

La evaluación de los profesores en la Educación Superior cubana. Propuesta de metodología evaluativa.

Gilberto Suárez Suárez ⁽¹⁾

Zenaida Rouco Albellán ⁽²⁾

Miriam Iglesias León ⁽³⁾

INTRODUCCIÓN

La necesidad de evaluar el desempeño de los profesores universitarios constituye una de las demandas más urgentes para las universidades (Cots, Villar y Díaz; 2002), tarea que, hasta la fecha, ha sido abordada solo de forma incipiente. La aceptación creciente de estos criterios ha hecho que dicha evaluación, a pesar de ser una temática relativamente joven, cuyos inicios se registran en la década del 30 del siglo XX, constituya un área de trabajo de creciente recurrencia en el mundo contemporáneo.

En Europa y Estados Unidos se han sistematizado estudios al respecto, especialmente, a partir de la democratización/masificación de la enseñanza universitaria, que para estas regiones tiene sus inicios cerca de los años 60 y se consolida en los 90 del siglo XX, planteando la disyuntiva calidad – cantidad (Villar, (1989); De Miguel (1998); Rodríguez (2003); Escudero (2006); Neave (2001), Portal (2003). En España, la evaluación del desempeño docente, particularmente, en el ámbito universitario constituye una prioridad. En América Latina, durante algún tiempo, la evaluación no constituyó prioridad, y en muchas ocasiones, se presentó vinculada

⁽¹⁾ Profesor Auxiliar. Master en Educación. Director del Centro Universitario Municipal. gsuarez@ucf.edu.cu

⁽²⁾ Profesora Auxiliar. Directora de Postgrado y Ciencia y Técnica de la Filial Universitaria de Aguada de Pasajeros. con más de 15 años como experiencia en la Educación Superior. Master en Educación. zrouco@ucf.edu.cu

⁽³⁾ Profesora Titular. Dra. C. en Ciencias Pedagógicas. Directora del Centro de Estudios de Didáctica y Dirección de la Educación Superior en la Universidad de Cienfuegos. miglesia@ucf.edu.cu, miglesiasleon@gmail.com

a incompreensiones en relación con el proceso, produciendo reacciones en las organizaciones gremiales y rechazo por parte de los docentes. En la actualidad, ha aparecido una sistematización de su uso en la región, ya que más de muchos países aplican diferentes modelos de evaluación de los sistemas educativos, incluyendo a los agentes que en ellos participan.

En el caso particular de Cuba, aunque se registran intentos que se remontan al año 1917, cuando ya existía una normativa de la Superintendencia de Educación de la República, que establecía la evaluación anual de los docentes y que en la actualidad, se reconoce como uno de los países de la región que sistematiza las prácticas evaluativas, no puede afirmarse que el tema constituya una fortaleza. Esto ha condicionado la aparición de trabajos sobre el tema, entre los cuales se destacan, los aportes de investigadores como los de Valdés (1999, 2000, 2001, 2003, 2004, 2006); Portal, 2003; Trujillo, 2007; Ramírez, 2007, y Suárez, 2009, en los que se explica: qué evaluar y para qué evaluar al profesorado, desde el desempeño profesional. Se propone además, un sistema de evaluación y una estrategia para su aplicación en la práctica educativa; pero alejada de las concepciones vigentes para la universidad cubana actual.

Según Portal (2003), una tendencia que ha tenido la evaluación en Cuba es la dirigida al desempeño de los profesores; en este caso, utilizada como instrumento administrativo con el fin de mejorar las retribuciones individuales o sencillamente evaluar la labor del profesor durante un tiempo determinado (generalmente, un curso escolar). La profundización en la temática le ha permitido al autor considerar que la evaluación del desempeño de los profesores de la universidad cubana muestra algunas limitaciones que la alejan del estado deseado.

Al tener en cuenta la responsabilidad que tienen los directivos académicos con el proceso de evaluación del desempeño de los profesores universitarios se le aplicó un diagnóstico (encuesta y entrevista) a directivos y profesores de la Universidad de Cienfuegos (Cuba), donde se aprecian las siguientes regularidades: hay reconocimiento por parte de estos, de su responsabilidad con la evaluación de los profesores, partiendo de la importancia que tiene para transformar la figura del docente y elevar a planos superiores la calidad de la enseñanza y su desempeño; hay coincidencia que ese proceso es evaluar la labor que se realiza, y no a las personas, lo que significa una mirada diferente ante el problema del desempeño docente; existe coincidencia en plantear que la evaluación no constituye un estímulo a la labor del profesor; se resalta la necesidad de analizar, revisar y reajustar el proceso que se lleva actualmente con relación a la evaluación del desempeño, debido a que no satisface totalmente necesidades individuales e institucionales; no se aprecia como un elemento esencial para la toma de decisiones de la institución ni para determinar las necesidades de formación y desarrollo de los profesores.

Según el criterio de dicho autor entre las principales regularidades o deficiencias, se destacan: una limitada concepción en directivos y docentes acerca de las posibilidades de la evaluación para estimular y orientar el desempeño docente; la evaluación se concibe de modo formal y finalista; los indicadores son generales; insuficientes vías para obtener la información, que solo permiten tener una visión puntual de los resultados del trabajo; limitaciones en el protagonismo de los evaluados en el proceso; uso incorrecto de la autoevaluación, orientación esencialmente sumativa de los fines; y no tiene en cuenta la categoría docente de cada profesor, así como las funciones que se le son inherentes.

En este sentido, y de manera concreta se exponen los elementos que han sido identificados por las fuentes de información, los que a su vez justifican la necesidad de la metodología para evaluar el desempeño de los profesores universitarios y de la inclusión de ciertos indicadores en ella:

- 1) Realizar un proceso evaluativo integral teniendo en cuenta las funciones que el profesor debe realizar en el contexto escolar de acuerdo con su categoría docente, de forma, sistemática, contextualizada, diferenciadora y desarrolladora.
- 2) Integración y colaboración entre los factores involucrados (entiéndase directores, subdirectores, coordinadores estudiantes, profesores, etc.) para la evaluación de la formación de los profesores universitarios.
- 3) Insuficiencia en la ponderación de los indicadores a evaluar, lo que trae contradicciones en los juicios de valor y los resultados de la evaluación.
- 4) Integración de los métodos y vías para obtener la información válida y fiable.
- 5) Ausencia de una metodología o guía para llevar a cabo el proceso de evaluación del desempeño del docente de manera precisa, justa y confiable.

El reto en la Educación Superior es definir cómo se lleva a cabo este proceso en el marco de cada institución, debido a las diversas concepciones que pueden tenerse de la actividad que realizan los profesores.

1. La evaluación del desempeño docente de los profesores universitarios

En la actualidad, las Instituciones de Educación Superior procuran políticas y formas eficientes para elevar la calidad de sus profesores y establecer evaluaciones para evidenciar la transformación en el desempeño docente del personal académico en correspondencia con ese nivel deseado de excelencia y calidad, tal como lo plantea Chiavenato (2000) al considerar a toda evaluación como “un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona”.

Muchos agentes educativos consideran que para que se generen necesidades de mejora continua en los profesores universitarios, resulta imprescindible que estos se sometan, consciente y periódicamente, a un proceso de evaluación, no como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de estos, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para, a partir de este aspecto, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización (Valdés, 2006).

La evaluación de los profesores universitarios constituye uno de los procesos más complejos e importantes que se realizan en las Instituciones de Educación Superior. El reto está entonces en lograr el diseño e implementación de un sistema de evaluación, que esté centrado en su desempeño docente, y por lo tanto, estimule su permanencia y compromiso con la institución y sus resultados docentes y educativos.

Al analizar el comportamiento progresivo de la evaluación, se advierte que su empleo en el ámbito pedagógico ha alcanzado una notable trascendencia. Destacados estudiosos de la temática como Escudero, M. de Miguel, J. Tejedor, (citado por Saravia, 2004) consideran que su avance se fundamenta en la aceptación del principio de perfeccionar permanentemente la educación.

En los años 40 del siglo XX, Tyler define la evaluación, como el proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos propuestos (citado por Valdés, 2000). Se advierte que en esta posición se limita la función de la evaluación a la comparación entre el estado deseado y esperado de los fenómenos estudiados, con relación a los objetivos propuestos; aunque aparecen elementos de valor como antecedentes de las concepciones actuales, entre los que destaca: la selección de medidas adecuadas que orientan cierta intención hacia la validez y fiabilidad de la información, la definición de los objetivos en términos de comportamientos y la explicación de los propósitos de la estrategia a las personas responsables.

Con posterioridad, se agregan nuevos elementos al citado concepto, y es Cronbach (en Casanova, 1999, citado por Stegmann, 2008), quien le incorpora nuevos enfoques que se mantienen o predominan hasta nuestros días, al definir la evaluación del desempeño como la recogida y uso de información para tomar decisiones, es decir, la considera un instrumento para la toma de decisiones.

Otro momento importante en el desarrollo y evolución del concepto de evaluación del desempeño, le corresponde a Scriven (1983), al plantear que “la evaluación de los profesores consiste en un proceso sistemático de recogida de datos incorporado al sistema general de actuación educativa, que permite obtener información válida y fiable para formar juicios de valor acerca de una situación. Estos juicios, a su vez, se utilizarán en la toma de decisiones con el objetivo de mejorar la actividad

educativa valorada. Este autor le adiciona a la evaluación la necesidad de valorar el objeto evaluado, es decir, integra la validez de la información y el método.

Según H. Valdés (1999), este autor le incorpora nuevos elementos a la tarea de evaluar, como son la ideología del evaluador y el sistema de valores imperantes en la sociedad, que obviamente van a condicionar y a sesgar los resultados de cualquier estudio valorativo, si no se toman las medidas correctoras pertinentes.

Stufflebeam define la evaluación de los profesores como “el proceso de identificar, obtener y proporcionar información útil y descriptiva acerca del valor y el mérito de las metas, la planificación, la realización y el impacto de la realidad educativa, con el fin de servir de guía para la toma de decisiones, solucionar los problemas de responsabilidad y promover la comprensión de los fenómenos implicados” (Stufflebeam, 1993).

En la realidad cubana, se considera que la atención hacia la evaluación del desempeño de los profesores universitarios, tiene que ver con el reconocimiento de la calidad de su desempeño docente como importante factor para el aseguramiento de la calidad educativa. En tal sentido, resulta ilustrativo lo expresado por Héctor Valdés, destacado estudioso del tema cuando refiere:

“Podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas, libros de textos; construirse magníficas instalaciones; obtenerse excelentes y modernos medios de enseñanza, pero sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación” (Valdés, H., 2004).

Algunos autores (Rueda y Torquemada, 2004) señalan que paralelamente a los orígenes de la escuela, surgió la necesidad de la evaluación de los profesores. En este sentido, las políticas públicas en el sector educativo juegan un papel importante, particularmente, cuando se han servido de la evaluación para atender el asunto de la calidad en las instituciones.

De acuerdo con Luna (2002) y Rueda (2004), la evaluación del desempeño es un proceso afectado por las políticas institucionales, que favorecieron una expansión vertiginosa de la evaluación, pues se emplearon como condición de acceso a programas de compensación salarial para los académicos.

“Evaluar el desempeño del profesorado no es proyectar en él las deficiencias o razonables limitaciones del sistema educativo vigente, muy por el contrario, es asumir un nuevo estilo, clima y horizonte de reflexión compartida, para optimizar y posibilitar espacios reales de desarrollo profesional de los docentes, de generación de culturas innovadoras en los centros educativos.” (Reyes O., 2006).

La evaluación del desempeño de los profesores es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el

efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad (Valdés, 2000).

Por su parte, Portal (2003) apuesta por una definición del concepto de evaluación del desempeño de los profesores universitarios desde una visión amplia, que contenga características como la sistematicidad, la intencionalidad, la integralidad, tanto de los indicadores como de los participantes en el proceso y sobre todo, de carácter orientador hacia la superación de las diferencias con miras al logro de la calidad o la excelencia.

Estos autores, en sus definiciones sobre el concepto de evaluación del desempeño de los profesores universitarios, convergen en determinados criterios que se relacionan, en primer lugar, con el carácter sistemático de este proceso, el cual por una parte, debe ser ordenado y planificado sin dejar espacio a la improvisación y por otra parte, no debe ser un hecho aislado, sino una actividad que debe desarrollarse durante una etapa o período prolongado; y en segundo lugar, en que los juicios y las valoraciones van a estar dirigidas fundamentalmente a apoyar la toma de decisiones.

2. Fundamentación y descripción de la metodología propuesta

La concepción de la metodología para evaluar el desempeño de los profesores universitarios en la universidad cubana ha requerido que se precisen las posiciones que asume este autor, a partir de la diversidad de consideraciones con relación a qué entender por metodología y las cuestiones relativas a su diseño, elaboración y particularidades, como resultado científico.

En correspondencia con las características del estudio que se realiza, se valoran los criterios presentados en los trabajos realizados por Bermúdez y Rodríguez (1995) (citado por Trujillo, 2007), los que han sido a su vez retomados por el colectivo del Centro de Estudios de Ciencias Pedagógicas del Instituto Superior Pedagógico Félix Varela de Villa Clara (Cuba).

A partir de estos trabajos, un colectivo de investigadores de dicho Centro (2004) define como metodología: una forma de proceder para alcanzar determinado objetivo, que se sustenta en un cuerpo teórico y que se organiza como un proceso lógico conformado por una secuencia de etapas, eslabones, pasos o procedimientos condicionantes y dependientes entre sí que ordenados de manera particular y flexible, permiten la obtención del conocimiento propuesto. (De Armas N. y otros, 2004). Esta conceptualización es la que se asume en este artículo.

En este sentido, mediante nuestra investigación se diseña una metodología para perfeccionar el proceso de evaluación del desempeño de los profesores universitarios

de la universidad cubana, con un enfoque integrado y sistémico, caracterizada por indicadores de entrada, de proceso, de resultado y contexto, para transformar su desempeño como docente en la Educación Superior.

2.1. Bases teóricas y metodológicas

La metodología propuesta para evaluar el desempeño de los profesores se sustenta en la concepción dialéctico materialista, lo que determina la intención de concebir la evaluación del desempeño como un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, que permitan un acercamiento a la realidad del desempeño docente esperado, proporcionando herramientas que eleven las potencialidades de análisis, ante el reto de ofrecer criterios valorativos como parte del proceso resultante de la evaluación. Se reconoce su carácter transformador en la práctica educativa y prioriza la formación del hombre como individuo y como ser social, lo que le imprime un carácter humanista.

En la metodología se parte de un enfoque sistémico, que trata de comprender el funcionamiento de la evaluación desde una perspectiva holística e integradora. Ha sido diseñada con un carácter integral, donde se han tenido en cuenta los diferentes momentos en que transcurre el proceso de evaluación.

Los indicadores que se incluyen para evaluar el desempeño de los profesores, a pesar de estar declarados individualmente, presentan nexos indispensables.

Dicha metodología se basa en el modelo CIPP de Stufflebeam (1993), el cual constituye una garantía de aplicar el enfoque de sistema, debido a que el mismo, en su concepción y estructura, conciben al objeto de evaluación y por tanto, a la evaluación como un gran sistema. Descansa además en la teoría del conocimiento científico, porque utiliza la práctica como punto de partida del conocimiento, manifestado en cada fase de esta. La evaluación contribuye a transformar su desempeño como docente en la educación superior.

Se sustenta desde el punto de vista psicológico en los aportes del enfoque histórico-cultural. La concepción defendida por de L. S. Vigotsky (1985) sobre la relación existente entre la enseñanza, la ayuda pedagógica y el desarrollo psíquico, orienta consideraciones valiosas para la construcción de la metodología para evaluar el desempeño de los profesores universitarios. Este es un enfoque epistemológico con amplias perspectivas de aplicación mediante el cual se promueve el desarrollo individual de la persona a través de su inserción social como sujeto, pues se centra principalmente en el desarrollo integral de la personalidad.

La aplicación del concepto de zona de desarrollo próximo (ZDP) (Vigotsky, 1985), permite explicar la relación entre enseñanza y desarrollo en su dialéctica y el lugar que ocupa la ayuda pedagógica. En la actividad evaluativa, se definen y redefinen

constantemente las zonas de desarrollo actual y potencial a partir de la determinación del nivel real en que se expresa el desempeño del docente y la distancia de este con el estado deseado, se actúa sobre su zona de desarrollo potencial al proyectar sus metas en relación con el desempeño con un carácter desarrollador; de este modo, no solo se descubre lo que el docente es, sino lo que puede ser; se contempla su posible movimiento, sus tendencias de desarrollo.

Es por esta razón, que al concebir el proceso evaluativo de los profesores desde una perspectiva sistémica, sistemática con carácter de proceso y resultado en función del mejoramiento del desempeño docente, esta se convierte en una experiencia de aprendizaje en la que el docente construye y reconstruye sus saberes sobre la base de una intensa actividad interna y externa, orientada por la precisión de la zona de desarrollo actual y la zona de desarrollo próximo.

La metodología se organiza en función del movimiento y desarrollo de la actividad pedagógica, los agentes coactuantes y las condiciones histórico concretas de la universidad cubana, lo que ofrece cobertura para desarrollar los cambios que sean necesarios para su mejor funcionamiento, a partir de las contradicciones que puedan surgir como fuente de desarrollo en la actividad educacional. Con esta metodología se pretende colocar al profesorado de la universidad cubana como centro de su propio proceso evaluativo, al concebirse la autoevaluación como un eje directriz de este proceso.

2.2. Estructura de la metodología

La metodología que se propone, como esquema operativo, busca organizar un sistema que dé sentido a los elementos, indicadores, métodos y sujetos que componen la acción evaluadora. En este sentido, la estructura de esta metodología (en fin su diseño) permitirá proyectar, con fundamento y seguridad, una acción evaluadora organizada e intencional, sin perder de vista que será un diseño abierto y dinámico, que se deberá desarrollar de forma simultánea e integrada con el proceso de enseñanza aprendizaje en sí mismo.

Fases de la metodología

La estructura básica de la metodología debe dar sentido de unidad a una acción evaluadora que se desarrollará en un tiempo y de un modo procesal, en la que se pueden distinguir las siguientes fases:

a) Fase previa o de planificación (evaluación inicial)

Esta fase es significativa para la futura valoración del profesor en formación; en ella se realizará una actualización del diagnóstico de cada uno en cuanto a características personales, motivos, intereses, y del estado en que se encuentran los componentes a formar mediante la comparación de los resultados obtenidos durante la aplicación de los instrumentos.

Dicha fase encierra dos acciones fundamentales muy interrelacionadas entre sí: la planificación de la evaluación y la planificación del trabajo del profesor a partir de sus resultados. Este es el primer y fundamental momento de reflexión y acuerdo entre evaluado y evaluador que debe anteceder a toda acción.

Coincide también con el primer momento de la evaluación, y nos permite realizar un diagnóstico de la situación, determinar las principales necesidades y recoger criterios de los evaluados para a partir de ello, confeccionar el plan de trabajo de los profesores para el curso correspondiente.

Para la ejecución en la práctica de esta fase se proponen los siguientes pasos:

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

Toda esta primera fase se llevará a cabo a través de una entrevista entre el evaluador y el evaluado y el análisis de los documentos que identifiquen sus características profesionales y las aspiraciones o proyecciones de la universidad.

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

En esta fase, se integran la aplicación e interpretación de los instrumentos de evaluación y la comparación de los resultados para la evaluación, y se ponen en práctica, los métodos de recogida de información como son el análisis de documentos, las observaciones a clases, la observación participante, las encuestas de opinión y la autoevaluación. Pero de lo que se trata es de realizar el seguimiento y control al proceso de evaluación del desempeño del profesor a partir de su plan individual por parte de los evaluadores, desarrollar reuniones de análisis, o aplicar diferentes instrumentos de valoración previamente seleccionados, que se correspondan a la individualidad de cada uno. En esta se controla, se regula y se realizan las correcciones necesarias en dependencia de la labor docente.

Durante esta fase se deben llevar a cabo una serie de acciones evaluativas sistemáticas, y en forma de ciclo, o sea, debe primar la recogida de información para poder formular juicios de valor y tomar las decisiones acertadas que contribuyan a superar o satisfacer las necesidades planteadas en la etapa anterior.

Cobra aquí una esencial importancia entonces la autoevaluación y el pleno sentido didáctico del proceso evaluativo, toda vez que el profesor tendrá que ir aprendiendo y transformando su propia práctica a partir de los resultados que vaya obteniendo.

Para la ejecución en la práctica de esta fase, se proponen los siguientes pasos:

- Control y seguimiento sistemático del plan de trabajo.
- Controles parciales al finalizar cada período del curso.
- Regulación y ajuste en función de las principales dificultades.

c) Fase de evaluación o discusión final y metaevaluación (evaluación sumativa)

En esta tercera fase se analizan los resultados, se tienen en cuenta los criterios de los factores que interactúan con el profesor, siendo esencial el criterio de los estudiantes y colegas del departamento, se redacta un informe, se toman las decisiones pertinentes y se otorga una calificación.

Contiene dos momentos esenciales: el primero, consistente en la conciliación y triangulación de toda la información obtenida durante las fases anteriores, siendo esta la ocasión de emitir un juicio de valor definitivo; el segundo momento, es el relacionado directamente con la metaevaluación, aspecto al que, usualmente, se le da menos importancia. En él juegan un papel importante tanto el evaluador como el evaluado, ya que ambos deben someter a evaluación el proceso evaluador desarrollado, tratando de encontrar un mejor conocimiento de la práctica evaluativa que han desarrollado y una explicación a los resultados obtenidos.

Para la ejecución en la práctica de esta fase, se proponen los siguientes pasos:

- Análisis de los resultados.
 - Discusión individual (profesor – directivo)
 - Discusión colectiva (claustro de la sede universitaria)
- Redacción y discusión del informe entre los evaluadores y los evaluados.
 - Toma de decisiones.
 - Calificación.
 - Definiciones de proyecciones para la próxima etapa.

En este momento, se utilizará la triangulación de la información obtenida en las fases anteriores a partir de la aplicación de las técnicas expuestas, para poder llegar a una valoración final y además, se realizará una entrevista personal entre evaluador y evaluado para la discusión y análisis de los resultados

Indicadores y criterios de medida

La evaluación es un juicio de valor que necesita indicadores bien consolidados a los que hay que atender y con los que hay que contrastar la realidad evaluada, y de esta manera primero, poder planificar y más tarde, comprobar no solo el cumplimiento sino también la calidad.

En este sentido, se presenta la propuesta de indicadores y criterios de medida que han permitido operacionalizar la variable desempeño profesional del docente. Dicha propuesta, se ha obtenido luego de varias rondas del criterio de expertos y ha sido diseñada con un carácter integral, donde se han tenido en cuenta los diferentes momentos en que ocurre el trabajo de los docentes, ya que se parte de considerar este proceso de evaluación como sistema y la actuación el profesorado como un subsistema dentro de él.

Indicador No 1: Formación de Profesionales

Criterios de medida

- 1.1. Cumplimiento del plan de trabajo.
- 1.2. Capacidades pedagógicas.
 - 1.2.1 Dominio de los contenidos que imparte.
 - 1.2.2 Planificación adecuada.
 - 1.2.3 Comunicación verbal y extraverbal.
 - 1.2.4 Capacidad de desarrollar un proceso de reflexión mediante su práctica educativa.
 - 1.2.5. Uso de materiales y procedimientos para evaluar a los alumnos.
- 1.3. Resultados alcanzados por los estudiantes en la materia que impartió.
- 1.4. Valoración realizada por los estudiantes a los que impartió clases.
- 1.5. Valoración realizada por el resto de los profesores de su departamento.
- 1.6. Convocar a exámenes de premio, de suficiencia.
- 1.7. Creación de grupos científico – estudiantiles.

Indicador No 2. Ciencia y Técnica

Criterios de medida

- 2.1. Cumplimiento del plan de trabajo.
- 2.2. Resultados obtenidos en proyectos de investigación y grado de participación en estos resultados.
- 2.3. Participación en eventos científicos.
- 2.4. Publicaciones nacionales e internacionales.
- 2.5 Tutorías de trabajos de cursos, tesis de diploma, maestría y doctorado

Indicador No 3. Extensión universitaria

Criterios de medida

- 3.1. Cumplimiento del plan de trabajo.
- 3.2. Participación en festivales culturales y juegos deportivos de los estudiantes y trabajadores, así como el apoyo brindado a estas actividades.
- 3.3. Seguimiento del comportamiento de sus estudiantes y participación en actividades desarrolladas en la sede y fuera de esta.

- 3.5. Protección, cuidado y custodia de los medios básicos y otros asignados para su trabajo.
- 3.6. Participación en trabajo socialmente útil en interés de la universidad o filial.

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

Criterios de medida

- 4.1. Cumplimiento del plan de trabajo.
- 4.2. Resultados alcanzados en superación profesional y la formación académica.
- 4.3. Resultados alcanzados en cursos, debates y análisis de aspectos políticos.
- 4.4. Dedicación demostrada y resultados obtenidos en el trabajo educativo con los estudiantes, encaminado a lograr la formación integral de los mismos y resultados de su labor como profesor guía.
- 4.5. Preparación para cambio de categoría docente.
- 4.6. Cumplimiento de las funciones de acuerdo a la categoría docente que ostenta.

Indicador No 5. Otras actividades

Criterios de medida

- 5.1. Cumplimiento del plan de trabajo.
- 5.2. Participación en marchas, tribunas, matutinos y otras actividades de carácter político.
- 5.3. Participación en actividades sindicales y del colectivo.
- 5.4. Relaciones interpersonales.

2.3. Requerimientos para la implementación de la metodología para la evaluación de los profesores en la universidad cubana

Un primer momento sería establecer un acuerdo para la aplicación de la metodología con las diferentes estructuras que interactúan con el docente en la universidad como parte de la preparación de los requisitos previos a su implementación.

Para ello, se precisa su presentación a la dirección de la Universidad para ganar en la sensibilización, colaboración, compromiso y comprensión por los principales directivos en la transformación que se aspira y aprobar su aplicación en los lugares que se justifique, debido a que esta se presenta de forma contextualizada a la realidad educativa para la cual se ha diseñado.

Este constituye un momento importante en el proceso investigativo, pues se toman en consideración las referencias de los directivos con ideas y niveles de preparación diferentes acerca del proceso objeto de transformación.

Durante su presentación se demuestran las insuficiencias en el proceso de evaluación del desempeño de los profesores universitarios y se plantea que estas necesidades justifican la concepción de una metodología que contribuya a perfeccionarlo.

Se necesita explorar el estado actual de los directivos, sus necesidades de preparación y potencialidades para aplicar las concepciones sobre la evaluación de los profesores universitarios que aquí se defienden.

Desde esta perspectiva, se comprende que la instrumentación de la metodología que se propone, exija que se orienten reflexiones acerca de la labor del directivo para conducir adecuadamente este proceso evaluativo, a partir de comprender que pueden proponerse transformaciones en relación con el qué, para qué, cómo, cuándo, con quién evaluar; pero si no se tiene en cuenta la preparación del directivo, dada su privilegiada posición para orientar los cambios, poco puede lograrse.

Es importante partir del diagnóstico que se tiene de cada docente, para darle más relevancia al hecho de actuar sobre las potencialidades individuales y grupales, más que trabajar insuficiencias; lo cual posibilita adecuar la metodología a este, y propiciar el logro de su efectividad.

Su implementación requiere garantizar condiciones psico-pedagógicas propicias, que promuevan la participación activa y consciente de los agentes coactuantes en el proceso evaluativo. Las acciones evaluativas de cada fase se concretarán en sesiones de trabajo sistemático del departamento docente y del claustro de la universidad.

La aplicación de la metodología propuesta para evaluar el desempeño de los profesores universitarios requiere un seguimiento del orden o secuencia que se propone con el fin de garantizar, que a pesar de su flexibilidad y transferibilidad, esta no pierda su esencia.

2.4. Análisis de los resultados de la validación de la metodología por el método de criterio de expertos

La metodología para evaluar el desempeño de los profesores universitarios fue validada por el método de criterio de expertos, utilizando la técnica Delphi (Cortés e Iglesias, 2005). Como resultado de la determinación del coeficiente de competencia, se seleccionaron 12 expertos con capacidad alta y se realizaron cuatro rondas. Los resultados fueron procesados con ayuda del programa estadístico SPSS en su versión 12.0, realizando una distribución de frecuencia, por cada uno de los criterios de medida incluidos en la propuesta y por cada criterio de validación.

Las principales conclusiones derivadas de la aplicación de este método se sintetizan a continuación.

Fundamentos en los que se sustenta la metodología

Los expertos coinciden que los fundamentos son coherentes, que expresan las bases teóricas esenciales que desde una perspectiva filosófica, psicológica, sociológica y pedagógica, dan fundamento a la propuesta, facilitando su lógica teórica y metodológica.

Factibilidad y pertinencia de la aplicación de la metodología en el contexto de la universidad cubana

Los criterios emitidos por los expertos coinciden en que la metodología es factible de ser aplicada, ya que tiene en cuenta las características del contexto para el cual se ha concebido, así como las barreras de tipo subjetivo y objetivo que caracterizan la evaluación del desempeño de los docentes, en correspondencia con lo cual se determinan indicaciones para su instrumentación, que orientan el tratamiento a estas contradicciones.

Pertinencia de las dimensiones e indicadores que se proponen

De manera general, la propuesta de variables e indicadores fue calificada de adecuada, bastante adecuada y muy adecuada. Los expertos consideraron que expresa los componentes esenciales del objeto a evaluar, de acuerdo con las principales áreas de trabajo de un profesor universitario, en relación con el modelo de desempeño que se asume y que pueden orientar la búsqueda de información relevante.

Contribución de la metodología a la comprensión de la necesidad de la evaluación para elevar la calidad del desempeño

En este indicador se observó consenso entre los expertos, al considerar oportuna la variedad de procedimientos que se desarrollan en las diferentes fases que contribuyen a potenciar en los docentes una disposición positiva hacia el proceso evaluador, a partir de comprender su necesidad e importancia en el plano individual y social.

Contribución de la metodología al protagonismo de los evaluados en el proceso

Resultó uno de los indicadores de valoración mejor catalogado por los expertos, quienes ofrecieron criterios positivos en relación con la exigencia que alude al rol participativo de los evaluados para propiciar su compromiso e implicación personal, desde una postura activa y reflexiva hacia la realidad y hacia sí mismo. Determinaron como aspecto valioso en este sentido, la prioridad que se concede a la autoevaluación, como mecanismo fundamental para promover la transformación del desempeño de los docentes.

Contribución al carácter orientador para la transformación

Los criterios de consenso entre los expertos se orientaron a la consideración de que desde la dinámica con que se conciben las fases y los procedimientos que se concretan en cada una, ofrece la posibilidad de que la información resultante de la evaluación oriente la determinación de las estrategias en función de la mejora, ya que atiende al carácter desarrollador de las metas a cumplir por los docentes,

tomando como punto de partida la información resultante del propio proceso evaluativo, desde una posición de búsqueda científica que destierra la tendencia intuitiva e improvisada en el accionar de los directivos y docentes.

Contribución a la validez y fiabilidad de la información

Acerca de este aspecto, los expertos consideran oportuna la determinación de indicadores del desempeño que se espera en los profesores universitarios, consensuados por los evaluados y los evaluadores; así como la inclusión del sistema de métodos e instrumentos que se presentan en la metodología y que permiten la obtención y procesamiento de la información con rigurosidad científica.

Contribución al carácter procesal y sistemático de la evaluación

En sentido general, los expertos expresan que en la metodología se garantiza el carácter procesal y sistemático de la evaluación, ya que se concibe la implementación de las acciones como parte de un proceso planificado, coherente, articulado e ininterrumpido, en el que cada fase es considerada en su relación de coordinación con las restantes, atendiendo a una lógica interna y se pone énfasis en la sistematicidad en la obtención de la información.

Pertinencia de las fases que conforman la metodología

Los expertos consideraron pertinentes las fases, acerca de las cuales no propusieron sugerencias significativas de transformación en el modo en que se concibieron, por considerar que resultan coherentes y que satisfacen el objetivo para el cual se proyectaron.

La metodología para evaluar el desempeño de los profesores universitarios se aplica en todas las filiales universitarias pertenecientes al Ministerio de Educación Superior desde el curso escolar 2009-2010. Se aplicó una encuesta a directivos y profesores resaltando las siguientes opiniones.

- a) en la metodología se garantiza el carácter procesal y sistemático de la evaluación, ya que se concibe la implementación de las acciones como parte de un proceso planificado, coherente, articulado e ininterrumpido;
- b) cada fase es considerada en su relación de coordinación con las restantes, atendiendo a una lógica interna y se pone énfasis en la sistematicidad en la obtención de la información;
- c) hay coincidencia con relación a los indicadores propuestos para evaluar el desempeño de los profesores, se reconoce por estos la necesidad de integrarlos. Los encuestados muestran coincidencia en que los datos que se obtienen en este proceso de evaluación resultan válidos y fiables;

- d) resultó interesante la opinión sobre protagonismo de los evaluados, la prioridad que se concede a la autoevaluación como mecanismo fundamental para promover la transformación del desempeño docente;
- e) la información resultante de la evaluación orienta la determinación de las estrategias en función de la mejora, ya que atiende al carácter desarrollador de las metas a cumplir por los docentes;
- f) las vías para obtener información hay consenso en que son variadas y suficientes;
- g) con la aplicación de la metodología se pasa de una evaluación con énfasis en el resultado y de orientación sumativa, a una evaluación, diagnóstica, sistémica, sistemática y de control, procesal, centrada en el desempeño docente y de carácter formativo. De una evaluación no diferenciadora, a una evaluación diferenciada que toma en cuenta el estado real del desempeño docente, las ayudas y el contexto y en consecuencia personalizada y desarrolladora.

CONCLUSIONES

La evaluación del desempeño de los profesores universitarios en la universidad cubana, orientada con fines formativos, se presenta como una interesante alternativa para elevar la calidad de la educación, al propiciar una dirección más eficiente del proceso formativo, al tiempo que se convierte en un importante instrumento para el establecimiento de políticas de planificación y gestión de la actividad en estas instituciones, sobre la base de una información confiable de los resultados que se obtienen.

La evaluación del desempeño de los profesores en la universidad cubana, posee algunas insuficiencias en la actualidad que la alejan del estado deseado y que limitan su carácter procesal y sistemático: la validez y fiabilidad de la información resultante, el carácter orientador en función del mejoramiento, el protagonismo de los evaluados en el proceso y la aceptación de la evaluación, dadas fundamentalmente por no existir una metodología que oriente cómo realizar este proceso.

La metodología se distingue por caracterizar el desempeño desde el deber ser en la actuación del docente en estrecha relación con las cualidades personales y las relaciones interpersonales como guía para la determinación de indicadores. En ella, la autoevaluación se presenta como un enfoque globalizador y un mecanismo fundamental para promover la autotransformación y contiene procedimientos para propiciar un clima sociopsicológico favorable en relación con el proceso evaluativo, el uso de la información resultante de la evaluación, con fines formativos antes que sumativos y el desarrollo de reflexiones sobre la evaluación vinculada a la calidad en la profesionalización de los agentes coactuantes.

BIBLIOGRAFÍA

- Andreu Gómez, Nancy. (2005). Metodología para elevar la profesionalización docente en el diseño de tareas docentes desarrolladoras. Tesis de Doctorado, UCP Félix Varela. Cuba.
- Bermúdez, S. R. y Rodríguez, R. M. (1996). Teoría y metodología del aprendizaje. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Cortés Cortés, Manuel y Iglesias León, Miriam. (2005). Generalidades sobre Metodología de la Investigación. México: UNACAR. pp. 37-43.
- Cots et. al. (2002). La evaluación del desempeño de los agentes educativos. Barcelona.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Bogotá: Mc. Graw-Hill.
- De Miguel, M. (1998). La evaluación de los centros educativos. Una aproximación a un enfoque sistémico. Revista de Investigación Educativa. La Habana, (15), pp. 145-178.
- De Armas, N. et. al. (2004). Informe sobre resultado científico. Estudios de Ciencias Pedagógicas, ISP Félix Várela. Villa Clara.
- Escudero, J. M. (2006). La evaluación de la formación docente de los profesores universitarios. Barcelona: Octaedro.
- Luna S. E. (2002). Evaluación de la docencia: paradojas de un proceso institucional. Revista de la Educación Superior, XXXII (3) (127).
- Neave, G. (2001). Política e Historia de la Educación Superior. Educación superior: historia y política. Estudios comparativos sobre la universidad contemporánea. Barcelona: GEDISA.
- Portal Gallardo, J. (2003). Evaluación de la calidad de la enseñanza de la licenciatura en Cultura Física de la universidad de Cienfuegos, Cuba. Tesis de Doctorado, Oviedo.
- Ramírez González, Y, 2003. (2007). Metodología para la evaluación integral de los profesores de Educación Física. Tesis de Maestría, Universidad de Cienfuegos.
- Remedios, J. M. et. al. (2007). Desempeño profesional y evaluación de los docentes del ISP: propósitos y perspectivas. Academia. La Habana.

- Reyes, O. (2006). La evaluación de los profesores como recurso para mejorar su práctica. México: UNAM.
- Rizo, M. H. (2002). Evaluación del docente universitario. Una visión institucional. Revista Iberoamericana de Educación. Colombia.
- Rodríguez Espinar, S. (2003). El desarrollo profesional del profesor universitario: algunas consideraciones sobre una experiencia. Universidad de Sevilla: Instituto de Ciencias de la Educación.
- Rueda, Beltrán. (2008). La evaluación del desempeño docente en la universidad. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 14(Número Especial).
- Rueda, M. y LUNA. (2008). La evaluación de la relación educativa en la universidad. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 6(2).
- Rueda, M., Elizalde, L. y Torquemada, A. (2004). La evaluación de la docencia en las universidades mexicanas. Revista de la Educación Superior, pp. 127, 71-77.
- Saravia, G., M. (2004). Un enfoque desde la competencia profesional. Tesis de Doctorado, Barcelona.
- Scriven, M. S. (1983). The methodology of evaluation, en Perspectives of curriculum evaluation. Chicago: Rand Ms Nally.
- Stegmann, T. (2008). Antecedentes históricos: bases psicológicas del aprendizaje.
- Stufflebeam, D. (1993). The CIIP model for program evaluation. Boston: Kluwer- Nijhoff.
- Stufflebeam, D.L. y Shiikfeld, A.J. (1993.). Evaluación sistemática. Guía teórica y práctica. Barcelona. Centro de Publicaciones del MEC y Piados Ibérica.
- Suárez, G. (2009). Metodología para evaluar el desempeño de los profesores a tiempo parcial en la universidad cubana. Tesis de Maestría.
- Trujillo, N. (2007). Metodología para evaluar la calidad del desempeño investigativo en los ISP. Tesis de Doctorado, UCP Félix Varela.
- Valdés Veloz, H. (2000). El desempeño profesional del docente. La Habana.
- Valdés Veloz., H. et. al. (1999). Tecnología para la determinación de indicadores

para evaluar la calidad de un sistema educativo. Presented at the en Congreso Internacional Pedagogía, La Habana.

- Valdés Veloz., H. (2001). Evaluación del desempeño profesional del docente. Presented at the Congreso Iberoamericano de Educación, México.
- Valdés Veloz., H. (2004). Propuesta de un sistema de evaluación del desempeño profesional del docente de la escuela básica cubana, que contribuya a la realización de un proceso evaluativo más objetivo, preciso y desarrollador. Tesis de Doctorado, La Habana.
- Valdés Veloz., H. (2006). Ponencia presentada por Cuba en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente.
- Vigotski, L. S. (1985). Historia del desarrollo de las funciones psíquicas superiores. La Habana: científico técnica.
- Villar Angulo, L. M. (1989). El profesor como práctico reflexivo en la cultura de colaboración. Revista de Educación, pp. 227-251.