de una encuesta entre los alumnos respecto de su satisfacción con los resultados obtenidos en el curso y la actuación del docente en el mismo.

La secretaria académica expresaba:

“ésta se hace antes de los exámenes siempre evitando el sesgo, para que no tomen la evaluación y evalúen mal al docente y no vayan francamente a decir lo que en realidad el docente ha hecho durante el semestre”

El método de autoevaluación, consiste en entregarle a los y las docentes al final de cada semestre una guía con casi los mismos parámetros que evalúan las y los estudiantes, en este método el profesor llena una sola guía de manera consciente o inconscientemente la forma en que ha cumplido los distintos aspectos de planificación, actuación y evaluación, en esta autoevaluación se indica el progreso de los aspectos antes mencionados lo cual también coincide con Engel (s.f), al referir que la autoevaluación es una narrativa, donde el profesor analiza como cumple con cada uno de los criterios de evaluación estipulados ya sea en un manual de la Facultad o las Guías de evaluación.

El otro método utilizado es la supervisión o la visita al salón de clases por los coordinadores, ésta se hace a cada docente en cada semestre, al inicio o intermedio del semestre. El coordinador o coordinadora llega al aula

donde está el docente horario o de planta impartiendo la clase y le observa una serie de aspectos didácticos y metodológicos. En ese mismo momento el coordinador le da a conocer verbalmente al docente en que áreas está bien y en cuales necesita mejorar.

Esto no es compatible con Engel (s.f), al plantear que para los profesores temporales, la visita se efectuará en el primer semestre y, de ser necesario, se realizará otra visita en el segundo semestre. La visita al salón de clases de la facultad permanente ocurrirá, por lo menos, una vez cada tres años. El Comité de Evaluación permanecerá en el salón durante toda la clase. Cada miembro debe completar el instrumento individualmente y se debe preparar un resumen agregado de los instrumentos individuales. Después de la visita en un período de cinco días laborables, el Comité se reunirá con el/la docente/a evaluado/a para discutir los resultados.

5.1.6 Opinión de Docentes acerca de los Evaluadores /Evaluadoras

Con referencia a las opiniones de los y las docentes acerca de los evaluadores, estas resultaron ser muy comunes y similares.

La opinión más común que se hizo sentir con mayor oposición es la referente a la forma de evaluación que hacen los estudiantes a los y las docentes.

La mayoría siente que la evaluación de los estudiantes es muy subjetiva y parcializada, no es el consentimiento de todos los estudiantes sino personalizada de dos o tres que muchas veces señalan aspectos con muchos sesgos que no son creíbles y que van en detrimento de los docentes y las docentes algunas veces vengativas.

Algunas de las opiniones donde los y las docentes dejan entrever estas polémicas discrepancias y sentimientos sobre a la evaluación estudiantil fueron:

“Bueno yo considero que la evaluación [...] estudiantil, en muchos momentos llega hacer como una opinión personal y no de grupo y no debería hacerse. A veces el alumno solo da opinión para destruir a un maestro que quizás es un excelente maestro pero que ellos no están rindiendo en esa clase, entonces evalúan mal para que tenga problemas el maestro”

“la selección de los estudiantes para evaluar al docente no es la correcta y la muestra es muy pequeña [...] hay muchos estudiantes que ni conocen la evaluación de los docentes y [...] hay otro problemita [...] por ejemplo es; si han existido contradicciones personales con algunos estudiantes y esa evaluación cae en manos de esos estudiantes afectados, uno sale mal”.

“se reúnen dos, tres y uno es el más sobresaliente de la sección y ese es el que completa la evaluación, si le caíste mal a ese estudiante salís mal en la evaluación, porque no es participativo el asunto y eso tiene que quedar claro ese instrumento de evaluación por muy bien que salga ni nos podemos alegrar o por muy mal ni nos podemos asustar por que alguien lo hizo solo o lo hicieron 2 o 3 personas”.

“en determinado momento el estudiante puede inclinarse a un sesgo personal y esta es la

manera de vengarse, o es el momento adecuado para venganzas [...] y hay veces que un solo estudiante es el que completa la evaluación en grupo [...] llénalo vos yo no tengo tiempo, yo estoy apurado... llénalo vos y aquel estudiante incluso que pide y muchos dicen dame a tal docente que ese es el que quiero.

Puede apreciarse que en todas estas opiniones existe la idea común, de que estas evaluaciones están influenciadas por factores personales, lo cual coincide con Engel (s.f), este tipo de evaluación puede estar influida por un sinnúmero de factores subjetivos. También refiere, se debe tomar en cuenta algunas precauciones en su aplicación ya que a pesar de ser uno de los procedimientos más importantes, es también el que ofrece mayor polémica debido a que se han esgrimido argumentos de validez en pro y en contra de este instrumento de evaluación.

Otras opiniones hacían referencias a que los evaluadores tienen conocimientos generales. Sin embargo, no son especialistas para dar un buen dictamen sobre el desempeño docente y se basan en parámetros de tipo general pedagógicamente pero no de especialización y que lo hacen por cumplir con una función y un requisito académico.

Al respecto un docente opinaba:

“ellos tienen conocimientos generales pedagógicamente pero no son especialistas en cada una de las asignaturas que los docentes tienen a su cargo [...] de que sirve si no conocen tu tema o el área que estás impartiendo [...] por ejemplo, yo puedo ir a la

clase de bioestadística, dasometría o cualquier otra y por muy metodólogo que sea [...] si no se lo que él está diciendo en la clase ni como lo dice o si es relevante la información que él está impartiendo, [...] entonces si yo no la manejo como especialista no puedo tener un buen juicio de este docente sobre la clase que él está desarrollando [...] y qué coordinador es estadístico, por ejemplo, o que maneja la parte forestal, matemática [...] entonces como puede decirme el a mí que la clase que doy la he llevado a profundidad, [...] en mi autoevaluación puedo decir lo hago bien, debería mejorar, no es necesario hacerlo, pero puede venir un especialista aquí y decime [...] cuantos años has engañado a los estudiantes aquí [...] porque quizás el coordinador solo te ha evaluado metodología, si tienes el syllabus, si tengo todo ese asunto pero nadie me está diciendo a mí, que si estoy enseñando eficientemente o no un tema, porque el que me evalúa tal vez tiene noción del tema pero no lo conoce a profundidad.”

Como puede observarse hay una opinión de suspicacia en los y las docentes hacia los evaluadores puesto que la evaluación es prácticamente hecha por personas que tienen conocimientos generales de educación, y no por especialistas de las diversas disciplinas. Esto sí coincide con Ponce (s.f), al decir que la evaluación de los y las docentes debería de estar a cargo de consejos técnicos de los departamentos con el apoyo de comisiones facultativa porque los consejos técnicos están integrados por personal de dirección y especialistas de los temas.

Así también Juan Manuel Manes (2005) citado por Villalobos, refiere que, la supervisión profesional, tal como lo indica el término, de acuerdo a su nivel de exigencia funcional, debe ser ejercida por personal cualificado, que la eleve al nivel que le corresponde, en la sociedad.

Esto lleva a entender que el sistema de evaluación que actualmente está operando, cuenta con muchos aspectos que en definitiva, colaboran o tensionan el quehacer de los y las docentes.

Al respecto la UNESCO (2007), plantea que el propósito y las consecuencias de la evaluación tendrán una clara repercusión según la metodología y los procedimientos de evaluación utilizados. Repercusiones que pueden ser negativas las que crean tensión al docente y positivas lo que dejaría de ser un motivo de tensión y angustia para cada docente.

5.1.7 Niveles de satisfacción

En relación al nivel de satisfacción de los y las docentes con respecto a los resultados de las evaluaciones, se pudo constatar que los y las docentes no se encuentran totalmente conformes con los resultados de las evaluaciones que se les practica.

Algunas de las razones que crean insatisfacción en los y las docentes, es que estas evaluaciones están influidas por un sinnúmero de factores personales y no el consentimiento de todos, principalmente la de los y las estudiantes. Acerca de esto uno de los informantes describía:

“los resultados no son creíbles porque el que realizan los estudiantes; no es el consenso de todos, puede ser que en un grupo hayan 60

estudiantes pero si solo es uno el completa la evaluación, el coordinador cree que es la evaluación de 60 estudiantes y por eso te van a juzgar y hasta te pueden despedir porque lo pueden utilizar como medio para despedirte del trabajo”.

Otro expresaba:

“Bueno, yo considero que a veces los resultados del estudiante no son idóneos. Es decir, muchos aspectos no son reales porque los estudiantes [...] opinan basándose muchas veces en el nivel de afinidad hacia el docente o quizás es el estudiantes que menos atiende a clases y es el, menos aplicado entonces yo considero que hay que buscar mecanismos para ir mejorando eso”.

Otro señalaba que:

“los resultados de los estudiantes, no son tan aceptable porque se toma muy en serio su opinión para evaluar el desempeño docente. Según teoría dice que no se debe tomar la opinión de los estudiantes para evaluar a los docentes sino como una fuente de información adicional o complementaria”.

Se puede notar que la forma de evaluación de los estudiantes resulta contraria y no agradable para las y los docentes creándose ciertas oposiciones e insatisfacción porque según refiere Lagos citado por Atina Chile (2006), que más allá de discrepancias respecto de los instrumentos de evaluación utilizados y de las competencias evaluadas, se crea insatisfacción.

Por otra parte expresaban que a pesar que les señalan aspectos positivos, también les señalan aspectos negativos que los dejan dudando de sus capacidades profesionales, hasta cierto punto sorprendido y algunas veces no se sienten satisfechos respecto a los indicadores evaluados.

Algunos comentarios relacionados:

“este proceso, me parece a mí que es un ruido más en la posible opinión que se tenga sobre la evaluación [...] porque en las evaluaciones hay que ser tan cuidadoso como querer acertar con un disparo hacia el blanco, si a mí me pegó un susto es probable que me despierte pero [...] sin acertar [...] entonces es necesario acertar con los indicadores que a mi juicio todavía no están muy bien definidos como para evaluar muy objetivamente el desempeño del docente”.

“cuál es la satisfacción [...] cuando de pronto nos ubicamos en que vos sos mi jefe y lo que hiciste está bien [...] lo que hice yo, lo pusiste bien o lo pusiste mal [...] vos firmaste el seguimiento que te hicieron y ya, porque [...] sentimos como que es un requisito que tiene que hacerse el seguimiento docente, cuando de pronto [...] no tenemos la oportunidad de decir, con qué criterios me estas evaluando [...] no es que menospreciemos la capacidad de cada uno de nosotros, la pregunta es ¿Qué tanta experiencia tenemos nosotros como docentes de evaluar o darle seguimiento a otro docente”.

Se percibe que en estos comentarios los docentes resaltan opiniones que reflejan inconformidad, insatisfacción, desconfianza y ciertos prejuicios por falta de algunos criterios que aun son inadecuados, al respecto Valdez (2000), refiere que las valoraciones y opiniones que se producen sobre el comportamiento o competencia de los docentes pueden dar lugar a contradicciones, a un alto nivel de subjetivismo y, en ocasiones, pueden dar lugar a situaciones de insatisfacción, desmotivación celos miedo y rechazo por parte de los docentes.

5.1.8 Fortalezas y limitaciones de las evaluaciones al docente

Primeramente se especificaron las fortalezas y posteriormente las limitaciones del proceso de evaluación docente que se identificaron con ayuda de los grupos informantes.

Fortalezas

En relación a las fortalezas los docentes expresaban:

- Permite documentar al docente sobre las áreas que se deben mejorar. Un informante expresaba:
“... esto contribuye para que nosotros como docentes cambiemos con algunas debilidades y retomemos todas las sugerencias que nos puedan brindar o facilitar”.
- Tiene la flexibilidad de apoyar a los coordinadores de carreras por otros docentes que tienen competencia y dominio sobre alguna materia y a la vez darle seguimiento a otro docente que está impartiendo esa misma materia.

- El instrumento de supervisión directa en el aula, aplicado por las y los coordinadores, administrativamente se considera que reúne todo lo que un coordinador quisiera constatar en un aula de clase en la parte docente.
- Reduce las actuaciones pedagógicas incorrectas en las que incurren los docentes.

Limitaciones

Se señalan los problemas que tienen los y las docentes, sin darles respuestas sistemáticas a satisfacer las necesidades de capacitación profesional. Al respecto una fuente expresó:

“nos señalan los problemas para ir mejorando [...] pero no solo se debería de señalar sino que buscar mecanismos de capacitación para que estemos actualizados y estemos más sensible al proceso evaluativo”.

Con relación a esto, **Hart, y Azzerboni (2008)**, señalan, la evaluación del desempeño docente, desde una perspectiva constructiva, debería estar precedida y acompañada del asesoramiento pedagógico que contribuya a que las indicaciones del directivo no sean meras marcaciones o directivas encubiertas.

- Los instrumentos de evaluación no dan un resultado creíble y confiable de la realidad del desempeño docente puesto que las opiniones que aparecen en los instrumentos son parcializadas, diferentes y no se puede triangular, de tal manera que los coordinadores expresen un juicio aproximado. En relación a esta idea un informante expresó:

“hay que ir buscando instrumentos que se adecuen a la realidad y que se puedan triangular, porque una cosa es lo que dicen los estudiantes, otra lo que dicen los docentes y otra cosa es lo que dice el coordinador”.

- Los instrumentos de evaluación están muy cargados con demasiada información subjetiva los cuales recogen algunas cosas pero carecen de indicadores justos y de calidad para evaluar el propósito de excelencia académica de un docente. Al respecto una fuente dijo:
“preocupa no tener indicadores de evaluación que estén siendo justos porque esos indicadores pueden ser incluso utilizados para despedir a alguien [...] porque se puede usar como arma al no estar bien claro lo que se evalúa”
- La información de evaluación que proporcionan los estudiantes, está llena de sesgos. Al respecto una informante opinó:
“la evaluación que hacen los estudiantes se realiza en un período próximo a los exámenes [...] entonces hay un sesgo grandísimo, porque si es antes de los exámenes no te hacen ver claramente las cosas malas por temor van a ser reprobados”

5.2. Acciones desarrolladas en el proceso evaluativo docente desde la gestión docente.

5.2.1 Formas de planificar la evaluación al desempeño docente

En entrevistas realizadas a la secretaria académica así como al grupo de coordinadores de carrera sobre la manera en que planificaban la evaluación del desempeño docente, se encontraron resultados comunes.

Todos coincidían en que usualmente a lo interno del recinto es una función de los coordinadores de áreas trazar un programa calendarizado de supervisión docente, porque ellos lo que hacen es, planificar la supervisión docente semestralmente y se lo pasan a secretaria académica para que lo apruebe, cada coordinador sabe cuántos docentes permanentes tiene así como los horarios y días en que impartirán cierta asignatura.

Basados en esta programación, los coordinadores calendarizan la supervisión o acompañamiento que le van a dar a cada docente, dándole seguimiento a las actividades que los docentes han programado en un syllabus con relación al programa de clases. Esta acción concuerda con Harf, y Azzerboni (2008), al señalar que “la supervisión docente implica el proceso de monitoreo de las actividades programadas por el docente en el aula de clase donde un coordinador conduce las actividades de seguimiento a fines de hacer los ajustes necesarios”

Los coordinadores también señalaban que las evaluaciones de los estudiantes hacia los y las docentes y las autoevaluaciones que se aplican a los y las docentes mismos, son programadas para realizarse generalmente al término de cada semestre, en el caso de las evaluaciones del estudiantado al docente casi siempre se programan para aplicarse unos días antes de que los docentes efectúen los exámenes de los segundos parciales o exámenes finales. Las autoevaluaciones del docente, habitualmente se aplican al final de cada semestre, cuando ya ha culminado el período académico.

Al consultar a la secretaria académica, cómo ella participaba en la evaluación que se le hace al docente, señalo que no realiza ninguna supervisión docente, lo que realmente hace es aprobar la programación de los coordinadores, sin embargo no deja de participar en este proceso de supervisión por lo que expresó:

“yo en realidad no superviso a ningún docente, lo que hago es darle seguimiento al coordinador sin visita presencial en aula [...] por ejemplo, yo se que el martes el coordinador de recursos naturales está supervisando a un ingeniero, voy y veo sin en realidad lo está haciendo, posteriormente compartimos esa evaluación docente como tal, pero yo no hago supervisión docente quien lo hace son los coordinadores”.

Esta acción de la secretaria académica, se considera aceptable, ya que Harf, y Azzerboni, exponen que la supervisión docente es un monitoreo en el aula de clase donde un coordinador conduce las actividades de seguimiento a fines de hacer los ajustes necesarios”. En otras palabras no es la secretaria académica quien tiene que llevar este ejercicio, aunque su participación es profunda por el hecho de compartir con los coordinadores los resultados de esas supervisiones.

5.2.2 Frecuencia de evaluación

Otra acción desarrollada por las y los coordinadores, es aplicar las evaluaciones que se hacen al final del semestre y las supervisiones que por lo habitual se efectúan a mediados del semestre.

El proceso evaluativo, una apreciación donde todos coinciden que la evaluación de los estudiantes al docente y la autoevaluación son al final de cada semestre, no obstante, la evaluación que hacen los coordinadores mediante una visita al salón de clase a modo de supervisión, se hace en un periodo distinto al semestral. Esto difiere con lo que según el CINDA (1997), la evaluación de los docentes por los alumnos, se aplica al término de cada trimestre a través de una encuesta entre los alumnos respecto de su satisfacción con los resultados obtenidos en el curso y la actuación del docente en el mismo, lo cual permite que el profesor desarrolle su autoevaluación y aplique las enmiendas del caso.

Además se encontraron características muy particulares sobre este proceso de evaluación, donde algunos docentes comentaban que las evaluaciones formales son semestralmente, pero las informales son de forma sistemática.

Una de las docentes comentaba:

“...la coordinadora, nos supervisa una vez por semestre, los estudiantes una vez por semestre, esa es la forma formal pero además tenemos la forma informal que es seguida, que ella (la coordinadora), siempre nos está acompañando es decir que siempre tenemos la visita de ella, viendo como estamos”

El comentario de esta docente, sobre la supervisión informal, se refiere a que las o los coordinadores, visitan el salón de clase a modo de supervisión de manera seguida, lo cual difiere con lo de Engel (s.f), donde dice, la visita al salón de clases, donde el claustro de profesores se visitarán, por lo menos, una vez al año. En el caso de

los profesores temporales, la visita se efectuará en el primer semestre y, de ser necesario, se realizará otra visita en el segundo semestre.

Con relación a estas frecuencias evaluativas muchos de los y las docentes opinaron que son aceptables mientras que otros no están de acuerdo. Basados en esto hicieron comentarios como:

“... para cumplir con el deber uno como docente no necesita que con tanta frecuencia le estén supervisando, además que estos evaluadores tienen otras funciones que desarrollar. Estas frecuencias evaluativas son por bimestre y además están constante con el syllabus y las unidades didácticas que le van dando seguimiento cómo va el docente en el desarrollo del programa”.

Uno de los docentes exponía:

“La evaluación del coordinador o la coordinadora lo hacen en un período distinto al de los estudiantes y al de la autoevaluación [...] después de haber pasado unos cuatro o tres meses. Entonces los cambios en el tiempo ya no son los mismos, por lo que no estoy de acuerdo. Me parece deben ir los tres instrumentos a la misma vez. Lo cual me daría un resultado muy positivo, muy acertado a lo que yo quiero”.

Seguidamente otro profesor expresaba:

“sería bueno al inicio del semestre y al final del semestre para tener buenos juicios, pero por muchas supervisiones o por muy seguida que sea la frecuencia si no cambiamos los

parámetros de evaluación vamos a estar en lo mismo”.

5.2.3. Consolidación e información de las evaluaciones

Otra de las acciones que realizan los coordinadores, es informar a los y las docentes mediante un consolidado de resultados sobre las evaluaciones que les han hecho los estudiantes, los mismos coordinadores y las autoevaluaciones, archivándose al expediente de cada docente una vez firmados con el compromiso de mejorar en el próximo semestre.

Este informe o consolidado es firmado por los y las docentes, aceptando que lo que se les informa es verdad o están de acuerdo. Uno de los informantes expresaba:

“Una vez que tenemos el consolidado escrito le pasamos una copia al docente, una copia a la secretaria, pero a la secretaria académica no se le reporta hasta que el docente ha leído los resultados, las recomendaciones que se le da y el firma, como dando certeza [...] y que piensan mejorar para el próximo semestre académico”

Los y las docentes expresaban que conocen de los resultados, una vez que la o el coordinador les informa el consolidado de las evaluaciones para que los firmen, como aceptando que aquello es real o que están de acuerdo. A la vez estos informes, según algunos docentes carecen de confiabilidad y validez, porque muchos de los señalamientos no reflejan el verdadero esfuerzo que han hecho para realizar sus labores.

El docente conoce los resultados hasta que se ha procesado toda la información, aunque los resultados de las supervisiones muchas veces se conocen en el momento mismo que se le practica al docente, pero la de los estudiantes, no se conoce inmediatamente.

Al respecto un docente exponía:

“esa no la conocemos, esa la conoce el coordinador, nosotros conocemos ya la evaluación procesada al final del semestre y algunos no conocen la información, a veces la única información que conocemos en algunos casos es la evaluación o el seguimiento docente del día que la realizan en el aula de clase. Ninguna otra más, como saliste, como estuvo cada una de tus acciones, eso se conoce inmediatamente cuando el coordinador te supervisa”

Todo lo anterior se relaciona con lo que plantea Valdés, (2000) y el equipo editor Atina Chile (2006), al señalar que el maestro conoce con precisión cómo es percibido su trabajo por maestros, alumnos y directivos del centro cuando recibe un informe individual de resultados que da cuenta de los aspectos más y menos logrados de su desempeño, según la información proporcionada por los instrumentos de evaluación.

5.3. Propuesta de un modelo de evaluación y estímulo al desempeño de los y las docentes del Recinto URACCAN Las Minas.

El sistema actual de evaluación al desempeño de los y las docentes en este recinto tiene la “finalidad de mejorar la docencia”, sin embargo hace falta que se incorporen aspectos que no están definidos lo cual dificulta su

aplicación para convencer satisfactoriamente a los y las docentes y que no existan dudas, inseguridad e incluso temor con respecto al uso que se haga sobre sus resultados.

Se considera que es necesario un procedimiento de evaluación que contribuya a incrementar la superación profesional, la autoestima, motivación y el prestigio del educador, con prácticas técnicas sistemáticas, válidas, fiables y objetivas.

Un informante nos expresaba al respecto:

“...la importancia de diseñar e implementar un sistema de evaluación racional y justo, que permita valorar el desempeño del docente con el mayor grado de objetividad e imparcialidad posible y con una visión integral acerca del mismo”.

Al respecto **Crespi, Jaume (s.f)**, expresa, la lógica nos lleva a pensar que si queremos mejorar la calidad de la educación, debemos mejorar la calidad de quienes la imparten, mejorando la calidad de los indicadores de evaluación de la praxis de los docentes a través de una propuesta técnicamente aceptable con una visión renovada e integral basado en la confianza y capacidad de los profesionales docentes.

Con base en los aciertos encontrados, se elaboró una propuesta para mejorar la calidad del proceso de evaluación del desempeño docente en el Recinto Las Minas.

Antes de plantear la propuesta del nuevo modelo se exponen algunas recomendaciones que expresaban los informantes claves sobre los aspectos a mejorar.

Aspectos a mejorar

- Las guías de evaluaciones deben reestructurarse con el consenso de todos incorporando la opinión institucional, opinión de pares o de colegas y de parte del personal mismo con instrumentos que puedan converger de alguna manera y que queden equilibrados, descargándoles información porque hay demasiadas cosas que coinciden.

Un informante expresaba:

“hay que hacer un análisis y una reestructuración más seria en este entorno, incorporando más opiniones al respecto... y poder elaborar instrumentos que puedan... converger de alguna manera como alguna sumatoria del proceso y no verlo como islas de evaluación”

- Incorporar en los instrumentos de evaluación cuatro elementos: el objetivo, la idoneidad de la persona que recoge la información y sobre la cual va a formar un juicio de valor, que la información sea relevante y útil y sobre la cual se va a formar nuevamente un juicio de valor, y un cuarto elemento, donde los parámetros sean comparables con estándares ya definidos y que estos parámetros deben ser cuantitativos y cualitativos.

Al respecto expresaba un docente:

“...son cuatro elementos los que deben formar parte de una evaluación: el objetivo, la idoneidad de la persona que recoge la información, la información [...] debe ser relevante y útil y un cuarto elemento, que

existan parámetros que sean comparables con estándares ya definidos cuantitativos y cualitativos [...] fuera de eso estamos haciendo cualquier otra cosa menos evaluando”.

- Invitar a especialistas en determinada área o asignatura de otras entidades con las cuales se tenga convenio para que le den acompañamiento a la parte de contenido, de tal manera que se integren aprendizaje significativo hacia el estudiante.
- Capacitar a los docentes con talleres y cursos basados en las deficiencias que se detecten en la praxis de los docentes.
- Realizar semestre a semestre un examen de oposición a los docentes a través de un test sobre las asignaturas a impartir para conocer las capacidades y competencias sobre esas áreas, de tal forma que los resultados indiquen la idoneidad del docente para impartir determinada asignatura.
- Las evaluaciones deben hacerse con cada estudiante para que sea participativa con todos, si son 12 deben salir 12 evaluaciones del mismo docente.
- Utilizar otros métodos de evaluación como las del portafolio, en el que se incluye lo que un docente pudo hacer, lo que no pudo hacer y porque no lo pudo hacer.

Ante estas perspectivas recomendadas por los involucrados del caso, exponemos la propuesta del nuevo modelo de evaluación del desempeño de las y los docentes el cual incluye los siguientes componentes:

- Conceptualización de evaluación del desempeño docente.
- Objetivos de la evaluación
- Miembros encargados de la Evaluación.
- Aspectos de la Evaluación
- Métodos de evaluación
- Resultados de las Evaluaciones
- Plan de capacitación
- Propuesta de estímulo y sanción a los y las docentes.
(Ver el desarrollo de la propuesta en Anexo # 9).

6. CONCLUSIONES

El sistema actual de evaluación al desempeño de los y las docentes en el recinto URACCAN Las Minas, es una práctica que carece de técnicas sistemáticas, validas, fiables y objetivas y con muchos aspectos que no están definidos y ajustados de forma consensuada y que necesitan incorporarse para que contribuya a mejorar el servicio docente; a un perfeccionamiento profesional, y a incrementar la autoestima, motivación y el prestigio del educador, de tal manera que los resultados convengan satisfactoriamente a los y las docentes sin que dé lugar a dudas, inseguridad o temor a la utilidad de los resultados.

El sistema actual de evaluación al desempeño docente se caracteriza por evaluar los aspectos de actuación, planificación y evaluación semestralmente a través de los instrumentos de autoevaluación, evaluación de los estudiantes a los docentes y supervisión directa de los coordinadores en el aula con el objetivo de mejorar la docencia.

Los instrumentos con que actualmente se evalúa el desempeño de los y las docentes contienen demasiada información en cada uno de los aspectos de actuación,

planificación y evaluación con muchos ítems que son coincidentes o repetitivos.

Las acciones desarrolladas en el proceso de evaluación por parte de los coordinadores, están orientadas a programar las supervisiones y evaluaciones que les efectuaran a los docentes semestralmente y a la consolidación de los resultados de las evaluaciones que posteriormente se le informaran a los docentes.

La propuesta del nuevo modelo de evaluación al desempeño docente incorpora combinadamente los métodos de autoevaluación, evaluación de los y las estudiantes a los y las docentes, supervisión por parte de los coordinadores en el aula de clase y portafolio con aspectos que permiten realizar una evaluación al desempeño docente más integral, motivadora y de superación profesional.

7. RECOMENDACIONES

A las autoridades educativas se les recomienda gestionar ajustes y tomar iniciativas del sistema actual de evaluación del desempeño docente que garanticen un proceso más integral para seguir mejorando la calidad de la docencia.

A la secretaria académica, coordinadores de carrera y docentes de tiempo completo que analicen la nueva propuesta surgida de este estudio sobre la evaluación al desempeño docente, y que posteriormente se someta a aprobación ante las autoridades pertinentes.

Que se elabore un plan de capacitación al personal docente que este en contacto directo con el quehacer académico, a partir de las deficiencias encontradas en el proceso de evaluación del desempeño docente.

Que los y las coordinadores/as en el proceso evaluativo del desempeño docente no solo tomen en cuenta los elementos previstos establecidos en los instrumentos de evaluación, sino también que integren el conjunto de factores que condicionan el ambiente de trabajo docente. Que los y las docentes asuman el proceso de evaluación como una cultura natural de su desempeño profesional para mejorar la calidad educativa y no como un medio de control de actividades.

8. LISTA DE REFERENCIAS

- Amarante, A. María. (2000). Gestión Directiva Módulos 1 a 4. Buenos Aires Argentina: Editorial Magisterio del Río de la Plata.
- Ander-Egg, Ezequiel. (1996). La planificación educativa. Conceptos, estrategias y técnicas para educadores. Buenos Aires, Argentina: Magisterio del Río de la Plata.
- Bixio, Cecilia (2004). Como planificar y evaluar en el aula: propuesta y ejemplos. Santa Fe Argentina: Homo Sapiens. Segunda edición.
- CINDA, (1997). Gestión docente universitaria. Modelos comparados. Santiago, Chile: América Latina Formación Académica.
- CINDA, (1994). Política y gestión Universitaria. El aporte de CINDA: veinte años de cooperación académica internacional. Santiago de Chile: Alfabetá, Impresores LIRA
- Chaves G, Carlos. (1996). Planificar para organizar: Manual para la autoevaluación. San José Costa Rica: Editorial de la Universidad de C.R.
- Duriez, M (2006) Antología del Curso Evaluación Educativa. Maestría en Docencia Universitaria. URACCAN Las Minas.
- Harf, Ruth y Azzerboni, Delia. (2008). Estrategias para la acción directiva: Condiciones para la gestión curricular y el acompañamiento pedagógico. Buenos Aires Argentina: Centro de Publicaciones Educativas

CSUCA, (1998). Consejo Superior Universitario Centroamericano. San Pedro de monte O.C.A, C.R: Producción Litográfica José Antonio Zúñiga.

UNESCO. (2007). "Una panorámica de América y Europa": Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Docente. Santiago de Chile: OREALC/UNESCO.

Vanegas Jiménez, Pedro. (2004). Planificación Educativa. Bases metodológicas para su desarrollo en el siglo XXI. San José Costa Rica: EUNED.

RECURSOS ELECTRÓNICOS

Chiroque Chunga, Sigfredo (2006 Enero). Evaluación de desempeños docentes. [En línea]. Disponible en: www.educared.edu.pe/modulo/upload/96723594.pdf

Crespí Jaume, María de la S (s.f). La Evaluación del Desempeño Docente: un espacio abierto para el desarrollo profesional del educador. [En línea]. Disponible en: www.contexto-educativo.com.ar

Engel S, (s.f). ¿Cómo evaluar el Desempeño Docente? [En línea]. Disponible en: www.monografias.com/trabajos17/evaluar-docentes/evaluar-docentes.shtml

Equipo Editor Atinachile, (2006). ¿En qué consiste la Evaluación Docente? [En línea]. Disponible en atinachile.bligoo.com/content/.../En-que-consiste-la-Evaluacion-Docente.html

Lucio, (2008), [En línea]. Disponible en: <http://www.johenyrosas.blog.espot.es>

Ponce, (s.f), Guías para la evaluación del personal docente. [en línea]. disponible en: ponce.inter.edu/nhp/contents/RechHumanos-GuiasEvalPersonalDocente.htm

Rodríguez, Alfredo, (S.F). La supervisión educativa visto por otros autores. [En línea]. Disponible en: www.mailxmail.com/curso-supervisión.../supervisión-educativa-visto-

UNAN – LEÓN (2009), Reglamento del trabajo académico. [En línea]. Disponible en <http://www.unanleon.edu.ni/documentos/secretaria-general/certificación-reglamentos-trabajo-academicos.pdf>

Valdés Veloz (2000). Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. Ciudad de México. [En línea]. Disponible en www.oei.es/de/rifad01.htm

Villalobos, (2008). La supervisión como apoyo al docente [en línea]. Disponible en: remembranza.wordpress.com/2008/.../ [05-09-2009]

9. ANEXOS

Anexo # 1

Propuesta de un modelo de evaluación y estímulo al desempeño de los y las docentes del Recinto URACCAN Las Minas.

Componentes del modelo propuesto de evaluación al desempeño docente:

1. Evaluación del Desempeño docente.

La evaluación es el proceso sistemático y continuo que consiste en la aplicación de normas y procedimientos establecidos que permite el acompañamiento al desempeño de los y las docentes.

Desde una evaluación de carácter formativa y procesual se propone el siguiente objetivo de evaluación al desempeño docente:

2. Objetivos:

Mejorar continuamente el desempeño educativo y superación profesional del docente, identificando logros y detectando áreas que necesitan mejorar y así contribuir a la promoción y estímulo del docente.

3. Miembros encargados de la Evaluación.

La evaluación de los docentes estará a cargo por una Comisión Técnica creada al principio de cada año académico integrada por un coordinador o coordinadora, secretaria académica, con el apoyo de un experto invitado o docentes colegas que tengan conocimientos sobre la asignatura que desarrolla el docente.

4. Aspectos de la Evaluación

La evaluación comprenderá los aspectos siguientes:

- a. Capacidades pedagógicas y dominio técnico de su asignatura.
- b. Relaciones interpersonales con sus alumnos, y comunidad universitaria en general.
- c. Actitudes personales y emocionales para desarrollar su trabajo.
- d. Practicas de valores, interculturalidad y género.
- e. Responsabilidad y grado de cumplimiento en el desempeño de sus funciones profesionales.
- f. Actualización profesional y pedagógica.
- g. Disciplina laboral.

5. Métodos de evaluación:

La evaluación de los y las docentes se realizará utilizando una combinación de los siguientes instrumentos:

Autoevaluación de los y las docentes

Todos los y las docentes con contrato horario y de tiempo completo redactarán una autoevaluación narrativa en una guía que el coordinador les entregara. En esta él o la docente analizará como cumple con cada uno de los criterios de evaluación estipulados en las *Guías*. Esta se hará al menos una vez al año. Las guías deberán ser validadas con los docentes y las docentes para que se sientan consultados y no se opongan al proceso evaluativo.

Portafolio del o la docente:

Los y las docentes podrán optar por someter un portafolio; en cuyo caso estarán exentos de cumplir con el requisito de la autoevaluación narrativa. Este recopilará una colección de información sobre el desempeño profesional del o la docente, en el que se incluyan documento de planificación (syllabus, unidades didácticas, resultados de los y las estudiantes, metodología utilizada y otras actividades académicas), de tal forma que él o la docente lo utilicen como instrumento de auto-reflexión.

Evaluación por acompañamiento en el salón de clases

Las y los docentes con contrato horario y de tiempo completo se visitarán, por lo menos, una vez al año para ver como se desenvuelve en el contexto habitual del aula y a lo interno de la institución. Esta puede ser formal o informal. En el caso de los docentes horarios, la visita se efectuará en el primer semestre y, de ser necesario, se realizará otra visita en el segundo semestre. La visita formal al salón de clases de los docentes permanentes ocurrirá, por lo menos, una vez al año, mientras que la informal será semestral. Estas se harán en sesiones de 100 minutos.

Evaluación por la opinión de los estudiantes

Se administrará a toda la facultad por lo menos una vez al semestre para obtener información sobre el desempeño docente mediante la aplicación de cuestionarios dirigidos a los estudiantes. El coordinador entregará una encuesta por cada estudiante en cada uno de los grupos donde él o la docente imparte las asignaturas. De esta manera se evitara obtener opiniones parcializadas subjetivas, y que tengan mayor validez y confiabilidad. El cuestionario deberá ser piloteado y deberá comprobarse su validez y confiabilidad estadística.

Informes escritos de los coordinadores

Este informe realizado por los y las coordinadores señalará tanto las capacidades y debilidades pedagógicas del docente como el desempeño profesional de las tareas y funciones laborales que ha desarrollado. Para el caso de los y las docentes horarios se hará semestralmente. Para los de tiempo completo será anual.

Los formatos y criterios de evaluación al desempeño de los y las docentes por cada uno de los métodos descritos se encuentran al final del último componente de este modelo.

Los resultados de la evaluación se expresarán en:

- Desempeño alcanzado.
- Desempeño en progreso.
- Desempeño sin progreso.

6 Resultados de las Evaluaciones

Los documentos que contengan la información utilizada para la evaluación de los docentes deben estar firmados por los miembros de la Comisión Técnica, la cual en un plazo de quince días de concluida la evaluación se notificará al docente el resultado de la misma, la que será firmada si está de acuerdo, de lo contrario podrá hacer uso de reclamación a través de una aclaración escrita.

7 Plan de capacitación

Una vez notificados los resultados de la evaluación, el coordinador en conjunto con la comisión técnica académica elaborará un plan individual de mejoras a implementarse en los siguientes tres meses.

8 Propuesta de estímulo y sanción a los y las docentes.

El trabajo educativo es por naturaleza, humanista, con implicación de mejora social. El docente necesita también el sentimiento, de que su labor sea reconocida por superiores, colegas y alumnos, de que es valorada su aportación a la institución y a la sociedad. En otras palabras necesitan motivaciones (Gento, 2000).

Desde estas consideraciones se propone que los y las docentes sean incentivados con una de las siguientes alternativas de estímulos y sanciones.

Estímulos económicos

- Recompensas monetaria acompañado con felicitaciones escritas a través de una carta.
- Financiación de cursos de posgrados de superación profesional siempre y cuando sea del interés y agrado de los y las docentes.

Estímulos materiales

- Regalos de detalle relacionados con los gustos del trabajador como una laptop, un equipo de sonido, televisor, escritorio etc.

Estímulos recreativos

- Viajes y eventos especiales de tal manera que los y las docentes escojan el lugar a nivel nacional para recrearse junto a un familiar cercano.
- Proporcionar un periodo de unos 15 o 30 días libres con goce de salario.

Estímulos exclusivos

- El agradecimiento de los superiores de manera verbal, escrito, público en el momento preciso acompañado con un pergamino u otro galardón que consideren.

Sanciones propuestas

Las sanciones serán aplicadas sin antes haber capacitados a los y las docentes sobre los problemas y debilidades que tengan en sus funciones de desempeño profesional. En dependencia de las reincidencias en fallas académicas y comportamientos éticos y morales en que incidan los y las docentes, serán valoradas por parte de la comisión técnica que hacen las evaluaciones quienes podrán acudir a las siguientes sanciones propuestas u otra que consideren:

- Excluir a los y las docentes reincidentes de cualquier taller o capacitación que se imparta en la universidad durante un año,
- Excluir a los y las docentes reincidentes de cualquier posgrado que facilite la universidad con el mismo periodo anterior.
- Excluir a los y las docentes de cualquier excursión recreativa en que participen el resto del personal de la universidad.
- Cualquier otra que considere la comisión a excepción del despido al menos que el caso lo amerite.

**FORMATO PROPUESTO DE AUTOEVALUACIÓN DEL
DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS Y LAS
DOCENTES**

Objetivo: Mejorar continuamente su desempeño educativo y superación profesional, identificando sus logros y detectando áreas que necesitan mejorar y así contribuir a la promoción y estímulo de los y las docentes.

Asignatura: _____

Fecha: _____

Docente: _____

Aspectos cualitativos	Indicadores	Desempeño alcanzado	Desempeño en progreso	Desempeño sin progreso
Capacidades pedagógicas y dominio técnico de su asignatura.	1. Dominio de la materia que enseña.			
	2. Explica y comunica con claridad y orden los contenidos.			
	3. Inicia recapitulando clase anterior y dando a conocer contenidos, metodología y objetivos(conceptual, procedimental y actitudinal)			
	4. Motiva y entusiasma a los alumnos haciendo la clase entretenida e interesante.			
	5. Escribe en la pizarra con claridad y en orden y utiliza otros medios visuales didácticos.			
	6. Promueve un adecuado clima de trabajo en el aula.			
	7. Utiliza metodologías alternas para enfocar y desarrollar los contenidos de			

	aprendizaje.			
	8. Atiende el grado de comprensión individual de los alumnos.			
	9. Hace participativa e interactiva la clase con los estudiantes.			
	10. Las estrategias de evaluación son coherentes con los objetivos y contenidos.			
	11. Establece un clima accesible de confianza, solidaridad y respeto con los alumnos.			
	12. Concluye recapitulando lo más importante de la clase y orientando actividades de aprendizaje.			
Relaciones interpersonales con sus alumnos, y comunidad universitaria en general.	1. Se preocupa y comprende los problemas de sus alumnos y alumnas.			
	2. Posibilita las expectativas de aprendizaje y desarrollo profesional de los estudiantes.			
	3. Es flexible para aceptar la diversidad de opiniones y sentimientos de los alumnos.			
	4. Crea un ambiente para que el alumno conozca sus derechos y responsabilidades.			
Actitudes personales y emocionales	1. Posee el docente vocación pedagógica.			
	2. Refleja Autoestima en su comportamiento.			
	3. Manifiesta satisfacción con			

para desarrollar su trabajo.	la labor que realiza.			
Practicas de valores, interculturalidad y genero	1. Practica valores como equidad, honestidad, transparencia y creatividad			
	2. Promueve y promociona la práctica de la interculturalidad			
	3. Promueve y desarrolla acciones de género con los estudiantes			
Aspectos cuantitativos				
Responsabilidad y grado de cumplimiento en el desempeño de sus funciones profesionales	1. Planificación: planifica y prepara syllabus y unidades didácticas de sus asignaturas.			
	2. Llega al salón de clases puntualmente para desarrollar los temas de su materia.			
	3. Orienta responsablemente a los alumnos en lo que van hacer en trabajos independientes.			
	4. Desempeña con responsabilidad, imparcialidad y eficiencia las funciones correspondientes a su cargo.			
Actualización profesional y pedagógica	1. Participa en eventos de adiestramiento pedagógicos y demás actividades de capacitación a fin de mejorar su desarrollo personal y			

ca.	profesional.			
	2. Maneja información actualizada sobre la materia y su profesión.			
	3. Elabora y utiliza documentos didácticos pertinentes basados en la investigación como quehacer docente.			
Disciplina laboral.	1. Cumple con la Jornada y horario de trabajo establecido.			
	2. Realiza sus labores y funciones en el modo y tiempo convenido.			
	3. Muestra una conducta respetuosa con la institución, autoridades y demás colegas.			
	4. Conserva y utiliza los documentos, materiales, y demás bienes institucionales de forma cuidadosa.			

El instrumento tiene 33 ítem

Tendrá un desempeño alcanzado si acierta entre 30-33 ítem o sea 91-100%

Tendrá un Desempeño en progreso si acierta entre 28-29 ítem o sea 85-90%

Fuera de esos rangos será desempeño sin progreso

**FORMATO PROPUESTO DE EVALUACIÓN POR
ACOMPañAMIENTO EN EL SALÓN DE CLASES**

Objetivo: Mejorar continuamente su desempeño educativo y superación profesional, identificando sus logros y detectando áreas que necesiten mejorar y así contribuir a la promoción y estímulo de los y las docentes.

Asignatura: _____

Fecha: _____

Docente: _____

Aspectos cualitativos:	Desem- peño alcan- zado	Desem- peño en progreso	Desem- peño sin progreso	Observa- ciones
I. Capacidades pedagógicas y dominio técnico de su asignatura.				
1. Dominio de la materia que enseña.				
2. Explica y comunica con claridad y orden los contenidos.				
3. Inicia recapitulando clase anterior y dando a conocer contenidos, metodología y objetivos(conceptual, procedimental y actitudinal)				
4. Motiva y entusiasma a los alumnos haciendo la clase entretenida e interesante				
5. Escribe en la pizarra con claridad y en orden y utiliza otros medios visuales didácticos.				

6. Promueve un adecuado clima de trabajo en el aula.				
7. Utiliza metodologías alternas para enfocar y desarrollar los contenidos de aprendizaje.				
8. Atiende el grado de comprensión individual de los alumnos.				
9. Hace participativa e interactiva la clase con los estudiantes.				
10. Establece un clima accesible de confianza, solidaridad y respeto con los alumnos.				
11. Concluye recapitulando lo más importante de la clase y orientando actividades de aprendizaje.				
II. Relaciones interpersonales con sus alumnos, y comunidad universitaria en general.				
1. Se preocupa y comprende los problemas de sus alumnos y alumnas.				
2. Posibilita las expectativas de aprendizaje y desarrollo profesional				

de los estudiantes.				
3. Es flexible para aceptar la diversidad de opiniones y sentimientos de los alumnos.				
4. Crea un ambiente para que el alumno conozca sus derechos y responsabilidades.				
III. Actitudes personales y emocionales para desarrollar su trabajo.				
1. Posee el docente vocación pedagógica.				
2. Refleja Autoestima en su comportamiento.				
3. Manifiesta satisfacción con la labor que realiza.				
Prácticas de valores, interculturalidad y género				
1. Practica valores como equidad, honestidad, transparencia y creatividad				
2. Promueve y promueve la práctica de la interculturalidad				
3. Promueve y desarrolla acciones de género con los estudiantes				

Aspectos cuantitativos				
I. Responsabilidad y grado de cumplimiento en el desempeño de sus funciones profesionales				
1. Planificación: planifica y prepara syllabus y unidades didácticas de sus asignaturas.				
2. Llega al salón de clases puntualmente para desarrollar los temas de su materia.				
3. Orienta responsablemente a los alumnos en lo que van hacer en trabajos independientes.				
4. Desempeña con responsabilidad, imparcialidad y eficiencia las funciones correspondientes a su cargo.				
II. Actualización profesional y pedagógica.				
1. Participa en eventos de adiestramiento pedagógicos y demás actividades de capaci-				

tación a fin de mejorar su desarrollo personal y profesional.				
2. Maneja información actualizada sobre la materia y su profesión.				
3. Elabora y utiliza documentos didácticos pertinentes basados en la investigación como quehacer docente.				
III. Disciplina laboral.				
1. Cumple con la Jornada y horario de trabajo establecido.				
2. Realiza sus labores y funciones en el modo y tiempo convenido.				
3. Muestra una conducta respetuosa con la institución, autoridades y demás colegas.				
4. Conserva y utiliza los documentos, materiales, y demás bienes institucionales de forma cuidadosa.				

Firma de los integrantes de la comisión técnica:

1. Coordinador/a _____
2. Secretaria académica _____
3. Especialista o invitados _____

**FORMATO PROPUESTO DE EVALUACIÓN PARA LA
OPINIÓN DE LOS ESTUDIANTES**

Objetivo: Mejorar continuamente el desempeño educativo y superación profesional del docente, identificando sus logros y detectando áreas que necesitan mejorar y así contribuir a la promoción y estímulo de los y las docentes.

Asignatura: _____

Fecha: _____

Firma del Estudiante: _____

Año: _____

Aspectos cualitativos	Indicadores	Desempeño alcanzado	Desempeño en progreso	Desempeño sin progreso
Capacidades pedagógicas y dominio técnico de su asignatura.	1. Dominio de la materia que enseña.			
	2. Explica y comunica con claridad y orden los contenidos.			
	3. Inicia recapitulando clase anterior dando a conocer contenidos, metodología y objetivos (conceptual, procedimental y actitudinal)			
	4. Motiva y entusiasma a los alumnos haciendo la clase entretenida e interesante			
	5. Escribe en la pizarra con claridad y en orden y utiliza otros medios visuales didácticos.			
	6. Promueve un adecuado clima de trabajo en el aula, sea individual o de grupo.			

	7. Utiliza varias metodologías para enfocar y desarrollar los contenidos de aprendizaje.			
	8. Atiende el grado de comprensión individual de los alumnos.			
	9. Hace participativa e interactiva la clase con los estudiantes.			
	10. Las estrategias de evaluación son coherentes con los objetivos y contenidos.			
	11. Establece un clima accesible de confianza, solidaridad y respeto con los alumnos.			
	12. Concluye recapitulando lo más importante de la clase y orientando actividades de aprendizaje.			
Relaciones interpersonal es con sus alumnos, y comunidad universitaria en general.	1. Se preocupa y comprende los problemas de sus alumnos y alumnas.			
	2. Posibilita las expectativas de aprendizaje y desarrollo profesional de los estudiantes.			
	3. Es flexible para aceptar la diversidad de opiniones y sentimientos de los alumnos.			
	4. Crea un ambiente para que el alumno conozca sus derechos y			

	responsabilidades.			
Actitudes personales y emocionales para desarrollar su trabajo.	1. Posee el docente vocación pedagógica.			
	2. Refleja Autoestima en su comportamiento.			
	3. Manifiesta satisfacción con la labor que realiza.			
Practicas de valores, interculturalidad y género	1. Practica valores como equidad, honestidad, transparencia y creatividad			
	2. Promueve y promociona la práctica de la interculturalidad			
	3. Promueve y desarrolla acciones de género con los estudiantes			
Aspectos cuantitativos				
Responsabilidad y grado de cumplimiento en el desempeño de sus funciones profesionales	1. Llega al salón de clases puntualmente para desarrollar los temas de su materia.			
	2. Orienta responsablemente a los alumnos en lo que van hacer en trabajos independientes.			
	3. Desempeña con responsabilidad, imparcialidad y eficiencia las funciones correspondientes a su cargo.			
Actualización profesional y pedagógica.	1. Maneja información actualizada sobre la materia y su profesión.			

	2. Elabora y utiliza documentos didácticos pertinentes basados en la investigación como quehacer docente.			
Disciplina laboral.	1. Cumple con la Jornada y horario de trabajo establecido.			
	2. Realiza sus labores y funciones en el modo y tiempo convenido.			
	3. Muestra una conducta respetuosa con la institución, autoridades y demás colegas.			
	4. Conserva y utiliza los documentos, materiales, y demás bienes institucionales de forma cuidadosa.			

El instrumento tiene 31 Ítem

Tendrá un desempeño alcanzado si acierta entre 28-31 Ítem o sea 91-100%

Tendrá un desempeño en progreso si acierta entre 26-28 Ítem o sea 85-90%

Fuera de esos rangos será desempeño sin progreso.

PROPUESTA DE PORTAFOLIO DEL O LA DOCENTE

Deberá contener:

I. Portada en una carpeta con la información siguiente:

Parte superior: **Portafolio:**

Parte media: **Carpeta de trabajo de:**
Nombre de la asignaturas a impartir y carrera

Parte inferior: **Nombre del o la docente**

Periodo: **Semestre y año**

II Página de identificación e información del o la docente, respecto de su filosofía, experiencia profesional o aspiraciones inclusive identificación con otro ser que puede ser un Ángel, un animal etc. Por ejemplo:

Me identifico con un:

Gorrion



- Por ser hábil en lo que hace
- Es el ave regional de la Costa
- Mantiene un equilibrio ideal
- No descuida su planeo
- Su aspecto no ofende
- Tiene un dulce vivir

Compromiso profesional por aspectos donde
Esta es una página de animación, reflexión y auto motivación
habilidades académicas:

**Evidencias de:
Responsabilidad y cumplimiento en el desempeño profesional**

- Incluir syllabus y unidades didácticas de sus asignaturas
- Reflexión sobre su responsabilidad y eficiencia en el cumplimiento de sus funciones.

**Evidencias de:
Actualización profesional y pedagógica.**

- Información actualizada que maneja.
- Dosieres o investigaciones que ha efectuado y utiliza en su clase
- Incluir cursos o capacitaciones recibidas

**Evidencias de:
Capacidades pedagógicas y dominio de asignaturas**
Deberá incorporar evidencias de lo que hizo y no hizo y porque sobre:

- Desarrollo de clases:
 - Reflexión en relación a metodologías y estrategias utilizadas
 - Actividades con que desarrollo contenidos y motivó a los estudiantes.
 - Grado de comprensión que tuvieron los estudiantes.
 - Nivel de participación e interacción de los estudiantes en la clase
 - Estrategias de evaluación que desarrollo.
 - Otras cosas que crea relevantes.

Evidencias de:

Relaciones interpersonales con los alumnos, y universidad en general.

- Reflexión sobre:
 - Comprensión de los problemas de los estudiantes.
 - Flexibilidad para aceptar las opiniones de los alumnos
 - Como promovió y respeto el género e interculturalidad con los alumnos

Evidencias de:

Actitudes personales y emocionales para desarrollar su trabajo.

- Reflexión sobre:
 - Vocación pedagógica, autoestima y satisfacción con su labor.
 - Capacidad para actuar con justicia, y realismo.
 - Reflexión autocrítica sobre su práctica educativa.

PROPUESTA DE INFORMES ESCRITOS DE LOS COORDINADORES
--

Objetivo: Mejorar continuamente el desempeño educativo y superación profesional del docente, identificando sus logros y detectando áreas que necesitan mejorar y así contribuir a la promoción y estímulo de los y las docentes.

Elaborado por: _____ Fecha: _____

El informe contendrá:

I. Encabezado: Informe de evaluación del desempeño docente en el área de: Carrera y periodo).

II. Introducción.

En la introducción planteará de manera general los aspectos que se le han evaluado al docente referidos a:

- Capacidades pedagógicas y dominio técnico de su asignatura.
- Relaciones interpersonales con sus alumnos, y comunidad universitaria en general.
- Actitudes personales y emocionales para desarrollar su trabajo.
- Responsabilidad y grado de cumplimiento en el desempeño de sus funciones profesionales.
- Actualización profesional y pedagógica.
- Disciplina laboral.

Se debe abordar el propósito del informe, el cual debe hacer referencia al de contribuir con el mejoramiento continuo del desempeño docente con relación a su práctica educativa.

Las diligencias y estrategias que ha emprendido la universidad al respecto de sus limitaciones en cuanto a acompañamiento y capacitaciones.

III. Resultados del proceso de evaluación del desempeño docente

En este apartado se planteará, como ha sido el proceso de evaluación del desempeño docente por cada tipo de instrumento aplicado y como se cumplió o incumplió el o la docente. A la vez cuáles son las áreas fuertes y las así como las áreas débiles encontradas en cada uno de los aspectos que contienen los instrumentos de:

Autoevaluación de los y las docentes

Portafolio del o la docente:

Evaluación por acompañamiento en el salón de clases

Evaluación por la opinión de los estudiantes.

IV. Conclusiones

Sintetizará las fortalezas y limitaciones más relevantes basadas en la triangulación de los resultados encontrados en cada tipo de evaluación aplicado a los y las docentes.

**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTÓNOMAS
DE LA COSTA CARIBE NICARAGUENSE
URACCAN**

ANEXO # 2

**Encuesta a aplicar a los y las docentes del recinto Las
Minas Siuna**

Estimados docentes, somos egresados de de la maestría en Docencia Universitaria de URACCAN – Recinto Las Minas- Siuna. Nos encontramos realizando una investigación sobre **la situación actual de la evaluación docente** en nuestro recinto y solicitamos su valiosa contribución la cual será de mucho valor para el logro de los objetivos de este estudio. Solicitamos respondan a este cuestionario brindándonos con opiniones que tengan acerca del tema. **Elegir una sola respuesta.**

1. La evaluación al desempeño docente es una actividad que incide en mejorar el proceso educativo docente.
 5. Muy de acuerdo
 4. De acuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.
 2. En desacuerdo
 1. Muy en desacuerdo

2. Las evaluaciones que le han realizado han mejorado su desempeño profesional docente.
 5. Muy de acuerdo
 4. De acuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.
 2. En desacuerdo
 1. Muy en desacuerdo

3. Los aspectos evaluativos que se han venido tomando en cuenta para evaluar su desempeño docente son los convenientes.
 5. Muy de acuerdo
 4. De acuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.
 2. En desacuerdo
 1. Muy en desacuerdo

4. Las formas o tipos de evaluación del desempeño docente aplicados en URACCAN Las Minas han sido apropiados.
 5. Muy de acuerdo
 4. De acuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.
 2. En desacuerdo
 1. Muy en desacuerdo

5. Las capacidades profesionales de quienes realizan las evaluaciones en el salón de clase son adecuadas para emitir un juicio de valor justo y confiable.
 5. Muy de acuerdo
 4. De acuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.
 2. En desacuerdo
 1. Muy en desacuerdo

6. Las opiniones de los estudiantes sobre algunos aspectos del desempeño y personalidad del docente son convenientes para valorar el trabajo académico de los docentes.
 5. Muy de acuerdo
 4. De acuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.
 2. En desacuerdo
 1. Muy en desacuerdo

7. Los resultados de sus evaluaciones que le han dado a conocer han sido satisfactorios.
 5. Muy de acuerdo
 4. De acuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.
 2. En desacuerdo
 1. Muy en desacuerdo

8. La evaluación del desempeño docente contribuye a su desarrollo profesional.
 5. Muy de acuerdo
 4. De acuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.
 2. En desacuerdo
 1. Muy en desacuerdo

9. Los períodos en los cuales se realizan las evaluaciones a su desempeño son los más adecuados.
 5. Muy de acuerdo
 4. De acuerdo
 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo.
 2. En desacuerdo
 1. Muy en desacuerdo

**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTÓNOMAS
DE LA COSTA CARIBE NICARAGUENSE
URACCAN**

ANEXO # 3

Guía de entrevista semi-estructurada a aplicar en grupos focales a coordinadores de carrera del recinto Siuna y coordinadores de extensión.

Estimados coordinadores, somos egresados de la maestría en Docencia Universitaria de URACCAN – Recinto Las Minas - Siuna. Nos encontramos realizando una investigación sobre **la situación actual de la evaluación docente** en nuestro recinto y solicitamos su valiosa contribución la cual será de mucho valor para el logro de los objetivos de este estudio.

1. ¿Cómo se define en URACCAN Las Minas la evaluación del desempeño docente?
2. ¿De qué manera planifica la evaluación del desempeño docente en su carrera?
3. ¿Con que propósito se evalúa a los docentes?
4. ¿Cuáles aspectos se evalúa a los docentes?
5. ¿Con qué frecuencia se evalúa al docente?
6. ¿Qué métodos o técnicas se utilizan para evaluar a los docentes?
7. ¿Qué decisiones se toman con los resultados de esas evaluaciones?
8. ¿Qué fortalezas y limitaciones tiene el proceso evaluativo del docente en la actualidad?
9. ¿Qué aspectos del proceso de evaluación del desempeño docente deben mejorarse en el futuro?

**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTÓNOMAS
DE LA COSTA CARIBE NICARAGUENSE
URACCAN**

ANEXO # 4

Guía de entrevista semi-estructurada a aplicar en grupos focales de docentes de las carreras del recinto Siuna.

Estimados docentes, somos egresados de la maestría en Docencia Universitaria de URACCAN – Recinto Las Minas - Siuna. Nos encontramos realizando una investigación sobre **la situación actual de la evaluación docente** en nuestro recinto y solicitamos su valiosa contribución la cual será de mucho valor para el logro de los objetivos de este estudio. La información que nos brinden será determinante para el logro de los objetivos de este estudio.

1. ¿Cómo definen la evaluación al desempeño docente que se realiza en URACCAN las Minas?
2. ¿Cuáles son los métodos que se utilizan para evaluar al docente?
3. ¿Cuáles son los criterios y aspectos que se le evalúan al docente?
4. ¿Cuál es su opinión acerca de los evaluadores?
5. ¿Conocen los resultados de sus evaluaciones? ¿De qué forma se dan cuenta?
6. ¿Cuál es su opinión sobre la frecuencia de las evaluaciones docentes?
7. ¿Cuál es su nivel de satisfacción acerca del proceso evaluativo a los docentes y sus resultados?
8. ¿Qué fortalezas y limitaciones tiene el proceso evaluativo del docente en la actualidad?
9. ¿Qué aspectos del proceso de evaluación del desempeño docente deben mejorarse en el futuro?

**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTÓNOMAS
DE LA COSTA CARIBE NICARAGUENSE
URACCAN**

ANEXO # 5

Guía de entrevista narrativa semi-estructurada a aplicar a la secretaria académica del recinto Siuna.

Estimada secretaria académica, somos egresados de la maestría en Docencia Universitaria de URACCAN–Recinto Las Minas - Siuna. Nos encontramos realizando una investigación sobre **la situación actual de la evaluación docente** en nuestro recinto y solicitamos su valiosa contribución la cual será de mucho valor para el logro de los objetivos de este estudio. La información que nos brinde será determinante para el logro de los objetivos de este estudio.

1. ¿Cómo participa usted en la evaluación que se hace al desempeño de los docentes?
2. ¿Con que propósito se realiza la evaluación al desempeño de los docentes?
3. ¿Cómo se define en URACCAN Las Minas la evaluación del desempeño docente?
4. ¿De qué manera planifica la evaluación del desempeño docente en su carrera?
5. ¿Con que propósito se evalúa a los docentes?
6. ¿Cuáles aspectos se evalúa a los docentes?
7. ¿Con qué frecuencia se evalúa al docente?
8. ¿Qué métodos o técnicas se utilizan para evaluar a los docentes?
9. ¿Qué decisiones se toman con los resultados de esas evaluaciones?
10. ¿Qué fortalezas y limitaciones tiene el proceso evaluativo del docente en la actualidad?
11. ¿Qué aspectos del proceso de evaluación del desempeño docente deben mejorarse en el futuro?

**UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTÓNOMAS
DE LA COSTA CARIBE NICARAGUENSE
URACCAN**

ANEXO # 6

Guía de análisis documental

El objetivo del presente estudio es especificar y enunciar mediante la revisión documental los elementos básicos que constituyen la evaluación a los docentes aplicada en el recinto universitario Las Minas Siuna.

1. ¿Qué elementos pedagógicos abordan en cada documento de evaluación aplicado los docentes para medir su desempeño?
2. ¿Qué criterios están establecidos en los documentos de evaluación?
3. ¿Cómo se estructuran las guías de evaluaciones que se les practican al desempeño de los docentes?
4. ¿Cuántos formatos de evaluación al desempeño docente se encuentran establecidos?
5. ¿Cómo se toman en cuenta los aspectos de evaluación?
6. ¿Se evidencian los propósitos con que se evalúa al desempeño de los docentes?
7. Se evidencian los periodos académicos con que se han realizado las evaluaciones docentes?
8. ¿Los informes que hacen los supervisores están acorde a los parámetros de que se le han señalado a los docentes en las evaluaciones?

UNIVERSIDAD DE LAS REGIONES AUTÓNOMAS
DE LA COSTA CARIBE NICARAGUENSE
URACCAN

ANEXO # 7

FORMATO UTILIZADO ACTUALMENTE

**FORMATO DE ACOMPAÑAMIENTO DEL PROCESO
DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LA
COORDINACION HACIA LA DOCENCIA.**

El acompañamiento a la docencia es de gran importancia en el proceso de enseñanza - aprendizaje en busca de la excelencia académica, la URACCAN en este sentido realiza un continuo seguimiento en el cual se consideran los aspectos de; planificación, actuación y evaluación.

Asignatura. _____ carrera _____

Fecha de supervisión. _____

año Académico _____

Docente. _____

periodo de clase. _____

Objetivos de la supervisión.

Temática desarrollada.

PLANIFICACION.

Elabora plan de clase. Si ___ No___

El plan de clase contiene los aspectos necesarios.
(Unidad, contenidos, objetivos, métodos, actividades a desarrollar.

Lo hace bien ___ debería de mejorarlo_____

Observaciones.

La temática presentada / desarrollada lleva una secuencia en tiempo con lo programado en el syllabus. Si___ No__

Porque no _____
Que estrategia va a utilizar para lograr cumplir con lo programado.

Establece la bibliografía a utilizar. Si ___ No___

Observaciones._____

ACTUACIÓN.

Presenta la temática a los estudiantes. Si ___ No___

Observaciones._____

Presenta claramente los objetivos de la clase. Si__ No__

Observaciones. _____

Hace un resumen de la clase anterior con la participación de los estudiantes. Si____ No____

Observaciones. _____

Hace preguntas exploratorias en el desarrollo de la clase: Si ____ No____

Observaciones. _____

La metodología utilizada es la pertinente a la temática desarrollada y además es la planteada en el syllabus Si__ No____

Observaciones. _____

Utiliza medios didácticos para apoyarse en el desarrollo de la clase. Si ____No____

Observaciones _____

Establece explícitamente la relación entre los contenidos explicados.

Si_____ No_____

Observaciones._____

Atiende propuestas de los estudiantes. Si_____ No_____

Observaciones._____

Responde con precisión a las preguntas de los y las estudiantes. Además lo compara con la realidad de la región. Si_____ No_____

Observaciones._____

Muestra aplicaciones teóricas a problemas reales. Si_____ No_____

Observaciones._____

Utiliza ejemplos gráficos y reales de la región para ilustrar el contenido de la clase. Si_____ No_____

Observaciones._____

Incluye trabajos prácticos a realizarse en la clase.

Si ___ No___

Observaciones. _____

Hace una distribución adecuada de los y las estudiantes en los grupos de trabajo. Si___ No___

Observación. _____

Se ajusta al plan de trabajo previsto, en contenido y tiempo. Si___ No___

Observaciones. _____

Comenta en cada tema la bibliografía existente y relevante. Si ___ No___

Observaciones. _____

Resume lo que se ha desarrollado en la clase. Si___ No___

Observaciones. _____

Incide en la participación de todo el grupo de manera equitativa. Si ___ No ___

Observaciones. _____

EVALUACIÓN.

Establece al inicio de la clase la forma en que se va a evaluar la temática.
Si ___ No ___

Observaciones. _____

Evalúa al final de la clase los contenidos desarrollados.
Si ___ No ___

Observaciones. _____

Evalúa a los y las estudiantes de acuerdo a los objetivos establecidos en la planificación. Si ___ No ___

Observaciones. _____

Recomendaciones, _____

Observaciones del docente.

Firma del docente.

Firma del supervisor.

**GUIA EVALUATIVA DE ESTUDIANTES HACIA LA
DOCENCIA BUSCANDO COMO MEJORAR LA
CALIDAD EDUCATIVA**

ANEXO # 8

La evaluación de la docencia Universitaria es una tarea compleja cuyo objetivo fundamental es mejorar la calidad de la enseñanza, para ello convendría abarcar todos los puntos de vista relevantes (el de los alumnos , el del propio profesor y el de los compañeros de trabajos etc).

La opinión de los alumnos sobre la actuación del docente en el aula. Esta información es útil y necesaria y suele ser aprovechada para la mejora de la docencia.

A: Lo hace Bien B: Debería Mejorarlo C: No es Necesario Hacerlo

PLANIFICACION	A	B	C
El docente establece claramente los objetivos de la asignatura y de cada contenido.			
Menciona la relevancia de los contenidos que va impartir siguiendo criterios predefinidos (Objetivos, utilidad, Nivel, de interés de los alumnos)			
El Docente elabora un guión de lo que va a tratar en clase.			
El docente prepara ejercicio, preguntas y/o problemas para que los alumnos trabajen en clase.			
El docente prepara ejemplos y/o aplicaciones para aclarar el contenido de la clase.			
ACTUACION			
EN EL CURSO : Informa a los alumnos del plan de curso (Objetivos actividades criterios de evaluación,			

FORMATO UTILIZADO ACTUALMENTE

bibliografía , lugar y horario de las tutorías).			
Anima a los alumnos a utilizar las tutorías.			
Fomenta el aprendizaje independiente en los estudiantes.			
Tiene en cuenta el interés y los conocimientos previos de los alumnos.			
Atiende las propuestas de los alumnos.			
Promueve buenas relaciones de trabajo con los alumnos			
Transmite a los alumnos el interés por la materia que imparte.			
Ofrece diferentes puntos de vista sobre un mismo tema.			
EN LA CLASE			
Comunica a los alumnos los objetivos que se pretenden alcanzar con los contenidos a impartir.			
Presenta un esquema de lo que va a tratar en clase			
Plantea el contenido de forma que despierte el interés de los alumnos.			
Realiza un resumen de la clase anterior al comenzar la intervención.			
Establece explícitamente relaciones entre los contenidos explicados			
Relaciona el contenido de la clase con lo que ya conocen los estudiantes.			
Establece relaciones con otros conocimientos y experiencias			
Destaca el contenido principal de la clase			
La estructura de las explicaciones es clara, lógica y organizada.			
Utiliza ejemplos para ilustrar el contenido de su exposición			
Muestra aplicaciones de la teoría a problemas reales.			

FORMATO UTILIZADO ACTUALMENTE

Utiliza recursos expresivos (gestión, silencios, variaciones en el tono de voz, etc).			
Dirige la mirada a todos los alumnos mientras expone.			
Solicita que los alumnos intervengan en clase con preguntas y comentarios.			
Responde con precisión a las preguntas de los alumnos			
Incluye actividades para que los alumnos realicen durante la clase.			
Si es necesario, a veces, los alumnos trabajan en grupos mas reducidos			
Las practicas que realiza son con materiales o en su situaciones reales			
Orienta y supervisa personalmente las actividades o la prácticas.			
Los materiales utilizados (textos, apuntes, instrumental,... son adecuados.			
Verifica que los alumnos han comprendido los conceptos			
Es respetuoso con el estudiante			
La forma de impartir la clase mantiene la atención y el interés del alumno.			
Se ajusta al plan de trabajo previsto para cada clase			
Comenta en cada tema la bibliografía relevante			
Resume lo que se ha tratado en clase.			
Evaluación			
Comunica a los alumnos todos los criterios que va a seguir para evaluarles la clase.			
La evaluación se ajusta a los contenidos y actividades del curso			
Utiliza diferentes formas de evaluar el aprendizaje (examen escrito u oral, pregunta abierta, test, ensayo, trabajos, etc.			
Evalúa en varios momentos del curso para			

FORMATO UTILIZADO ACTUALMENTE

hacer un seguimiento continuo del progreso de los alumnos			
Realiza una evaluación inicial al comenzar el curso para estimar los conocimientos previos de los alumnos.			
Informa a los alumnos sobre el tipo de pruebas que van a realizar.			
Verifica previamente que las preguntas y tareas propuestas son comprensibles para los alumnos.			
La evaluación se ajusta a los itinerarios seguidos por los alumnos			
Comenta con los alumnos los resultados de las evaluaciones realizadas			
Orienta a los alumnos sobre como pueden mejorar los resultados de la evaluación.			
Anima a los alumnos a que realicen una autoevaluación.			

Año _____

Carrera _____

Asignatura _____

Fecha _____

FORMATO UTILIZADO ACTUALMENTE**GUIA DE AUTOEVALUACION DOCENTE PARA LA MEJORA DE LA DOCENCIA UNIVERSITARIA.****ANEXO # 9**

Esta " Guía de Auto evaluación para la Mejora de la Docencia" es un instrumento,, que facilitará el análisis sistemático de tu propia tarea docente.

En el cuestionario encontrarás tres apartados dedicados a:

- Planificación
- Actuación
- Evaluación

Esperamos que el uso de este "Cuestionario de Auto evaluación para la Mejora de la Docencia" te resulte provechoso y te ayude a mejorar tu modelo personal de enseñanza.

A: Lo hace Bien B: Debería Mejorarlo C: No es Necesario Hacerlo

PLANIFICACION	A	B	C
PROGRAMACION DEL CURSO			
1. Establezco claramente los objetivos de mi asignatura.			
2. Estimo que pueden ser alcanzados por una mayoría de alumnos			
3. Tengo en cuenta las posibilidades diferentes. Entre alumnos y establezco itinerarios de aprendizaje alternativos.			
4. Selecciono los contenidos que voy a impartir siguiendo criterios predefinidos (Objetivo, relevancias, utilidad, nivel de interés de los alumnos, etc.)			
5. Calculo el tiempo que voy a dedicar a cada uno de los temas del programa.			
6. Estimo el tiempo que el alumno necesita para aprender los contenidos teniendo en cuenta, además el total de si carga de			

FORMATO UTILIZADO ACTUALMENTE			
GUIA DE AUTOEVALUACION DOCENTE PARA LA MEJORA DE LA DOCENCIA UNIVERSITARIA.			
estudio.			
7. Pienso en los métodos docentes que voy a utilizar en cada fase del curso.			
8. Decido para que quiero utilizar las tutorías.			
9. Preparo las actividades que al alumno deberá realizar durante el curso.			
10. Tengo en cuenta los recursos de los que puedo disponer para impartir mi docencia.			
11. Decido los criterios y procedimientos de evaluación del aprendizaje en función de las características del curso (objetivos, contenidos, desarrollo).			
12. Potencio mecanismos de auto evaluación del alumno.			
13. Preparo la presentación del curso (características, requisitos, criterios de evaluación, bibliografía, etc.)			
14. Coordino con otros profesores los aspectos relevantes de la asignaturas (Objetivos, contenidos y evaluación).			
PREPARACION DE LA CLASE			
15. Defino los objetivos de la clase que voy a impartir.			
16. Selecciono los contenidos que voy a impartir.			
17. Decido los métodos de enseñanza que voy a utilizar.			
18. Verifico que los recursos que voy a utilizar en clase están disponibles.			
19. Elaboro un guión de lo que voy a tratar en clase.			
20. Asigno el tiempo que dedicare a cada parte del guión.			
21. Preparo ejercicios, preguntas y/o			

FORMATO UTILIZADO ACTUALMENTE			
GUIA DE AUTOEVALUACION DOCENTE PARA LA MEJORA DE LA DOCENCIA UNIVERSITARIA.			
problemas para que los alumnos trabajen en clase.			
22. Preparo ejemplos y/o aplicaciones para aclarar en contenido de la clase.			
23. Pienso en la forma de evaluar lo aprendido por los alumnos en la clase.			
ACTUACION			
1. Informo a los alumnos del plan del curso (objetivos, actividades, criterios de evaluación, bibliografía , lugar y horarios de las tutorías).			
2. Me ajusto al plan de trabajo previsto en la planificación.			
3. Animo a los alumnos a utilizar a las tutorías.			
4. Mi planificación favorece que los alumnos tengan que utilizar la tutoría.			
5. Fomento el aprendizaje independiente en los estudiantes .			
6. Tengo en cuenta el interés y los conocimientos previos de los alumnos.			
7. Atiendo las propuestas de os alumnos.			
8. Promuevo buenas relaciones de trabajo con los alumnos.			
9. Transmito a los alumnos mi interés por la materia que imparto.			
10. Ofrezco diferentes puntos de vista sobre un mismo tema.			
EN LA CLASE			
11. Comunico a los alumnos los objetivos que se pretende alcanzar			
12. Presento un esquema de lo que va a tratar en clase			
13. Plantea el contenido de forma que despierte el interés de los alumnos.			
14. Hago un resumen de la clase anterior al			

FORMATO UTILIZADO ACTUALMENTE			
GUIA DE AUTOEVALUACION DOCENTE PARA LA MEJORA DE LA DOCENCIA UNIVERSITARIA.			
comenzar la intervención.			
15. Establezco explícitamente relaciones entre los contenidos explicados			
16. Relaciono el contenido de la clase con lo que ya conocen los estudiantes.			
17. Establezco relaciones con otros conocimientos y experiencias			
18. Indico claramente el paso de un punto del esquema a otro.			
19. Destaco el contenido principal de la clase			
20. La estructura de las explicaciones es clara, lógica y organizada.			
21. Utilizo ejemplos para ilustrar el contenido de su exposición			
22. Muestro aplicaciones de la teoría a problemas reales.			
23. Utilizo recursos expresivos (gestión, silencios, variaciones en el tono de voz, etc).			
24. Dirijo la mirada a todos los alumnos mientras expongo.			
25. Solicita que los alumnos intervengan en clase con preguntas y comentarios.			
26. Respondo con precisión a las preguntas de los alumnos			
27. Incluyo actividades para que los alumnos realicen durante la clase.			
28. Si es necesario, a veces , los alumnos trabajan en grupos mas reducidos			
29. Las prácticas que realiza son con materiales o en su situaciones reales			
30. Orienta y supervisa personalmente las actividades o las prácticas.			
31. Los materiales utilizados (textos, apuntes, instrumental,... son adecuados.			
32. Me apoyo en diferentes materiales			

FORMATO UTILIZADO ACTUALMENTE			
GUIA DE AUTOEVALUACION DOCENTE PARA LA MEJORA DE LA DOCENCIA UNIVERSITARIA.			
didácticos para hacer más comprensibles lo que estudiamos.			
33. Verifico que los alumnos han comprendido los conceptos			
34. Adapto la cantidad y dificultad de los contenidos impartidos en clases al nivel de los alumnos.			
35. Es respetuoso con el estudiante			
36. Mi forma de impartir la clase mantiene la atención y el interés del alumno.			
37. Se ajusta al plan de trabajo previsto para cada clase.			
38. Comento en cada tema la bibliografía relevante			
39. Resumo lo que se ha tratado en clase.			
EVALUACION			
1). Evalúo el aprendizaje de los alumnos de acuerdo con los objetivos establecidos en la planificación.			
2). Establezco claramente los criterios que voy a seguir para valorar los conocimientos de los alumnos.			
3). Comunico a los alumnos todos los criterios que va a seguir para evaluarles la clase.			
4). La evaluación se ajusta a los contenidos y actividades del curso			
5). Utilizo diferentes formas de evaluar el aprendizaje (examen escrito u oral, pregunta abierta , test, ensayo, trabajos, etc.			
6). Evalúo en varios momentos del curso para hacer un seguimiento continuo del progreso de los alumnos			
7). Realizo una evaluación inicial al comenzar el curso para estimar los			

FORMATO UTILIZADO ACTUALMENTE			
GUIA DE AUTOEVALUACION DOCENTE PARA LA MEJORA DE LA DOCENCIA UNIVERSITARIA.			
conocimientos previos de los alumnos.			
8). El nivel de exigencia de las evaluaciones se corresponde con el nivel impartido.			
9). Informo a los alumnos sobre el tipo de pruebas que van a realizar.			
10. Verifico previamente que las preguntas y tareas propuestas son comprensibles para los alumnos.			
11). La evaluación se ajusta a los itinerarios seguidos por los alumnos			
12). Comento con los alumnos los resultados de las evaluaciones realizadas			
13). Oriento a los alumnos sobre como pueden mejorar los resultados de la evaluación.			
14). Tengo en cuenta los resultados de las pruebas de evaluación para introducir modificaciones tanto en mi planificación como en mi actuación docente.			
15). Anima a los alumnos a que realicen una autoevaluación.			

