

**UNIVERSIDAD DE CIENCIAS PEDAGÓGICAS  
"HÉCTOR ALFREDO PINEDA ZALDÍVAR"  
LA HABANA**

**METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO  
PROFESIONAL DE LOS PROFESORES A TIEMPO PARCIAL EN  
LAS CARRERAS DE CIENCIAS TÉCNICAS**

**Tesis presentada en opción al título académico de  
Máster en Pedagogía Profesional**

**ROSA MARÍA GONZÁLEZ PALOMO**

***La Habana*  
2011**

**UNIVERSIDAD DE CIENCIAS PEDAGÓGICAS  
"HÉCTOR ALFREDO PINEDA ZALDÍVAR"  
LA HABANA**

**METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO  
PROFESIONAL DE LOS PROFESORES A TIEMPO PARCIAL EN  
LAS CARRERAS DE CIENCIAS TÉCNICAS**

**Tesis presentada en opción al título académico de  
Máster en Pedagogía Profesional**

**ROSA MARÍA GONZÁLEZ PALOMO**

**Tutores: Prof. Aux., Lic. Daniel Thompson Zulueta, Dr.C.**

**Prof. Asist., Lic. Katerine Regueira Batista, Dr.C.**

***La Habana*  
2011**

## **AGRADECIMIENTOS**

**A mis padres, Gladis y Fabio, por la vida,  
A mi hermano Fabio, por el apoyo brindado,  
A mi esposo, Hugo, por la comprensión y ayuda,  
A mis hijos, Mailín y Darel, por confiar en mí siempre,  
A mi nieta, Claudia, por ser mi gran fuente de inspiración,  
A Marisela, por darme siempre aliento desde el impulso inicial,  
A Alejandro, por guiar mis primeros pasos en este largo camino,  
A Thompson, por tenderme su mano cuando más la necesitaba,  
A Katerine, por brindarme su sabiduría, seguridad y profesionalidad,  
A mis compañeros de Recursos Humanos, por la cooperación,  
A Liana Fuentes, por su afecto y solidaridad,  
y a todos los que de una forma u otra,  
en esta mi casa grande,  
la Universidad de Ciencias Pedagógicas “José de la Luz y Caballero”  
brindaron su colaboración en este empeño,  
sin el cual no hubiera sido posible este logro,**

**MUCHAS GRACIAS.**

## SÍNTESIS

Las transformaciones que experimenta la Educación Superior en Cuba, imponen nuevos retos a las Universidades de Ciencias Pedagógicas, uno de ellos lo constituye el hecho de lograr que los profesores que laboran a tiempo parcial en dichas entidades educativas sean evaluados con el rigor necesario, de modo que ello se revierta en la obtención de mejores resultados en el proceso de formación del estudiantado en las diferentes carreras.

La aplicación de un diagnóstico al proceso de evaluación del desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial en las carreras de Ciencias Técnicas permitió la detección de insuficiencias, a las cuales hubo que ofrecer respuesta a partir del desarrollo de la presente investigación; de ahí que el objetivo de la misma esté dirigido a la elaboración de una metodología para favorecer el proceso ya referenciado.

La metodología que se aporta revela dimensiones e indicadores y establece cuatro etapas con sus correspondientes pasos, las cuales permiten la instrumentación desde el punto de vista práctico del proceso de evaluación del desempeño profesional del profesor a tiempo parcial en las carreras de Ciencias Técnicas. La aplicación del método Criterio de Especialista y sus resultados permitieron la constatación de la pertinencia de la propuesta diseñada.

| <b>ÍNDICE</b>   | <b>Pág.</b> |
|---|-------------|
| <b>INTRODUCCIÓN</b>   | 1           |
| <b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO REFERENCIAL DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LAS CARRERAS DE CIENCIAS TÉCNICAS</b>   | 6           |
| 1.1 Antecedentes históricos del proceso de evaluación del desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial en las carreras de Ciencias Técnicas   | 6           |
| 1.2 Fundamentos teóricos del proceso de evaluación del desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial en las carreras de Ciencias Técnicas.   | 12          |
| 1.3 La evaluación del desempeño profesional en la Educación Superior Pedagógica.  | 14          |
| 1.4 Determinación del estado actual del proceso de evaluación del desempeño de los profesores a tiempo parcial en las carreras de Ciencias Técnicas.  | 26          |
| <b>CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS PROFESORES A TIEMPO PARCIAL EN LAS CARRERAS DE CIENCIAS TÉCNICAS</b>   | 32          |
| 2.1 Consideraciones teóricas acerca de la metodología para favorecer la evaluación del desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial en las carreras de Ciencias Técnicas                  | 32          |
| 2.2 Metodología para la evaluación del desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial en las carreras de Ciencias Técnicas. Su relación con las correspondientes dimensiones e indicadores. | 42          |
| 2.3 Valoración de la pertinencia de la metodología  | 55          |
| <b>CONCLUSIONES</b>   | 59          |
| <b>RECOMENDACIONES</b>  | 60          |
| <b>BIBLIOGRAFÍA</b>   |             |
| <b>ANEXOS</b>   |             |

## INTRODUCCIÓN

El avance vertiginoso de los resultados de la ciencia y su interacción con la tecnología provoca cambios sociales que impactan en los procesos económicos, productivos y de servicios, e impulsan la necesidad de que los profesores que laboran en la esfera educacional eleven constantemente su nivel científico y metodológico, lo que implica el desarrollo de habilidades y capacidades para lograr un óptimo desempeño en su actividad docente.

Las universidades cubanas, de forma general, y las Universidades de Ciencias Pedagógicas, en lo particular, han experimentado transformaciones educativas caracterizadas por un cambio de concepción en el modelo del profesional, encaminadas a elevar la cultura general integral de los educandos y perfeccionar la dirección de los procesos pedagógicos, lo que ha impuesto nuevas exigencias al sistema educativo en la formación ciudadana y profesional de los egresados, donde la evaluación juega un papel fundamental.

La evaluación del desempeño profesional tiene como finalidad determinar las cualidades profesionales, la preparación y el rendimiento del educador, para lograr el mejoramiento de la Universidad y de la enseñanza en el aula, así como promover la responsabilidad y el desarrollo profesional. Su oportunidad y sentido de repercusión tanto en la personalidad del evaluado, como en su entorno y en el equipo del que forma parte, ha de ser entendida y situada de forma adecuada para posibilitar el avance profesional de los profesores.

El Profesor a Tiempo Parcial se identifica como un docente o técnico de la producción o los servicios, graduado del nivel superior pedagógico o de algunas de las ramas de la Educación Superior, que se categoriza, para dirigir el proceso de adquisición de conocimientos y el desarrollo de habilidades, hábitos y capacidades, así como la formación de valores, convicciones y actitudes acordes con las exigencias sociales en su función como docente.

El proceso y resultado de la evaluación de los profesores a tiempo parcial han sido objeto de cuestionamiento reiterado, especialmente en las instancias de municipios, lo que genera diversas contradicciones aún no resueltas.

La aplicación de encuestas realizadas a directores de Filiales Pedagógicas, entrevistas

a profesores que realizan funciones de Coordinadores de Carreras y profesores a tiempo parcial, el análisis de las evaluaciones del desempeño, la revisión de los documentos normativos, así como, la experiencia de la autora como docente que ha trabajado durante varios años en el Departamento de Recursos Humanos, permitió constatar que en el proceso de evaluación del desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial en las carreras de Ciencias Técnicas, se manifiestan las carencias siguientes:

- Es limitada la existencia de indicadores que permitan evaluar de forma más eficiente el desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial en las carreras de Ciencias Técnicas.
- Es insuficiente la concepción de la evaluación del desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial de las carreras de Ciencias Técnicas a partir del establecimiento de procedimientos.
- Es insuficiente la implementación de la evaluación de los profesores a tiempo parcial de las carreras de Ciencias Técnicas a partir de las particularidades de las actividades curriculares y extracurriculares.
- Es limitado el desarrollo de acciones de capacitación a los directivos, de modo que las mismas favorezcan la preparación de los mismos para llevar a vías de hecho el proceso de evaluación del desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial con la calidad requerida.

Diversas son las investigaciones desarrolladas en torno a la evaluación del desempeño profesional, en este sentido sobresalen los trabajos de diferentes autores entre los que se destacan: Duque y Stiggins (1996), Dwyer y Stufflebeam (1997), Alvarez de Zayas (1997), Roca (2001), Moraguez (2001), Otero (2003), Valdés (2004), López (2004), Cronbach (2004), Ramírez (2008) y Lores (2010) sin embargo, estos investigadores exhiben una dispersión significativa en los presupuestos teóricos declarados y abordan, desde diferentes aristas aspectos específicos de la evaluación y no connotan los elementos que se precisan para evaluar al profesor que presta servicio en las universidades, mediante la concertación de un contrato determinado a tiempo parcial.

A partir de las insuficiencias detectadas en la práctica y las limitaciones que en el orden teórico presentan las investigaciones desarrolladas la presente investigación asume como **problema de investigación**: Insuficiencias en la concepción de la evaluación de los profesores a tiempo parcial de las carreras de Ciencias Técnicas que limitan su desempeño profesional.

El **objeto de la investigación**: El proceso de evaluación en las carreras de Ciencias Técnicas.

De ahí, que se formula como **objetivo**: Elaboración de una metodología para la evaluación del desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial en las carreras de Ciencias Técnicas sustentada en las dimensiones y los indicadores que revelen la dinámica del proceso evaluativo.

**Campo de acción**: La evaluación del desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial en las carreras de Ciencias Técnicas

Para dar cumplimiento al objetivo se diseñaron las **preguntas científicas** siguientes:

1. ¿Cuáles son los antecedentes históricos de la evaluación del desempeño de los profesores a tiempo parcial en las carreras de Ciencias Técnicas?
2. ¿Qué fundamentos teóricos sustentan la evaluación del desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial en las carreras de Ciencias Técnicas?
3. ¿Cuál es el estado actual de la evaluación del desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial en las carreras de Ciencias Técnicas?
4. ¿Qué metodología elaborar para la evaluación del desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial en las carreras de Ciencias Técnicas?
5. ¿Cuál es la efectividad de la puesta en práctica de la metodología propuesta?

Para dar respuestas a las preguntas científicas fueron desarrolladas las

**Tareas científicas** siguientes:

1. Determinar los antecedentes históricos de la evaluación del desempeño de los profesores a tiempo parcial en las carreras de Ciencias Técnicas.
2. Determinar los fundamentos teóricos que sustentan la evaluación del desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial en las carreras de Ciencias Técnicas.



3. Diagnosticar el estado actual de la evaluación del desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial en las carreras de Ciencias Técnicas.
4. Elaborar una metodología para la evaluación del desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial en las carreras de Ciencias Técnicas.
5. Valorar la efectividad de la puesta en práctica de la metodología propuesta.

Para solucionar el problema científico declarado se emplearon los **métodos de investigación** siguientes.

**Métodos teóricos:**

**Histórico - lógico:** Para desarrollar el análisis del proceso de la evaluación del desempeño de los profesores a tiempo parcial en las carreras de Ciencias Técnicas.

**Análisis y síntesis:** Para el análisis de los fundamentos teóricos y metodológicos, la redacción del informe final y el diseño de la metodología a proponer para desarrollar la evaluación del desempeño de los profesores a tiempo parcial en las carreras de Ciencias Técnicas.

**Sistémico – estructural - funcional:** En la explicación del proceso de evaluación del desempeño, así como en la elaboración de la metodología que se propone.

Los **métodos empíricos** empleados:

**Observación:** A la conducta de los directivos y de los profesores a tiempo parcial para constatar como se desarrolla el proceso de evaluación profesoral.

**Encuesta:** A los directivos para obtener información de cómo se lleva a cabo el proceso de evaluación de los profesores a tiempo parcial.

**Entrevista:** A directivos y profesores para la obtención de información necesaria relacionada con el proceso de evaluación del desempeño del profesor a tiempo parcial en las carreras de Ciencias Técnicas.

**Análisis de documentos:** Para evaluar la calidad de los certificados de evaluación. La existencia de la legislación que establece el proceso de evaluación, así como los controles realizados por los directivos y la objetividad de los mismos.

**Criterios de especialistas:** Para valorar la pertinencia de la metodología propuesta, a través del consenso de los especialistas seleccionados.

**Métodos estadísticos:** Para la determinación del cálculo porcentual utilizado en las muestras usadas en el diagnóstico se empleó técnicas del nivel empírico.

La **novedad científica** radica en revelar la dinámica del proceso de evaluación, a partir de las relaciones dialécticas que se establecen entre las dimensiones: Desempeño Académico, Científica - Investigativa y Responsabilidad Profesional, lo que da cuenta de la valoración integral del desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial en las carreras de Ciencias Técnicas.

El **aporte** práctico está dado en una metodología para la evaluación del desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial en las carreras de Ciencias Técnicas.

El informe escrito del presente trabajo consta de introducción, dos capítulos, conclusiones, recomendaciones, bibliografías y anexos. En el primer capítulo se exponen los principales fundamentos teóricos y metodológicos de la evaluación del desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial en las carreras de Ciencias Técnicas. El segundo capítulo presenta la metodología para favorecer la evaluación del desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial y finalmente ofrece la descripción del resultado de la aplicación del método Consulta a especialista.

## **CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO REFERENCIAL DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LAS CARRERAS DE CIENCIAS TÉCNICAS**

En este capítulo se exponen los antecedentes históricos del proceso evaluativo, los fundamentos teóricos: filosóficos, pedagógicos, psicológicos y sociológicos que sustentan la evaluación del desempeño profesional de los profesores en la Educación Superior, algunas reflexiones sobre la evaluación del desempeño profesional y el resultado del diagnóstico aplicado a el proceso de evaluación del desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial.

### **1.1. Antecedentes históricos del proceso de evaluación del desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial en las carreras de Ciencias Técnicas**

Los resultados de la educación superior están determinados en gran medida, por la calidad del desempeño del docente en el ejercicio de su profesión, para ello debe existir armonía entre la preparación científica y metodológica del claustro y los resultados alcanzados en el aprendizaje de los profesionales en formación, a partir de una evaluación justa y estimuladora.

Es necesario puntualizar que la evaluación del desempeño del profesor se torna compleja ya que implica un cambio de algunas concepciones respaldadas en prejuicios y valoraciones subjetivas donde entran en juego posibles recelos, determinadas simpatías y antipatías que laceran el proceso. La evaluación del desempeño se debe sustentar en métodos científicos, que permitan medir objetivamente la calidad de los procesos universitarios desarrollados por sus diferentes agentes.

La situación apuntada precisa de la declaración de los antecedentes históricos que justifican la comprensión del proceso evaluativo en el marco de la Educación Superior con énfasis en las carreras de Ciencias Técnicas.

El recuento histórico parte del año 1959 con el triunfo de la Revolución cubana, en esta etapa existía un número reducido de centros tecnológicos en todo el país y contaban con una matrícula aproximada de 15 000 estudiantes en ese curso escolar, constituida por jóvenes que regresaban de cumplir con las labores de alfabetización, obreros y campesinos, egresando con el nivel de Obrero Calificado o Maestro Agrícola, por lo que se produjo un incremento del número de centros de capacitación técnica subordinados

a los organismos de la producción y los servicios, donde un grupo significativo de trabajadores recibieron cursos de técnico medio y obreros calificados que respondían al desarrollo económico del país.

El personal docente necesario no era suficiente por lo que fueron utilizados profesores de los países del antiguo campo socialista que ofrecieron su ayuda y técnicos de la producción a los que se les brindó la preparación pedagógica necesaria.

En la década del 60 del siglo XX se crea el Instituto Pedagógico Industrial y se efectúa la formación de maestros de talleres con especialistas checoslovacos.

En esa etapa, la evaluación del desempeño del profesor que formaba a los obreros calificados y a los técnicos medios tenía como principal objetivo el de concursar en los escalafones para ocupar plazas vacantes, no tenía carácter sistemático, ni se realizaba a todo el personal docente. La recogida de información sobre la labor de los evaluados era empírica y en ocasiones incidental, con ausencia de métodos y técnicas adecuadas. Se conoce que la primera norma legislativa establecida por el gobierno revolucionario cubano para regular el proceso de evaluación del personal docente, fue la Resolución Ministerial 1892 del 18 de julio de 1962, mediante la cual se estableció un sistema para la evaluación de los maestros y directores que trabajaban en las escuelas primarias, no así para el resto de los profesionales.

Se debe destacar que en el año 1964 se inauguran los Institutos Pedagógicos, mediante la Resolución 544/64 del Ministerio de Educación, como facultades adscritas a las tres universidades existentes en Cuba. La formación estaba dada en dos variantes: dedicada a la formación de profesores de secundaria básica con un nivel de ingreso de noveno grado, y la otra dedicada a formar profesores para preuniversitario con un nivel de ingreso de igual denominación, que aunque no contemplaba la formación de un profesional que incidiera en la Educación Técnica y Profesional, creaba las condiciones para la posterior aparición, del Instituto Pedagógico de la Educación Técnica y Profesional el 2 de julio de 1973.

A partir de 1969 en el sistema educativo cubano se produce un cambio radical con respecto a la etapa anterior en cuanto al qué y cómo evaluar el desempeño profesional de los docentes, transitando por diferentes modelos, calificaciones y direcciones.

La Resolución No. 454/74 instrumentó la evaluación al personal docente que poseía el título idóneo o certificado equivalente para impartir docencia, exigencia que no ostentaba todo el profesorado, por lo que el 23 de noviembre de 1974, es promulgada por el Ministerio de Educación, la Resolución No.673 que extendió el derecho al personal docente a someterse a una evaluación especial para demostrar su calificación técnica al no poseer el título idóneo y tener como requisito un mínimo de de tres años de experiencia y contar con evaluación satisfactoria los tres cursos anteriores a esta disposición, instrumentada por una sola vez que incluía al personal docente que prestaba servicios tanto en la formación de Maestros Primarios, de Educación Media, General, Especial, de Adultos como en la Educación Técnica y Profesional.

Desde el curso 1974-1975 ingresan estudiantes seleccionados de los Institutos Tecnológicos, después de concluido su penúltimo año de técnico medio, al Instituto Pedagógico de la Educación Técnica y Profesional, que radicaba en la capital del país, los cuales recibían el título de Profesores de Nivel Superior terminado el cuarto año de estudio.

En el año 1976 con la creación del Ministerio de Educación Superior y la red de centros de educación superior nacen los Institutos Superiores Pedagógicos, y se establece el Instituto Superior Pedagógico para la Educación Técnica y Profesional (ISPETP), con lo que se fortalece la cantera de profesores de nivel superior para estas carreras, pero no se conoce de la existencia de las normativas legales que contemplaba el sistema de evaluación.

A partir de las transformaciones que se llevaban a cabo en las educaciones fue necesario crear una nueva figura que contribuyera a perfeccionar la preparación de los profesionales en formación por lo que se pone en vigor la Resolución No. 503, Reglamento para la organización del salario y la contratación de los trabajadores de la Educación Superior, dictada por el Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 21 de agosto de 1980, que autorizó a los centros de la red de Educación Superior, para contratar personal calificado a fin de impartir clases de conformidad con los planes aprobados por el Ministerio de Educación Superior, surge el Profesor Adjunto para realizar actividades docentes de carácter discontinúo o cíclico por contrato

determinado. Para la remuneración de estos docentes se utilizó como base la tarifa horaria del cargo que corresponde a la categoría docente para la que se realiza el ejercicio de oposición (Auxiliar Técnico de la Docencia, Instructor Auxiliar, Instructor, Asistente, Profesor Auxiliar o Profesor Titular), con una diferenciación de las tarifas horarias entre los que impartían horas lectivas para cursos regulares, y los contratados para los cursos por encuentros donde las últimas se incrementaban en un 60%.

La década del 80 irrumpe con una nueva óptica del trabajo docente en la Educación Superior, con un enfoque integral y objetivos dirigidos a lograr la formación de especialistas de alto nivel profesional, a través del trabajo docente, metodológico, científico-investigativo, organizativo docente y del trabajo educativo-complementario, lo que a su vez transforma el sistema de evaluación con el fin de elevar la eficiencia del trabajo del personal docente. Era una época de auge en la Educación Superior, donde los avances de la ciencia y la técnica impactaban en su transformación y constante desarrollo. Sus resultados comenzaron a expresarse con las denominaciones excepcionalmente positivas, satisfactorias, no satisfactorio y notoriamente negativo.

En los años posteriores y hasta 1989 existieron múltiples procesos de perfeccionamiento en los diferentes sistemas educativos. Aparecen dos resoluciones que contemplan un capítulo dirigido a la evaluación de los resultados del docente, ellas son la Resolución No. 24 del 15 de mayo de 1989 definida como Reglamento para la organización del salario de los trabajadores técnicos de la docencia y de dirección administrativa, vinculados al Sistema Nacional de Educación, así como para la evaluación de los resultados del trabajo de dicho personal docente y la Resolución No. 25 que establece el Reglamento para la organización del salario de los profesores universitarios y dirigentes no docentes vinculados todos a la Educación Superior, así como para la evaluación de los resultados del trabajo de dichos profesores, aprobada también con fecha 15 de mayo de 1989 por del Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social. Esta última explicita el objetivo de valorar el cumplimiento y la calidad de las actividades desarrolladas en el curso académico por los profesores universitarios, basada en cuatro indicadores fundamentales: Trabajo Docente-Educativo, Trabajo Metodológico, Trabajo Investigativo y Superación. Las conclusiones de los resultados de la evaluación se modificaron, siendo clasificadas desde ese momento hasta la

actualidad como: Excelente, Bien, Regular y Mal. La auto-evaluación y la co-evaluación, le imprimieron un matiz participativo a esta. Se delimita la figura de los profesores adjuntos como contratados para impartir docencia durante una jornada inferior a la normal o para realizar actividades docentes discontinuas o cíclicas.

En el año 1991 se inicia una nueva etapa en la política educativa provocada por el derrumbe del campo socialista y el recrudecimiento del bloqueo yanqui contra Cuba, lo que trae como consecuencia la declaración del período especial. Al cambiar las condiciones económicas del país, se precisa tomar nuevas medidas que garanticen la sostenibilidad de la revolución cubana por lo que se acuerda la descentralización del Instituto Superior Pedagógico de la Educación Técnica y Profesional, incorporando las Facultades de Educación Técnica y Profesional o de Ciencias Técnicas como también se le denominó en los Institutos Superiores Pedagógicos de varias provincias del país. La formación se desarrolló por la modalidad de Cursos para Trabajadores y Curso Regular Diurno en carreras como: Mecánica, Mecanización de la Producción Agropecuaria, Construcción de Maquinaria, Economía, Agronomía y Eléctrica.

En el año 2000, se extiende la formación de profesores de nivel superior hasta las sedes pedagógicas e incluye la formación de profesores para las carreras de la Educación Técnica y Profesional, encargados de dirigir el proceso pedagógico en correspondencia con el modelo del profesional que exige el desarrollo económico sostenible del país, que tiene lugar en la interacción de la escuela politécnica y la entidad productiva, tomando como base el principio del estudio-trabajo.

Posteriormente, como parte de las medidas para estimular la participación activa, consciente y comprometida de los trabajadores del Sistema de Educación Superior en las transformaciones dirigidas a lograr la universalización de la Educación Superior Pedagógica, la incorporación a los estudios superiores de los sectores sociales menos favorecidos del país, y como reconocimiento a la consagración, dedicación y contribución a la formación y superación de los profesionales, se emite por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Resolución No. 14 del 6 de julio de 2005 que aprobó modificaciones salariales tanto para el personal docente como para el no docente y deroga la Resolución 25 del 1989 en su resuelto Trigésimo Primero.

La última normativa no implementa el capítulo referido a la evaluación profesoral, por lo que el 25 de octubre de 2005 el Ministerio de Educación Superior promulga las Instrucciones No. 1 y 2, en las que establece los lineamientos para la evaluación anual de los resultados del trabajo de los profesores universitarios en la Educación Superior, con el fin de valorar el cumplimiento de los objetivos de trabajo trazados durante el curso académico.

La Resolución No.14 del 2005 fue necesario sustituirla debido a cambios requeridos en algunas de sus disposiciones para su adecuada aplicación por la Resolución No.198 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que se promulga el 30 de agosto de 2006 donde incorpora como nuevo aspecto el pago de un estipendio diferenciador para los recién graduados de nivel superior y nivel medio que se encuentren en período de adiestramiento y no ocupen plazas en plantilla hasta su tercer año y respeta el resto de los aspectos normativos de la Resolución No. 14.

Ninguna de las modificaciones legislativas posteriores a la Resolución 25/89 hacen referencia a los indicadores para la evaluación profesoral, cuales objetivos se toman como referencia, ni a una metodología para realizar la misma, no insertaron los aspectos para los cuales fue necesario crear instrucciones complementarias por el organismo que las aplica. Se crea otra contradicción reglamentaria, al planificar el trabajo de los profesores en función del cumplimiento de objetivos y mantener vigente un modelo para emitir la certificación de la evaluación del profesor, su conclusión e información de los resultados del proceso evaluativo de los docentes con los mismos indicadores que estableció la Resolución No.25 de 1989.

Es criterio de la autora que constituyó un retroceso del sistema evaluativo la no integración del proceso de evaluación del personal docente en la Educación Superior y su tratamiento laboral y salarial en un sólo documento legislativo, logro de las derogadas Resoluciones No. 24 y 25, que facilitaban el trabajo a los directivos que debían dominar la misma y tomar las decisiones derivadas de sus resultados.

Las regulaciones precedentes modificaron, en dependencia de los incrementos que para el sector educacional se aplicaron, las tarifas horarias correspondientes a cada categoría docente del profesor adjunto, sin establecer diferenciación para su evaluación con relación al profesor que labora una jornada normal o a tiempo parcial.



A partir del nuevo contexto en que se desarrolla la docencia universitaria se precisa de la actualización de otras normativas legales que respondan a las nuevas condiciones, para ello se implementa la Resolución No. 128, Reglamento para la aplicación de las categorías docentes de la Educación Superior, aprobada el 12 de julio del 2006 por el Ministro de Educación Superior, que en su disposición transitoria primera, indicó que los docentes adjuntos que hubieran trabajado como tales en la Educación Superior en al menos uno de los tres últimos cursos académicos, fueran considerados como activos y a partir de la entrada en vigor del presente reglamento, pasaran directamente a una categoría docente principal, adecuando los términos del personal docente a tiempo completo y a tiempo parcial, deja a su vez sin efecto la categoría docente especial de profesor adjunto, y con ella la Resolución No. 25 de 10 de febrero de 1993, la cual había sufrido algunas modificaciones durante años por la puesta en vigor de normas complementarias.

Posteriormente la Resolución No. 99, de fecha 25 de agosto de 2009, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Reglamento para la organización del salario del Sistema de Educación Superior), establece en su apartado vigésimo primero las tarifas horarias para los profesores de los territorios, que se incorporan al claustro como profesores mediante contrato por tiempo determinado, en la modalidad a tiempo parcial, suscrito con la Educación Superior, (que en lo adelante se denominará en la presente investigación como profesor a tiempo parcial) .

## **1.2 Fundamentos teóricos del proceso de evaluación del desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial en las carreras de Ciencias Técnicas**

La teoría marxista-leninista y su enfoque dialéctico del conocimiento de los procesos y fenómenos de la realidad objetiva constituyen la base para el estudio de la evaluación y de la Educación Técnica y Profesional. El materialismo dialéctico sirve como fundamento para comprender a la evaluación como un elemento que integra a todos los procesos en la educación y que determina las cualidades profesionales, la preparación y el rendimiento del educador, que como proceso dinámico transforma al sujeto, visto a través de los nexos y las relaciones con la realidad objetiva que lo rodea, transformable de acuerdo a los resultados que se aspiran del proceso.

En la actualidad y en específico en el contexto educacional cubano, se sitúa al hombre, al ser humano, al ser social, en el centro para que esté a la altura de su tiempo, para que pueda entenderlo y transformarlo, y es hacia ese objetivo que se orienta la metodología que se propone.

Las categorías, leyes y principios de la filosofía marxista-leninista, operan como método del conocimiento y transformación de la realidad, con enfoque dialéctico-materialista, los cuales pueden utilizarse en todas las ciencias y esferas de la actividad humana. El profesor y su desempeño en correspondencia con las exigencias sociales constituyen aspectos significativos en la interpretación y comprensión de sus nexos y realidades.

El sistema de categorías de la pedagogía se integra entre otras por la categoría Educación, que se adjudica la reproducción de la cultura como elemento esencial para la obtención de nuevos niveles de desarrollo de la humanidad, tanto en lo individual como en lo colectivo. Desde esta óptica el profesor es transmisor de los conocimientos y cultura general integral de generación a generación.

De igual forma se toma la categoría Desarrollo como cambio cualitativo del que se apropia el profesor a través de la concientización de las transformaciones que debe efectuar como consecuencia del desarrollo de la evaluación del desempeño.

La teoría psicológica del enfoque histórico cultural que desarrolla Vigostky, se asume como referente teórico. Se explica a través de la actividad donde el sujeto se relaciona con el objeto transformándolo y transformándose a sí mismo.

La relación entre educación y desarrollo, desde los planteamientos vigotskianos, fundamenta la dirección del proceso de evaluación de los profesores. Se tiene que tener en cuenta el desarrollo alcanzado y las potencialidades de cada uno. Los conceptos de Zona de Desarrollo Próximo y de Nivel de Desarrollo Actual son fundamentos del diagnóstico de las potencialidades y desarrollo que alcanza el profesor en su relación con el colectivo, desde la visión que tienen los demás acerca de su actuación y como debe mejorarla.

La Educación en el contexto contemporáneo, es un fenómeno social y por su carácter general se manifiesta en otras esferas del desarrollo humano, establece puntos de contacto con la filosofía, la economía y la cultura, tiene entre sus misiones cumplir con el encargo social de formar integralmente al hombre nuevo.

La sociedad humana transcurre por diferentes enfoques e interpretaciones en torno al proceso de educación y en particular en lo referido al profesor. Hoy se exige que el profesor sea entre otros aspectos más dinámico, participativo y democrático.

Los elementos que se vinculan con el sistema de relaciones dentro del proceso de evaluación, contribuyen al logro de los fines sociales que se establecen en la conformación del sistema de influencias educativas que propician que la evaluación transforme y desarrolle la personalidad del profesor.

Otro elemento a considerar en la comprensión de los presupuestos teóricos, lo constituye el contexto sociocultural en que se desenvuelve el profesor, donde tienen incidencia directa la escuela, la entidad laboral y la comunidad, como aspectos distintivos en este subsistema.

Se considera que la evaluación del profesor es un proceso que transcurre como fenómeno social motivado por la incidencia de los distintos agentes educativos en la formación, desarrollo, potenciación y transformación de la actuación de los mismos, para lograr que sean profesionales preparados, valorativos, reflexivos y eficientes, capaces de cumplir con las exigencias sociales actuales.

### **1.3 La evaluación del desempeño profesional en la Educación Superior Pedagógica**

La implementación de la evaluación con la utilización de los métodos científicos adecuados posibilita la regulación de la conducta de los hombres, para ello hay que considerar tanto los motivos como los efectos de los actos. La evaluación del desempeño es el proceso que pretende apreciar de la forma más sistemática y objetiva posible, el rendimiento de los docentes.

La evaluación es un proceso complejo y de gran utilidad del que se benefician tanto los directivos como los profesores, si se desarrolla con la calidad requerida, pues le permite a los docentes retroalimentarse de forma sistemática sobre sus logros y tropiezos durante la dirección del proceso pedagógico y a los directivos les facilita trazar nuevas estrategias de trabajo encaminadas a lograr el perfeccionamiento del proceso docente educativo.

La aplicación de la evaluación a los profesores en los diferentes sistemas educativos tiene múltiples propósitos entre los que se encuentran el desarrollo profesional, el

progreso y control del rendimiento dentro del parámetro que se considera aceptable, legitimizar el control de la organización escolar y la selección, entre otros.

Se considera que en la actualidad el proceso de evaluación precisa de nuevos enfoques que permitan trascender las características de la evaluación tradicional que predomina por lo general en el contexto de los sistemas educativos y en particular en la evaluación del desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial en las carreras de Ciencias Técnicas.

El término de la “evaluación”, es interpretada de diversas maneras, muchas veces está asociado a una perspectiva cuantitativa, pero también se encuentra asociada a una perspectiva comprensiva, que posibilita al docente mejorar su práctica, a través de la toma de decisiones.

En sentido general, el diccionario de la Real Academia Española considera el término evaluación, como sinónimo de valorar, de este modo evaluar es “valorar, estimar, apreciar el valor de las cosas no materiales”.

En la actualidad coexisten distintas interpretaciones teóricas de la evaluación, cada una de ellas con limitaciones propias. Algunas de las **concepciones** bajo las que se desarrolla la evaluación son:

- La evaluación como medición.
- La evaluación por objetivos.
- La evaluación como fuente de información.

Desde el punto de vista educativo muchas veces, se identifica el proceso de evaluación **como medición**, en este sentido, lo que el dirigente realiza es medir el resultado del desempeño del docente, describe cuantitativamente el grado de dominio que tiene el profesor sobre los contenidos de la materia que imparte, es el acto de comparar una medida con el estándar y emitir un juicio basado en la comparación.

Si la evaluación se reduce a la mera medición, existen riesgos como:

- Tener en cuenta sólo un campo del desempeño del docente, sin tener en consideración los resultados del diagnóstico inicial y todo lo que este implica.
- La situación de competencia que puede generar en el colectivo, por la comparación de los rendimientos entre compañeros, pues el patrón o medida surge de los propios

directivos (evaluación por normas e indicadores establecidos en la legislación vigente).

Evaluar **por objetivos** significa considerar el cambio de conducta, el crecimiento intelectual, la adquisición de destrezas y habilidades y el desarrollo profesional del docente sobre el dominio del programa a impartir. Pero al mismo tiempo debe someterse a juicio la conducta, la metodología y las técnicas de enseñanza utilizadas, el objetivo debe expresar el resultado que se aspira que alcance el docente en su desempeño futuro.

Otro aspecto a reflexionar en la evaluación por objetivos es que tanto el evaluador como el evaluado deben establecer de mutuo acuerdo los objetivos de desempeño deseables, que deben ser considerados importantes en primer lugar para la entidad educativa y en segundo lugar para el profesor, los mismos deben ser medibles, alcanzables, y perfectibles, para que propicie la motivación hacia su cumplimiento.

La concepción de evaluar por objetivos presenta rasgos de la psicología conductista al considerar el desempeño del docente como producto, en contraposición a otras valoraciones del desempeño que lo definen como un proceso sistemático.

Las limitaciones antes planteadas, generaron la necesidad de investigar la evaluación con relación al desempeño del docente, a partir de las condiciones internas y externas durante el proceso de evaluación.

La concepción de la evaluación como **fuerza de información** la considera como parte de un todo integrado donde las acciones evaluativas posibilitan a quienes las llevan a cabo: mejorar, perfeccionar, ajustar, corregir los errores e incidir con nuevas acciones, en síntesis, aportan informaciones sumamente ricas para fundamentar la toma de decisiones respecto al proceso de evaluación.

Para que esto sea posible los elementos a tener en cuenta en el proceso de evaluación deberán formularse con la información obtenida; en este sentido la evaluación es:

- Un componente esencial del proceso.
- Un proceso continuo, dinámico y abierto, autorregulador e indefinidamente renovador, en el que cada etapa fundamenta la siguiente.
- Una herramienta reguladora y retroalimentadora en el proceso de evaluación del desempeño.

- Un hecho social y cultural que se nutre del momento histórico que le da origen.
- Una etapa permanente e inherente al desempeño profesional de los docentes.
- Una síntesis operativa entre la teoría y la práctica profesional que emerge, se manifiesta y nutre como resultado del desempeño profesional del docente.

El correcto cumplimiento de las funciones de la evaluación depende fundamentalmente de dos cuestiones esenciales: la consideración por parte del evaluador del control como componente inherente al proceso del desempeño y no como elemento aislado, el cual se introduce en ciertos momentos; y que tenga en cuenta que el evaluado debe ser integrante activo y participativo del propio control.

El primer aspecto demanda que el control sea incluido dentro de la planificación de la evaluación, incorporado en las diferentes actividades metodológicas, reuniones, y demás actividades de orientación al colectivo departamental donde se precise qué y cómo se controlará, y a su vez insertar los criterios y opiniones del evaluado, a fin de lograr un consenso de criterios para la redacción del documento final del desempeño y evitar situaciones no analizadas e interiorizadas.

La segunda cuestión es consecuencia de lo expresado, por cuanto si el evaluado considera que el control es parte inseparable del proceso del desempeño laboral, en el cual no sólo es el objeto, sino que está sujeto a ser educado y por tanto a ser evaluado, este proceso le dará oportunidad para que realice el control de su propia actividad, a corregir a tiempo sus propios errores y determinar sus causas.

Por otra parte, como proceso, se ha determinado según criterio de Moráquez (2001) y Colectivo de Autores (2007) que la evaluación cumple las **funciones básicas** siguientes:

**Función diagnóstica:** la evaluación profesoral debe caracterizar el desempeño del profesor en un período determinado, debe constituirse en síntesis de sus principales aciertos y desaciertos, de modo que le sirvan al directivo y a él mismo, de guía para la derivación de acciones de capacitación y superación que coadyuven a la erradicación de sus imperfecciones, no sólo a través del proceso sino también de los resultados.

Esta función permite, además, realizar pronósticos, y determinar sobre la base de qué dirección u objetivo hay que dirigir la acción educativa. Cuando se habla de acción educativa, ésta lleva implícito la acción instructiva y educativa propiamente. Permite

obtener una información cualitativa y cuantitativa acerca del objeto evaluado que facilite, de una forma más racional, la introducción o no de las correcciones necesarias en el sistema de trabajo a lo largo del proceso.

**Función instructiva:** El proceso de evaluación en sí mismo, debe apoyarse en los resultados de la medición de una síntesis de los indicadores del desempeño del docente. Por lo tanto, los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral, que posibilita adquirir nuevos conocimientos, habilidades, capacidades y hábitos propios de la profesión.

**Función educativa:** Permite comprobar cómo cada profesor y/o directivo de un centro cumple con su deber social: sentido de responsabilidad, valores humanos, educativos y políticos, entre otros, lo cual permite valorar, no sólo los procesos sino también los resultados en ese sentido. Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación profesoral y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo. A partir de que el profesor conoce con precisión cómo es percibido su trabajo por maestros, alumnos, y directivos de la institución, puede trazarse una estrategia para erradicar las insuficiencias a él señaladas.

**Función de desarrollo:** El cumplimiento de las tres funciones anteriores conlleva al perfeccionamiento y desarrollo del docente, objeto de la evaluación. Una evaluación es adecuada cuando estimula el desarrollo ulterior de los profesores y directivos, es decir, cuando se convierte en un elemento promotor de éste. Esta función se cumple principalmente cuando como resultado del proceso evaluativo se incrementa la madurez del evaluado y consecuentemente la relación ínter psíquica para ser intra psíquica, es decir, el docente se torna capaz de auto evaluar crítica y permanentemente su desempeño, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos y conduce entonces de manera más consciente su trabajo, sabe y comprende mucho mejor todo lo que no sabe y necesita conocer; y se desata, a partir de sus insatisfacciones consigo mismo, una incontenible necesidad de autoperfeccionamiento. El carácter desarrollador de la evaluación del maestro se cumple también cuando la misma contiene juicios sobre lo que debe lograr el docente para perfeccionar su trabajo futuro, sus características

personales y para mejorar sus resultados. El carácter desarrollador de la evaluación, por sí sola, justifica su necesidad.

**Función de control:** Los resultados de las evaluaciones permiten a los profesores y directivos, hacer un análisis de los resultados que se han obtenido en el desempeño de sus funciones, por lo que a través de la evaluación es posible regular la conducta de los hombres, para esto hay que considerar tanto los motivos como los efectos de los actos. Los elementos precitados conducen a la necesidad de definir la evaluación a partir del criterio de autores tales como:

Scriven, (1967)<sup>1</sup> define la evaluación como “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 se utilizarán en la toma de decisiones con objeto de mejorar la actividad educativa valorada.”

Según Castro, (1995), citado por Gorgas, (1999)<sup>2</sup> “La evaluación es una de las condiciones del desarrollo del pensamiento teórico, estrechamente vinculada a la reflexión como actividad de la conciencia. La evaluación permite obtener un juicio de valor de todas las cosas que intervienen en la vida diaria y ese juicio de valor es el que guía y decide que la actuación esté en función del mismo.”

Se considera por López (2004)<sup>3</sup> que la evaluación es ... “ un proceso, mediante el cual, a partir de criterios previamente establecidos, determinados por la contextualización e interiorización de los objetivos por evaluados y evaluadores, se obtienen informaciones variadas que permiten emitir un juicio de valor integral sobre el desarrollo individual y grupal alcanzado, lo que facilita la adopción de decisiones reguladoras en un proceso comunicativo que incluye la autoevaluación y la coevaluación y contribuye a la autodeterminación de la personalidad.”

---

<sup>1</sup> Scriven, Michel, The methodology of evaluation, perspectives of curriculum evaluation. Rang Mc.Nally. Chicago. 1967

<sup>2</sup> Gorgas Alvarez, Ursula . Propuesta de indicadores para el control y la evaluación de la actividad científico-educacional del territorio. Tesis en opción al título de master, ICCP, Holguín. 1999

<sup>3</sup> López Median, Francisco Luis. La evaluación del componente laboral investigativo en la formación inicial de los profesionales de la Educación. Tesis en opción al grado científico de Doctor, Holguín, 2004.



El análisis de las definiciones del concepto evaluación permite aseverar que los aportes realizados por diferentes autores coinciden en que es un proceso que permite obtener información para emitir un juicio de valor y asumir posiciones que permiten mejorar la actividad educativa. No obstante, la definición dada por López (2004), es la que se asume pues la misma incluye nuevos elementos que implican la participación activa del evaluado y el evaluador, lo que contribuye al perfeccionamiento del desempeño profesional.

Se asumen los principios que rigen la evaluación según Colectivo de autores (2003)<sup>4</sup>, ellos son:

#### • Principios de la objetividad

La evaluación cumple con el principio de objetividad cuando el proceso:

- Identifica diferentes fuentes personales y documentales, para generar la información y las evidencias, sobre las cuales se basa el juicio de valor acerca del desempeño.
- Utiliza la contrastación de información proveniente de diferentes fuentes para encontrar concordancias y resolver discrepancias.
- Prescinde de criterios subjetivos en las valorizaciones asignadas.
- Determina los procedimientos y las competencias de las instancias que participan en el proceso de evaluación.

#### • Principios de la pertinencia

La evaluación cumple este principio cuando:

- Evalúa lo que debe evaluar de acuerdo con las funciones y responsabilidades del evaluado.
- Facilita una distribución razonable de las valorizaciones en diferentes posiciones que permite distinguir adecuadamente desempeños inferiores, medios y superiores.

#### • Principios de la transparencia

La evaluación es transparente cuando:

- Hay un amplio conocimiento por parte de los profesores y de los directivos evaluados de los criterios, instrumentos y procedimientos de evaluación.

---

<sup>4</sup> Colectivo de autores. Evaluar para mejorar. Colombia. 2003. [www.mieducacion.gov/1621/articles-81039\\_archivo\\_pdf.pdf](http://www.mieducacion.gov/1621/articles-81039_archivo_pdf.pdf)

- Se acuerda y establece el período laboral que se va a evaluar.
- Se basa en información cualitativa o cuantitativa, fiablemente soportada.

#### • Principios de la participación

La evaluación cumple con este principio cuando:

- La relación entre el evaluado y evaluador está abierta al diálogo y al consenso.
- El evaluado se involucra activamente en la planeación y formulación de los objetivos del plan de trabajo individual.
- El evaluador está dispuesto a ayudar a los evaluados a pasar de una situación dada en los aspectos detectados, a otra de mejor desempeño.
- El evaluado mantiene una actitud de receptividad a las sugerencias y experiencias enriquecedoras que le permitan iniciar los cambios que requiera.

#### • Principios de la equidad

Se cumple este principio cuando:

- El evaluador es justo con el evaluado, con la institución donde trabaja y la comunidad.
- El evaluado le asigna la valoración que cada uno se merece.
- Se aplican los mismos criterios de evaluación a un grupo de evaluados que se encuentran en las mismas condiciones.

Conforme a lo precitado se precisa del análisis de la categoría desempeño. Según el significado que se encuentra en el Diccionario Ideológico de la Lengua Española, (1998) es “cumplir con una responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer.” – “Ser hábil, diestro en un trabajo, oficio o profesión”.

El desempeño implica la responsabilidad con que se asume el trabajo e involucra de manera interrelacionada las actitudes, valores, saberes y habilidades que forman parte de cada sujeto e influyen en la actuación de los mismos para enfrentar de manera efectiva los retos cotidianos que determinan la calidad de la labor desarrollada.

Si se tiene en cuenta que las actitudes, valores, saberes y habilidades no se transfieren, sino que se construyen, se asimilan y desarrollan, cada persona puede proponerse el mejoramiento de su desempeño y el logro de niveles cada vez más altos. Este reto se convierte en la premisa que guía la construcción del mejor desempeño de la persona.

El desempeño profesional según Añorga, (1995)<sup>5</sup>, “es la capacidad de un individuo para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo o funciones profesionales que exige su puesto de trabajo. Esta se expresa en el comportamiento o la conducta real del trabajador en relación con las otras tareas a cumplir durante el ejercicio de su profesión. Este término designa lo que el profesional en realidad hace y no solo lo que sabe hacer.”

Para Roca, (2001)<sup>6</sup> el desempeño profesional, “es la capacidad de un individuo para el cumplimiento de sus funciones, acciones y papeles propios de la actividad pedagógica para el logro del mejoramiento profesional, institucional y social, evidenciado en su preparación para la transformación y producción de nuevos conocimientos y valores y la plena satisfacción individual al ejecutar las tareas con gran: atención, cuidado, exactitud y rapidez”.

Se comparte el criterio del Colectivo de autores del ICCP, (2007)<sup>7</sup> el cual precisa que el **desempeño profesional**: “Es el conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones”.

Por otra parte es necesario analizar la categoría evaluación del desempeño, lo que significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento y los logros obtenidos de acuerdo con el cargo que ejerce, durante un tiempo determinado y de conformidad con los resultados esperados por la institución u organización laboral.

Chiavenato (1988)<sup>8</sup> asegura que “la evaluación del desempeño es un sistema de apreciación del desenvolvimiento del individuo en su cargo, y de su potencial de

---

<sup>5</sup> Añorga Morales, Julia. La Educación Avanzada. Una teoría para el mejoramiento profesional y humano. En Boletín Educación Avanzada, CENESEDA. La Habana. Año 1, No. 1. 1995

<sup>6</sup> Roca Serrano, Armando. El desempeño pedagógico profesional. Modelo para su mejoramiento en la Educación Técnica y Profesional. Tesis presentada en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Holguín. 2001.

<sup>7</sup> Colectivo de autores ICCP.. Principales categorías de la Pedagogía como ciencia. La Habana. 2007

<sup>8</sup> Chiavenato, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. México. Editorial Altos. 1990.

desarrollo. Toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el status de algún objeto o persona”.

La evaluación del desempeño permite diagnosticar en la persona que se evalúa sus fortalezas y debilidades, así como los aspectos que requieren de especial atención para lograr el mejoramiento hacia el crecimiento y desarrollo tanto personal como profesional, y con ello impactar de forma positiva en los resultados.

Evaluar el desempeño de los profesores y de los directivos, es un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de sus responsabilidades en la educación, la enseñanza, el aprendizaje y el desarrollo de sus estudiantes, a partir de un seguimiento permanente que permita obtener información válida, objetiva y fiable para determinar los avances alcanzados en relación con los logros propuestos con los estudiantes y el desarrollo de sus funciones.

Esta evaluación está referida a la idoneidad ética y pedagógica que requiere la prestación del servicio educativo y tiene en cuenta aquellos aspectos que son propios de las funciones de los profesores y de los directivos, los cuales se agrupan en dos grandes categorías que recogen los saberes, habilidades, actitudes y valores y que se hacen evidentes en los diferentes contextos pedagógicos.

**a) El *saber*** que responde a preguntas tales como: ¿Sabe lo que enseña? ¿Sabe cómo enseñarlo? ¿Conoce los procesos de desarrollo y aprendizaje de los estudiantes? ¿Se preocupa por mantenerse actualizado en su área y por conocer y analizar críticamente las estrategias pedagógicas? ¿Conoce cuáles son las estrategias, decisiones o actuaciones más apropiadas para orientar el desarrollo de una organización o grupo de trabajo?

**b) El *hacer***, que responde a preguntas tales como: ¿Hace lo que se ha comprometido a hacer en razón del cargo que ocupa en la institución escolar y del lugar que le corresponde como miembro de la comunidad educativa? ¿Utiliza estrategias metodológicas y didácticas propias del área o nivel en el que se desempeña y acordes con las características y contexto de los estudiantes? ¿Es respetuoso y cooperativo en sus relaciones con los estudiantes, con los colegas, con los padres y los demás integrantes de la comunidad educativa?

El primer objeto de la evaluación corresponde al dominio de los saberes, y el segundo al dominio de los haceres. Pero estos dos dominios se unen en el desempeño e involucran el *ser* del educador. El *hacer* que involucra el *ser* y el *saber* del educador es lo que se ha reconocido como desempeño en el puesto de trabajo.

La evaluación del desempeño está diseñada para fomentar el *aprender* y el mejoramiento del profesor o del directivo. Un componente esencial del proceso de la evaluación del desempeño es el plan de trabajo individual, que se elabora una vez que se han valorado los diferentes aspectos del desempeño y contiene las acciones y compromisos para el cambio, las metas que se van a alcanzar en un tiempo determinado y los acuerdos generados entre el evaluador y el evaluado para consolidar las fortalezas y mejorar los aspectos que requieren un mayor esfuerzo personal y al cual se le hace un seguimiento periódico que permita acompañar el proceso de mejoramiento, hacer los ajustes en caso necesario y facilitar las fuentes de información para la evaluación del desempeño del siguiente período.

La evaluación del desempeño profesional según Valdés, (2004)<sup>9</sup> “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 su activismo ideopolítico, sus capacidades y competencias pedagógicas, su disposición para la labor docente educativa, su responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad”, definición que se asume en la presente investigación.

Producto a la investigación se han identificado diferentes modelos de evaluación del desempeño profesional de los docentes, citados por Valdés, (2004)<sup>10</sup>, ellos son:

- Modelo centrado en el perfil del maestro: Consiste en evaluar el desempeño del docente teniendo en cuenta un perfil previamente determinado de lo que es un profesor ideal, en correspondencia con las percepciones de alumnos, directivos, padres, colegas.

---

<sup>9</sup> Valdés Veloz, Héctor. Propuesta de un sistema de evaluación del desempeño profesional del docente que contribuya a la realización de un proceso evaluativo más objetivo, preciso y desarrollador. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en ciencias pedagógicas. 2004.

<sup>10</sup> *Ibíd*em

- Modelo centrado en los resultados obtenidos: Se caracteriza por evaluar el desempeño del docente teniendo en cuenta la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por los alumnos.
- Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula: Tiende a evaluar la eficacia del docente a partir de identificar aquellos comportamientos del profesor que se consideren relacionados con los logros de los alumnos, fundamentalmente, con la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula. Sus limitaciones están en el alto nivel de subjetividad que encierra.
- Modelo de la práctica reflexiva: Representa una instancia de reflexión supervisada. Se trata de una evaluación para la mejora del personal académico y no de control para motivos de despidos o promoción, requiere para su aplicación la existencia de un sistema de supervisión, con personas y tiempos destinados a ello; pero puede ser adaptado para que la observación sea realizada por otras personas.

La autora, comparte el criterio del investigador cubano Valdés (2004), sobre la utilidad del modelo de la práctica reflexiva, en función de perfeccionar el desempeño del profesional evaluado, así como potenciar la participación de evaluados y evaluadores con el fin de influir de manera directa, dentro de sus vínculos esenciales, en el mejoramiento del proceso docente educativo.

Lo precitado carecería de sentido si no se establecen los momentos de preparación del proceso evaluativo, para ello se debe garantizar:

- Total conocimiento y plena comprensión del proceso general de la evaluación por parte de la comunidad educativa.
- Conformación del equipo evaluador para la recolección de información y seguimiento al plan de trabajo individual.
- Conocimiento de los instrumentos y la metodología por parte del equipo evaluador y de los evaluados.
- Organización del proceso para todo el año escolar.
- Definición y concertación de los criterios y los instrumentos necesarios para la recolección de la información, el seguimiento a los compromisos, el registro de las observaciones, diálogos, reuniones y demás actividades en torno a la evaluación de desempeño y el plan de trabajo individual.

#### **1.4. Determinación del estado actual del proceso de evaluación del desempeño de los profesores a tiempo parcial en las carreras de Ciencias Técnicas**

Uno de los principales procesos que vive el docente para perfeccionar el ejercicio de su profesión es el de evaluación. En buena medida, la calidad del desempeño profesional condiciona la calidad de los resultados de la educación y es por ello que se hace necesario conocer la situación que presenta el proceso de evaluación del desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial en las carreras de Ciencias Técnicas que pertenecen a la Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero, para lo cual se seleccionó una muestra constituida por seis Directores de Filiales Pedagógicas a los que se realizó una encuesta y 10 profesores que realizan funciones de Coordinadores de Carreras a los que se entrevistó, así como a 10 profesores a tiempo parcial en las carreras de Ciencias Técnicas que para prestar servicios en las Filiales Pedagógicas.

Para conocer la situación actual del campo de acción de la presente investigación se aplicaron los siguientes instrumentos:

- Encuesta a Directores de Filiales Pedagógicas para obtener información acerca de cómo desarrollan el proceso de evaluación de los profesores a tiempo parcial.
- Entrevista profesores que realizan funciones de Coordinadores de Carreras para conocer sus opiniones respecto a las limitaciones y fortalezas que posee el proceso de evaluación del desempeño profesional.
- Entrevista a profesores a tiempo parcial para conocer sus opiniones acerca del proceso de evaluación del desempeño del que son objeto.
- Análisis documental, posibilitó abordar las concepciones existentes del proceso de evaluación, analizar los documentos ministeriales establecidos para ello, a fin de determinar su marco teórico y legal.

A fin de exponer los resultados de los instrumentos de investigación empleados a continuación se hace referencia a los mismos.

La encuesta, (Anexo 1) fue aplicada a seis Directores de Filiales Pedagógicas, estructurada en siete preguntas, tres que permiten revelar el conocimiento que poseen sobre evaluación del desempeño y el resto dirigidas a cómo lo hacen. Este instrumento permitió obtener información sobre los siguientes aspectos:

- Conocimiento del proceso de evaluación.
- Preparación para evaluar el desempeño de los profesores a tiempo parcial.

Con relación al primer indicador se obtuvo información de las preguntas: 1, 4, 5 y 7 lo que permitió revelar los siguientes elementos:

En la primera interrogante referida a la importancia de la evaluación del desempeño de los profesores a tiempo parcial, la totalidad de ellos, seis para el 100%, consideró que sí era importante y los aspectos que exponen como regularidades son los siguientes:

- Garantiza un diseño objetivo de la estrategia de superación postgraduada de los recursos humanos.
- Permite el completamiento del expediente científico con el objetivo de que se apruebe para el cambio de categoría docente.
- Porque es la forma de tener un diagnóstico de cada profesor a tiempo parcial, lo que permitirá la intervención necesaria en su superación o preparación metodológica.
- Garantiza una mayor calidad en la dirección del proceso docente educativo.

Las respuestas a la cuarta pregunta aportaron valiosas informaciones sobre el conocimiento de la existencia de indicadores para evaluar el desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial, los resultados fueron:

- El 66.67 %, cuatro declararon que no conocían los indicadores establecidos para realizar el proceso de evaluación del desempeño de los profesores a tiempo parcial.
- El 33.33 %, dos declararon que sí conocían los indicadores establecidos para realizar el proceso de evaluación del desempeño a dichos profesores.

Es criterio de la autora que en las respuestas a esta pregunta se aprecia una contradicción al declarar dos Directores de Filiales Pedagógicas que sí conocen de indicadores establecidos, sin embargo, en las investigaciones revisadas no se encontró la declaración de la existencia de los mismos.

La quinta pregunta permitió valorar la importancia que le conceden al establecimiento y utilización de indicadores.

El 100 %, seis consideró que los indicadores son importantes.

En cuanto al por qué se obtuvo como criterio general que:



- Se pueden trazar las acciones individuales con los docentes a partir de los resultados del diagnóstico, lo que permite determinar regularidades y diseñar una estrategia colectiva de trabajo docente metodológico y de superación.
- Permiten direccionar adecuadamente el proceso evaluativo y declarar con objetividad el nivel alcanzado en el desempeño profesional del profesor a tiempo parcial en correspondencia con la evaluación otorgada.

La séptima pregunta indagaba sobre el conocimiento de alguna metodología que les indicara cómo realizar el proceso de evaluación del desempeño de los profesores a tiempo parcial, de lo cual se obtuvo el 100% de respuesta negativa y de ellos el 50%, tres reconocieron que lo que habían hecho hasta ahora era debido a la intuición o experiencia adquirida durante el proceso de dirección.

En lo relativo a la preparación que poseen los directivos para evaluar el desempeño de los profesores a tiempo parcial, se obtuvo información con las preguntas: 2, 3 y 6.

La segunda pregunta indagó sobre los parámetros que utilizan los Directores de las Filiales Pedagógicas para desarrollar la evaluación del desempeño de los profesores a tiempo parcial, destacándose los siguientes:

- Calidad y resultados del trabajo logrado en la docencia.
- Participación en actividades metodológicas.
- Dominio de los contenidos y la didáctica de la Educación Superior
- Disciplina laboral, asistencia y puntualidad.
- Cualidades y características personales.
- Participación en eventos científicos, desarrollo de investigaciones, resultados logrados y sus aplicaciones en la praxis pedagógica.
- Auto-preparación, preparación y superación que realiza, así como su materialización en el proceso docente.
- Incondicionalidad para defender la política educacional trazada por el Estado para el Sector, defensa de los valores que identifican la sociedad cubana y el sistema socialista que se construye.

Es necesario puntualizar que en varios casos los directivos manifestaron que utilizaban los mismos indicadores para evaluar a los profesores a tiempo parcial que establece para evaluar a los profesores a tiempo completo.

La tercera interrogante dirigida a investigar sobre la posibilidad que los parámetros empleados por los Directores de Filiales Pedagógicas le ofrecen para proyectar en los planes individuales, la superación y la investigación a través de los resultados de la evaluación del desempeño, permitió reconocer en el 50%, tres de los directivos como altas las posibilidades y en el 50 %, tres como medias.

La pregunta seis facilitó obtener los factores que afectan la evaluación del desempeño de los profesores a tiempo parcial a criterio de los Directores de Filiales Pedagógicas, y ellos son:

- La no existencia de un plan individual coherente y objetivo con una aproximación real a las necesidades cognitivas de los profesores a tiempo parcial.
- No se logran realizar de forma sistémica y sistemáticas acciones que compulsen la preparación de estos docentes.
- La existencia de un diagnóstico limitado que conspira contra la elaboración de una estrategia de superación realmente efectiva para resarcir las deficiencias reales existentes.
- La no existencia de un documento que oriente cómo proceder en cada caso.
- Es escaso el tiempo para el trabajo que desarrollan en la Filial Pedagógica como profesores a tiempo parcial y por lo tanto se le hace difícil asistir a las actividades metodológicas convocadas por la Universidad de Ciencias Pedagógicas.
- No se dedica el tiempo suficiente para la preparación de la docencia de esta educación.
- Son profesores que provienen de otras educaciones y tienen poco dominio de la didáctica de la Educación Superior.
- Es limitado el tiempo que se dispone para su preparación por parte de los Responsables de Disciplinas, de asignaturas y Coordinadores.

La entrevista (Anexo 2) fue aplicada a 10 profesores que realizan funciones de Coordinadores de Carreras en las Filiales Pedagógicas, a través de la misma se pudo establecer que:

El proceso de evaluación de los profesores a tiempo parcial es asumido a partir de las vivencias prácticas que posee cada directivo en dicha tarea, por lo tanto asume el matiz que su ejecutor sea capaz de darle. Es criterio de algunos encuestados que la

implicación del proceso de evaluación sólo recae en ellos y sólo dos para un 20%, manifestaron que evalúan a dichos profesores en unión al Director de la Filial Pedagógica.

La segunda pregunta de la entrevista estuvo dirigida a determinar si la autoevaluación es solicitada a los profesores a tiempo parcial como contenido que debe considerarse a la hora de emitir el certificado de evaluación del desempeño profesional final y los resultados se plasman a continuación:

- El 100% de los entrevistados, diez (10) coincidieron en que no han solicitado en ninguna de las etapas, la autoevaluación a los profesores a tiempo parcial.

Cuando se indagó sobre la causa por la cual no era solicitada la autoevaluación manifestaron que el motivo es el poco tiempo que permanecen los profesores a tiempo parcial en las Filiales Pedagógicas, que esta etapa coincide con el final del curso en que tienen muchas tareas al mismo tiempo y entre ellas hay otras prioridades, que este es un proceso meramente formal.

La entrevista (Anexo 3) fue aplicada a diez (10) profesores que laboran como profesores a tiempo parcial en carreras de la Educación Técnica y Profesional, contratados para prestar servicios en las Filiales Pedagógicas, mediante la cual se pudo conocer que:

La primera pregunta estuvo dirigida a conocer qué piensan sobre la forma en que son evaluados por los directivos que tienen esa responsabilidad, y coinciden en responder un 90%, nueve de ellos, que nunca se le ha solicitado la autoevaluación y que por lo general se construye el certificado formalmente, es decir, es un proceso que no contribuye a mejorar la calidad del desempeño profesional.

La pregunta número dos se orientó a revelar la figura que, según el criterio de los entrevistados, está más implicada en el proceso de evaluación a que son sometidos y se destacó que por lo general quien elabora y notifica la evaluación del desempeño profesional a los profesores a tiempo parcial es el profesor que tiene la función de coordinar la carrera en la que ellos prestan servicios. Con respecto a los Directores de Filiales Pedagógicas manifestaron tener poca interacción en este sentido.

La tercera pregunta estuvo dirigida al cómo le gustaría que se desarrollara el proceso de evaluación de su desempeño profesional y en la misma manifestaron:

- El proceso evaluativo debe tener un carácter participativo.
- Se debe precisar al inicio del contrato cuales son los indicadores que se tendrán en cuenta para evaluar el desempeño profesional.
- Es necesario establecer determinado período para realizar cortes en aras de no llegar al final del semestre cometiendo errores innecesarios que puedan entorpecer el proceso pedagógico y por ende la calidad de la evaluación.

El análisis documental, (Anexo 4) estuvo dirigido a la revisión de los documentos que norman la evaluación de los resultados del trabajo y se comprobó que existe una dispersión entre las disposiciones legales que regulan el proceso de contratación, la evaluación y la metodología para realizar la misma.

Por otra parte la revisión a 58 Certificados de evaluación de un total de 79, lo que significa el 73,42%, evidenció que en los expedientes laborales de los profesores a tiempo parcial que se encuentran ubicados en el Departamento de Recursos Humanos de la Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero, denotan que de un curso académico a otro, prácticamente en la generalidad de los casos, se realiza una copia de la evaluación anteriormente confeccionada, aspecto que tiende a sugerir que no se trabaja con una perspectiva de potenciar el perfeccionamiento del desempeño del profesional y con ello a lograr el mejoramiento de la dirección del proceso pedagógico en las carreras de Ciencias Técnicas.

Otro aspecto objeto de atención fue el relacionado con buscar en el Departamento de Cuadros la copia de los documentos precitados, que se suponía debían estar archivados en el expediente científico, sin embargo, no constaban los resultados de la evaluación realizada a los mismos, lo que evidencia falta de sistematicidad y seguimiento del desempeño de estos docentes para mantener o promover su desarrollo científico-investigativo y con ello su derecho a cambiar de categoría docente, entre otras aristas del perfeccionamiento profesional.

Todo lo expresado refleja que el proceso de evaluación aún precisa de un nivel superior de organización, de planificación, de ejecución y de control para que alcance su objetivo supremo en aras de lograr un mayor desarrollo en la calidad del desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial en las carreras de Ciencias Técnicas.

## **CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS PROFESORES A TIEMPO PARCIAL EN LAS CARRERAS DE CIENCIAS TÉCNICAS**

En este capítulo se ofrecen las consideraciones teóricas acerca de la metodología para favorecer la evaluación del desempeño de los profesores a tiempo parcial en las carreras de Ciencias Técnicas, la metodología para la evaluación de dicho proceso y la descripción de la pertinencia de la propuesta a partir del método Criterio de Especialistas.

### **2.1 Consideraciones teóricas acerca de la metodología para favorecer la evaluación del desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial en las carreras de Ciencias Técnicas.**

El término metodología es uno de los más recurrentes en la práctica y la teoría pedagógica, sin embargo no siempre resulta claro el alcance de dicho término, ni su connotación en el marco de la actividad científico-pedagógica.

Por otra parte en la literatura científica el concepto de metodología ha tenido múltiples definiciones que varían en dependencia del plano desde el cual se establecen. En este sentido puede ser entendida en un plano general, particular o específico en cualquiera de los cuales se vincula a la utilización del método.

Así se aprecia que en el plano más general la metodología se define como el estudio filosófico de los métodos del conocimiento y transformación de la realidad, la aplicación de los principios de la concepción del mundo al proceso del conocimiento, de la creación espiritual en general o a la práctica. En este caso el término se refiere a una disciplina filosófica relativamente autónoma y destinada al análisis de las técnicas de investigación adoptadas en una ciencia o en un conjunto de ellas.

Por otro lado la metodología vista en un plano más particular incluye el conjunto de métodos, procedimientos y técnicas que responden a una o varias ciencias en relación con sus características y su objeto de estudio. En este sentido la metodología es elaborada al interior de una o varias disciplinas y permite el uso cada vez más eficaz de las técnicas y procedimientos de que disponen a fin de conocer más y mejor al objeto de estudio.

En un plano más específico significa un sistema de métodos, procedimientos y técnicas que regulados por determinados requerimientos nos permiten ordenar mejor nuestro pensamiento y nuestro modo de actuación para obtener determinados propósitos cognoscitivos.

Desde este ángulo el término metodología se asocia a la utilización de los métodos de la ciencia como herramientas para el estudio del objeto de estudio, lo que implica que está ligado al proceso de obtención de conocimientos científicos sobre un objeto.

El término método significa literalmente “camino hacia algo” y en su sentido más general, según el diccionario filosófico (Rosental, 1973), es la manera de alcanzar un objetivo, es determinado procedimiento para ordenar la actividad y por ello es también un medio del conocimiento ya que el mismo en su esencia es la manera de reproducir, en el pensar, el objeto que se estudia. Ello explica por qué la utilización de un método está indisolublemente ligada a la teoría que describe, explica y permite la transformación de un objeto determinado.

De lo anterior se infiere que una metodología dirigida a conocer un determinado objeto deberá constituir un reflejo de su naturaleza y su esencia.

La Pedagogía, al igual que las demás ciencias, cuenta con un arsenal de métodos para conocer y explicar el fenómeno educativo. Algunos de estos métodos de investigación son compartidos por las ciencias sociales y otros son específicos de la Pedagogía.

Además de la anterior, la categoría método en la Ciencia Pedagógica, tiene una connotación diferente al designar el sistema de vías de las que se vale el educador para dirigir la educación de sus alumnos, es decir para dirigir el proceso de apropiación por parte del educando de los conocimientos, hábitos, habilidades, valores sentimientos, rasgos de la personalidad, entre otros, que constituyen la parte de la cultura elaborada por la sociedad que se selecciona como contenido de la educación, por considerarse que permite el logro de los fines y objetivos que la sociedad se plantea en determinado contexto histórico, social y político y que la escuela se responsabiliza con su alcance.

Pero como el proceso de educación involucra tanto al educador como al educando; lo que presupone que a la actividad del educador le corresponde una determinada actividad del alumno y que estas por su naturaleza y por sus propósitos no pueden ser,

ni son idénticas; entonces la categoría método en la Pedagogía incluye a la categoría método del educador, como dirección de la actividad del educando, y método del educando como vía que este utiliza para la apropiación o adquisición del contenido o como autodirección de la actividad propia.

Lo expuesto hasta aquí ha determinado que en la ciencia pedagógica el término “metodología” también haya tenido múltiples interpretaciones y definiciones tanto desde el ángulo de la actividad científica, como desde el ángulo de la actividad propiamente educativa. Así es abundante la utilización del término metodología con distintas acepciones. En un intento de presentar las más comunes recordamos la utilización del término como:

- Sinónimo de didáctica especial.
- Vía para dirigir el proceso de enseñanza de determinados conocimientos.
- Como manera de organizar determinada actividad o proceso educacional.
- Como vía para dirigir la formación de determinadas orientaciones, cualidades, componentes o rasgos de la personalidad.
- Como asignatura para enseñar a investigar.
- Como forma específica de estructurar y aplicar uno o varios métodos de una investigación.
- Como objetivo y resultado de la investigación.

En la ciencia pedagógica el término “metodología” también ha tenido múltiples interpretaciones y definiciones, dentro de las cuales podemos citar:

Álvarez de Zayas (1995)<sup>11</sup> entiende por metodología “la ciencia o parte de una ciencia que estudia la dirección de un proceso sobre la base de las leyes que rigen su comportamiento”.

---

<sup>11</sup> Álvarez de Zayas, Carlos. Metodología de la Investigación Científica. Centro de Estudios de la Educación Superior “Manuel F. Gran”. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba. 1995

De esta definición, se opina que el término metodología está relacionado con la didáctica, el método y su enseñanza. Fraga (1997)<sup>12</sup> la considera una “estructuración metodológica.”

La Rosa (2010), coincide con Fraga (1997) en que una metodología es una estructuración metodológica planificada en etapas y acciones, o de fases y pasos que sustentada en una concepción didáctica desarrolladora, propicia el desarrollo acertado de un determinado proceso, aspectos que son reconocidos y asumidos por la autora de esta investigación.

El análisis de estos usos del término permite relacionarlo esencialmente con dos líneas fundamentales del quehacer educativo:

- La actividad científico-pedagógica
- La actividad técnico-pedagógica

En cuanto a la actividad científico-pedagógica es importante destacar la existencia de diferentes concepciones acerca de la naturaleza, los propósitos y las formas de construir la teoría pedagógica por lo que cualquier análisis tendría necesariamente que enmarcarse en una corriente específica de pensamiento.

Siendo partidarios de la concepción que sostiene que el objetivo principal al hacer Pedagogía es captar la realidad educativa y expresarla en forma de conocimientos que, una vez establecidos puedan usarse no solo para explicar lo que sucede, sino también para predecir y hasta cierto punto controlar el futuro, así mismo se considera que para lograr estos propósitos la Pedagogía tiene que contar con un aparato metodológico propio que le permita captar la realidad educativa en toda su complejidad (en términos de describirla, explicarla, transformarla y pronosticarla).

Por ello, es criterio de la autora, que el desarrollo y fortalecimiento de la ciencia pedagógica depende también de su capacidad para elaborar las herramientas científico-metodológicas que le permitan obtener los conocimientos que conforman el núcleo teórico categorial y legal que refleja subjetivamente a su objeto de estudio.

Cualquier investigación pedagógica como proceso dirigido a describir, explicar y/o transformar la realidad educativa se apoya en los aspectos teóricos y operativos del

---

<sup>12</sup>Fraga Rodríguez, Rafael. Metodología de las áreas profesionales. 1997



método científico y al mismo tiempo requiere haber definido finalidades que vienen dadas por las opciones ideológicas que asume y que simultáneamente son derivadas también de los marcos teóricos referenciales procedentes de la propia ciencia pedagógica o de otras ciencias como la sociología y la psicología.

La Pedagogía no solo es teoría científica, también presupone la práctica educativa escolar la que considera la utilización de determinadas vías para lograr los propósitos educativos planteados. A estas vías se les denomina métodos.

La definición de esta categoría ha resultado ser polémica en la Pedagogía, no obstante, existe consenso en caracterizarlo como una serie de acciones y modos de conducta del profesor que sirven para provocar y dirigir la actividad de los alumnos a fin de garantizar la apropiación del contenido educativo, posibilitando de esta manera el logro de los objetivos. Por tanto, permiten materializar la conducción efectiva, planificada, y dirigida hacia un objetivo del proceso educativo y presuponen la actividad del docente y del alumno.

Existen numerosas definiciones de método pero en todas están presentes los atributos siguientes: incluye de acciones de los docentes y alumnos, se dirige al logro de los objetivos, tiene un carácter planificado, tiene un aspecto externo y uno interno.

El método, por tanto, implica una manera concreta de obtener conocimientos, aplicar el pensamiento o realizar una intervención a partir del conocimiento del objeto hacia el cual se dirige la acción. En consecuencia el método además de reflejar la esencia del objeto, permite definir el camino a seguir para transformarlo por lo que siempre es una herramienta para obtener un resultado.

La puesta en práctica del método tiene que concretarse en la práctica en un sistema de acciones que posibiliten el logro del objetivo propuesto.

Desde esta perspectiva operacional el método se concreta en una secuencia sistémica de etapas cada una de las cuales incluye acciones o procedimientos dependientes entre sí y que permiten el logro de determinados objetivos. A este sistema se le denomina metodología.

Los propósitos hacia los cuales se dirige una metodología están determinados por la naturaleza del objeto de la ciencia en cuestión.

En el caso específico de la Pedagogía, la metodología como un resultado científico puede ser usada con los siguientes propósitos:

1. Acceder al conocimiento de la educación en sus diferentes niveles de concreción como objeto de la ciencia pedagógica
2. Dirigir el proceso de apropiación por el educando de los contenidos de la educación.
3. Dirección del proceso de autoeducación del educando.
4. Orientar la realización de actividades de la práctica educativa.

La diferencia esencial entre las metodologías que se elaboran en correspondencia con estos propósitos radica en la naturaleza de los elementos que la constituyen (métodos, procedimientos, técnicas), en su capacidad de impactar a la ciencia pedagógica y en el aspecto de esta que enriquecen (la investigación pedagógica, la teoría pedagógica, o la práctica pedagógica)

A continuación se exponen las ideas que permiten diferenciar estos propósitos.

1. La metodología como herramienta para acceder al conocimiento de la educación como objeto de la ciencia pedagógica.

Resulta incuestionable que una de las tareas de la investigación científico-pedagógica está relacionada con el enriquecimiento y perfeccionamiento de las vías que permiten obtener un conocimiento cada vez más profundo y amplio sobre la educación. En este caso las metodologías se incorporan como herramientas que permiten al investigador describir y explicar los rasgos, particularidades o características de determinados objetos de la realidad educativa. Si un investigador se plantea como propósito el establecimiento de las regularidades de la dirección del proceso docente educativo en la Educación Técnica y Profesional y no existieran herramientas metodológicas o las existentes requirieran ser perfeccionadas, tendría que elaborar un sistema de métodos, técnicas o procedimientos de investigación que, organizados de una forma específica, permitan la obtención de ese conocimiento. En este caso la metodología puede ser utilizada por otros investigadores o docentes con similar propósito al que se elaboró: acceder al conocimiento del objeto.

Resulta importante señalar que, aunque no abundan, existen investigaciones dirigidas a la elaboración de metodologías cuyo propósito es el mejoramiento del instrumental

metodológico investigativo de la ciencia pedagógica toda vez que las mismas permiten el conocimiento cada vez más exacto de las características de los diferentes elementos que participan o forman parte de la educación como fenómeno pedagógico lo que posibilitará un conocimiento más amplio, exacto y profundo sobre la realidad educativa. Por ello el desarrollo de investigaciones dirigidas a obtener este tipo de metodologías constituye una tarea esencial para la ciencia pedagógica.

Pero la ciencia pedagógica no sólo tiene función descriptiva y explicativa también debe ocuparse permanentemente de la transformación y mejoramiento constante de la práctica educacional y para ello resulta necesario la construcción de las herramientas metodológicas que hacen posibles dichos cambios.

2. La metodología como vía para dirigir el proceso de apropiación por el educando de los contenidos de la educación.

La pedagogía como ciencia de la educación tiene entre sus funciones el establecimiento de las vías que permiten a la sociedad, a través del sistema educativo, transmitir a las nuevas generaciones el contenido de la educación como la parte de la cultura que resulta pertinente en correspondencia con determinados objetivos. Por ello el término método constituye uno de los núcleos teóricos básicos de su sistema categorial.

Pero la categoría método resulta muy general para proyectar un proceso que en cada nivel, edad, situación y contexto adquiere matices singulares y por lo tanto debe ser concebida más operativamente.

Atendiendo a ello se requieren que metodologías dirigidas a hacer más eficiente el proceso de dirección de la educación en correspondencia con el sistema de circunstancias y condicionantes concretas que entran en juego en el en dicho proceso.

Lo anterior presupone asumir al sistema educacional insertado en un sistema social específico (cultural, político, económico) del cual forma parte y al cual tributa, ubicado en un espacio y tiempo determinados y sostenido axiológicamente por determinados presupuestos. De tal modo resulta necesario encontrar una expresión operativa concreta al carácter universal del método pedagógico.

Consecuentemente muchas de las investigaciones pedagógicas se dirigen a la elaboración de las metodologías que posibilitan el logro de determinados objetivos educativos. Este tipo de investigación generalmente tiene un carácter transformador y se dirige a la elaboración de una vía que permita dirigir, de una manera distinta y superior, el proceso de apropiación del contenido de la educación por parte del educando.

Vista así la metodología se dirige a enriquecer la teoría pedagógica al proporcionar una vía que permite concretar la aplicación del método o enriquecerlo y consecuentemente superar los resultados de la educación.

3. La metodología como vía para la dirección del proceso de autoeducación del educando.

Para muchos educadores, políticos, filósofos y educadores la autoeducación es el objetivo supremo de la educación y ello equivale a asumir que la “buena educación” implica convertir paulatinamente a la educación como un fenómeno que viene desde fuera y que es responsabilidad del maestro en un fenómeno que asume, proyecta y es responsabilidad del propio educando. Ello implica que el educando cada vez sea menos objeto de la educación y se convierta cada vez más en sujeto de su propia educación.

Pero este proceso no se produce de manera espontánea, por el contrario es conciente y por ello a la ciencia pedagógica le corresponde, también, elaborar las vías que posibilitan este tránsito de forma paulatina, conciente y controlada; y en el que participan tanto el educador como el educando. Para ello se pueden elaborar metodologías dirigidas a ambos actores del proceso educativo.

4. La metodología como vía para orientar la realización de actividades de la práctica educativa.

Los propósitos hasta aquí explicados no agotan la riqueza de situaciones relacionadas con la utilización de vías para dirigir la actividad educacional. En la práctica escolar surgen constantemente situaciones en las que es necesario orientar metodológicamente al profesor para la organización de determinadas actividades educativas por lo que se requieren otras metodologías cuyo propósito, al menos

inicialmente, no se dirige al enriquecimiento de la teoría pedagógica, sino al mejoramiento de la práctica escolar.

El alcance de estas metodologías no trasciende, al menos en determinados momentos de su desarrollo, el plano organizativo del quehacer práctico del profesor. Del análisis realizado hasta aquí se impone exponer los rasgos que caracterizan a una metodología:

- Es un resultado relativamente estable que se obtiene en un proceso de investigación científica.
- Responde a un objetivo de la teoría y/o la práctica educativa.
- Se sustenta en un cuerpo teórico (categorial y legal) de la Filosofía, las Ciencias de la Educación, las Ciencias Pedagógicas y las ramas del conocimiento que se relacionan con el objetivo para el cual se diseña la metodología
- Es un proceso lógico conformado por “etapas”, “eslabones”, o “pasos” condicionantes y dependientes, que ordenados de manera particular y flexible permiten el logro del objetivo propuesto.
- Cada una de las etapas mencionadas incluye un sistema de procedimientos que son condicionantes y dependientes entre sí y que se ordenan lógicamente de una forma específica.
- Tiene un carácter flexible aunque responde a un ordenamiento lógico.

En cuanto a la estructura de la metodología, según Bermúdez y Rodríguez, (1996) ésta se compone de dos aparatos estructurales: el aparato teórico o cognitivo y el metodológico o instrumental.

El aparato teórico cognitivo está conformado por el cuerpo categorial que a su vez incluye las categorías y conceptos y el cuerpo legal que se compone de leyes, principios o requerimientos. Los conceptos y categorías que forman parte del aparato teórico cognitivo de la metodología son aquellos que definen aspectos esenciales del objeto de estudio.

El cuerpo legal se refiere a aquellas normas que regulan el proceso de aplicación de los métodos, procedimientos, técnicas, acciones y medios y se expresa a través de los

principios, requerimientos o exigencias que se tuvieron en cuenta para su diseño y o para su aplicación práctica.

El aparato instrumental está conformado por los métodos teóricos y empíricos, las técnicas, procedimientos y acciones que se utilizan para el logro de los objetivos para los cuales se elabora la metodología.

La interrelación entre estos componentes presupone concebir a la metodología en dos dimensiones: como proceso y como resultado

En su condición de proceso la aplicación de la metodología presupone una secuencia de etapas y cada etapa es a su vez una secuencia de acciones o procedimientos, por ello se requiere de la explicación de cómo opera la misma en la práctica, cómo se integran las etapas, los métodos, los procedimientos, medios y técnicas y como se tienen en cuenta los requerimientos en el transcurso del proceso.

Por otra parte en su condición de resultado el investigador debe ser capaz de expresar mediante algún recurso modélico la conformación de la metodología como un todo y las interrelaciones que se producen entre los elementos de su estructura.

Aunque el proceso de investigación y particularmente la elaboración de las soluciones planteadas al problema científico constituye un proceso personalizado en el que entran en juego los rasgos que distinguen al investigador como persona, los requerimientos de la actividad científica y las particularidades del objeto de investigación resulta incuestionable que para ello se requiere un cierto orden en la actuación investigativa. Por ello para la construcción de la metodología como resultado práctico se sugieren las siguientes acciones:

- Estudio de las metodologías existentes o afines que están dirigidas al logro del objetivo propuesto por el investigador.
- Análisis crítico de las metodologías existentes. Determinación de las insuficiencias, carencias y virtudes de las propuestas existentes.
- Establecimiento de los cambios necesarios para lograr los objetivos propuestos y de las cuestiones que se deben conservar.
- Diseño de la nueva metodología. Modelación de la misma (difiere de las existentes y las supera o no).

- Valoración por especialistas y ó validación práctica de la metodología elaborada. Determinación de las limitaciones o insuficiencias señaladas u observadas durante su puesta en práctica.
- Elaboración de la metodología definitiva (modelo definitivo).

A los efectos de la presente investigación la metodología sigue la estructura siguiente:

- a. Objetivo general.
- b. Fundamentación.
- c. Aparato conceptual que sustenta la metodología.
- d. Etapas y pasos que componen la metodología como proceso.
- e. Pasos que corresponden a cada etapa.
- f. Evaluación. Acciones que permiten comprobar si la metodología garantiza el logro de los objetivos propuestos.
- g. Indicaciones para su instrumentación.

## **2.2. Metodología para la evaluación del desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial en las carreras de Ciencias Técnicas. Su relación con las correspondientes dimensiones e indicadores.**

La metodología propuesta va encaminada a la transformación progresiva de la calidad del proceso de evaluación del desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial en las carreras de Ciencias Técnicas, con énfasis en la eficiencia de este proceso y sustentada en el principio de la unidad y diversidad, así como en las dimensiones e indicadores que se proponen a continuación.

El estudio del proceso de evaluación del desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial, así como el análisis de las limitaciones y potencialidades de su implementación permitieron establecer la emersión de tres dimensiones: Desempeño Académico, Científica-Investigativa y Responsabilidad Profesional.

Las dimensiones y los indicadores se sustentan en el materialismo dialéctico y en la teoría histórico cultural de Vigostki, al considerar el papel de la cultura y de la interacción social en la conformación de la personalidad y a la vez las condiciones y predisposiciones psicológicas de cada individuo para asumir, con un sello personalizado, la influencia de las condiciones externas. Se asume la evaluación desde

esta perspectiva como un proceso dinámico, en el que interactúan los sujetos implicados y se manifiestan las competencias de los mismos para solucionar tareas.

A continuación se presentan las dimensiones con una propuesta de indicadores:

Dimensiones:

1- Desempeño Académico

2- Científica-Investigativa

3- Responsabilidad Profesional

### **1- Dimensión Desempeño Académico:**

1.1 Dominio de la actualidad nacional e internacional y de la Historia con énfasis en la de Cuba

1.2 Desarrollo de sentimientos de amor a la patria y al trabajo.

1.3 Habilidades comunicativas a partir del uso correcto de la lengua materna.

1.4 Dominio teórico conceptual de la materia que imparte en el pregrado.

1.5 Conocimientos de la Educación Técnica y Profesional.

1.6 Calidad de la docencia impartida.

1.7 Utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones como soporte didáctico en el proceso pedagógico profesional.

1.8 Sustenta su práctica pedagógica en enfoques adecuados al contexto institucional en aras de buscar solución a los problemas profesionales.

1.9 Realiza un proceso continuo y permanente de desarrollo académico en los estudiantes a partir de los resultados y criterios de evaluación objetivos.

1.10 Atención a las diferencias individuales.

1.11 Sistematización de la superación y uso actualizado de la bibliografía.

1.12 Actitud ante la superación.

1.13 Resultados de los controles docentes.

1.14 Desarrollo de actividades extensionistas con los profesionales en formación.

### **2- Dimensión Científica-Investigativa**

2.1 Participación en proyectos de investigación.

2.2 Introducción de los resultados obtenidos y su utilidad para la producción y los servicios.

2.3 Participación como tutor en trabajos investigativos de los estudiantes.



- 2.4 Publicación de artículos nacionales e internacionales
- 2.5 Realización de trabajos científicos acordes a su categoría docente y científica.
- 2.6 Participación en eventos científicos como autor, co-autor y ponente.
- 2.7 Participación y resultados en cursos de postgrado, diplomados, maestrías o doctorados.
- 2.8 Participación en cursos de idioma, de problemas sociales de la ciencia y la tecnología, así como de la informatización y las comunicaciones, que los capaciten para optar por categorías docentes superiores.
- 2.9 Aplicación de las áreas de ciencia y técnica con enfoque ambiental y social en la formación de los estudiantes.

### **3- Dimensión Responsabilidad Profesional**

- 3.1 Motiva con su ejemplo, prestigio y con praxis pedagógica, contribuye a la calidad de los procesos formativos de los estudiantes coherente y acorde a los propósitos institucionales.
- 3.2 Presencia personal.
- 3.3 Utilización de formas de expresión verbal y extraverbal.
- 3.4 Cumple de manera puntual, eficaz y eficiente con sus responsabilidades, jornada laboral y horarios con una ética profesional.
- 3.5 Relaciones personales de respeto y cordialidad.
- 3.6 Muestra una actitud positiva para mejorar el quehacer pedagógico, administrativo frente al cambio.
- 3.7 Disciplina informativa.
- 3.8 Protección y custodia de medios básicos y otros asignados para su trabajo.
- 3.9 Capacidad de actuar con justeza, imparcialidad y realismo
- 3.10 Cumplimiento de la planificación docente (turnos de clases, tipo de clase, aplicación de exámenes, horarios de consulta).
- 3.11 Control y exigencia de los profesionales en formación en las actividades afines a la práctica laboral.
- 3.12 Compromiso con su labor docente.
- 3.13 Dedicación demostrada en el trabajo educativo y transformador del sujeto.
- 3.14 Exigencia de la disciplina y control del grupo.

3.15 Fomento en los estudiantes de la autoevaluación y responsabilidad por su aprendizaje.

Los **criterios** que se tendrán en cuenta para la evaluación del desempeño de los profesores a tiempo parcial son los siguientes:

En la **Dimensión Desempeño Académico** para alcanzar la calificación de:

**E:** debe ser excelente en el 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 1.8, 1.9, 1.10, 1.11, 1.12, 1.13 y puede tener bien en el indicador 1.14

**B:** debe ser obligado el bien en el 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 1.8, 1.9, 1.10, 1.11, 1.12, 1.13 y pueden tener regular en el indicador 1.14

**R:** debe ser obligado el regular en los indicadores 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 1.8, 1.9, 1.10, 1.11, 1.12, 1.13 y puede tener mal en el indicador 1.14

**M:** debe ser obligado el mal en los indicadores 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 1.8, 1.9, 1.10, 1.11, 1.12, 1.13

En la **Dimensión Científica-Investigativa**

**E:** debe ser excelente en el 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7, 2.8, 2.9 y puede tener bien en el indicador 2.1

**B:** debe ser obligado el bien en el 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7, 2.8, 2.9 y puede regular en el indicador 2.1

**R:** debe ser obligado el regular en los indicadores 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7, 2.8, 2.9 y puede tener mal en el indicador 2.1

**M:** debe ser obligado el mal en los indicadores 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7, 2.8 y 2.9

En la **Dimensión Responsabilidad Profesional**

**E:** debe ser excelente en el 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7, 3.8, 3.10, 3.11, 3.12, 3.13, 3.14, 3.15 y puede tener bien en el indicador 3.9.

**B:** debe ser obligado el bien en el 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7, 3.8, 3.10, 3.11, 3.12, 3.13, 3.14, 3.15 y puede tener regular en el indicador 3.9.

**R:** debe ser obligado el regular en los indicadores 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7, 3.8, 3.10, 3.11, 3.12, 3.13, 3.14, 3.15 y puede tener mal en el indicador 3.9

**M:** debe ser obligado el mal en los indicadores 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7, 3.8, 3.10, 3.11, 3.12, 3.13, 3.14 y 3.15.

Se precisa que para otorgarle un criterio final a cada dimensión es imprescindible que el 90% de los indicadores estén evaluados con el mismo criterio, es decir, para que una dimensión cierre con una evaluación final de excelente debe tener el 90% de sus indicadores con este criterio, así mismo sucederá para otorgar la categoría de bien, regular o mal.

El **resultado general** de la evaluación del desempeño del profesor a tiempo parcial estará determinada por:

**E:** cuando las tres dimensiones estén evaluadas de excelente

**B:** cuando 2 de las dimensiones estén evaluadas de B y una de E, o cuando dos de ellas sean E y una B, o cuando todas sean B, o cuando la dimensión 1 y 3 sean B y la dimensión 2 sea R.

**R:** cuando 2 dimensiones estén evaluadas de R y la otra de B o E, o cuando las tres dimensiones estén evaluadas de R.

**M:** cuando cualquiera de las dimensiones sea Mal.

Para dar consecuente cumplimiento a la propuesta se ha concebido una metodología que parte de la consideración de las particularidades del proceso de evaluación del desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial en las carreras de Ciencias Técnicas y tiene como **objetivo:**

Contribuir a la preparación de los directivos para desarrollar con la objetividad requerida el proceso de evaluación del desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial en las carreras de Ciencias Técnicas.

La metodología está sustentada sobre la base de la convicción de que la evaluación del desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial en las carreras de Ciencias Técnicas es susceptible a la transformación necesaria para lograr que la misma se convierta en una herramienta que contribuya a perfeccionar la labor de dichos profesores y alcanzar mayores niveles de eficiencia en la Educación Superior.

Se sostienen como **indicaciones** fundamentales, las siguientes:

Cada evaluador deberá:

1. Organizar el proceso de evaluación por semestre, y se establece el cronograma según la fecha de la Resolución Ministerial que rige los calendarios escolares en la

Educación Superior Pedagógica (verbigracia: última semana de enero y última semana de junio).

2. Con el inicio del curso escolar se debe dar a conocer al profesor a tiempo parcial la metodología a seguir en el proceso de evaluación de su desempeño. Se debe confeccionar el plan de trabajo individual.
3. Confeccionar los proyectos de certificados de evaluación de cada profesor a tiempo parcial teniendo en cuenta los criterios y opiniones recibidas de los diferentes factores (PCC, UJC, FEU).
4. Reunión con el Consejo de Dirección y con los factores para analizar y aprobar los proyectos de certificados de evaluación.
5. Entrevista con cada evaluado y en presencia de los factores dar a conocer el contenido del certificado de la evaluación, que firman el evaluador y el evaluado.
6. Correspondencia entre los resultados de la evaluación con el desempeño profesional demostrado, en relación con la categoría docente, título académico y grado científico que ostenta.
7. Conservar archivados los certificados de evaluación en el expediente laboral y científico del profesor a tiempo parcial.

Sobre la base de las dimensiones e indicadores precitados se proponen las siguientes **etapas de la metodología**:

- 1- Etapa de identificación de la preparación teórico metodológica del proceso de evaluación del desempeño profesional.
- 2- Etapa de adiestramiento profesional para evaluar el desempeño de los profesores a tiempo parcial.
- 3- Etapa de ejecución de la evaluación del desempeño profesional del profesor a tiempo parcial.
- 4- Etapa de evaluación del proceso de implementación.

Cada una de las etapas comprende pasos, los cuales constituyen las vías para lograr la evaluación del desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial en las carreras de la Educación Técnico Profesional.

**Etapa 1:** Identificación de la preparación teórico metodológica del proceso de evaluación del desempeño profesional.

El objetivo de esta etapa es la determinación de las potencialidades y limitaciones que poseen los profesores a tiempo parcial en las carreras de Ciencias Técnicas, así como de los directivos responsabilizados con su evaluación.

Para ello se destacan los pasos siguientes:

**Paso 1:** Determinar los conocimientos que se poseen para evaluar objetivamente. (Anexos 5 y 6)

En primer lugar se debe establecer el nivel de conocimiento que poseen los directivos responsabilizados con la evaluación del desempeño de los profesores a tiempo parcial, como punto de partida para diseñar las acciones pertinentes a fin de prepararlos para dirigir y desarrollar el proceso evaluativo en congruencia con las necesidades individuales.

Lo anterior presupone la declaración de las dificultades específicas que presentan los directivos en el momento de evaluar a los profesores a tiempo parcial y el análisis con los mismos de la esencia de las insuficiencias, sus causas, necesidad de resolverlas, así como las vías más convenientes de solución.

Por otra parte se precisa de las opiniones y vivencias de los evaluados como elemento necesario para transformar los procesos de evaluación que se llevan a cabo en las instituciones que forman a los profesionales de la pedagogía en las carreras de Ciencias Técnicas.

Aspectos a tener en cuenta para evaluar el estado de preparación inicial de los directivos en el proceso de evaluación de los profesores a tiempo parcial

- Parámetros que se utilizan en la evaluación del desempeño de los profesores a tiempo parcial. Posibilidades que brindan estos parámetros para la proyección de acciones de continuidad en los planes de trabajo individuales.
- Indicadores para evaluar el desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial.
- Factores que entorpecen el desarrollo del proceso evaluativo del desempeño de los profesores a tiempo parcial.
- Conocimiento de la existencia de metodologías para la evaluación del proceso de desempeño.

**Paso 2:** Discusión con los directivos (evaluador) y profesores a tiempo parcial (evaluados) de los resultados del diagnóstico.

Lograr la implicación consciente de los directivos y profesores a tiempo parcial para asumir sus respectivas responsabilidades profesionales en lo relativo a evaluador y evaluado a partir de los resultados del diagnóstico.

**Paso 3:** Obtener la aprobación de los directivos para implicarse conscientemente en el cambio que debe producirse en el desarrollo del proceso y resultado de la evaluación.

Es imprescindible obtener la aprobación de evaluadores y evaluados sobre la base de una implicación consciente que es lo que garantiza la calidad del proceso pedagógico en las instituciones que forman a los profesionales de la pedagogía en las carreras de Ciencias Técnicas, lo que se logra a través del diálogo abierto y franco.

**Etapas 2:** Adiestramiento profesional para evaluar el desempeño de los profesores a tiempo parcial.

El objetivo de esta etapa es potenciar la preparación teórica y metodológica de los directivos para evaluar el desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial en las carreras de Ciencias Técnicas.

Para ello se destacan los pasos siguientes:

**Paso 1:** Valoración teórica de la categoría evaluación y de su proceso de implementación en el contexto pedagógico universitario.

Se llevan a cabo acciones de preparación a los directivos y docentes lo que resulta una condición necesaria para lograr el nivel deseado, que facilite la realización eficiente de su gestión en la dirección del proceso de evaluación del desempeño de los docentes, esta permitirá entre otros aspectos entrenar a los participantes, para elevar su competencia en la dirección de este proceso, dotándose además de todo un arsenal de conocimientos que le permitan desarrollar un proceso de evaluación del desempeño de forma precisa y objetiva.

Establecer las premisas teóricas que constituyen la base en que se sustenta la metodología a seguir para evaluar con objetividad al profesor a tiempo parcial en correspondencia con su desempeño en la dirección del proceso pedagógico en las carreras de Ciencias Técnicas.

Para ello se debe saber:

- ¿Qué se comprende por evaluación?
- ¿Qué normas se establecen para evaluar?
- ¿Qué se evalúa?
- ¿Quién evalúa?
- ¿Cómo se evalúa?
- ¿Cuándo se evalúa?
- ¿Por qué se evalúa?

**Paso 2:** Análisis del proceso de evaluación del curso anterior y las posibles vías para perfeccionarlo.

Se debe partir del análisis de los resultados del trabajo plasmados en los certificados de evaluación de cursos anteriores, así como de la declaración de las regularidades expuestas en los mismos, como elemento esencial para perfeccionar el proceso de evaluación y el certificado donde se plasma la misma.

**Paso 3:** Elaboración del cronograma de trabajo para desarrollar el proceso de evaluación del desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial. (Anexo 7)

A partir del cronograma y del diagnóstico de los profesores a tiempo parcial se propone delimitar la sistematicidad de control a la docencia y otros procesos universitarios, para la correspondiente ayuda metodológica y el perfeccionamiento teórico metodológico del profesional a tiempo parcial, así como asegurar la recogida de datos de forma sistemática que contribuyan a la recopilación de elementos valorativos para el desarrollo y concreción efectiva de la evaluación del desempeño.

**Paso 4:** Determinación de los elementos que se precisan para confeccionar los planes de trabajo individuales.

Para confeccionar los planes de trabajo individuales se escogerán, del Convenio Colectivo de Trabajo, las cláusulas que estén relacionadas con la labor del Departamento o la Filial Pedagógica, según corresponda la concertación del contrato del profesor a tiempo parcial, se adecuarán aquellas que debe cumplir en su plan de trabajo individual, las que constituirán su objetivo a lograr durante el semestre, teniendo en cuenta la dimensión Desempeño Académico, Científica-Investigativa y Responsabilidad Profesional, en función de su:

- Especialidad

- Categoría docente
- Título científico
- Título académico
- Años de experiencia en la educación
- Años de experiencia en la educación superior
- Recomendaciones de la evaluación profesoral del año anterior
- Asignatura(s) que debe impartir
- Actividades metodológicas a desarrollar (en correspondencia con la categoría académica y científica)
- Actividades docentes, de superación y científicas-investigativas

**Etapla 3:** Ejecución de la evaluación del desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial.

El objetivo de esta etapa es implementar las acciones que permitan preparar a los directivos para desarrollar el proceso de evaluación de los profesores a tiempo parcial que dirigen el proceso pedagógico en las carreras de Ciencias Técnicas, con la calidad requerida y en correspondencia con el resultado de su desempeño profesional.

Para ello se destacan los pasos siguientes:

**Paso 1:** Análisis y aprobación del plan de trabajo individual.

La confección del plan de trabajo individual se realizará a partir de las particularidades de cada profesor a tiempo parcial y de las necesidades de la entidad para su contratación motivadas por su especialidad.

En este momento se precisará con el profesor a tiempo parcial los criterios que se van a tener en cuenta para evaluar su desempeño, para ello se llevará un control sistemático, el cual establecerá el registro de desempeño (recoge los resultados que obtiene, forma en que lo alcanza y se compara con lo planificado en el plan de trabajo individual).

Este paso culmina con la aprobación de ambas partes del plan de trabajo individual y para ello deberá cerrar con nombres y apellidos, firmas y cargos de evaluado y evaluador.

**Paso 2:** Concreción en los planes metodológicos de las actividades que deben ser desarrolladas por los profesores a tiempo parcial.



Durante el semestre se propone establecer al menos dos visitas de control a cada profesor a tiempo parcial, lo que permitirá la actualización del diagnóstico y el control de la marcha del proceso evaluativo. La planificación de las visitas a clases y de las actividades metodológicas, estarán registradas en el plan de trabajo individual, las cuales permitirán distinguir lo que el docente realmente hace y lo que debía hacer.

**Paso 3:** Análisis preliminar y reflexivo del desempeño profesional del profesor a tiempo parcial.

Se sugiere establecer un momento dentro del semestre para la reflexión educativa entre directivos y profesores a tiempo parcial de manera que se proyecten acciones con el fin de desarrollar modos de actuación acorde con la profesión, estableciéndose para ello niveles de ayuda tanto individuales como colectivos, lo que promueve intercambio de ideas y puntos de vistas, según las particularidades de los sujetos implicados.

Dicha reflexión tiene que lograr que tanto evaluado como evaluador se expresen con respeto, y se deje claro los señalamientos que deben erradicarse para lograr el consenso en cuanto a los resultados de su desempeño y hacer juicios de análisis constructivos de modificación de conductas negativas. Cuando se introduce la adecuación de los cortes evaluativos en períodos cortos facilitará en menor tiempo rectificar y enmendar las limitaciones del desempeño de cada docente.

El evaluado debe mantener una actitud receptiva a las sugerencias y experiencias enriquecedoras lo cual lo pondrá en mejores condiciones para iniciar los cambios que requiere para lograr su óptimo desempeño.

Se recomienda dejar la memoria escrita de dicho análisis donde todos los que tienen responsabilidad en el proceso de evaluación deberán firmar su conformidad.

**Paso 4:** Recopilación de información sobre el desempeño de los profesores a tiempo parcial, así como la solicitud de la autoevaluación a los mismos.

La sistematicidad en la recopilación de datos que enriquezcan con elementos fidedignos las bases que rigen el proceso de evaluación será uno de los pilares fundamentales, para lo cual se tendrá en cuenta la opinión de los educandos, la FEU, la UJC, el PCC y el colectivo pedagógico. Se sugieren los siguientes elementos que se deben tener en cuenta para emitir los criterios:

- 1.- Asistencia y puntualidad al trabajo en general y a sus clases en particular.

- 2.- Disciplina informativa y calidad de la misma (planificación de clases, solicitud de notas, parte de asistencia de los estudiantes, así como de otras actividades desarrolladas por el profesor a tiempo parcial).
- 3.- Cumplimiento del Código de Ética Pedagógica y el Reglamento Disciplinario Interno.
- 4.- Interacción con los educandos, colectivo pedagógico y directivos.
- 5.- Resultados de las comprobaciones de conocimientos, trabajos de control parcial y pruebas finales realizadas a sus alumnos por directivos, visitantes y el propio sistema de evaluación que establece el calendario escolar.
- 6.- Resultados de los controles a clases y actividades metodológicas desarrolladas en el período que se evalúa.

La autoevaluación sitúa al propio profesor a tiempo parcial en su principal evaluador, el mismo deberá reflejar el proceso de desarrollo profesional a partir de la narración de las diferentes actividades desarrolladas y debe profundizar en el contraste entre la historia vivida, críticamente asumida y la transformación de la acción futura.

El profesor a tiempo parcial deberá realizar un análisis profundo del estado de cumplimiento de cada uno de los objetivos e indicadores, así como de tareas específicas desarrolladas previstas en el Convenio Colectivo de Trabajo y asumidas en su plan de trabajo individual, lo cual formalizará en documento escrito en el que deje constancia de su firma y fecha de elaboración.

**Paso 5:** Llenado y análisis del proyecto de certificado de evaluación del desempeño profesional del profesor a tiempo parcial (Anexo8).

Se considera necesario que en la confección del certificado de evaluación se refleje lo que el docente hace en realidad, se recomienda evitar minimizar o maximizar las valoraciones. Por otra parte no es recomendable a la hora de emitir el certificado utilizar el “debe”, siempre que existan elementos que lo justifiquen y que el evaluado comprenda que es parte de su labor se utiliza el “tiene”.

En el certificado deben quedar plasmadas claramente las insuficiencias y potencialidades del profesor a tiempo parcial en su desempeño profesional, así como las necesidades de superación.

Es necesario determinar las áreas en que debe mejorar el trabajo el profesor a tiempo parcial, es decir, hacia donde debe encaminar sus esfuerzos en la próxima etapa.

Además se debe dejar constancia de los resultados obtenidos citando ejemplos específicos y declarándolos deficientes o sobresalientes. Se deben dejar plasmadas las acciones específicas que se desarrollarán para llevar a mejorar el desempeño del docente.

En el resumen de la evaluación debe quedar señalada la categoría alcanzada y se escuchará el criterio del evaluado, dando la oportunidad de reflejar su conformidad en el certificado de evaluación, para lo que dejarán constancia escrita con su firma tanto el evaluado como el evaluador.

**Paso 6:** Proceso de apelación de la evaluación otorgada.

Este paso constituirá el derecho del evaluado a discrepar ante la inconformidad con los resultados otorgados en la evaluación del desempeño por su jefe inmediato, para lo cual puede manifestar su discrepancia emitiendo por escrito los elementos no asumidos en dicho documento, en un término de 10 días hábiles y entregar al Decano para su solución.

**Etapas 4:** Evaluación del proceso de implementación.

El objetivo de esta etapa es determinar la contribución de la metodología en la preparación de los directivos para evaluar el desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial que dirigen el proceso pedagógico en las carreras de Ciencias Técnicas. Los pasos que se deben considerar para garantizar la consecución del propósito apuntado son:

**Paso 1:** Evaluación de la preparación de los directivos.

Se precisa determinar el conocimiento alcanzado por los directivos sobre:

- Evaluación
- Evaluación del desempeño
- Metodología para evaluar el desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial.

**Paso 2:** Evaluación del proceso evaluativo del desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial.

El cumplimiento del paso que le precede conllevará a la toma de decisiones oportuna para corregir las deficiencias que se presenten durante el desarrollo del proceso de evaluación, donde se valorarán, analizarán y tratarán de resolverse las principales

desviaciones, tendencias y conflictos presentados, así como dará la oportunidad de emitir criterios, que sirvan de base para encausar la proyección de trabajo del nuevo semestre.

### **Paso 3: Retroalimentación y reorientación de las etapas de la metodología**

En este paso se integran las valoraciones y los elementos informativos de las etapas del proceso, para reflexionar en los posibles factores que pueden estar incidiendo negativamente y así tomar decisiones que permitan transformar de forma adecuada el proyecto evaluativo utilizado. Ello exige triangular las informaciones de diversas fuentes obtenidas por distintos métodos y técnicas.

Las etapas de la metodología propuesta deben ser observadas con sus correspondientes pasos, en el orden que se conciben, porque en ello se contiene la secuencia de la metodología que da cuenta de la preparación que deben adquirir los directivos para evaluar el desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial, la cual considera adecuadamente las particularidades de los sujetos implicados con los que se interactúa y las complejidades de los procesos de evaluación.

El hecho de apelar al diagnóstico como punto de partida permite proyectar las influencias sobre bases confiables para dirigir el proceso de preparación, en el sentido deseado, así como resaltar las potencialidades de los sujetos implicados permite salvar la distancia entre el nivel de partida y el final aspirado.

### **2.3. Valoración de la pertinencia de la metodología**

El proceso de valoración de la metodología para la evaluación del desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial en las carreras de Ciencias Técnicas, se llevó a cabo a través de la Consulta a Especialistas.

Los especialistas fueron seleccionados previamente por sus cualidades como profesionales de reconocida experiencia y como personas a partir de sus atributos éticos, su independencia de juicio, nivel autocrítico, así como el grado académico y categoría científica.

Los posibles 12 especialistas fueron elegidos de diferentes Universidades, de ellos: 10 de la Universidad de Ciencias Pedagógicas de Holguín José de la Luz y Caballero y dos de la Universidad de Oriente Centro de Estudios de Educación Superior Manuel F. Gran en Santiago de Cuba.

1 Decano de la facultad de Ciencias Técnicas de la UCP que es Auxiliar y Doctor  
 1 Vice-Decano de la Facultad de Ciencias Técnicas de la UCP que es Auxiliar y Doctor  
 2 Directores de Filiales Pedagógicas: que son Asistentes y Doctores  
 4 Sub- Directores de Filiales Pedagógicas que son Auxiliares y Master.  
 2 Profesores de experiencia que realizan funciones de Coordinadores de Carreras en la Filiales Pedagógicas pertenecientes a la Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero: que son Asistentes y Doctores.  
 2 Profesores de la Universidad de Oriente que son Asistentes y Doctores.

Se utilizó una escala literal como sigue: MA: Muy Adecuado, BA: Bastante Adecuado, A: Adecuado, PA: Poco Adecuado, NA: No Adecuado, en todos los aspectos a evaluar.

Por medio de una encuesta se solicitó a los especialistas que emitieran sus criterios en relación con la objetividad de la propuesta, importancia de la metodología a partir de la correspondencia con las características del trabajo y las exigencias que se requiere realice este profesional; su estructura, consideraciones sobre las etapas y fases propuestas; la pertinencia de la propuesta y el cumplimiento con las normas de este tipo de investigación

Se recibieron las doce (12) respuestas para un 100 % que después de procesadas arrojaron lo siguientes resultados:

#### RESULTADOS DE LA CONSULTA A LOS ESPECIALISTAS

| ASPECTOS  | MA   | %    | BA  | %    | A | % | PA | % | NA | % |
|---|------|------|-----|------|---|---|----|---|----|---|
| Objetividad de la propuesta                               | 12   | 100  | -   | -    | - | - | -  | - | -  | - |
| Estructura de la propuesta                                | 9    | 75,0 | 3   | 25,0 | - | - | -  | - | -  | - |
| Pertinencia de la propuesta                               | 8    | 66,6 | 4   | 33,3 | - | - | -  | - | -  | - |
| Viabilidad de la propuesta                                | 9    | 75,0 | 3   | 25,0 | - | - | -  | - | -  | - |
| Claridad de la redacción                                  | 10   | 83,3 | 2   | 16,6 | - | - | -  | - | -  | - |
| Uso del lenguaje científico                               | 10   | 83,3 | 2   | 16,6 | - | - | -  | - | -  | - |
| Sintaxis y ortografía                                     | 11   | 91,6 | 1   | 8,3  | - | - | -  | - | -  | - |
| Normas para la presentación de trabajos científicos       | 12   | 100  | -   | -    | - | - | -  | - | -  | - |
| Coherencia y lógica de la exposición escrita de las ideas | 11   | 91,6 | 1   | 8,3  | - | - | -  | - | -  | - |
| TOTAL EN %  | 10,2 | 85,2 | 1,8 | 14,8 |   |   |    |   |    |   |

Todos los especialistas consideran Muy Adecuado (MA) la objetividad de la propuesta alegando que es muy importante la investigación dirigida a perfeccionar el proceso de evaluación del desempeño de los profesores a tiempo parcial. Algunos de los criterios expuestos fueron: La necesidad de evaluar objetivamente a los profesores y contar con una metodología para guiar el proceso es muy importante pues ciertamente, éste se ha desarrollado intuitivamente a partir del conocimiento de lo que se les evalúa a los profesores a tiempo completo y de lo que se piensa debe medírseles.

El 75%, nueve especialistas consultados consideran muy adecuada la estructura propuesta para la metodología.

El 25%, tres especialistas evaluaron como bastante adecuada la estructura propuesta en la metodología, así como sus dimensiones e indicadores, se recogieron los siguientes criterios:

La Decana de la Facultad de Ciencias Técnicas opinó que debía concretar más los indicadores en correspondencia con la dimensión en que fueron incluidos, propuso que los indicadores siguientes: Compromiso con su labor docente, dedicación demostrada en el trabajo educativo y transformador del sujeto, exigencia de la disciplina y control del grupo y el fomento en los estudiantes de la autoevaluación y responsabilidad por su aprendizaje, debían integrarse a la dimensión responsabilidad profesional. De igual forma refiere que el indicador: Aplicación de las áreas de ciencia y técnica con enfoque ambiental y social en la formación de los estudiantes debía de trasladarse para la dimensión científica-investigativa.

Por parte de dos especialistas ( Director y Subdirector de la Filial Pedagógica de Antilla): “Consideran que se debía incorporar dentro de la dimensión desempeño académico, el indicador: Desarrollo de actividades extensionistas con los profesionales en formación”, pues independientemente a que en cada Filial Pedagógica existe un profesor que coordina las actividades de extensión universitaria, a los profesores a tiempo parcial se les exige que trabajen con los estudiantes para el desarrollo de los matutinos, participación en eventos martianos y otras actividades de este carácter dentro de los grupos que atienden.

El Director de la Filial Pedagógica de Antilla sugirió además se valorara la incorporación dentro de la dimensión responsabilidad profesional, del indicador: Control y exigencia de los profesionales en formación en las actividades afines a la práctica laboral.

Las precitadas valoraciones fueron consideradas por la autora y sus tutores como factibles de modificación, las que fueron resueltas durante el proceso de consulta de la pertinencia de la propuesta.

Respecto a las precisiones que se ofrecen en cada etapa y fases para implementar la propuesta, el 100 % de la muestra las considera suficiente.

El 66.6 % de los especialistas considera Muy Adecuado la pertinencia de la propuesta ya que existe una total correspondencia entre la metodología que se propone y las necesidades concretas de evaluar a este profesional como un docente universitario.

Acerca de la viabilidad de la propuesta, los especialistas consideran que el impacto de la aplicación de la misma en el proceso de evaluación del desempeño de los profesores a tiempo parcial será Muy Adecuado (75%) y Bastante Adecuado (25%) según los criterios siguientes:

Con relación a la claridad de la redacción, el uso del lenguaje científico, sintaxis y ortografía y normas para la presentación de trabajos científicos el 100% coincide en muy adecuado o bastante adecuado, planteando que existe coherencia y lógica de la exposición escrita de las ideas, reflexionando que el análisis realizado a partir de la consulta bibliográfica es amplio.

A modo de conclusión se precisa que, la categoría que indica Muy Adecuado, señalando que se está de acuerdo totalmente con esos aspectos de la propuesta, recibió un total en porcentaje 85,2% o sea 10,2 como promedio. La categoría siguiente, Bastante Adecuado recibió 14.8%, lo que sumada la anterior cubre el cien por ciento (100 %) de las respuestas solicitadas, las otras categorías no recibieron ningún tipo de respuesta y siendo entonces las dadas, las más indicadoras de factibilidad, pertinencia y todos los otros aspectos, significa que positivamente se acepta la metodología propuesta.

## Conclusiones

- La evaluación del desempeño profesional del profesor a tiempo parcial en las carreras de Ciencias Técnicas, presenta insuficiencias de orden teórico y metodológico, las cuales limitan la eficiencia de este proceso.
- La metodología que se propone favorece la evaluación del desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial en las carreras de Ciencias Técnicas, la misma se sustenta en los referentes teóricos asociados a dicho proceso y ofrece dimensiones e indicadores, así como indicaciones que contribuirán a la preparación de los directivos para la puesta en práctica de la misma.
- La metodología diseñada a partir de los elementos de un proceso de dirección incluye acciones de planificación, organización, regulación, control y evaluación, lo que garantiza el desarrollo sistémico del proceso de evaluación.
- La pertinencia de la metodología propuesta se corroboró a partir de los resultados obtenidos con la aplicación del método Criterio de Especialistas.



## **Recomendaciones**

Se considera, en relación con los resultados de la investigación, recomendar que:

1. Profundizar en los aspectos asociados al desempeño profesional de los profesores a tiempo parciales y los instrumentos para diagnosticarlos.
2. Valorar la posibilidad de extender la implementación de la metodología para evaluar el desempeño profesional de los profesores a tiempo parciales en las carreras de Ciencias Técnicas a otras Facultades, de manera que propicie un perfeccionamiento en dicho proceso en la institución.

## Bibliografía

1. ABREU REGUEIRO, ROBERTO LUCAS. Un modelo de la Pedagogía de la Educación Técnica y Profesional en Cuba. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. 2004
2. ALVAREZ REYES, MARÍA ALICIA [et.al] Proyecto de Perfeccionamiento de los procesos de formación y superación de los directivos educacionales de la Provincia Holguín. Holguín, 2003.
3. ALVAREZ DE ZAYAS, CARLOS. Metodología de la Investigación Científica. Centro de Estudios de la Educación Superior "Manuel F. Gran". Universidad de Oriente. Santiago de Cuba. 1995
4. ÁLVAREZ DE ZAYAS, RITA M. Hacia un currículo integral y contextualizado. Ed. Universitaria. Honduras. 1997
5. AÑORGA MORALES, JULIA. La Educación Avanzada. Una teoría para el mejoramiento profesional y humano. En Boletín Educación Avanzada, CENESEDA. La Habana. Año 1, No. 1. 1995
8. BERMÚDEZ, ROGELIO Y MARISELA RODRÍGUEZ R. (1996) Metodología de la Enseñanza y el Aprendizaje. Editorial Pueblo y Educación. La Habana
9. CASTELLS GIL, BUENAVENTURA LÁZARO. La evaluación integral de la Gestión de Recursos Humanos Académicos en los Institutos Superiores Pedagógicos. Tesis en opción al grado científico de Doctor en ciencias de la educación. Holguín, 2008.
11. CASTRO PIMIENTA, ORESTES y ALVAREZ ROCHE, ZENaida. Material Básico. La Evaluación en la Educación Técnica y Profesional. 2002
12. COLECTIVO DE AUTORES. Evaluar Para mejorar. Colombia 2003 Tomado de [www.mieducacion.gov/1621/articles-81039\\_archivo\\_pdf.pdf](http://www.mieducacion.gov/1621/articles-81039_archivo_pdf.pdf). 2/5/2011
13. COLECTIVO DE AUTORES (2007), Grupo Pedagogía del ICCP. Principales categorías de la Pedagogía como ciencia.
14. CRONBACH, LEE J. Course improvement through evaluation. Teachers Collage record 64, may, 99 672-86, en De la Garza Vizcaya, Eduardo L. La evaluación educativa. Revista Mexicana de Investigación Educativa, octubre-

diciembre, año/ vol. IX, número 023. COMIE. Distrito Federal, México, 2004– soporte digital-.

15. COMISIÓN NACIONAL SEP-SNTE DE CARRERA MAGISTERIAL. Normas y procedimientos para evaluar el factor desempeño profesional – soporte magnético- México, 2000.
16. CUBA, COMITÉ ESTATAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Resolución 25/89, Reglamento para la organización del salario de los profesores universitarios y dirigentes no docentes vinculados todos a la Educación Superior, así como para la evaluación de los resultados del trabajo de dichos profesores. Ciudad de la Habana, 1989.
17. CUBA, MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Resolución Ministerial No. 435/89. Metodología para evaluar los resultados del trabajo del personal técnico de la docencia. Ciudad de la Habana. 1989.
18. CUBA, MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Resolución Ministerial No. 673/74. Ciudad de la Habana. 1974.
19. CUBA, COMITÉ ESTATAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Resolución No. 503. Reglamento para la organización del salario y la contratación de los trabajadores docentes de la Educación Superior. Ciudad de la Habana. 1980
20. CUBA, COMITÉ ESTATAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Resolución No. 2588. Reglamento para la organización del salario de los trabajadores docentes y dirigentes no docentes vinculados a la Educación Superior. Ciudad de la Habana. 1983.
21. CUBA, MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Resolución 14/05, sobre la organización salarial del sistema de Educación Superior. Ciudad de la Habana, 2005.
22. CUBA, COMITÉ ESTATAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Resolución 24/89, Reglamento para la organización de los trabajadores técnicos de la docencia y de dirección administrativa, vinculados al Sistema Nacional de Educación, así como para la evaluación de los resultados del trabajo de dicho personal docente. Ciudad de la Habana, 1989.
23. CUBA, COMITÉ ESTATAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Resolución

Ministerial 7/99, Modificaciones al Reglamento para la organización del salario de los trabajadores técnicos de la docencia y de dirección administrativa vinculados al Sistema Nacional de Educación, Ciudad de la Habana, 1999.

24. CUBA, MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Resolución 18/2005. Ciudad de la Habana, 2005.
25. CUBA, MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Resolución 198/2006, sobre organización salarial del sistema de la Educación Superior. Ciudad de la Habana, 2006.
26. CUBA, MINISTERIO DE EDUCACIÓN SUPERIOR. Instrucción 1/05. Sobre los lineamientos para la evaluación anual de los resultados del trabajo de los profesores universitarios en el sistema de Educación Superior. Ciudad de la Habana, 2005.
27. CUBA, MINISTERIO DE EDUCACIÓN SUPERIOR. Instrucción 2/05. Sobre el tratamiento salarial de los profesores universitarios que obtengan una categoría docente. Ciudad de la Habana, 2005.
28. CUBA. MINISTERIO DE EDUCACIÓN SUPERIOR. Resolución Ministerial 210/2007. Reglamento para el Trabajo Docente y Metodológico en la Educación Superior. Ciudad de la Habana. 2007
29. CUBA. MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Resolución Ministerial 166/2010. Metodología para la evaluación de los resultados del trabajo del personal técnico de la Docencia.
30. CUBA. MINISTERIO DE EDUCACIÓN. CIRCULAR NO. 04/2010. Criterios esenciales para evaluar cada uno de los indicadores en las Universidades de Ciencias Pedagógicas en las visitas de inspección integral. 2010
31. CUBA. MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Resolución Ministerial No. 124/2010. Calendarios escolares Curso 2010-2011 Educación Superior Pedagógica.
32. CUBA, MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Resolución 99/2009.
33. CUBA, MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Carta Circular 01/2000. Ciudad de la Habana 2000.
34. CUBA, MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Precisiones sobre la evaluación

- sistemática. Curso escolar 2010-2011.
35. CHIAVENATO, IDALBERTO. Administración de Recursos Humanos. México. Editorial Altos. 1990.
  36. DUQUE Y STIGGINS. Más allá de la competencia mínima: evaluación para el desarrollo profesional. Manual para la evaluación del profesorado. España: La Muralla, S.A. 1996
  37. DWAYER, CAROL (1997). Evaluación de los maestros. Evaluación y Reforma educativa. Opiniones de política, PREAL
  38. FRAGA RODRIGUEZ, Rafael. Metodología de las áreas profesionales. 1997
  39. GORGAS ÁLVAREZ, ÚRSULA. Propuesta de indicadores para el control y la evaluación de la actividad científico educacional del territorio. Tesis en opción al título académico de Master en Ciencias pedagógicas especialidad Investigación. Holguín, 1999.
  40. LA ROSA PADRÓN, ROSA ISABEL. La educación ambiental de los estudiantes de Técnico Medio en la especialidad de Construcción Civil. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Holguín, 2009.
  41. LEÓN BRIZUELA, YULIET. Modelo de superación interdisciplinaria de profesores a tiempo parcial de la Sede Universitaria de Bayamo. Tomado de [www.monografias.com/trabajos67/superación-interdisciplinaria-profesores-tiempo-parcial.shtml](http://www.monografias.com/trabajos67/superación-interdisciplinaria-profesores-tiempo-parcial.shtml). 16/9/2010.
  42. LÓPEZ MEDINA, FRANCISCO LUIS. La Evaluación del Componente Laboral- Investigativo en la Formación Inicial de los Profesionales de la Educación. Tesis en opción al grado científico de Doctor. Holguín. 2004
  43. LORES HASTY, BELQUIS EUGENIA. La evaluación del desempeño profesional de los docentes de los círculos infantiles. Tesis en opción al título académico de Master en Ciencias de la Educación. Holguín, 2010.
  44. MACHADO BOTE, LIDIA BEATRIZ. Modelo para el Perfeccionamiento del Desempeño Profesional del Profesor General Integral de la Educación Técnica y Profesional. Tesis en opción al grado científico de doctor. La Habana. 2008.

45. MORAGUEZ IGLESIAS, ARABEL. Propuesta de indicadores para evaluar la eficiencia externa de las escuelas politécnicas industriales en la provincia de Holguín. Tesis en opción al título académico de Master en Planeamiento, administración y supervisión de sistemas educativos. Holguín, 2001.
46. OTERO GÓNGORA, YURIMA. La evaluación del desempeño profesional de los Jefes de Departamento de la Secundaria Básica. Tesis en Opción al Título Académico de Master en Planeamiento, Administración y Supervisión de Sistemas Educativos. Holguín. 2003.
47. POZO MORENO, ILIANA. Indicadores para la evaluación del desempeño del Coordinador de Adultos de las Estructuras Municipales. Tesis en Opción al Título Académico de Master en Ciencias de la Educación. Holguín, 2009.
48. RAMIREZ RAMIREZ, YOSVANY. Metodología para la evaluación integral del desempeño del profesor general integral de la Educación Técnica y Profesional. Tesis en opción al título académico de Master en Ciencias de la Educación. 2008
49. RIGÑACK RIGÑACK, AMELIA EVIS. La evaluación del desempeño en el docente, un reto para los directivos. Tesis en opción al título académico de master en Ciencias de la Educación. Holguín, 2009.
50. RIZO MORENO, HÉCTOR. La evaluación del docente universitario. Revista Iberoamericana de Educación 1999
51. ROCA SERRANO, ARMANDO ROMÁN. El desempeño pedagógico profesional. Modelo para su mejoramiento en la Educación Técnica y Profesional. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Holguín. 2001.
52. RODRÍGUEZ ANGULO, RODRIGO. Indicadores para la evaluación del desempeño del profesor. [www.monografias.com/trabajos55docentes-universitarios/docentes](http://www.monografias.com/trabajos55docentes-universitarios/docentes). 16/9/2010
53. ROSENTHAL, M., P. IUDIN. Diccionario Filosófico. Editora Política. La Habana.
54. SCRIVEN, MICHAEL. The methodology of evaluation, en Tyler, Ralph.W, Gane. M. Y Scriven. Perspective of curriculum evaluation. AERA Monograph Series

- un Curriculum núm. 1. Chicago: Rand McNally. 1967
55. STABLE CHACÓN, SILVIA [et.al]. El profesor universitario a tiempo parcial y su auto-evaluación. [www.monografias.com](http://www.monografias.com). 20/10/11
56. STUFFLEBEAM, DANIEL L. Evaluación Sistemática. Guía Teórica y Práctica.-- Barcelona: Ediciones Paydov, 1997.
57. VALDÉS VELOZ, HÉCTOR. 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 presentada en opción al grado científico de Doctor en ciencias pedagógicas. 2004

## ANEXO 1

### ENCUESTA APLICADA A DIRECTORES DE LAS FILIALES PEDAGÓGICAS

Compañero, se está llevando a cabo una investigación relacionada con la evaluación del desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial y se necesita su colaboración, el objetivo es constatar cómo se realiza actualmente el proceso de evaluación de estos docentes, teniendo en consideración que usted es la persona que los evalúa.

Años de experiencia en cargos de dirección\_\_\_\_\_

Años de experiencia como Director de la Filial Pedagógica\_\_\_\_\_

1. ¿Considera importante la evaluación del desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial de su Sede?                      Sí\_\_\_\_\_                      NO\_\_\_\_\_

¿Porqué?\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

2. ¿Cuáles son los aspectos que usted utiliza actualmente para evaluar a los docentes precitados?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3. Los parámetros empleados, le ofrecen posibilidades para proyectar en los planes individuales, la superación y la investigación de estos docentes a través de los resultados de la evaluación del desempeño? Marque con una x donde considere:

----- altas

----- medias

----- pocas

----- ninguna

4. ¿Tiene conocimiento de la existencia de indicadores para evaluar el desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial?

Sí-----                      no-----

\_\_\_\_\_



5. Considera importante la existencia de los indicadores. Por qué.

---

---

---

6. Mencione tres de los factores, que según su criterio afecten la evaluación del desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial.

---

---

---

7. ¿Conoce alguna metodología que le indique cómo realizar el proceso de evaluación del desempeño de los profesores a tiempo parcial?

---

---

---

**ANEXO 2**  
**ENTREVISTA A PROFESORES**

**Objetivo:** Conocer el estado actual sobre el desarrollo y calidad del proceso de evaluación del desempeño de los profesores a tiempo parcial.

Compañero(a): se está desarrollando una investigación sobre el proceso de evaluación del desempeño de los profesores a tiempo parcial, hemos pensado en usted como una persona que por su experiencia puede aportar elementos esenciales acerca de la calidad de este proceso, si está usted dispuesto a colaborar en esta investigación, le solicitamos nos dé sus criterios acerca de los siguientes aspectos.

1. ¿Tiene conocimientos sobre los documentos que norman el proceso de evaluación del desempeño de los profesores a tiempo parcial?

---

---

---

2. ¿Cómo valora usted su nivel de preparación para el desarrollo del proceso de evaluación del desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial?

---

---

---

3. ¿Cuáles son las insuficiencias que usted aprecia en el desarrollo de este proceso?

---

---

---

### ANEXO 3

#### ENTREVISTA A PROFESORES A TIEMPO PARCIAL

**Objetivo:** Conocer el estado actual sobre el desarrollo y calidad del proceso de evaluación del desempeño de los profesores a tiempo parcial.

Compañero(a): se está desarrollando una investigación sobre el proceso de evaluación del desempeño de los profesores a tiempo parcial, hemos pensado en usted como una persona que por su experiencia puede aportar elementos esenciales acerca de la calidad de este proceso, si está usted dispuesto a colaborar en esta investigación, le solicitamos nos dé sus criterios acerca de los siguientes aspectos.

1. ¿Qué opina Ud. sobre la forma en que es evaluado como contrato a tiempo parcial?

---

---

---

2. ¿Qué directivo de la Filial Pedagógica, considera Ud. que está más implicado en el proceso de evaluación del desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial?

---

---

---

3. ¿Cómo le gustaría que se desarrollara el proceso de evaluación del desempeño profesional?

---

---

---

## ANEXO 4

### GUÍA PARA EL ANÁLISIS DOCUMENTAL

Documentos a revisar:

1. Resolución 503/80 del CETSS
2. Resolución 2588/83 del CETSS
3. Resolución 25/89 del CETSS
4. Resolución 14/05 del MTSS
5. Instrucción 1/05 del MES
6. Instrucción 2/05 del MES
7. Resolución 198/06 del MTSS
8. Resolución 99/09 del MTSS
9. Certificados de los resultados de la evaluación docente archivados en sus expedientes laborales y científicos.

Objetivos:

- para los documentos relacionados con los No. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8

Determinar los presupuestos teóricos relacionados con la contratación del profesor a tiempo parcial y el proceso de evaluación establecido para este profesional.

- para el documento No. 9

Determinar las tendencias más generales que se evidencian en los Certificados de las evaluaciones de los profesores a tiempo parcial.

Valorar la coincidencia entre los indicadores utilizados para redactar la evaluación y los resultados otorgados a las conclusiones de la evaluación del desempeño de los docentes.

## ANEXO 5

### **CUESTIONARIO APLICADO A LOS DIRECTIVOS EN LA ETAPA DE IDENTIFICACIÓN DE LA PREPARACIÓN TEÓRICO METODOLÓGICA DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL.**

Compañero(a): Con el objetivo de valorar la preparación para el desarrollo de la evaluación del desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial, solicitamos su colaboración, teniendo en consideración que usted es la persona que los evalúa.

1. ¿Cuáles son los objetivos, elementos o indicadores que Ud. tienen en cuenta para realizar la evaluación del desempeño de los profesores a tiempo parcial?

---

---

2. ¿Considera que las evaluaciones realizadas a los profesores a tiempo parcial contemplan todos los elementos que deben medírseles como docentes de la Educación Superior?

---

---

3. ¿En su área de trabajo se lleva a cabo el mencionado proceso con estilo participativo cuando se evalúa a los profesores a tiempo parcial?

---

---

4. Las evaluaciones que Ud. ha realizado a dichos profesores, ¿le ha permitido planificarles acciones dirigidas al mejoramiento de su desempeño laboral?

---

---

5. ¿Cuál es su consideración sobre los documentos metodológicos para enfrentar la evaluación del desempeño profesional de los profesores a tiempo parcial?

---

---

## ANEXO 6

### **CUESTIONARIO APLICADO A PROFESORES A TIEMPO PARCIAL EN LA ETAPA IDENTIFICACIÓN DE LA PREPARACIÓN TEÓRICO METODOLÓGICA DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL.**

Compañero(a): Con el objetivo de conocer el estado actual sobre el desarrollo y calidad del proceso de evaluación del desempeño de los profesores a tiempo parcial, hemos pensado en usted como una persona que por su experiencia puede aportar elementos esenciales acerca de la calidad de este proceso, por lo que solicitamos su colaboración en relación a los siguientes aspectos.

1. ¿Conoce Ud. los objetivos o indicadores que le deben evaluar en el desempeño profesional como profesor a tiempo parcial?

---

---

2. ¿Se considera Ud. preparado para realizar la autoevaluación del desempeño profesional como profesor a tiempo parcial?

---

---

3. ¿Los resultados de la evaluación del desempeño que ha obtenido se corresponden con su valoración del trabajo realizado?

---

---

4. ¿Le han explicado cuál es la metodología para la evaluación del desempeño profesional con la que se realiza este proceso en la Institución Universitaria?

---

---

5. ¿Qué insuficiencias Ud. aprecia en el proceso de evaluación del desempeño profesional?

---

---

## ANEXO 7

### CRONOGRAMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS PROFESORES A TIEMPO PARCIAL CURSO: 2010-2011

| N° | TAREAS   | FECHA  | DIRIGE  | EJECUTA  |
|----|--|--|---|--|
| 1  | Concertación del contrato de trabajo por tiempo determinado semestral.   | 31 de agosto de 2010                         | Rector  | Jefes de Departamento de Recursos Humanos  |
| 2  | Confección del plan de trabajo individual.   | 31 de agosto de hasta el día 2 de septiembre | Decanos   | Jefes de Departamentos y Directores de Filiales  |
| 3  | Análisis y aprobación del plan de trabajo individual con los profesores a tiempo parcial.  | 3 de septiembre                              | Decanos   | Jefes de Departamentos, Directores de Filiales y profesores a tiempo parcial               |
| 4  | Implementación de visitas y desarrollo de actividades sistemáticas del plan metodológico   | 6 de septiembre hasta el 15 de enero de 2011 | Decanos   | Jefes de Departamentos y Directores de Filiales y profesores que fungen como coordinadores |
| 5  | Análisis preliminar y reflexivo del desempeño profesional  | 1 al 5 de noviembre de 2010                  | Jefes de Departamentos y Directores de Filiales | profesores que fungen como coordinadores de la carrera                                     |
| 6  | Entrega de los proyectos de certificados de evaluación del desempeño del profesor a tiempo parcial, así como del modelo del informe estadístico resumen y del cronograma de despacho de cada área con los Departamentos de Cuadros y Recursos Humanos. | 10 de enero de 2011                          | Jefe Dpto. Recursos Humanos                     | Profesor que funge como especialista de capacitación y superación                          |

|    |   |                              |   |   |
|----|---|------------------------------|---|---|
| 7  | Recogida de la información necesaria para la evaluación con: alumnos, FEU, jefes de asignaturas de disciplinas, colectivos pedagógicos, directores de Filiales, organizaciones políticas (PCC, UJC), así como la solicitud de la autoevaluación del profesor a tiempo parcial | 17 al 21 de enero del 2011   | Decanos   | Jefes de Dptos, Directores de Filiales, profesores que fungen como coordinadores de la carrera y factores |
| 8  | Llenado de los proyectos de certificado de evaluación del desempeño de los profesores a tiempo parcial  | 24 al 27 de enero            | Decanos   | Jefes de Departamentos y Directores de Filiales y profesores que fungen como coordinadores                |
| 9  | Proceso de análisis de la evaluación del desempeño con los profesores a tiempo parcial para su discusión y aprobación   | 28 y 29 de enero             | Jefes de Departamentos y Directores de Filiales       | Jefes de Departamentos, Directores de Filiales y Profesores a tiempo parcial                              |
| 10 | Despacho de los proyectos de certificado de evaluación del desempeño de los profesores a tiempo parcial.  | 31 de enero al 2 de febrero  | Dpto. de Cuadros y Recursos Humanos                   | Jefes de Departamentos y Directores de Filiales   |
| 11 | Proceso de apelación de la evaluación otorgada  | 31 de enero al 11 de febrero | Rector  | Comisión designada por la Administración  |
| 12 | Análisis de los resultados de la evaluación del desempeño profesional con organizaciones políticas y de masas, así como con los Miembros del C/D de las Facultades, Filiales y de la UCP.   | 4 de febrero                 | Rector, Decanos, Directores de Filiales               | Jefes de Departamentos, profesores que fungen como coordinadores y factores                               |
| 13 | Archivar evaluaciones en expedientes laborales  | 7 al 12 de febrero           | Jefe de Departamento de Cuadros y de Recursos Humanos | Especialista de Cuadros y Profesor que funge como especialista de capacitación y superación               |



## **OBSERVACIÓN:**

El presente cronograma de evaluación es un ejemplo del primer semestre, se debe aclarar que en el caso de los profesores a tiempo parcial, un semestre equivale al período que comprende el contrato, por lo tanto para el segundo semestre el procedimiento se inicia partiendo de la concertación del contrato, halla o no trabajado en el primer semestre.

Por lo tanto en un curso escolar, donde se necesite la contratación de un profesor a tiempo parcial sólo se prescinde de sus servicios si en el primer semestre su evaluación no es satisfactoria.

En este cronograma solo falta determinar el orden de despacho, el cual queda establecido en el plan de trabajo de la Universidad de Ciencias Pedagógicas.

**ANEXO 8**

|  |                        |              |
|--|------------------------|--------------|
| <b>MINISTERIO DE EDUCACIÓN<br/>CERTIFICADO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL<br/>PROFESOR A TIEMPO PARCIAL</b> |                        | Hoja No. 1   |
| Centro:  |                        |              |
| Departamento:  | Especialidad:          |              |
| Apellidos y Nombres:   |                        |              |
| Categoría docente:   | Periodo que se evalúa: |              |
| Título académico o Grado científico:   | Desde: _____           | Hasta: _____ |
| Años de experiencia en la Educación:   |                        |              |
| Años de experiencia en la Educación Superior:  |                        |              |
| <b>TEXTO DEL CERTIFICADO</b><br>A partir de aquí utilizar las hojas necesarias   |                        |              |
|  |                        |              |

**RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PROFESOR  
A TIEMPOPARCIAL**

| DIMENSIÓN DESEMPEÑO ACADÉMICO |   | Resultados |   |   |   |
|-------------------------------|---|------------|---|---|---|
| No.                           | INDICADORES DE LA EVALUACIÓN  | E          | B | R | M |
| 1.1                           | Dominio de la actualidad nacional e internacional y de la Historia con énfasis en la de Cuba  |            |   |   |   |
| 1.2                           | Desarrollo de sentimientos de amor a la patria y al trabajo   |            |   |   |   |
| 1.3                           | Habilidades comunicativas a partir del uso correcto de la lengua materna  |            |   |   |   |
| 1.4                           | Dominio teórico conceptual de la materia que imparte en Pregrado  |            |   |   |   |
| 1.5                           | Conocimientos de la Educación Técnica y Profesional   |            |   |   |   |
| 1.6                           | Calidad de la docencia impartida  |            |   |   |   |
| 1.7                           | Utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones como soporte didáctico en el proceso pedagógico profesional.                  |            |   |   |   |
| 1.8                           | Sustenta su práctica pedagógica en enfoques adecuados al contexto institucional en aras de buscar solución a los problemas profesionales.           |            |   |   |   |
| 1.9                           | Realiza un proceso continuo y permanente de desarrollo académico en los estudiantes, a partir de los resultados y criterios de evaluación objetivos |            |   |   |   |
| 1.10                          | Atención a las diferencias individuales   |            |   |   |   |
| 1.11                          | Sistematización de la superación y uso actualizado de la bibliografía   |            |   |   |   |
| 1.12                          | Actitud ante la superación  |            |   |   |   |
| 1.13                          | Resultados de los controles docentes  |            |   |   |   |
| 1.14                          | Desarrollo de actividades extensionistas con los profesionales en formación   |            |   |   |   |

| RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PROFESOR<br>A TIEMPO PARCIAL |   |            |   |   |   |
|---|---|------------|---|---|---|
| DIMENSIÓN CIENTÍFICA-INVESTIGATIVA  |   | Resultados |   |   |   |
| No.   | INDICADORES DE LA EVALUACIÓN  | E          | B | R | M |
| 2.1   | Participación en proyectos de investigación   |            |   |   |   |
| 2.2   | Introducción de los resultados obtenidos y su utilidad para la producción y los servicios.  |            |   |   |   |
| 2.3   | Participación como tutor en trabajos investigativos de los estudiantes  |            |   |   |   |
| 2.4   | Publicación de artículos nacionales e internacionales   |            |   |   |   |
| 2.5   | Realización de trabajos científicos acordes a su categoría docente y científica   |            |   |   |   |
| 2.6   | Participación en eventos científicos como autor, co-autor y ponente   |            |   |   |   |
| 2.7   | Participación y resultados en cursos de postgrado, diplomados, maestrías o doctorados   |            |   |   |   |
| 2.8   | Participación en cursos de idioma, de problemas sociales de la ciencia y la tecnología, así como de la informatización y las comunicaciones, que los capaciten para optar por categorías docentes superiores. |            |   |   |   |
| 2.9   | Aplicación de las áreas de Ciencia y técnica con enfoque ambiental y social en la formación de los estudiantes  |            |   |   |   |
| INDICADORES DE LA EVALUACIÓN  |   | Resultados |   |   |   |
| No  | DIMENSIÓN RESPONSABILIDAD PROFESIONAL   | E          | B | R | M |
| 3.1   | Motiva con su ejemplo, prestigio y con praxis pedagógica, contribuye a la calidad de los procesos formativos de los estudiantes, coherente y acorde a los propósitos institucionales                          |            |   |   |   |
| 3.2   | Presencia personal  |            |   |   |   |
| 3.3   | Utilización de formas de expresión verbal y extraverbal   |            |   |   |   |
| 3.4   | Cumple de manera puntual, eficaz y eficiente con sus responsabilidades, jornada laboral y horarios, con una ética profesional.  |            |   |   |   |
| 3.5   | Relaciones personales de respeto y cordialidad  |            |   |   |   |
| 3.6   | Muestra una actitud positiva para mejorar el quehacer pedagógico, administrativo frente al cambio   |            |   |   |   |
| 3.7   | Disciplina informativa  |            |   |   |   |

|              | INDICADORES DE LA EVALUACIÓN  | Resultados |   |   |   |
|--------------|---|------------|---|---|---|
|              | DIMENSIÓN RESPONSABILIDAD PROFESIONAL   | E          | B | R | M |
| 3.8          | Protección y custodia de medios básicos y otros asignados para su trabajo   |            |   |   |   |
| 3.9          | Capacidad de actuar con justeza, imparcialidad y realismo   |            |   |   |   |
| 3.10         | Cumplimiento de la planificación docente(turnos de clases, tipo de clase, aplicación de exámenes, horarios de consulta) |            |   |   |   |
| 3.11         | Control y exigencia de los profesionales en formación en las actividades afines a la práctica laboral.                  |            |   |   |   |
| 3.12         | Compromiso con su labor docente   |            |   |   |   |
| 3.13         | Dedicación demostrada en el trabajo educativo y transformador del sujeto  |            |   |   |   |
| 3.14         | Exigencia de la disciplina y control del grupo  |            |   |   |   |
| 3.15         | Fomento en los estudiantes de la autoevaluación y responsabilidad por su aprendizaje                                    |            |   |   |   |
| CONCLUSIONES |   |            |   |   |   |

|   |   |       |       |
|---|---|-------|-------|
| <b>RESULTADO GENERAL DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PROFESOR A TIEMPO PARCIAL</b>   | <b>RECOMENDACIONES DERIVADAS DE LA EVALUACIÓN</b>   |       |       |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Excelente</li> <li>- Bien</li> <li>- Regular</li> <li>- Mal</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pasar al nivel inmediato superior</li> <li>- Mantener en el nivel salarial actual.</li> <li>- Pasar al nivel salarial superior inmediato inferior.</li> <li>- Analizar para proceder a la ratificación o devaluación de la categoría docente.</li> <li>- Dar por terminada la relación laboral</li> <li>- Mantener la condición de recién graduado</li> <li>- Pasar al primer nivel salarial de instructor.</li> <li>- Dar por terminado el contrato o convenio (para adjuntos)</li> </ul> |       |       |
| <b>MOTIVO DE NO EVALUACION</b>  |   |       |       |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- En misión Internacionalista</li> <li>- Enfermedad.</li> <li>- Licencia</li> <li>- Superación</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Asistencia Técnica en el extranjero.</li> <li>- Colaboración con organismos estatales.</li> <li>- Otros.</li> </ul>  |       |       |
| <b>EVALUADOR</b>  |   |       |       |
| Nombre y Apellidos  | Cargo   | Fecha | Firma |
|   |   |       |       |
| <b>OPINIÓN DEL EVALUADO</b>   |   |       |       |
| <p> <input type="checkbox"/> Conforme<br/> <input type="checkbox"/> Discrepa y apela<br/> <input type="checkbox"/> Discrepa y no apela </p> <p style="text-align: center;"> _____<br/> Firma del evaluado </p> <p style="text-align: right;"> _____<br/> Fecha de Notificación </p> |   |       |       |