

**Universidad Pedagógica Nacional
Francisco Morazán**



**Facultad de Humanidades
Departamento de Ciencias de la Educación**

**Curso:
METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA
SECCIÓN “G” Y TALLER DE ESTADÍSTICA APLICADA A LA
INVESTIGACIÓN**

**Catedrático:
Dr. Russbel Hernández**

Informe de Investigación

**Tema:
IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
DOCENTE PARA LOS DOCENTES DE LA UPNFM SISTEMA
PRESENCIAL SEDE TEGUCIGALPA**

Presentado por:

Lilia Rosario Mejía Zúniga	0319-1983-00316
María de los Ángeles Villatoro Fiallos	1804-1988-01501
Xiomara Alejandra Martínez Reyes	0801-1993-04958

TEGUCIGALPA M.D.C. NOVIEMBRE DEL 2015

Tabla de contenido

I.	Resumen.....	pág. 2
II.	Introducción.....	pág. 3
III.	Capítulo I: Planteamiento del Problema.....	pág. 4-6
	1. Tema de Investigación	
	2. Situación Problemática	
	3. Pregunta Problema de Investigación	
	4. Objetivos de Investigación	
	a) Generales	
	b) Específicos	
	5. Justificación	
IV.	Capítulo II: Marco Teórico.....	pág. 7-28
V.	Capítulo III: Marco Metodológico.....	pág. 29-31
	1. Hipótesis	
	2. Matriz de Variables e Indicadores	
	3. Diseño de Investigación	
	4. Tipo de Estudio	
	5. Población y Muestra	
	a) Población	
	b) Tamaño de la Muestra	
	c) Selección de la Muestra	
	6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información	
	7. Plan de Análisis de Datos	
VI.	Capítulo IV: Resultados o Hallazgos.....	pág. 32-56
VII.	Conclusiones y Recomendaciones.....	pág. 57-58
VIII.	Bibliografía consultada.....	pág. 59
IX.	Anexos.....	pág. 60

RESUMEN

Pregunta Problema de Investigación:

¿Cuál es la percepción de los docentes de la UPNFM ante los resultados de la evaluación de desempeño docente realizada por los estudiantes?

Objetivos de Investigación

General

- Conocer la percepción de los docentes sobre los resultados de la evaluación de desempeño docente realizada por los estudiantes de la UPNFM de la sede de Tegucigalpa modalidad presencial del año 2015.

Específicos

- Descubrir el nivel de importancia de la evaluación de desempeño docente en los catedráticos.
- Conocer el procedimiento que toma la universidad después de la evaluación de desempeño docente realizada por los estudiantes.
- Identificar las actitudes, acciones y principales cambios que tienen los docentes al recibir los resultados de la evaluación de desempeño docente.

Metodología Utilizada:

Los resultados de la investigación realizada se obtuvieron mediante la aplicación de una encuesta, que es un instrumento de recolección de datos, los datos recolectados se analizaron mediante el software estadístico SPSS y se analizaron con el fin de responder a la pregunta de investigación.

Tipo de Investigación

La investigación presente es de tipo no experimental y es de tipo transversal ya que la recolección de datos solo se realizará únicamente una vez en el tiempo y espacio. El Tipo de Investigación es Descriptivo, ya que los objetivos de esta misma solo hacen énfasis en caracterizar ciertas variables y la manifestación de estas mismas.

Población y muestra:

La población tomada de los catedráticos de la UPNFM sede Tegucigalpa, modalidad presencial para el tercer periodo académico de 2015 fue de 287. La muestra fue calculada mediante el programa Launch STATS™ 2.0. El tamaño de la muestra fue de 164, con un margen de error del 5% y un nivel de confiabilidad del 95%.

Principales Hallazgos:

- Un 55.7% de los docentes encuestados considera que las respuestas vertidas por los estudiantes son hechas sin objetividad, mientras que un 24.2% de los docentes realmente no sabe si los estudiantes contestan con objetividad o sin objetividad.
- Se puede apreciar que un 61.7% de los docentes encuestados acepta los resultados obtenidos de la evaluación de desempeño docente. Sin embargo, existe un 25.5% de los docentes que no cree en los resultados y un 10.7% que los ve con indiferencia.
- Un 64.4% de los docentes encuestados opina que la evaluación de desempeño docente puede mejorar en cuanto a las competencias que mide.
- Se observó que un 51% de los docentes encuestados busca realizar cambios en sus planeaciones pedagógicas futuras cuando le es posible y un 43.6% lo hace siempre. Un 61.1% de los docentes encuestados realiza siempre un balance con las experiencias obtenidas después de cada periodo académico, y un 69.1% reflexiona en dichas experiencias obtenidas.

INTRODUCCIÓN

El presente informe presenta la investigación realizada en la Universidad Pedagógica Nacional “Francisco Morazán” en el III Período del Año 2015, tomando como unidad de análisis a los docentes de la misma, con el propósito de recolectar más información acerca de la percepción que tienen los docentes mismos ante dicha evaluación de desempeño docente realizada por los estudiantes.

La evaluación de desempeño docente es un requisito por parte de la Universidad hacia los estudiantes, ya que de no ser así, los estudiantes no podrán inscribirse o matricularse el siguiente periodo académico. Por ende, el interés y objetivo de la siguiente investigación es descubrir y encontrar mayor información sobre dicho instrumento de evaluación, así como la opinión de los mismos docentes ante la evaluación de desempeño docente.

Esta investigación se puede denominar una investigación no experimental pues su propósito no es manipular ningún grupo o fenómeno para lograr algún cambio, más bien, pretende recolectar y analizar información sobre el instrumento de evaluación de desempeño docente en un momento específico, por lo cual también es una investigación transversal y a la vez descriptiva.

La investigación fue realizada en base a distintas investigaciones previas tanto de la región de Latinoamérica así como algunos países europeos, y más importante aún, con información provista por la UPNFM. En este caso la siguiente investigación se enfoca en descubrir y obtener las opiniones de los docentes ante el proceso, la aplicación y los resultados obtenidos mediante la evaluación de desempeño docente realizada por los estudiantes.

En el capítulo uno se da a conocer la información previa a la investigación como ser el tema de investigación, la situación problemática, la pregunta problema en la cual se enfoca la investigación, los objetivos que se pretenden alcanzar, así como la justificación de la presente investigación.

El capítulo dos tiene la finalidad de mostrar el contenido teórico que apoya la siguiente investigación. Consta de citas de artículos e investigaciones previas sobre la evaluación de desempeño docente, opiniones de algunos docentes ante dicho instrumento de evaluación y una descripción de cómo es dicho proceso en distintos centros educativos así como en la UPNFM y las acciones posteriores que se toman basándose en los resultados de dicha evaluación.

En el capítulo tres, se detalla lo que es la hipótesis formulada, la matriz de variables, el diseño y tipo de investigación que se utilizó así como el proceso de selección de muestra, tamaño de la muestra, y las técnicas e instrumentos de recolección de información que se utilizó en esta investigación y el plan de análisis.

En el capítulo cuatro, se describen los resultados y hallazgos de la investigación realizada en la UPNFM, Sistema Presencial Tegucigalpa III Periodo 2015 mediante una encuesta aplicada a una muestra de los Docentes de dicha universidad. En el capítulo cinco, se encuentra lo que son las conclusiones y recomendaciones de la investigación. Para finalizar, en el capítulo seis se encuentra lo que son los anexos a la investigación realizada.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el siguiente capítulo se da a conocer la información previa a la investigación como ser el tema que tratara dicha investigación, la situación problemática que genero el deseo de realizar dicha investigación, la pregunta problema en la cual se enfoca la investigación, los objetivos que se pretenden alcanzar, así como la justificación de la presente investigación.

Tema:

IMPORTANCIA DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO DOCENTE PARA LOS DOCENTES DE LA UPNFM SISTEMA PRESENCIAL SEDE TEGUCIGALPA

1. Situación Problemática

Según el trabajo presentado a la Conferencia Regional “El Desempeño de los Maestros en América Latina y el Caribe: Nuevas Prioridades”, “en el último decenio del siglo pasado los sistemas educativos de la región priorizaron los esfuerzos encaminados al mejoramiento de la calidad de la educación y en ese empeño se identificó al “desempeño profesional del maestro” como muy influyente”... y se dijo que “entre las múltiples acciones que pueden realizarse para el mejoramiento de la calidad de la educación, la evaluación del docente juega un papel de primer orden, pues permite caracterizar su desempeño y por lo tanto orientar las acciones encaminadas a propiciar su desarrollo futuro y constituye una vía fundamental para su atención y estimulación.” (Schulmeyer, julio 2002).

Según la Revista RELIEVE, en su artículo “Evaluación Docente vs. Evaluación de la Calidad”, se mencionó que “todos los procedimientos y estrategias de recogida de información que ofrece la metodología evaluativa son aceptables, Mateo et al. (1996) coinciden en que los más utilizados e idóneos son los cuestionarios, entrevistas, observación e informes de autoevaluación. Tejedor (1996) reconoce que el criterio de referencia de los alumnos no debe de ser el único, pero es el más utilizado. Al existir numerosas aportaciones sobre cuáles son los agentes de evaluación del profesor, al igual que García y Congosto (2000), consideramos como principales agentes a los alumnos, colegas y al propio profesor. Las evaluaciones por los alumnos son las que más frecuentemente se han utilizado y siguen utilizándose en evaluación universitaria. Desde la perspectiva del aprendizaje del alumno es como mejor se valora la docencia recibida. El alumno distingue con facilidad una buena o mala actuación docente de un profesor.” (Muñoz, Ríos de Deus , & Abalde Paz, 2002)

“Wikberg (1990), Tejedor (1996), García y Congosto (2000) afirman que algunos docentes, se resisten a ser evaluados por estos agentes, argumentando que la influencia subjetiva de las decisiones de los alumnos influye negativamente en los resultados de las evaluaciones. Aunque es aconsejable el uso combinado de evaluación por otras fuentes (autoevaluación, compañeros) y otras técnicas (observación, análisis de materiales...), la verdad es que seguimos utilizando los cuestionarios. En ellos, se pide a los alumnos que valoren al profesor en aquellos rasgos que se consideran relevantes para la enseñanza y desempeño de la actividad docente.” (Muñoz, Ríos de Deus , & Abalde Paz, 2002)

Sin embargo, “los estudios actuales no se centran en analizar cuáles son esos rasgos, competencias, destrezas... que debe tener el profesorado sino que, la función docente es una

de las dimensiones en las que debe ser evaluado. En este sentido Mateo, Escudero, de Miguel, Ginés y Rodríguez (1996), agrupan los contenidos evaluables de la función docente en tres grandes áreas: docencia, profesionalidad y servicios a la comunidad.” (Muñoz, Ríos de Deus , & Abalde Paz, 2002).

Según un estudio comparado entre 50 países de América y Europa “una de las actuales preocupaciones de los sistemas educativos de América y Europa es la de desarrollar sistemas de carrera docente y de evaluación del desempeño docente que contribuyan al desarrollo profesional de los maestros y profesores y, con ello, a la mejora de la calidad de la enseñanza.” (Torrecilla, González de Alba, & Rizo Moreno, 2007)

“La evaluación docente no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para, a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización.” (Schulmeyer, julio 2002)

2. Pregunta Problema de Investigación

¿Cuál es la percepción de los docentes de la UPNFM ante los resultados de la evaluación de desempeño docente realizada por los estudiantes?

3. Objetivos de Investigación

Generales

- 1) Conocer la percepción de los docentes sobre los resultados de la evaluación de desempeño docente realizada por los estudiantes de la UPNFM de la sede de Tegucigalpa modalidad presencial del año 2015.

Específicos

- 1) Descubrir el nivel de importancia de la evaluación de desempeño docente en los catedráticos.
- 2) Conocer el procedimiento que toma la universidad después de la evaluación de desempeño docente realizada por los estudiantes.
- 3) Identificar las actitudes, acciones y principales cambios que tienen los docentes al recibir los resultados de la evaluación de desempeño docente.

4. Justificación

Este tema está siendo investigado ya que es un requisito obligatorio para los estudiantes de todas las carreras, tanto del nivel presencial como a distancia, al momento de realizar la matrícula, llenar la ficha de evaluación del desempeño docente por lo que los estudiantes desean conocer los resultados y el procedimiento que toman las autoridades luego de que esa evaluación del desempeño docente es completada. Por otro lado, se necesita conocer si en los docentes hay en realidad un cambio reflexivo o significativo tanto en sus acciones como en sus actitudes al igual que su desempeño docente al iniciar un nuevo período académico.

El fin de esta investigación es descubrir qué nivel de relevancia tiene la evaluación del desempeño docente para los docentes de la UPNFM y cuáles son las acciones a seguir luego de que se realiza esa evaluación. Es importante conocer este proceso pues el propósito de la evaluación es descubrir puntos en los cuales el docente necesita mejorar o reforzar para poder proveer una mejor enseñanza a los estudiantes. El docente debe ser apoyado por la institución para desarrollar sus competencias pedagógicas profesionales y así mismo ser llamado a la reflexión sobre sus prácticas. Sin embargo, ya que los estudiantes no poseen un conocimiento tan amplio sobre esas acciones su evaluación hacia los docentes pudiera carecer de objetividad y certeza.

La relevancia de esta investigación yace en la falta de información que los estudiantes tienen sobre las acciones que se toman con sus evaluaciones del desempeño docente en la UPNFM así como la falta de investigaciones previas sobre el tema. Por otra parte, para que los estudiantes realicen una evaluación más objetiva y consciente, es importante que conozcan la información de manera transparente. . Al ser manejada la información de esta manera el estudiante realizara su evaluación con un nivel de importancia alto y con un criterio más objetivo no solo por realizar un paso más en su proceso de Pre-matricula.

Este proceso de investigación beneficia a los estudiantes permitiéndoles conocer a profundidad el proceso de evaluación del desempeño docente y si realmente son tomadas en cuenta o no las evaluaciones realizadas por dichos estudiantes. Los docentes también se benefician de la información que se encontrara en la investigación ya que se pretende investigar y descubrir la percepción y reacción de ellos ante la evaluación docente que reciben por parte de los estudiantes. Esto permitirá tomar medidas correctivas de ser necesarias y así desarrollar una mejor calidad educativa dentro de la UPNFM de ambas partes involucradas.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

El siguiente capítulo tiene la finalidad de mostrar el contenido teórico que apoya la siguiente investigación. Consta de citas de artículos e investigaciones previas sobre la evaluación de desempeño docente, opiniones de algunos docentes ante dicho instrumento de evaluación y una descripción de cómo es dicho proceso en distintos centros educativos así como en la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán y las acciones posteriores que se toman basándose en los resultados de dicha evaluación.

Influencia de la Evaluación de Desempeño Docente en los Catedráticos

- **Influencia Positiva**

El trabajar es esencial para que una sociedad sobreviva. Una sociedad sin trabajo es inconcebible por lo que parte de la responsabilidad de la disciplina de la educación universitaria es desarrollar en los estudiantes valores y actitudes relacionadas con el trabajo, que son esenciales para que ellos tengan éxito en la carrera que han escogido (Ansa, 2008). Por ello, los patronos en cualquier parte del mundo están preocupados no sólo con las destrezas técnicas, sino también con los hábitos de trabajo, los valores y las actitudes de sus empleados. Estos han indicado, que mientras las destrezas académicas son necesarias para trabajar, la mayor parte de las personas que fracasan en el trabajo lo hacen por la falta de una actitud positiva hacia el mismo. (Fernandez & Miranda, 2014)

Evans y Herr (2005) encontraron que el 87% de los despidos y rechazos a promover a los empleados se debe a las actitudes pobres que demuestran los mismos en sus hábitos y en su comportamiento laboral (Fernandez & Miranda, 2014) En la docencia es esencial una actitud responsable y positiva hacia el trabajo, de eso depende la calidad de educación que reciben los estudiantes en todos los niveles.

La formación del profesor universitario implica la configuración y dinámica de sus ideas, sentimientos y acciones. Además, las actitudes están compuestas por tres elementos que determinan la generación, el desarrollo y el fortalecimiento de los procesos cognoscitivos, afectivos y comportamentales; fundamentales para la actividad pedagógica. Estos elementos tienden a generar una adecuada competencia docente frente a la formación profesional. Por último, existen diversas características de la actividad docente que fundamentan los procesos formadores de las actitudes pedagógicas a las que se aspira posea el profesor universitario. Dichas características se cimentan en el aprendizaje cooperativo, en la reflexión teórico-práctica de la docencia universitaria y en la producción creativa de modelos de formación profesional. (MELENDEZ-FERRER, 2003) Por tal razón es evidente que la formación del docente es integral; utilizando los elementos antes mencionados, es posible que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea más completo y competitivo.

La evaluación de la función docente universitaria juega un papel fundamental en el proceso de evaluación de las instituciones de educación superior y la calidad educativa que ofrecen las mismas. Si se define la docencia universitaria como una práctica social-educativa y a los docentes como agentes centrales del desarrollo educativo, resulta necesario determinar la calidad de las actividades que se enmarcan en la función docente (Coppola, 2010). De esta

manera, la labor ejercida por el profesor en la universidad se transforma en un aspecto esencial de la institución, para realizar recomendaciones y para la toma de decisiones, tanto de índole académica como administrativa. Además le proporciona a los docentes una fuente de retroalimentación que incluye en su autoimagen, identidad, actitud y satisfacción profesional (Rueda, 2008). Desde la década de los noventa del siglo pasado, la evaluación institucional y la evaluación de la función docente ha sido un aspecto relevante en todo proceso de mejoramiento de cualquier universidad, ya que posibilita realizar distintas recomendaciones para la toma de todo tipo de decisión y desarrollo de actividades, tales como el mejoramiento profesional. (Fernandez & Miranda, 2014) Las evaluaciones del desempeño docente a nivel universitario han venido a influir en el desarrollo de actitudes de superación en los docentes, lo que ha beneficiado también a las instituciones educativas donde laboran.

Nieto Gil (1996) señala que la evaluación docente permitirá la mejora de la práctica de la enseñanza, viéndose reducidos el fracaso y la deserción escolar. Diversas investigaciones han concluido que el rendimiento o aprendizaje que logra el alumno en el curso, es la variable que más afecta la efectividad del docente (Cohen, 1981), es decir, lo que más valoran los alumnos al evaluar el desempeño del profesor es lo aprendido en el curso y los métodos didácticos utilizados por el docente. Por su parte Mateo et al. (1996), señala que deben valorarse todas las tareas que el profesorado realiza en su labor como docente, poniendo de manifiesto la capacitación sobre los contenidos, la preparación para ponerlos en práctica, el método y el proceso de enseñanza, etcétera. Por lo que podemos ver, la importancia que tiene para el alumno la preparación del docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje. (Arce Orozco, 2010)

Se puede afirmar que básicamente todos los sistemas de evaluación del desempeño docente tienen dos propósitos elementales: por una parte, mejorar o asegurar la calidad de la enseñanza; y por otra, obtener información para tomar alguna decisión respecto al docente (incremento salarial, promoción, etc.). La primera conllevaría a una evaluación de tipo formativo y la segunda a uno sumativo. En todos los países analizados, la evaluación del desempeño docente tiene como uno de sus propósitos básicos (formulados de manera más o menos explícita) la mejora de la calidad de la enseñanza; es decir, busca colaborar con el desarrollo profesional del docente mediante el mantenimiento o la optimización del desempeño y los resultados de la enseñanza. Además, puede afirmarse que esta evaluación formativa es el propósito fundamental en los sistemas de evaluación internos, así como en la evaluación de los profesores desarrollada por los propios centros docentes (Tejedor, 2010). Hay que recalcar que con estos dos propósitos estamos tomando no solo en cuenta al docente como tal, sino también las prácticas que este realiza en el medio donde se desempeña, dando la seguridad que la enseñanza que imparte está dada con excelente calidad. Lo que conlleva a tomar buenas decisiones administrativas.

Influencia de la Evaluación de Desempeño Docente en los Catedráticos

- Influencia Negativa

La Organización de Estados Iberoamericanos Para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) en su encuentro en México año 2000 estableció que por la función social que realizan los educadores, están sometidos constantemente a una valoración por todos los que reciben directa o indirectamente sus servicios. Estas valoraciones y opiniones que se producen de forma espontánea sobre su comportamiento o competencia, e independientemente de la voluntad de los distintos factores que intervienen en el sistema educativo, pueden dar lugar a

situaciones de ambigüedad, a contradicciones, a un alto nivel de subjetivismo y, en ocasiones, pueden ser causa de decisiones inadecuadas y de insatisfacción y desmotivación de los docentes. (OEI, 2000). Estos factores aplican a la evaluación de desempeño docente que realizan los estudiantes en la UPNFM.

Las aproximaciones éticas y políticas a la evaluación subrayan que el problema más acuciante del proceso evaluador del profesorado es el que atañe al empleo que la administración y la comunidad educativa puedan hacer de los informes o certificados de evaluación y de las implicaciones derivadas de ella. La evaluación puede utilizarse para impulsar la realización profesional, la autonomía y la colaboración entre los docentes, o bien puede invertirse y promover recelos, miedos y rechazo expreso del profesorado debido a las desviaciones de que pueda ser objeto la evaluación y sus consecuencias para los docentes. (OEI, 2000) Es la manera en que se utilice el resultado de la evaluación de desempeño docente en la UPNFM que hace la diferencia en la influencia que esta tiene sobre el catedrático.

La evaluación, en sí misma, ha de ser una opción de reflexión y de mejora de la realidad, pero 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 adecuadamente para posibilitar el avance profesional de los docentes. (OEI, 2000) Los profesores, en principio, se resisten a ser evaluados. Un planteamiento apresurado, acompañado de un estado de desinformación o una información sesgada pueden disparar las especulaciones, creencias y suposiciones erróneas, interesadas o malintencionadas y provocar una oleada de protestas y resistencia activa, tanto de ellos como sus organizaciones sindicales y profesionales, que truncarán toda posibilidad de procesos útiles para la mejora. (OEI, 2000) La evaluación de desempeño docente debe generar oportunidades de desarrollo profesional en los catedráticos y no señalarlo para ser objeto de especulaciones sobre su competencia pedagógica-laboral.

Sobre los efectos secundarios que puede provocar.

La evaluación del desempeño de los docentes, según la manera de planificarla y ejecutarla, puede ser más perjudicial que beneficiosa para el desarrollo de los estudiantes en general y para sus aprendizajes en particular. Evidentemente, si los docentes sienten que se pone en peligro su supervivencia laboral y profesional, tenderán a comportarse y actuar de forma tal que le garantice quedar bien ante la evaluación, independientemente de sus convicciones educativas y de la riqueza de los procesos que ello comporte. Una actuación no comprendida y sin embargo asumida, por la presión de una evaluación de su desempeño, no supondrá mejoras en la calidad de la enseñanza, sino trabajo de fachada, pudiéndose potenciar acciones indeseadas y distorsionadoras para una educación de alta calidad. (OEI, 2000) Esto aplica a la percepción del estudiante universitario sobre las competencias que cree el catedrático debe poseer, ya que para cierto tipo de estudiantes el ser merecedor de una buena evaluación de desempeño docente, el catedrático debe ser flexible y comprensivo en todo aspecto y no representar un desafío a su comodidad intelectual.

Acerca de los posibles problemas éticos.

Si queremos que la evaluación tenga valor formativo para todos los implicados en las acciones evaluadoras, es imprescindible el conocimiento, análisis y debate conjunto de las evidencias que afloran durante el proceso de evaluación. Ahora bien, aquí estamos en presencia de un dilema de carácter ético difícil de resolver: por un lado, el derecho de los docentes a su privacidad y, por otro, el derecho público a saber; o sea, el problema está en cómo compaginar la preservación de la privacidad del profesor y la conveniencia de que los estudiantes sean informados sobre algo que les atañe tan directamente como la acción docente de la que son parte esencial, no sólo como un derecho legítimo, sino, y sobre todo, como la única posibilidad de poder participar racionalmente en el análisis conjunto de las situaciones de enseñanza – aprendizaje que tienen lugar en las aulas. (OEI, 2000) Es de suma importancia la transparencia en los resultados en dicho proceso de evaluación de desempeño docente ya que así se logra una cooperación beneficiosa entre catedráticos y estudiantes, en lugar de una lucha de opiniones entre ambos sectores interesados.

Importancia de la Evaluación de Desempeño Docente

- Importancia de la Evaluación de Desempeño Docente para la Institución

La evaluación del desempeño cobra importancia para las organizaciones debido a que es una herramienta que permite hacer un diagnóstico del desempeño actual de los trabajadores, brindar la retroalimentación necesaria, elaborar un plan de mejora de desempeño y conocer el potencial de trabajador; tiene como objetivo beneficiar tanto a los empleados como a las organizaciones, y permite establecer una diferencia competitiva entre las empresas que la aplican y aquellas que no la utilizan. El número de centros educativos se ha incrementado significativamente en los últimos años, lo que representa un reto para los directores ya que deben contar con estrategias que les permitan mantenerse en el medio. Considerando que es el desempeño docente el que define la calidad de servicio en estas organizaciones, se hace necesaria la utilización adecuada de la evaluación del desempeño docente.

En las instituciones se destaca que una de las tareas u objetivos fundamentales es la búsqueda de la excelencia en relación con la docencia. En el contexto de la propia Universidad, la misión que esta tiene se define de la siguiente manera: “Somos la institución estatal de educación superior responsable de la formación de docentes con competencias científicas, humanísticas y tecnológicas innovadoras, para el desarrollo del sistema educativo nacional.” Asimismo, dentro de sus objetivos está el “formar y perfeccionar a nivel superior los cuadros docentes, técnicos y administrativos que la educación nacional requiera” lo cual se vincula con su visión de “ser la institución de educación superior líder en la formación docente”. (www.upnfm.edu.hn , 2015) Para poder cumplir con estas expectativas es necesario disponer de un sistema de evaluación del desempeño docente que realmente ayude a los docentes a ser más eficientes.

Podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas, textos escolares; construirse magníficas instalaciones; obtenerse excelentes medios de enseñanza, pero sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación. *María de la S. Crespí* menciona en su artículo “La Evaluación del Desempeño Docente: un espacio abierto para el desarrollo profesional del educador” lo siguiente: “el concepto de calidad cobra vigencia como un reto que lleva implícito un saber hacer las cosas cada día mejor. En el marco de esta

búsqueda de la perfección, surge el concepto de evaluación entendida como el acto de comparar resultados con expectativas [...] En los últimos 20 años, las universidades [...] han evidenciado su interés por la evaluación del docente, como una estrategia para diagnosticar y corregir fallas [...] a fin de fomentar su mejoramiento profesional.” (Jaume) Si se utiliza este instrumento de la forma correcta se pueden lograr los objetivos que tiene la institución.

Para que las instituciones educativas realicen y alcancen con éxito sus objetivos es necesario implementar estrategias que ayuden a proveer una educación de calidad. A este respecto la Dirección General de Desarrollo Académico e Innovación Educativa y la Dirección de Fortalecimiento Académico mencionan lo siguiente en un informe presentado en la universidad veracruzana: “En el entendido que la calidad educativa deriva de la calidad de la docencia que se ofrece, el ejercicio de evaluación al desempeño docente institucional [...] se centra en la promoción y garantía de calidad educativa en las diferentes regiones y áreas académicas, [y] en este contexto, cobra importancia [...] por el hecho de que aportan información estratégica para que a partir de ella, tanto los docentes como las autoridades correspondientes tomen las decisiones necesarias en la planeación de mejoras generadoras del desarrollo institucional.” (Dirección General de Desarrollo Académico e Innovación Educativa, 2011). Por ende, es importante para las instituciones implementar estos instrumentos que ayudan a mejorar la calidad educativa.

Importancia de la Evaluación de Desempeño Docente

- Importancia de la Evaluación de Desempeño Docente para los Docentes

Los docentes cumplen un papel central en este proceso. Marcelo Román y Javier Murillo mencionan lo siguiente: “[...] los docentes son actores claves y relevantes para la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje [...] Las competencias profesionales de los profesores, principalmente referidas a la preparación de la enseñanza y a la organización del proceso de trabajo en el aula, se consolidan como factores importantes que inciden en lo que aprenden y logran los estudiantes” (Román & Murillo, 2008). Por ende, el desempeño profesional docente se constituye una herramienta importante de revisión, análisis y reflexión en búsqueda de respuestas e indicadores que ayuden a incrementar la calidad de los docentes en los sistemas educativos.

Desde el punto de vista del empleado la información obtenida sobre el desempeño no sólo es necesaria sino también deseada. Héctor Valdés Veloz menciona en su investigación “Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente” lo siguiente: “El potencial de los seres humanos para crecer por sí mismos está limitado por sus estructuras cognitivas, sus experiencias pasadas y su repertorio de capacidades (Knox, 1977). Una vez que los individuos han agotado sus recursos mentales y emocionales, es poco probable que se sientan motivados para crecer sin la intervención de algún estímulo externo. Dicho estímulo puede darse en forma de juicio de valor de un colega, un directivo, un padre o un estudiante. La retroalimentación proporcionada por la evaluación puede representar el reto, el desafío para que tenga lugar el crecimiento profesional del docente.” (Veloz, 2000). A pesar de que muchos se oponen a ser evaluados de manera sistemática este instrumento ha probado ser de mucho beneficio.

La mejora del desempeño requiere una valoración previa. Es necesario medir las diferencias de desempeño de los empleados y que estas afecten los resultados. La valoración y el reconocimiento del desempeño pueden motivar a los trabajadores a mejorar su rendimiento. Sin embargo, Veloz menciona que “es importante que tengamos presente, que se puede inhibir el

crecimiento como consecuencia de una evaluación que resulte amenazadora, que esté deficientemente dirigida o sea inadecuadamente comunicada” (Veloz, 2000). La meta principal de un sistema de evaluación es mejorar el desempeño individual y organizacional y este sistema adecuadamente diseñado puede generar datos potencialmente valiosos en la mayor parte de las áreas. No se trata de encontrar un culpable de errores que pueda mostrar cualquier proceso de enseñanza.

A pesar de esto, aún existen muchos docentes que se rehúsan a ser evaluados en su forma de enseñar ya que lo consideran una amenaza a su trabajo o desempeño. La profesora Lesly Estrada, Profesora del Departamento de Filosofía, de la Facultad de Ciencias de la Educación, de la Universidad de Carabobo, Venezuela menciona en su informe “El Desempeño Docente”: “El proceso de evaluación del desempeño docente, no debe tener como meta reflejar en los profesores, los límites o las deficiencias de todo el sistema educativo. [...] En este sentido, la evaluación del desempeño docente, se define como un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables [...] [que] se plantea [...] proponer hipótesis de mejora [...] emitir un juicio valorativo sobre la amplitud, evolución, y complejidad de las variables que conforman el desempeño docente objeto del estudio.” Al identificar las áreas de mejora los docentes pueden implementar estrategias que les permitan mejorar sus fortalezas y minimizar sus deficiencias.

A pesar de esto, la evaluación del desempeño docente proporciona muchos beneficios a los docentes mismos. Rebeca López, licenciada en Administración de Empresas, menciona algunas: “1) Capacitación y Desarrollo: Una evaluación del desempeño debe permitir detectar las necesidades específicas de capacitación y desarrollo de un empleado. Al identificar las áreas susceptibles de mejora, recursos humanos desarrolla los programas de capacitación y desarrollo que permitan a los trabajadores mejorar sus fortalezas y minimizar sus deficiencias. 2) Planeación y desarrollo de carrera: Los datos de la evaluación del desempeño son imprescindibles para evaluar las fortalezas y debilidades de un empleado y para determinar su potencial. 3) Programas de compensación: El resultado de la evaluación del desempeño es fundamental para tomar decisiones respecto a ajustes salariales, recompensando de esta manera los comportamientos, motivando a los trabajadores a realizar un buen desempeño” (Lopez R. F., 2012). La evaluación es una forma de superarse uno mismo, no una amenaza al trabajo propio.

Importancia de la Evaluación de Desempeño Docente

- Importancia de la Evaluación de Desempeño Docente para los estudiantes

La evaluación docente, considerando la opinión de los estudiantes, es la que se ha utilizado más frecuentemente y sigue utilizándose en las instituciones universitarias nacionales y extranjeras, ya que se emplean prácticamente en todo el mundo. “Desde la perspectiva del aprendizaje del alumno, es como mejor se valora la labor docente. El alumno distingue con facilidad una “buena” o “mala” actuación docente (Muñoz, Ríos de Deus , & Abalde Paz, 2002) La evaluación del desempeño docente es importante también para los estudiantes y puede tener un efecto positivo si se realiza de la mejor manera.

Para poder contar con las mejores ayudas posibles para un aprendizaje significativo, una institución debe contar con educación de calidad, lo que a su vez incluye docentes de calidad. Sylvia Schmelkes del Valle, presidenta consejera del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, menciona lo siguiente: “la evaluación de la práctica docente, al servir para mejorarla, mejora también los aprendizajes de los alumnos, que son el objetivo de todos los que laboran en la educación (Lopez E. , 2015)”. Si las instituciones se proponen mejorar en calidad

y capacitan a sus docentes para dar una educación de calidad entonces todas las partes salen beneficiadas; el estudiante aprende significativamente, el docente alcanza y supera cada vez más sus expectativas, y la institución se mantiene firme y fuerte.

La evaluación del desempeño docente provee más oportunidades de aprendizaje para los estudiantes en el futuro. Un periódico menciona: ""el docente puede identificar cuál es su aporte al desarrollo de las competencias de los estudiantes, qué es lo que están aprendiendo y cómo están reconociendo los distintos códigos con los que él trabaja"... "es una herramienta para evaluar su práctica pedagógica; la pregunta básica que debe resolver el docente es ¿cómo hago para ser cada día mejor, con base en los resultados?". Cuando un maestro tiene claro qué enseñar, el beneficiario es el estudiante porque tiene la probabilidad de aprender más. Y le permite reconocer en qué estado se encuentra, para orientar su aprendizaje". (Altablero, 2003) Por ende, a medida que ambos van progresando y mejorando el aprendizaje se vuelve real y auténtico.

Al hablar de calidad en la educación, es innegable que la palabra evaluación es fundamental para acercarse a ella. La evaluación permite al docente valorar su propia labor y reflexionar en torno a ella para reorientarla y corregirla, de manera que contribuye, significativamente, a mejorar los procesos de enseñanza en el aula para promover un mejor aprendizaje entre los estudiantes. "La calidad de la educación depende, en buena medida, de la rigurosidad de la evaluación y evaluar no siempre resulta fácil, pero es siempre ineludible" (Casanova, 1999). De modo que al evaluar a los docentes y obtener una respuesta favorable ante dicha evaluación los estudiantes también logran beneficiarse de continuo mejoramiento de desempeño de sus docentes.

La evaluación del desempeño docente tiene un impacto en los estudiantes a nivel de calificaciones también. A este respecto, cierta investigación que se llevó a cabo para descubrir cómo afecta académicamente a los estudiantes el tener un docente capacitado o no, reveló lo siguiente entre sus hallazgos: "Este es el primer estudio que utiliza datos cuantitativos de los tres programas de evaluación y certificación docente que se han implementado recientemente en Chile y que se basan en criterios pedagógicos y disciplinarios asociados a buenas prácticas de enseñanza. [...] Los resultados muestran que los tres programas de certificación son exitosos en identificar a los docentes más efectivos entre quienes postulan o participan. Los docentes certificados o bien evaluados permiten que sus alumnos tengan los mejores resultados en las pruebas estandarizadas. [...] La evidencia disponible da cuenta de que los programas implementados permiten avanzar en el conocimiento de las variables asociadas a calidad docente, en términos de que facilitan mayores aprendizajes en sus alumnos, especialmente en los más vulnerables" (Bravo , Falck , Gonzalez , Manzi , & Peirano , 2008). De cierta forma el rendimiento académico de los estudiantes se ve afectado por el desempeño docente por lo que una evaluación de desempeño docente tiene beneficios para estudiantes también.

Proceso de la Evaluación de Desempeño Docente

La *evaluación de desempeño docente* (EDD) es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad

laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

El proceso de EDD debe cumplir con ciertas funciones: Función de diagnóstico, función instructiva, función educativa y función desarrolladora.

En los últimos veinte años todos los países de esta región han desplegado procesos de evaluación de sus sistemas educativos, como parte de las complejas reformas que caracterizaron los años 90_ (Perassi, 2008)

El proceso de evaluación del desempeño docente, no debe tener como meta reflejar en los profesores, los límites o las deficiencias de todo el sistema educativo. No se trata de encontrar un —culpablell de errores que pueda mostrar cualquier proceso de enseñanza. La evaluación del desempeño docente no es una —cacería de brujasll, esto sería absurdo y contrario a la naturaleza de la evaluación en sí misma. La evaluación del desempeño docente tiene sentido, en cuanto brinda la oportunidad de abrir nuevos horizontes, un nuevo estilo de reflexión sobre la práctica educativa y sobre el perfil del educador ideal y necesario para el desarrollo de la sociedad venezolana. Dentro de este orden de ideas, Rodríguez (1999) expresa lo siguiente: La evaluación del desempeño docente, es un proceso inminente dentro de la evaluación institucional. A través de la misma se asigna valor al curso de la acción. Es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos (Estrada, n.d.)

En este sentido, la evaluación del desempeño docente, se define como un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con la única finalidad de valorar el efecto educativo real y significativo, que produce en los estudiantes el quehacer profesional de los docentes, en cuanto a sus capacidades didácticas, su emocionalidad, responsabilidad laboral, su dominio del contenido de la asignatura que imparte y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con sus alumnos, colegas y directivos. Por consiguiente, se infiere que el proceso de evaluación, consiste en proceder a conocer una realidad que existe en forma real, en constante movimiento, y en donde influyen una infinidad de factores evidentes y otros no tan evidentes. Dentro de una situación de esta naturaleza, la evaluación del desempeño docente resaltaría aquellas situaciones conflictivas, en las condiciones y acciones realizadas por el personal docente. De hecho, esta evaluación se convertiría en una actividad frecuente para la mejora de todo el proceso de aprendizaje. (Estrada, n.d.)

Por esto, la evaluación del desempeño docente se plantea, como razón de ser, proponer hipótesis de mejora, sobre todo, a partir de un conjunto de datos e informes fundamentados en procesos de trabajos de investigación sobre el tema, con la máxima intervención posible de todos los involucrados, emitir un juicio valorativo sobre la amplitud, evolución, y complejidad de las variables que conforman el desempeño docente objeto del estudio.

Dentro de esta perspectiva, la evaluación del desempeño docente no debe ejecutarse, ni ser percibida por los profesores evaluados, como una estrategia de vigilancia jerárquica, para controlar las actividades, la conducta y la forma de ser del personal docente, sino como un modo de fomentar y favorecer el perfeccionamiento profesional y personal del profesorado, como un proceso que ayude a identificar las cualidades que conforman el perfil del docente ideal, para generar políticas educativas que contribuyan a su generalización. (Estrada, n.d.)

Resulta evidente, la necesidad de un sistema de evaluación del desempeño docente, que haga justo y racional ese proceso, y que permita valorar, con el mayor grado posible de objetividad, profundidad e imparcialidad. No se trata de sacar los —trapos suciosll; sino de mejorar el desempeño docente en un proceso de evaluación que respete la dignidad personal de los profesores. En esta investigación, se asume el proceso de evaluación del desempeño docente,

como una opción de reflexión con la finalidad de mejorar la calidad del sistema educativo y del perfil profesional del educador; pero, para que esto sea posible, tanto en la personalidad de los docentes evaluados, como en su entorno y en el equipo del que forma parte, la evaluación ha de ser entendida y situada adecuadamente, para elevar y mejorar el nivel del desempeño de los profesores. (Estrada, n.d.)

En atención a esta problemática, Birkenbihl (1990), plantea la necesidad de trabajar sobre las potencialidades de desarrollo del educador y de los alumnos, del modo siguiente: Trabajar sobre potencialidades significa, como exigencia, que el profesor tendrá que detectar los puntos fuertes de cada miembro del grupo y aprovecharlos para el proceso de aprendizaje, puesto que todo individuo resulta alentado y su imagen incrementada cuando se elogian sus cualidades. Esto le estimula para estudiar, incluso en áreas totalmente nuevas para él. Asimismo se debería convencer a la comunidad educativa para que aceptara las capacidades relevantes de cada uno (en lugar de ignorarlas envidiosamente). (Estrada, n.d.)

El proceso de EDPD debe cumplir con ciertas funciones:

1. **Función de diagnóstico:** la EDPD debe caracterizar el desempeño del maestro en un período determinado y constituirse en una síntesis de sus fortalezas y áreas de oportunidad, de modo que sirva al director, al coordinador y a él mismo, de guía para las acciones de capacitación y superación que favorezcan la mejora de las áreas de oportunidad.
2. **Función instructiva:** el proceso de evaluación debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño del maestro. Por tanto, los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.
3. **Función educativa.** Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación docente y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo. A partir de que el docente conoce con precisión cómo es percibido su desempeño por maestros, padres, alumnos y directivos del centro escolar, puede trazarse una estrategia para desarrollar las áreas deficitarias.
4. **Función desarrolladora.** Esta función se cumple principalmente cuando como resultado del proceso evaluativo se incrementa la madurez del evaluado y consecuentemente el docente se cualifica para autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos. (Estrada, n.d.)

Al momento de plantearse un proceso de Evaluación del Desempeño Profesional Docente es importante reconocer tres aspectos:

1. Las características del profesor relacionadas con el desarrollo profesional.
2. Las características de quien evalúa, para asegurar el crecimiento profesional de los docentes;
3. Las características de los procedimientos de evaluación; y
4. Las calidad de la retroalimentación para que tengan impacto en la calidad del desarrollo profesional. (Estrada, n.d.)

De allí pues, que se pueda elaborar, como resultado de la evaluación, un perfil ideal del docente, en donde los objetivos de la institución educativa se asuman como metas de su propio crecimiento personal; es decir, los objetivos de la institución educativa, se convierten en horizontes y metas del crecimiento personal del educador. Dentro de este orden de ideas, Cerisola y Páez (2003) sugieren lo siguiente: Cuando un profesional es incapaz de reconocer o

de dar respuesta a un problema planteado está potencialmente insatisfecho con su propio proceso de formación, así pues, la formación docente ha de ser lo suficientemente pertinente con la realidad, de tal manera que ese individuo pueda responder a las exigencias de la misma de acuerdo a los diferentes roles que como docente le enviste. Dicha satisfacción está directamente relacionada pertinencia del plan de estudios y orientado en los objetivos de los programas (Estrada, n.d.)

PRINCIPIOS QUE ORIENTAN LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE

- Evaluación subjetiva frente a evaluación objetiva. Este principio reconoce que no es posible eliminar en su totalidad, es aspecto subjetivo de cualquier proceso de evaluación. En efecto, el hombre es en sí mismo subjetividad. De hecho, en las investigaciones en el área de las ciencias físicas, la objetividad absoluta está cuestionada. Sin duda, en el área de las ciencias sociales, las investigaciones no pretenden desarrollar resultados objetivamente puros. De allí pues, que en el campo de la investigación sobre la evaluación del desempeño docente, no puede pretenderse la objetiva pura de sus resultados, en el sentido de la no influencia de la subjetividad de los evaluadores. Debe señalarse, que la subjetividad forma parte del proceso de evaluación, que tiene que ser considerado, desde el inicio del proceso de investigación. Sin embargo, la subjetividad no debe interpretarse como un obstáculo, sino, como una condición desde la cual se pretenden conseguir resultados con alta posibilidad de certeza, basados en la perspectiva de la probabilidad estadística, y no de la certeza absoluta, que realmente no existe en ningún campo de los estudios en las ciencias sociales, menos, en el área de la educación. (Estrada, n.d.)

- Evaluación formativa frente a evaluación sumativa: En la perspectiva que aquí se adopta, implica la utilización del sistema de evaluación del desempeño docente, como un trabajo de investigación con la capacidad de elaborar un diagnóstico del quehacer de los profesores, para favorecer el crecimiento en el nivel del desarrollo del desempeño docente, tal cual se presenta en la realidad. En este sentido, se propone no emitir juicios valorativos, sino, describir lo que existe y sucede en la cotidianidad del proceso del proceso de enseñanza. Dentro de esta perspectiva, la evaluación del desempeño docente deja de traducirse en un juicio a favor o en contra de la actividad de los profesores; y se transforma en una evaluación formativa, que sería lo que se desea con la evaluación del desempeño docente de los profesores del Colegio Universitario —Monseñor de Talaverall, que indicaría las deficiencias y virtudes más resaltantes, cuya importancia influyan significativamente en el proceso educativo y tendrían que ser consideradas como elementos que deben ser fortalecidos, o erradicados, según sea el caso. De manera, que la evaluación del desempeño docente dejase de ser un juicio de la actividad de los profesores, para convertirse en un análisis de la realidad, con la finalidad de mejorar todo el proceso educativo. (Estrada, n.d.)

Los procedimientos desarrollados en la evaluación del desempeño docente por la Dirección de Evaluación y Acreditación de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, son una estrategia de aseguramiento de la mejora de la calidad educativa, es por eso que se creó el programa de evaluación y mejoramiento de la docencia, como una vía fundamental para la atención, estimulación y mejora permanente de las estructuras docentes y académicas de la institución a través de dos ejes fundamentales:

- a. La evaluación del desempeño docente.
- b. La evaluación de la gestión académica.

(Chinchilla, 20)

Según Valdés Veloz (2000), la evaluación del desempeño de los docentes comenzó a principios de la década de los 30 y desde entonces ha sido un área del quehacer educativo especialmente

controvertida. Desde fines de la década de los 80, con el mayor uso de las evaluaciones de desempeño tanto para docentes como para estudiantes, las críticas en la literatura profesional han tendido cada vez más a concentrarse en los aspectos prácticos de las evaluaciones del desempeño. (Chinchilla, 20)

La iniciativa de organizar de manera sistemática la evaluación del desempeño docente se inspira en propuestas que vienen cobrando importancia en nuestro país y en el ámbito de la Educación Superior Centroamericana. En la UPNFM se establecen tres procedimientos para realizar la evaluación docente: Encuesta de opinión al estudiante, Acompañamiento docente y la Autoevaluación del docente.

a) Encuesta de opinión de los estudiantes

Según Bretel (1997), los estudiantes se encuentran en una posición privilegiada para proporcionar información acerca de la efectividad de la docencia. Son los únicos que tienen información directa del tipo, naturaleza y calidad de las prácticas docentes que se realizan en el aula.

b) Acompañamiento docente

La propuesta de acompañamiento docente se basa en el trabajo colaborativo entre pares. Según Imbernon (2007:150), dicho modelo se caracteriza por el hecho de suscitar la inventiva del docente, así como su capacidad de regularla; la confianza en la capacidad del profesorado de elaborar itinerarios educativos diferenciados, proyectos de innovación y prácticas alternativas. El par acompañante asume un papel de compromiso con la práctica del otro, se involucra en una sociedad de innovación respetando las prácticas educativas en las cuales también puede experimentar y aprender con los otros. Los componentes del acompañamiento docente van desde **la revisión del portafolio del docente, observación de clases, hasta la entrevista con el docente evaluado**. La función del par acompañante no es la de juzgar al docente acompañado, sino la de hacer que éste sea auto-crítico, reflexivo y consciente de cómo realiza su actividad docente y en consecuencia ser capaz de mejorar por sí mismo. Es decir, ayudar a crecer profesionalmente al docente.

c) Autoevaluación docente

La utilización de esta técnica permitiría lograr, en la evaluación del desempeño docente, algunos objetivos importantes como estimular su capacidad de autoanálisis y autocrítica, así como su potencial de autodesarrollo; incrementar su nivel de profesionalidad; promover una cultura innovadora. (Bretel, 2007). (Chinchilla, 20)

En la UPNFM Se utilizan como fuentes de información los estudiantes, los cuales aportan informes valiosos acerca del desempeño del docente en el aula; los jefes de departamento o sección y los coordinadores de carrera quienes hacen una valoración cualitativa del desempeño del docente; las evidencias del portafolio del docente así como, la autoevaluación del docente. La evaluación del desempeño docente en la UPNFM está concebida como una actividad cíclica en la que cada fin del ciclo se convierte en un nuevo comienzo del proceso. (Chinchilla, 20)

A continuación se describen las etapas del proceso:

- En primer lugar se recaba información sobre el desempeño docente proveniente de diferentes fuentes: estudiantes, jefes de departamento y docentes.
- Con los insumos de la primera etapa los Jefes de Departamento realizan la Síntesis Valorativa del Desempeño Docente, éste es un resumen de las fortalezas y debilidades detectadas en el desempeño docente a través de las fuentes ya citadas, incluyendo su autoevaluación.

- Utilizando las síntesis valorativas como insumo, los Jefes de Departamentos académicos, elaboran un plan de mejoramiento de la docencia con el fin de fortalecer las áreas débiles y consolidar los aspectos positivos.
- El proceso anterior es revisado de nuevo a la luz de la teoría de la educación y de la evaluación realizando los ajustes que se consideren necesarios.
- Se implementan los planes de mejoramiento registrando las incidencias del proceso.
- Lo anterior permite la consolidación de saberes, tanto teóricos como prácticos, los cuales son sistematizados.
- Los nuevos saberes pueden conducir al diseño e implementación de innovaciones educativas las cuales pueden ser luego compartidas con la comunidad educativa.
- Al realizar una valoración de las innovaciones inicia un nuevo ciclo en la evaluación del desempeño docente. (Chinchilla, 20)

a) Realización de cuestionario de Evaluación de Desempeño Docente

Modelos del perfil ideal que influyen en la evaluación del desempeño docente:

Modelo centrado en el perfil ideal del profesor.

Este modelo consiste en realizar el proceso de evaluación del desempeño docente, de acuerdo a su grado de concordancia según un perfil ideal del docente previamente elaborado. Una vez elaborado el perfil del docente ideal, se aplican cuestionarios a la muestra de una población determinada de docentes, ya sea con la finalidad de una autoevaluación de los profesores objetos de estudio; o se realiza una medición según la perspectiva de los alumnos, directivos, o cualquier otro grupo. (Estrada, n.d.)

Modelo centrado en los resultados obtenidos.

Este modelo del proceso de evaluación del desempeño docente, se fundamenta en la evaluación de los profesores mediante la comprobación del cumplimiento de los objetivos de aprendizaje alcanzados por los alumnos. Este modelo de evaluación del desempeño docente, parte de un paradigma pragmático de pensamiento, que se presenta como una crítica a todo el sistema educativo y a todo lo que se hace dentro del mismo. Los representantes de este modelo pragmático de evaluación del desempeño docente, sostienen que para evaluar correctamente el desempeño de los profesores, lo importante no es describir lo que hacen los docentes, sino medir y describir lo que acontece en los alumnos como consecuencia de la actividad del educador. (Estrada, n.d.)

Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula.

Este modelo propone que la evaluación de la eficacia del desempeño docente, se debe realizar describiendo e identificando aquellos indicadores de la actividad del profesor, que se consideren relacionados directamente con los logros de los alumnos. Se explica, que 20 los indicadores del perfil del docente ideal que se evalúan, son todos aquellos que se relacionan con la capacidad del profesor para crear un ambiente que favorezca el desarrollo del proceso de enseñanza en el aula. Es por ello, que desde este modelo de evaluación del desempeño docente, el educador se concibe como un —dador de clase; por consiguiente, lo que importa es que domine un conjunto de estrategias didácticas, que respondan a un perfil ideal del docente de aula. Habida cuenta, el educador se evalúa desde su —hacer, sin tomar en cuenta su —ser educador. (Estrada, n.d.)

Modelo de la práctica reflexiva.

Este modelo de evaluación del desempeño docente, propone el desarrollo de un proceso evaluativo, con la finalidad de mejorar al personal docentes de modo integral, y para medir y controlar por motivos de promoción o despidos. En efecto, este modelo de evaluación del desempeño docente, se fundamenta en una concepción del proceso educativo como una secuencia de vivencias, con la finalidad de encontrar y resolver problemas. Durante este proceso de evaluación, las capacidades de los profesores se desarrollan continuamente en todas sus dimensiones y no solamente las cualidades profesionales, no obstante a que se definen, se enfrentan y se resuelven problemas prácticos. Sin duda, se trata de un proceso de evaluación del desempeño docente fundamentado en la *reflexión sobre la acción*. Evidentemente, requiere de una evaluación después del hecho, para indicar los éxitos, fracasos y encontrar nuevas alternativas que fortalezcan el éxito y erradiquen los fracasos. (Estrada, n.d.)

Los Estatutos de la Universidad de Córdoba, en su artículo 188, apartado f, se establecen que “el personal docente e investigador tiene derecho a ser evaluado objetivamente en su actividad docente e investigadora”. Dichos estatutos en su artículo 191, apartado c, señalan que “el profesorado deberá someterse a los procedimientos y sistemas de evaluación de su rendimiento que se establezcan por el Consejo de Gobierno”. En el artículo 194, apartado i, igualmente se indica que “los estudiantes tienen derecho a participar activamente en la programación, ordenación y evaluación de la docencia, de acuerdo con los procedimientos que se establezcan”. (Universidad de Cordoba, 2011)

La experiencia en la realización de encuestas de evaluación docente por parte de la Universidad de Córdoba iniciada en el curso académico 1995/1996, señala que debe mejorarse, especialmente, el conocimiento de los horarios y lugares de impartición de las asignaturas, la identificación del profesorado que **participa en su** y el tipo y cuantía de las actividades que realiza en ellas, así como la participación del alumnado, clave para la continuidad de este proceso de evaluación. Todo esto exige la implicación de Centros y Departamentos en la aplicación de la normativa reguladora que se apruebe, como garantes de que la información que se utiliza es la adecuada, y de los Consejos de Estudiantes para favorecer la participación estudiantil. (Universidad de Cordoba, 2011)

La evaluación de la actividad docente del profesorado de la Universidad de Córdoba, en lo que se refiere a la opinión del alumnado sobre la misma, se realizará mediante el cuestionario que se recoge en el procedimiento para la evaluación de la actividad docente del profesorado de la Universidad de Córdoba, programa Docentia-Córdoba, siendo obligatoria para todo el personal docente e investigador (PDI) de la Universidad de Córdoba. (Universidad de Cordoba, 2011)

En el caso de la UPNFM la encuesta de opinión a estudiantes, fue construida con la participación de docentes de ambas Facultades y validada por expertos nacionales e internacionales. La evaluación del desempeño docente se inició a nivel institucional¹ a finales del 2005, promovida por la Vicerrectoría Académica, coordinada y dirigida por la Dirección de Evaluación y Acreditación con la presentación de la propuesta de un documento marco para realizar dicho proceso.

En el 2006 se inicia la consulta a los estudiantes para valorar el desempeño de sus docentes con un instrumento impreso, el cual fue revisado y validado un año después por jueces nacionales e internacionales a fin de garantizar su confiabilidad y validez, en el año 2010 el instrumento es revisado por segunda vez y se dio inicio a la evaluación del desempeño docente a través de la modalidad virtual (consulta en línea), solicitándole a los estudiantes que evaluaran al menos a dos de sus profesores. En el mes de julio de 2012 se revisó por tercera vez el instrumento, en esta ocasión participaron docentes y estudiantes representante por

carrera. La evaluación realizada en el segundo período académico 2012, fue censal es decir que los estudiantes evaluaron a todos sus docentes con quienes recibieron clases en ese período. (Chinchilla, 20)

La estructura del cuestionario considera 6 aspectos básicos en la evaluación del desempeño docente: Capacidades pedagógicas, Ambiente Pedagógico, Responsabilidad Profesional, Relaciones interpersonales, Resultados de la labor educativa, y La Autoevaluación del estudiante (esta no afecta el promedio de la evaluación obtenida por el docente). En general las preguntas que integran el cuestionario están referidas a la frecuencia o al nivel de satisfacción, con ítems en una escala de respuesta tipo Likert de 4 puntos considerando la escala de 1 a 4 y NA; donde 1 representa el valor más bajo o negativo, 4 la valoración más alta o positiva y NA cuando la pregunta no aplica. Presentando los promedios obtenidos en cada uno de los ítems del cuestionario y un promedio general del desempeño por dimensión evaluada. Se considera un rendimiento **excelente**, cuando el promedio obtenido oscila entre 3.88 – 4.00 (97-100%); **destacado** cuando el promedio oscila entre 3.64 – 3.87 (91-96.75%); **aceptable** cuando el promedio oscila entre 3.00 – 3.63 (75-90.75%); y **necesita mejorar** si el promedio es igual o menor que 2.99 (74.75%). (Chinchilla, 20)

Resultados de la Evaluación del Desempeño Docente Sobre La Emisión De Los Informes De Evaluación

6.1.- Los informes serán de dos tipos:

- Informes cuyos datos están referidos a la información sobre la calidad docente del profesor en cada una de las asignaturas (ítems 1 a 21 del cuestionario).
- Informes sobre las características personales y académicas del alumnado en cada una de las asignaturas.

6.2.- Los informes individuales definitivos de las evaluaciones se descargarán por el profesorado en la página web del Vicerrectorado de Profesorado y Organización Académica de la Universidad de Córdoba. (Universidad de Cordoba, 2011)

6.3.- El Vicerrectorado emitirá cada curso los siguientes informes, relativos a las asignaturas del primer, segundo cuatrimestre y anuales:

- Un informe para el profesor, en el que se especifiquen los resultados de las encuestas del alumnado, ofreciendo como elementos de contraste los obtenidos a nivel de curso, área, departamento, titulación, centro y universidad. Junto a cada uno de los informes anteriores se acompañará otro informe para cada profesor y asignatura referido a datos identificativos y académicos de los alumnos. (Universidad de Cordoba, 2011)

- Informes para el Departamento, en el que se especifiquen globalmente los resultados obtenidos por el profesorado adscrito al mismo en las encuestas del alumnado, organizados por departamentos y áreas de conocimiento y referenciados todos ellos con el global de la Universidad.

- Informe para el Centro, en el que se especifiquen globalmente los resultados obtenidos por el profesorado adscrito al mismo en las encuestas del alumnado, organizado por centros, titulaciones y cursos de cada titulación y referenciados con el global de la Universidad.

- Informe global de la Universidad, en el que se especifiquen globalmente los resultados obtenidos por el profesorado de la Universidad de Córdoba en las encuestas del alumnado. (Universidad de Cordoba, 2011)

6.4.- La información obtenida de las encuestas, en formato papel o electrónico, se gestionará en el Vicerrectorado de Profesorado y Organización Académica a través de su Servicio de Calidad y Planificación con las directrices aprobadas por el Consejo de Gobierno, y que estarán a disposición del profesorado.

6.5.- Con objeto de lograr la máxima transparencia, los resultados medios de las evaluaciones se harán públicos a nivel de Departamento, Titulación, Centro y Universidad. (Universidad de Cordoba, 2011)

7. SOLICITUD DE INFORMES POR EL PROFESOR

Sobre La Evaluación De Sus Asignaturas

7.1.- El profesor podrá solicitar un informe global sobre los resultados obtenidos en las asignaturas evaluadas en las que ha impartido docencia desde el curso académico 1995/1996. En dicho informe se reflejará el nombre de la asignatura, el título, el número de encuestas realizadas, y la media global del profesor.

Igualmente el profesor, podrá solicitar copia de los informes completos desde el curso académico 2002/2003. En ambos casos se podrá solicitar la mencionada información al Vicerrectorado de Profesorado y Organización Académica de acuerdo con el procedimiento habilitado para cada uno de los informes solicitados en la página web del mismo. (Universidad de Cordoba, 2011)

8. PROCEDIMIENTO PARA LA RECLAMACIÓN DE INFORMES

8.1.- El profesor que considere que existen motivos suficientes y debidamente justificados para reclamar los resultados de las evaluaciones realizadas en alguna de las asignaturas encuestadas, contará con 10 días hábiles desde la publicación en la página web del Vicerrectorado de Profesorado y Organización Académica de los resultados. Para ello se le facilitará el modelo de RECLAMACIÓN establecido por el Vicerrectorado de Profesorado y Organización Académica donde deberá detallar todos los motivos que se alegan para solicitar la anulación, dirigiéndola a través del registro de la Universidad de Córdoba al citado Vicerrectorado, desde donde se le comunicará la resolución de la misma. (Universidad de Cordoba, 2011)

En la UPNFM En primer lugar se recaba información sobre el desempeño docente proveniente de diferentes fuentes: estudiantes, jefes de departamento y docentes.

- Con los insumos de la primera etapa los Jefes de Departamento realizan la Síntesis Valorativa del Desempeño Docente, éste es un resumen de las fortalezas y debilidades detectadas en el desempeño docente a través de las fuentes ya citadas, incluyendo su autoevaluación.
- Utilizando las síntesis valorativas como insumo, los Jefes de Departamentos académicos, elaboran un plan de mejoramiento de la docencia con el fin de fortalecer las áreas débiles y consolidar los aspectos positivos.
- El proceso anterior es revisado de nuevo a la luz de la teoría de la educación y de la evaluación realizando los ajustes que se consideren necesarios.
- Se implementan los planes de mejoramiento registrando las incidencias del proceso.
- Lo anterior permite la consolidación de saberes, tanto teóricos como prácticos, los cuales son sistematizados.
- Los nuevos saberes pueden conducir al diseño e implementación de innovaciones educativas las cuales pueden ser luego compartidas con la comunidad educativa.

- Al realizar una valoración de las innovaciones inicia un nuevo ciclo en la evaluación del desempeño docente. (Universidad de Córdoba, 2011)

Actitudes de los docentes: Evaluación de Desempeño Docente

Una manera de aproximarse a la forma como los profesores podrían enfrentar el proceso de evaluación de su desempeño es mediante el conocimiento de sus actitudes, entendidas como "disposiciones permanentes de ánimo formadas por un conjunto de convicciones y sentimientos que llevan al sujeto que las tiene a actuar y expresarse según ellas en sus actos y opiniones" (Sierra Bravo, 1999, p. 371). Al revisar una serie de definiciones, Chávez, Tron y Vaquero (1992) concluyen que "una actitud ha sido considerada como un estado disposicional, como una respuesta emotiva o como una tendencia a comportarse positiva o negativamente" (p. 777). (Catalán & Gonzáles, 2009)

De esta manera, se puede señalar que las actitudes comprenden tres factores:

a) un factor ideológico, formado por ideas y convicciones determinadas, que también ha sido concebido como un componente cognitivo, e incluye las creencias, expectativas e información general que las personas manejan sobre el objeto o situación.

b) un factor sentimental, que implica simpatía o antipatía hacia cosas o personas, concebido como un componente afectivo, ya que se asocia con los sentimientos positivos o negativos que experimenta una persona frente a un objeto o situación

c) un factor reactivo, que impulsa a obrar en las distintas situaciones sociales en consonancia con las convicciones y sentimientos profesados, el que, dependiendo del énfasis conceptual, también se ha denominado componente comportamental o de tendencia a la acción. (Catalán & Gonzáles, 2009)

La importancia que cada uno de estos factores ha tenido en la definición de la actitud ha variado a lo largo del tiempo y de los autores. Inicialmente, se puso mucho énfasis en el aspecto conductual, pues se esperaba que la actitud fuera un buen predictor de la conducta, pero cuando la investigación demostró una débil correlación entre ambas, el énfasis cambió al aspecto afectivo. Con el desarrollo del paradigma cognitivo se ha comenzado a valorar nuevamente el aspecto cognitivo y a buscar procedimientos alternativos para su medición (Morera & Rodríguez, 1994). (Catalán & Gonzáles, 2009) Una mala o buena actitud pueda llevar a los profesores a aceptar o a rechazar la evaluación de desempeño docente, o bien que la percepción a priori que los profesores tienen de su propio desempeño pueda generar temor o desconfianza ante la evaluación y, por consiguiente, una mala actitud.

Cambios de los docentes: Evaluación de Desempeño Docente

La evaluación es un elemento esencial del proceso de enseñanza aprendizaje que debe aplicarse tanto al aprendizaje de los alumnos como a la revisión de la práctica docente. El término evaluación ha sido enfocado y analizado desde diferentes puntos de vista y enfoques uno de ellos es el citado por (Gutiérrez Cerda, 2000) quien plantea que:

"La evaluación más que un instrumento de medición para calificar, es un medio que nos permite corregir algunas fallas y procedimientos docentes, retroalimenta los mecanismos del aprendizaje, permite planear nuevas experiencias de aprendizaje, así como mantiene consciente al alumno de su grado, avance, o nivel de logro, refuerza oportunamente al alumno en áreas de estudio o aprendizaje que se perciban como insuficientes y le permite al docente planear nuevas experiencias de aprendizaje para el logro de los objetivos; así como revisar su desempeño docente e implementar las medidas correctoras inmediatamente" (Castillo)

La evaluación tal y como la plantea Gutiérrez Cerda, la concibe como un proceso continuo complejo y global que nos permite recoger sistemáticamente información relevante, tanto de los resultados y logros en el aprendizaje de los alumnos como de la intervención docente en el proceso educativo, con el objeto de reajustar la intervención educativa de acuerdo con los aprendizajes reales y necesidades del alumnado y no simplemente adjudicar un número o nota; a la vez permite identificar las competencias y la práctica docente la cual requerirá de modificaciones y / o adecuaciones según el caso, por lo tanto la evaluación no es un fin en sí mismo, sino apenas un instrumento, medio o herramienta para mejorar el trabajo y los resultados. La evaluación y auto evaluación docente debe necesariamente cumplir con determinados propósitos:

- Ayudar a los maestros a encontrar vías que desarrollen sus destrezas profesionales
- Ayudar a la planificación del perfeccionamiento y desarrollo profesional individual y colectivamente
- Identificar el potencial del maestro para el desarrollo profesional con la intención de ayudarles a través de la educación en servicio y orientación adecuada entre otras.

En una revisión de los modelos, De Vicente (2002) identifica tres aspectos básicos en la formación de los profesores: conocimiento, reflexión y colaboración. Subyace a estos aspectos la concepción del profesor como un profesional reflexivo, colaborador y que construye conocimiento colectivamente (Hargreaves, 1996). La posibilidad de intervención de los profesores en aspectos que contribuyan al mejoramiento de la calidad de la educación tiene como requerimiento que los propios profesores cambien y que este cambio surja de la evaluación de su quehacer y de lo que acontece en las instituciones en las que lo desarrollan (Cortés, 2007, Octubre; Murillo, 1999; Villar, 1995) (Catalán & Gonzáles, 2009), de manera que:

...el desarrollo profesional del profesor necesita apoyarse en los resultados de la evaluación de su acción educativa, tanto a nivel específico como genérico; así, deberá conocerse su capacidad para dominar y aplicar las habilidades técnicas para la práctica; habrá de saberse hasta qué punto es capaz de incrementar la claridad, el significado y la coherencia a través de la práctica reflexiva; será necesario averiguar si está dotado del conocimiento suficiente y de la habilidad necesaria para la investigación y la exploración; si posee, en fin, la adecuada disposición a recibir y dar ideas, a prestar asistencia y a recibirla de otros, a la colaboración. (De Vicente, 1996, p. 299)

Medidas de la Institución posterior a Evaluación de Desempeño Docente

“Evaluar para mejorar” centra su acción en unos fines y objetivos claros que identifican la filosofía que motiva la estrategia de evaluación en tres campos específicos:

- Instituciones
- Estudiantes
- Docentes y directivos docentes.

Una evaluación en estos tres campos, orientada toda al mejoramiento y cambio positivo de cada uno de los actores, hace posible garantizar a los estudiantes, que sus aprendizajes serán mejores y su competencia como ciudadanos tendrá cada vez niveles más altos y suficientes para elevar su calidad de vida y el desarrollo del país. (Manual de la Evaluación de Desempeño)

La evaluación como juicio y catalogación de la acción docente es algo que en las instituciones dedicadas a la educación siempre se ha hecho y se hace de manera permanente. Tanto directores de establecimientos como los alumnos y las mismas familias de éstos, aunque sea con mecanismos no formales, están evaluando el comportamiento pedagógico de los docentes. Sin embargo, los criterios y perspectivas con que se evalúa y desde los que se evalúa, difieren mucho unos de otros. En lo que sí parece darse una constante, es que cada vez que se propone hacer una evaluación con carácter sistemático, los docentes la consideran como una amenaza. (Álvarez)

El tema de la evaluación docente parece estar ligado a los avances y desarrollos educativos de las recientes reformas que se están dando en la región y que están más centradas en la calidad que en la cobertura como muestran los estudios realizados sobre los avances logrados en lo educativo (Schiefelbein, 1995). En la década de los 80, como fruto de los estudios preparatorios para la Conferencia Mundial de Educación para Todos (Jomtien), el foco de las políticas educativas se vuelve hacia la efectividad y calidad de la educación. Namo de Mello (1982) Reconoce que el crecimiento cuantitativo del sistema ha impuesto, de hecho, un importante cambio cualitativo en la dinámica escolar. A partir de tales investigaciones el tema comienza a aparecer con mayor fuerza. Es el caso, por ejemplo, de los estudios que Ezpeleta y Tovar (1989) hacen sobre la situación de los maestros en Argentina, Perú y Bolivia dentro del marco del Proyecto Principal de la UNESCO, así como las investigaciones de Arancibia (1994) centradas en la efectividad escolar resaltando los factores que inciden en la calidad de la enseñanza. (Álvarez)

Sin embargo, no puede decirse que haya consenso respecto a la necesidad, no sólo de investigar sobre el tema, sino también de legislar y propulsar acciones para el desarrollo de sistemas de evaluación. Mientras algunos especialistas como Connelly (1989) afirman que la evaluación de los docentes consume demasiado tiempo, un alto costo económico y tiene muy pocos beneficios demostrables para justificar su continuación, Ahumada (1992) sostiene que la evaluación de la eficiencia docente constituye uno de los problemas más interesantes y, tal vez, menos estudiados en los desarrollos y procesos educativos.

Según se mantenga una posición se admitirá que la falta de modelos y metodologías, y la ignorancia sobre las aplicaciones, invitan a improvisaciones que reciben rechazo por parte de los afectados como señala Ahumada (1992). O bien, se insiste en que hay que dar prioridad a la educación de los profesores durante su etapa de formación, antes que a los docentes en servicio como sostiene Connelly (1989) (Álvarez)

Según (Veras, 2010) la evaluación de desempeño es importante para el desarrollo administrativo, conociendo puntos débiles y fuertes del personal, conocer la calidad de cada uno de los colaboradores, requerida para un programa de selección, desarrollo administrativo, definición de funciones y establecimiento de base racional y equitativa para recompensar el desempeño. Esta técnica igualmente es importante porque permite determinar y comunicar a los colaboradores la forma en que están desempeñando su trabajo y en principio, a elaborar planes de mejora. Otro uso importante de las evaluaciones al colaborador, es el fomento de la mejora de resultados.

En este aspecto, se utilizan para comunicar a los colaboradores como están desempeñando sus puestos o cargos y, proponer los cambios necesarios del comportamiento, actitud, habilidades, o conocimientos. La aplicación de un sistema de evaluación del rendimiento del personal, en forma equitativa, ordenada y justa, permite:

- Ayudar al colaborador en su avance y desarrollo de su trabajo
- Proporcionar información a la gerencia, para la toma de decisiones y la aplicación de políticas y programas de la administración de recursos humanos.
- Realizar las promociones y/o ascensos
- Permite realizar las diversas acciones en materia de personal, como los traslados, colocaciones, reubicaciones, etc.
- Establecer planes de capacitación y entrenamiento de acuerdo a necesidades.
- Establecer mejores relaciones de coordinación y elevar la moral de los colaboradores

Visto así la evaluación debe realizarse en todo momento, antes, durante y después del acto educativo; y esta debe estar en concordancia con el plan o proyecto curricular, los objetivos, contenidos y perfil educativo o de formación. También es importante tener claridad de las funciones de la evaluación tanto para el alumno, como para el docente e institución educativa; al alumno le permite identificar su nivel de logros y debilidades. Al maestro le permite reflexionar sobre su desempeño y finalmente a las instituciones educativas les permite ver su funcionalidad, organización y permite la acreditación y certificación institucional. (Castillo)

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo del informe de investigación se detalla lo que es la hipótesis formulada con respecto al tema de investigación, la matriz de variables, el diseño y tipo de investigación que se utilizó así como el proceso relacionado con la población en cuanto a la selección de muestra, tamaño de la muestra, y las técnicas e instrumentos de recolección de información que se utilizó en esta investigación. Para finalizar se encuentra detallado lo que es el plan de análisis de datos que tomo la investigación.

1. Hipótesis

- La evaluación docente es de alta importancia para los docentes de LA UPNFM
- Las autoridades de la UPNFM hacen entrega de un informe sobre los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño docente a los docentes
- Los docentes toman en cuenta su evaluación del desempeño docente en sus futuros cursos

Variable: la evaluación de desempeño docente

Unidad de Análisis: docentes de la UPNFM

2. Matriz de Variables e Indicadores

Variables	Indicador	Sub-indicador	Referentes empíricos
Nivel de importancia de la evaluación del desempeño docente	➤ Institución	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diagnóstico ➤ Retroalimentación ➤ Plan de mejora 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Buenas calificaciones
	➤ Docentes	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Revisión y Análisis de trabajo realizado ➤ Motivación a Mejorar ➤ Programa de Compensación Salarial 	
	➤ Estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Proveer información necesaria para el mejoramiento de desempeño de los docentes ➤ Mejores Resultados 	
Proceso de la evaluación de desempeño docente	➤ Cuestionario	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Unidad a cargo de realizar la evaluación ➤ Medición de las competencias 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Conocimiento sobre dicha Unidad ➤ Confiabilidad de dicha Unidad ➤ Autoridad de dicha Unidad

		pedagógicas en los ítems del cuestionario	
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Resultados de la evaluación de desempeño docente 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reunión de Análisis 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reciben o no informe de resultados
		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Manera en que reciben los informes sobre los resultados de la evaluación de desempeño docente 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Escrita ➤ Verbal ➤ Electrónica
<p>Respuestas de los estudiantes en la evaluación de desempeño docente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Concientización ➤ Nivel académico 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Respuestas: Objetivas y No objetivas 	
<p>Acciones posteriores a la evaluación de desempeño docente en los docentes y en la institución</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cambios ➤ Actitudes 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Metodológicos ➤ De estrategia ➤ Mejoramiento en la planeación 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reflexión y aceptación de los resultados
		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Positivas ➤ Negativas 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Indiferencia ante los resultados

	➤ Medidas de la institución	➤ Capacitaciones	

3. Diseño de investigación

Considerando las características del trabajo investigativo, se puede ubicar esta investigación, como una investigación no experimental ya que no cumple con ninguno de los requisitos de una investigación experimental, ni se tiene la intención de manipular ningún grupo de ninguna manera para pretender lograr algún cambio, si no que la presente investigación tiene como propósito recabar y analizar información sobre una variante en un momento específico una sola vez, por lo cual podemos definir la investigación como una investigación no experimental de tipo transversal ya que la recolección de datos solo se realizará únicamente una vez en el tiempo y espacio.

4. Tipo de Estudio

La investigación presente es de tipo no experimental porque las variables a investigar no serán manipuladas en ningún momento por los encuestadores y es de tipo Transversal ya que la recolección de datos solo se realizará únicamente una vez en el tiempo y espacio. El Tipo de Investigación es Descriptivo, ya que los objetivos de esta misma solo hacen énfasis en caracterizar ciertas variables y la manifestación de estas mismas.

5. Población y muestra

➤ **Población:**

La población que se utilizó para realizar la investigación es de los docentes de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, sede Tegucigalpa, sistema presencial del III período año 2015, con un margen de error muestral del 5% y un nivel de confiabilidad del 95%.

➤ **Tamaño de la Muestra:**

- a) Población total: 287
- b) Margen de confianza: 95%
- c) Error de muestra: 5%
- d) Muestra: 164

Sample Size Determination
(Sample Size for Population Percentage Estimates)

Inputs

Universe Size
If universe is less than 99,999, replace 99,999 with the smaller number
287

Maximum Acceptable Percentage Points of Error
5%

Estimated Percentage Level
50%

Desired Confidence Level
95%

Results

The Sample Size Should Be...
164

Calculate Reset Exit

817 640-6166 | www.decisionanalyst.com

Decision Analyst
The global leader in analytical research systems

➤ **Selección de la muestra:**

Utilizando el programa Launch STATS™ 2.0 se seleccionó aleatoriamente los edificios en los que se aplicó el instrumento de recolección de datos; solamente se hizo la selección aleatoria de edificios ya que al ser la población únicamente docentes, era

necesario aplicar la encuesta a todos los docentes posibles para poder completar el tamaño de la muestra. La muestra tomada de la población total fue de 164 personas.

- **Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información**

El instrumento utilizado en esta investigación para la recolección de los datos fue la encuesta, instrumento muy utilizado en las investigaciones de carácter social, en este caso el tipo de encuesta utilizado fue un cuestionario. A continuación se aplicó una prueba piloto a **9 docentes**. Se hicieron los ajustes necesarios al instrumento y se buscó aplicar la encuesta final al total de la muestra que equivale a 164 docentes de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán en los diferentes edificios y aulas. No se pudo completar el total de la muestra debido a que muchos docentes no mostraron colaboración por lo cual se logró la aplicación de la encuesta a 149 docentes de la Universidad.

- **Plan de Análisis de Datos**

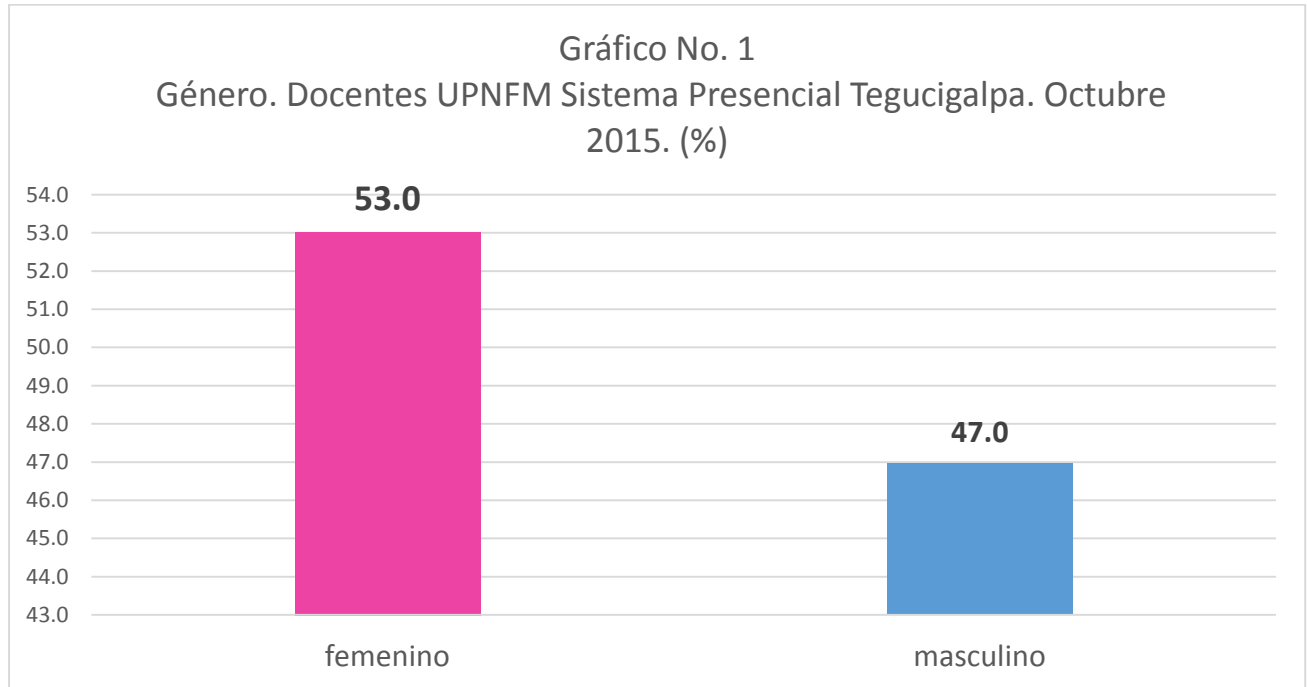
Una vez aplicada la encuesta se procedió al proceso de análisis de datos: primero se realizó una tabulación de datos en Microsoft Excel en el cual cada estudiante del equipo tenía asignado una cantidad de encuestas, Después de haberlas tabulado se trasladaron los datos al software de SPSS en el cual se depuraron los datos de la investigación. Seguidamente, se realizó la respectiva etiqueta de cada pregunta así como de las opciones de respuesta para luego proceder a trasladar dichos datos de nuevo a Excel. Ya en Excel, se procedió a realizar los gráficos de acuerdo con la información que se había recopilado.

CARRERA	NÚMERO DE DOCENTES
Administración Educativa	10
Arte	16
Ciencias de la Educación	30
Ciencias Naturales	23
Ciencias Sociales	28
Educación Comercial	21
Educación Física	9
Educación Preescolar	4
Educación Técnica Industrial	20
Educación Especial	10
Enseñanza del Español	29
Enseñanza del Inglés	26
Matemáticas	33
Orientación Educativa	10
Tecnología de Alimentos y Textiles	10
Turismo y Hotelería	8
TOTAL	287

CAPÍTULO IV: RESULTADOS O HALLAZGOS

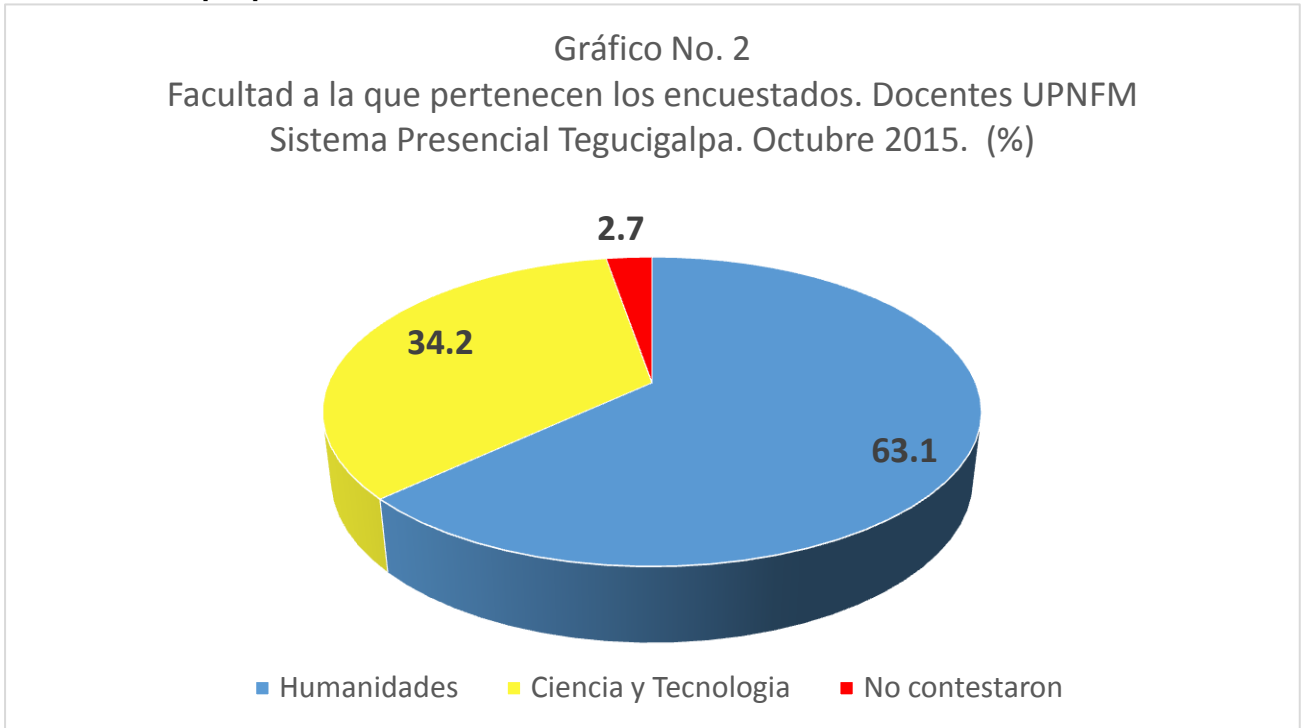
En este segmento se describen los resultados y hallazgos de la investigación realizada en la Universidad Pedagógica Nacional, Francisco Morazán, Sistema Presencial Tegucigalpa III Periodo 2015 mediante una encuesta aplicada a una muestra de los Docentes de dicha universidad.

- **Género de los docentes de la UPNFM Sistema Presencial Tegucigalpa**



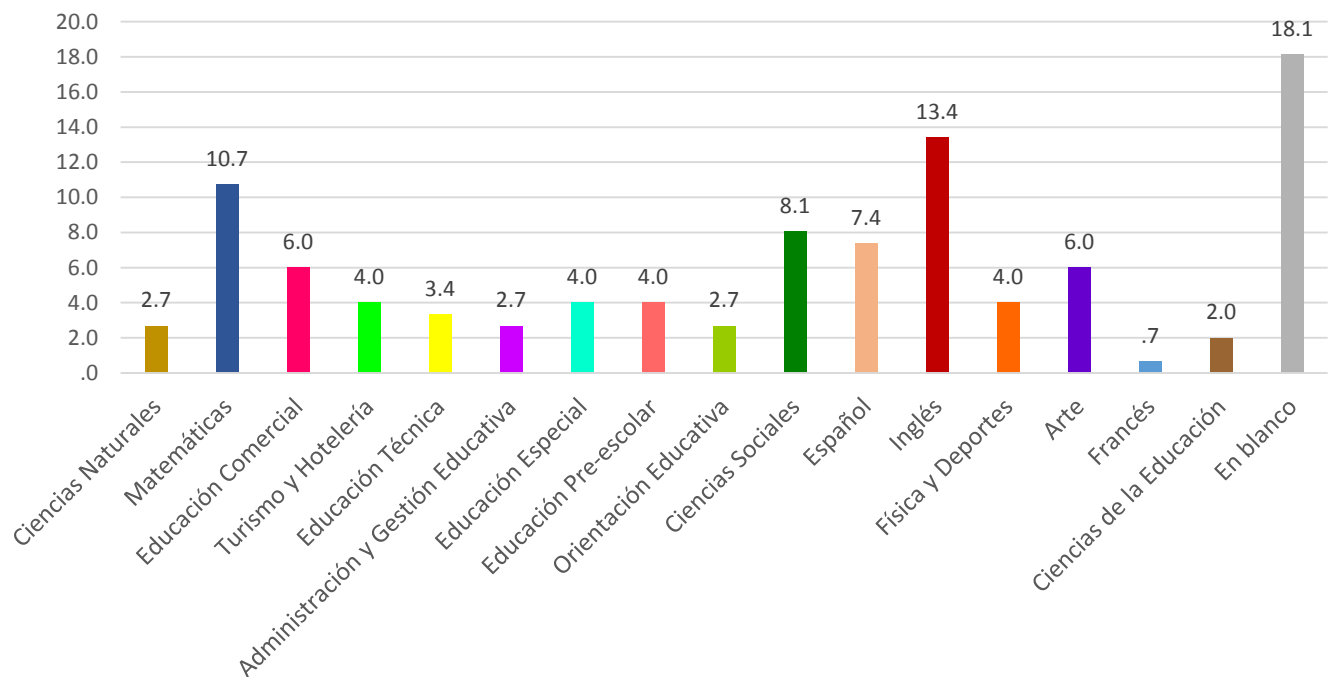
El gráfico No. 1 nos muestra que el 53% de los encuestados pertenecen al género femenino y el 47% al género masculino. Se puede apreciar que de los 149 docentes que contestaron la encuesta es el género femenino quien tiene una mayor cantidad de respuestas.

- **Facultad a la que pertenecen los docentes encuestados**



De acuerdo con las respuestas proporcionadas por los docentes de la UPNFM sistema presencial tegucigalpa, octubre 2015, se ve reflejado en el gráfico No. 2 que un 63.1% de los docentes pertenecen a la facultad de Humanidades y un 34,2% a la facultad de Ciencia y Tecnología, con un porcentaje de 2.7% que no proporcionó respuesta alguna.

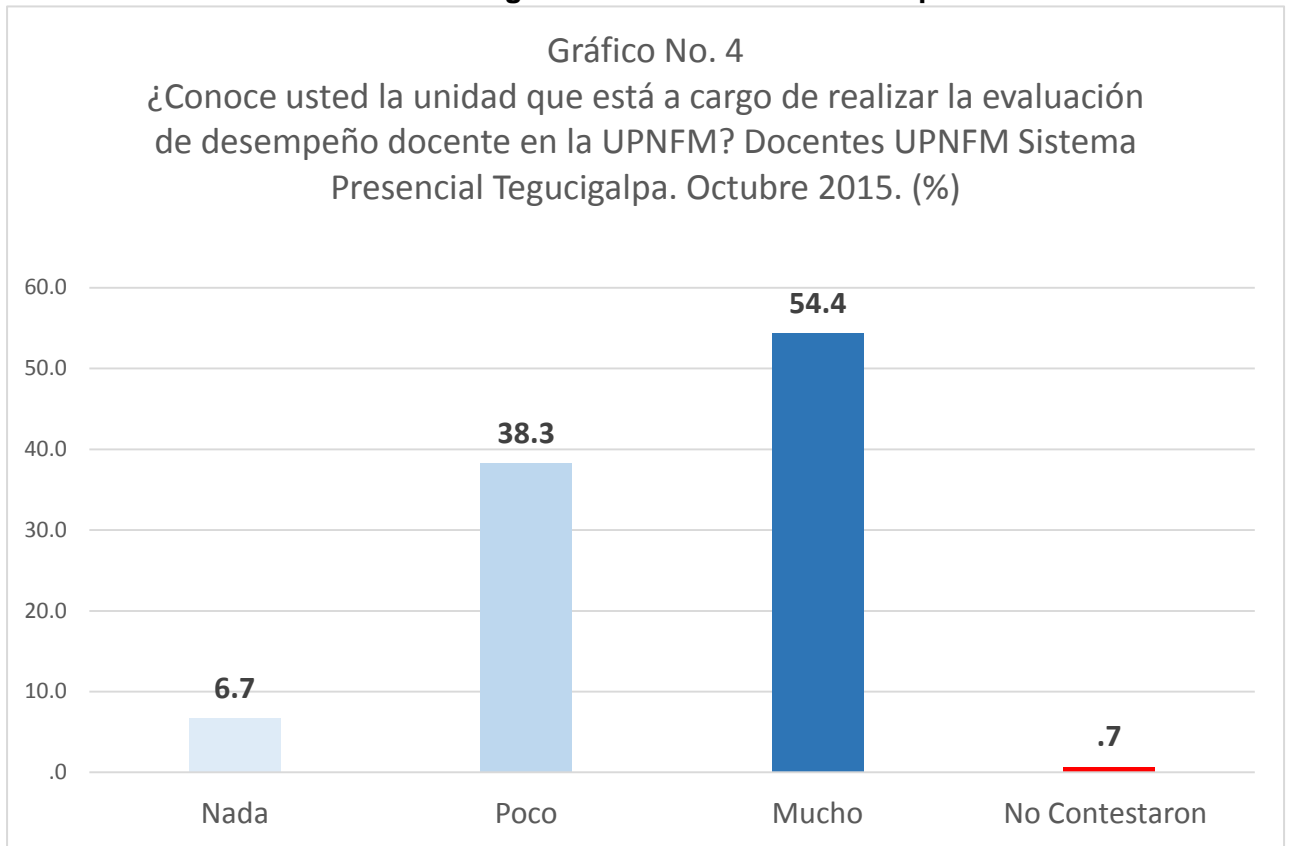
Gráfico No. 3
 Carreras a las que pertenecen los encuestados. Docentes UPNFM
 Sistema Presencial Tegucigalpa. Octubre 2015. (%)



- **Carrera a las que pertenecen los docentes encuestados**

El gráfico No. 3 documenta la participación de los docentes que facilitaron sus respuestas hacia qué carrera pertenecen, lo cual muestra que la mayoría de docentes se halla dentro de la carrera de Inglés con un 13.4% y en segundo lugar la carrera de Matemáticas con un 10.7%, y que la minoría pertenece a la carrera de Francés con un 0.7%. Sin embargo, se puede apreciar en dicho gráfico que gran parte de los docentes no mostraron su colaboración en documentar la carrera a la que pertenecen, superando los dos valores anteriores, y siendo el más alto el 18.1% de los docentes que no contestaron dicha pregunta.

- **Conocimiento sobre la unidad a cargo de la evaluación de desempeño docente**

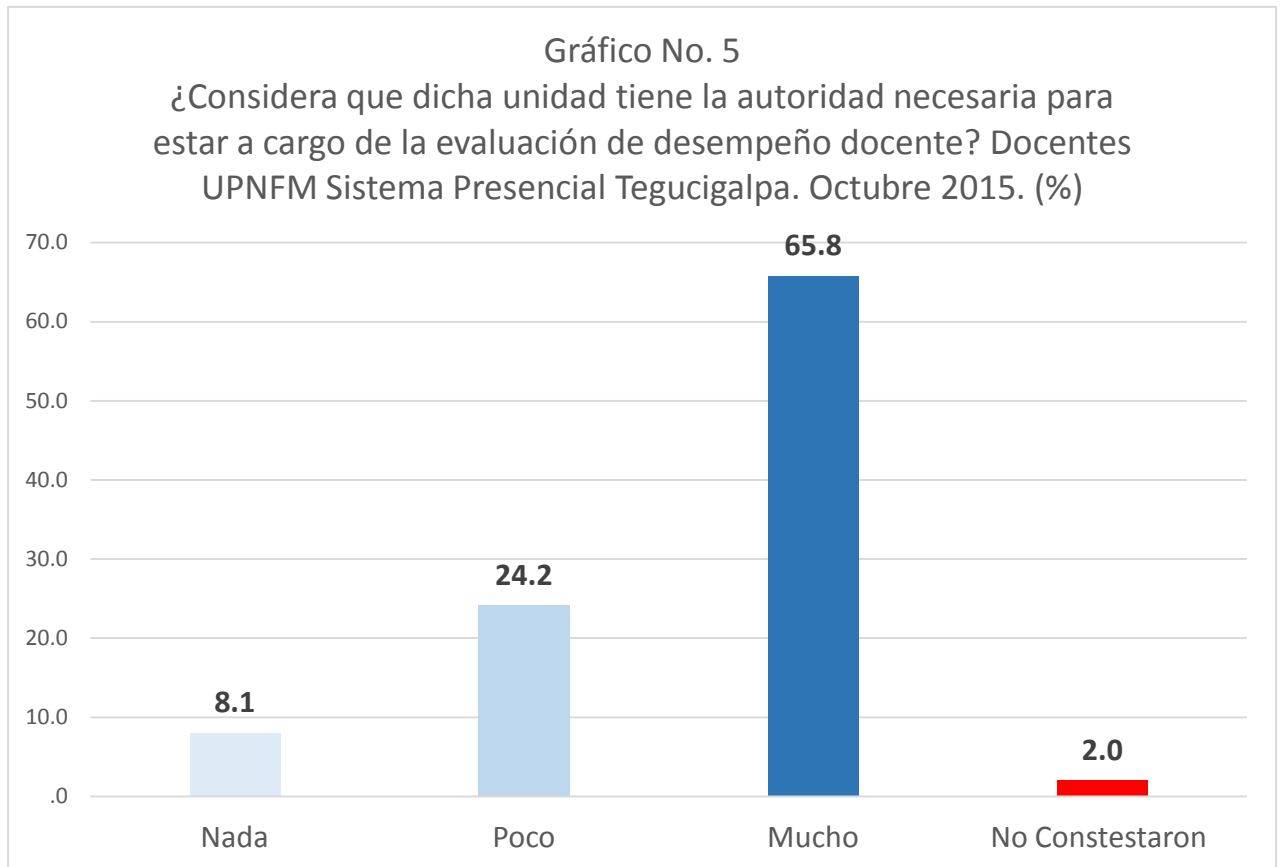


En el gráfico No. 4, los docentes encuestados afirman en su mayoría que sí poseen conocimiento sobre la unidad a cargo de evaluarlos mediante el cuestionario de evaluación de desempeño docente. El 54.4% de los docentes encuestados afirma tener mucho conocimiento sobre dicha unidad, el 38.3% la conoce en menor grado, y un 6.7% de los docentes encuestados afirma no tener conocimiento sobre dicha unidad.

La encuesta de opinión a estudiantes, fue construida con la participación de docentes de ambas Facultades y validada por expertos nacionales e internacionales. La evaluación del desempeño docente se inició a nivel institucional¹ a finales del 2005, promovida por la Vicerrectoría Académica, coordinada y dirigida por la Dirección de Evaluación y Acreditación con la presentación de la propuesta de un documento marco para realizar dicho proceso.

Según las respuestas reflejadas en la encuesta realizada a docentes y su conocimiento de la unidad que realiza la evaluación de desempeño docente, y las fuentes consultadas es congruente con los resultados del gráfico No. 4. Sin embargo se podría informar de mejor manera la existencia de dicha unidad.

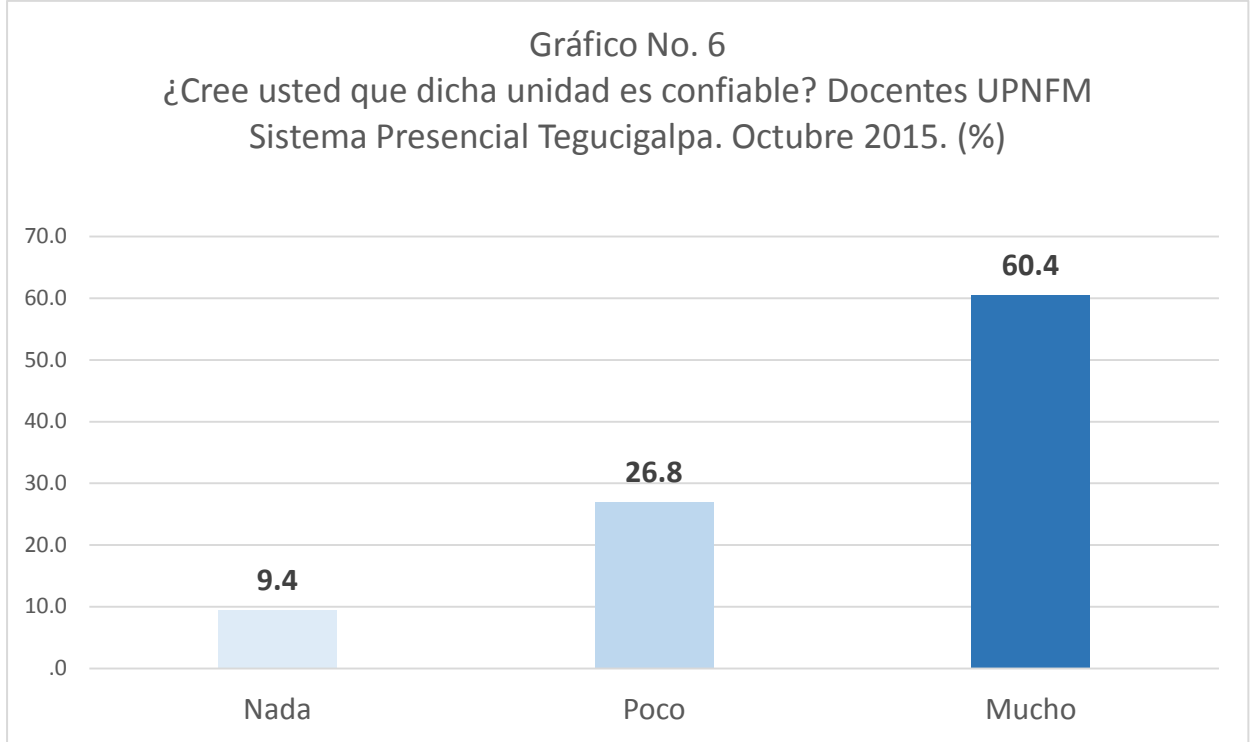
- **Opinión sobre la autoridad de la unidad a cargo de la evaluación de desempeño docente**



El gráfico No. 5 refleja el nivel de autoridad que los docentes encuestados creen que posee la unidad a cargo de evaluarlos. El 65.8% considera que dicha unidad si tiene la autoridad necesaria para realizar dicha evaluación, el 24.2% considera que es poca la autoridad de dicha unidad en cuanto a evaluarlos y el 8.1% de los docentes encuestados considera que dicha unidad no tiene nada de autoridad para estar a cargo de la evaluación de desempeño docente.

Cabe resaltar que dicho porcentaje de 8.1% es significativo considerando el aspecto a tratar, ya que esta opinión de los docentes pudiera influir en su forma de ver la evaluación de desempeño docente o la credibilidad que la unidad de evaluación, restándole así valor a esta unidad, sus acciones y resultados.

- **Opinión sobre la confiabilidad de la unidad a cargo de la evaluación de desempeño docente**

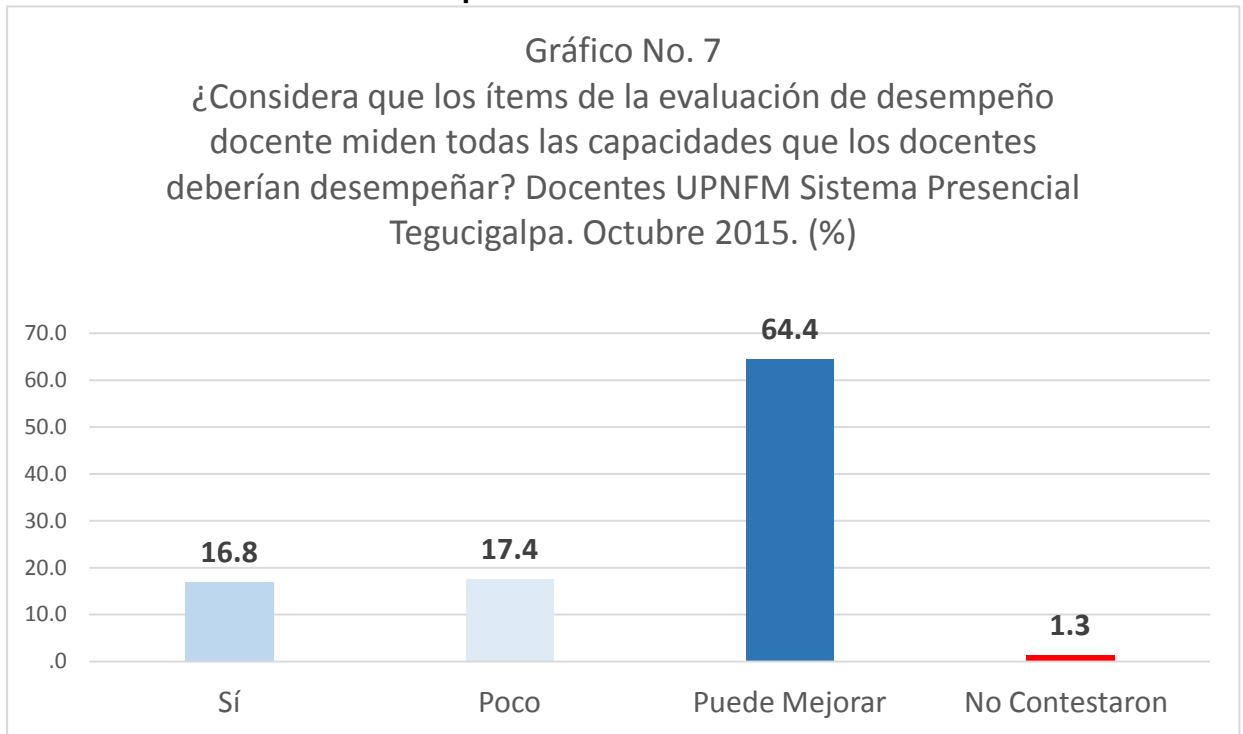


El gráfico No. 6 demuestra que 60.4% de los docentes encuestados considera que la unidad de evaluación tiene mucha confiabilidad, el 26.8% considera que dicha unidad es poco confiable y un 9.4% cree que la unidad a cargo de la evaluación no es confiable.

En el 2006 se inicia la consulta a los estudiantes para valorar el desempeño de sus docentes con un instrumento impreso, el cual fue revisado y validado un año después por jueces nacionales e internacionales a fin de garantizar su confiabilidad y validez, en el año 2010 el instrumento es revisado por segunda vez y se dio inicio a la evaluación del desempeño docente a través de la modalidad virtual, solicitándole a los estudiantes que evaluaran al menos a dos de sus profesores.

Por lo tanto podemos decir que dicha unidad merece la confianza ya que desde que se comenzó a implementar la evaluación de desempeño docente en la UPNFM fue revisada y validada por jueces nacionales e internacionales garantizando su confiabilidad y validez.

- **Ítems de la evaluación de desempeño docente**

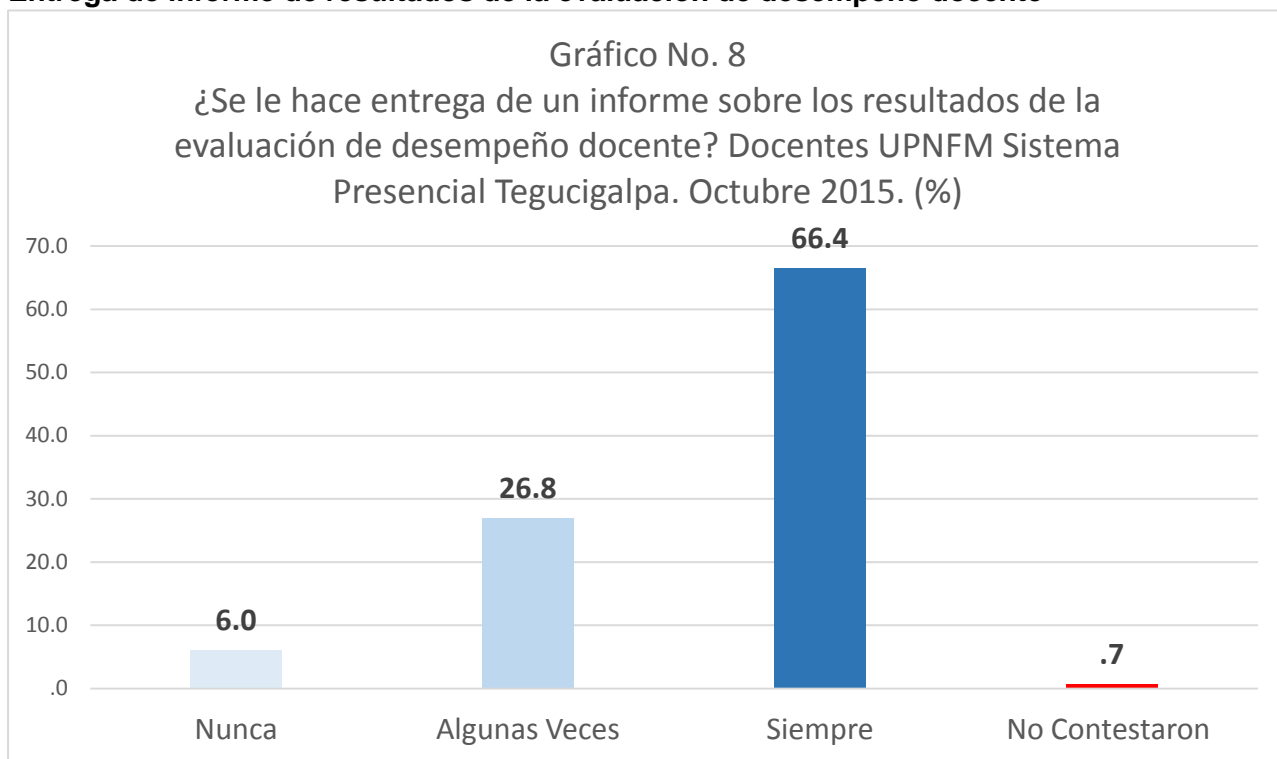


En el gráfico No.7, se ve reflejada la opinión de los docentes en cuanto a la validez del instrumento o cuestionario que se utiliza para hacer la evaluación de desempeño docente. Los docentes encuestados opinaron en su mayoría, siendo un 64.4%, que dicho instrumento puede mejorar en cuanto a las competencias que mide. Un 17.4% de los docentes encuestados opinan que es relativamente poco y un 16.8% de los docentes opina que dicho instrumento sí mide todas las competencias que un docente debe tener.

En el caso de la UPNFM, la estructura del cuestionario de evaluación de desempeño docente considera 6 aspectos básicos a evaluar en dicho cuestionario: Capacidades pedagógicas, Ambiente Pedagógico, Responsabilidad Profesional, Relaciones interpersonales, Resultados de la labor educativa, y La Autoevaluación del estudiante.

Como se puede observar, a pesar de que la UPNFM considera en la evaluación de desempeño docente aspectos claves, los docentes en particular y en su mayoría opinaron que dicha evaluación puede mejorar, por lo que sería recomendable que ambas partes trabajaran en conjunto.

- **Entrega de informe de resultados de la evaluación de desempeño docente**

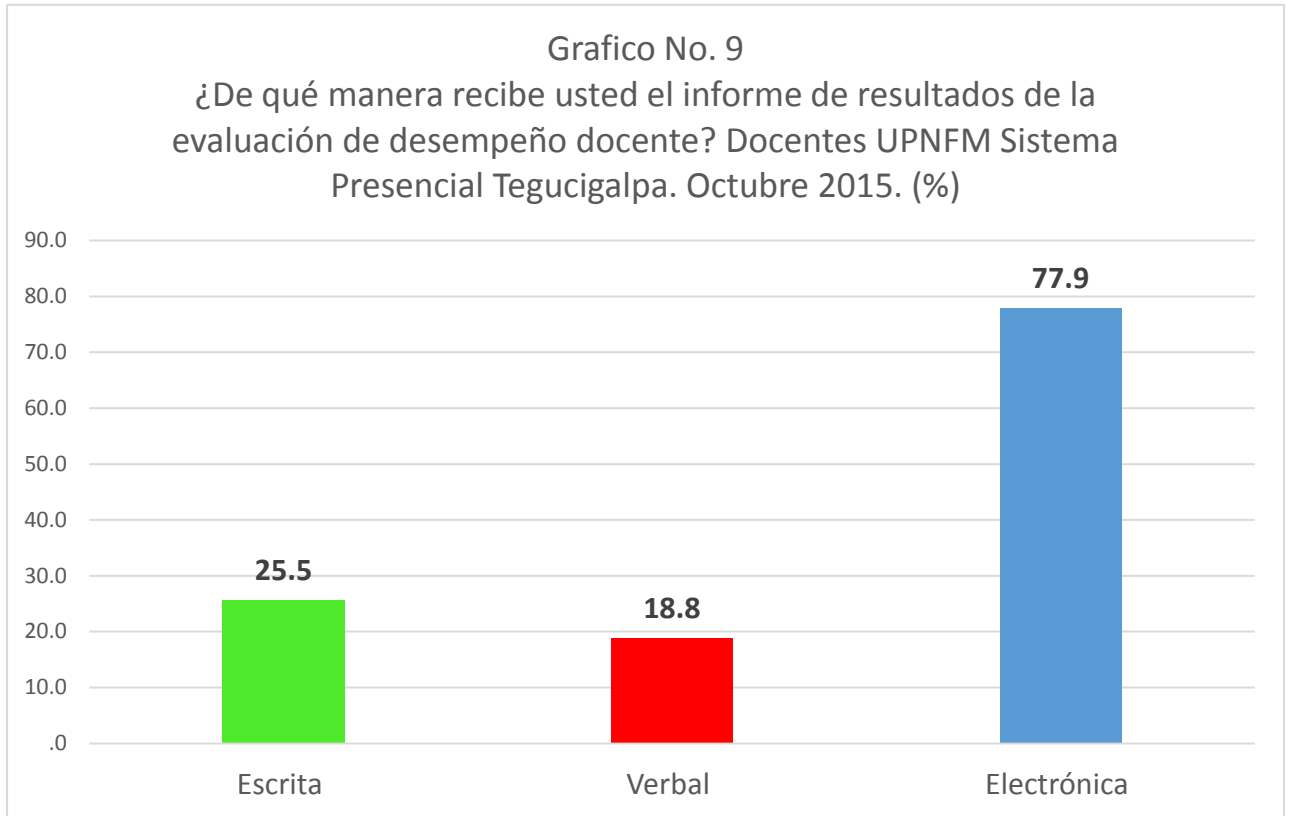


Efectivamente, el gráfico No. 8 demuestra que de los docentes encuestados, un 66.4% siempre reciben un informe de parte de las autoridades superiores en cuanto a los resultados de la evaluación de desempeño docente. Un 26.8% ha recibido dicho informe en ocasiones, y solamente un 6% de los docentes encuestados nunca han recibido un informe de los resultados de la evaluación de desempeño docente.

En primer lugar se recaba información sobre el desempeño docente proveniente de diferentes fuentes: estudiantes, jefes de departamento y docentes. Con los insumos de la primera etapa los Jefes de Departamento realizan la Síntesis Valorativa del Desempeño Docente, éste es un resumen de las fortalezas y debilidades detectadas en el desempeño docente a través de las fuentes ya citadas, incluyendo su autoevaluación.

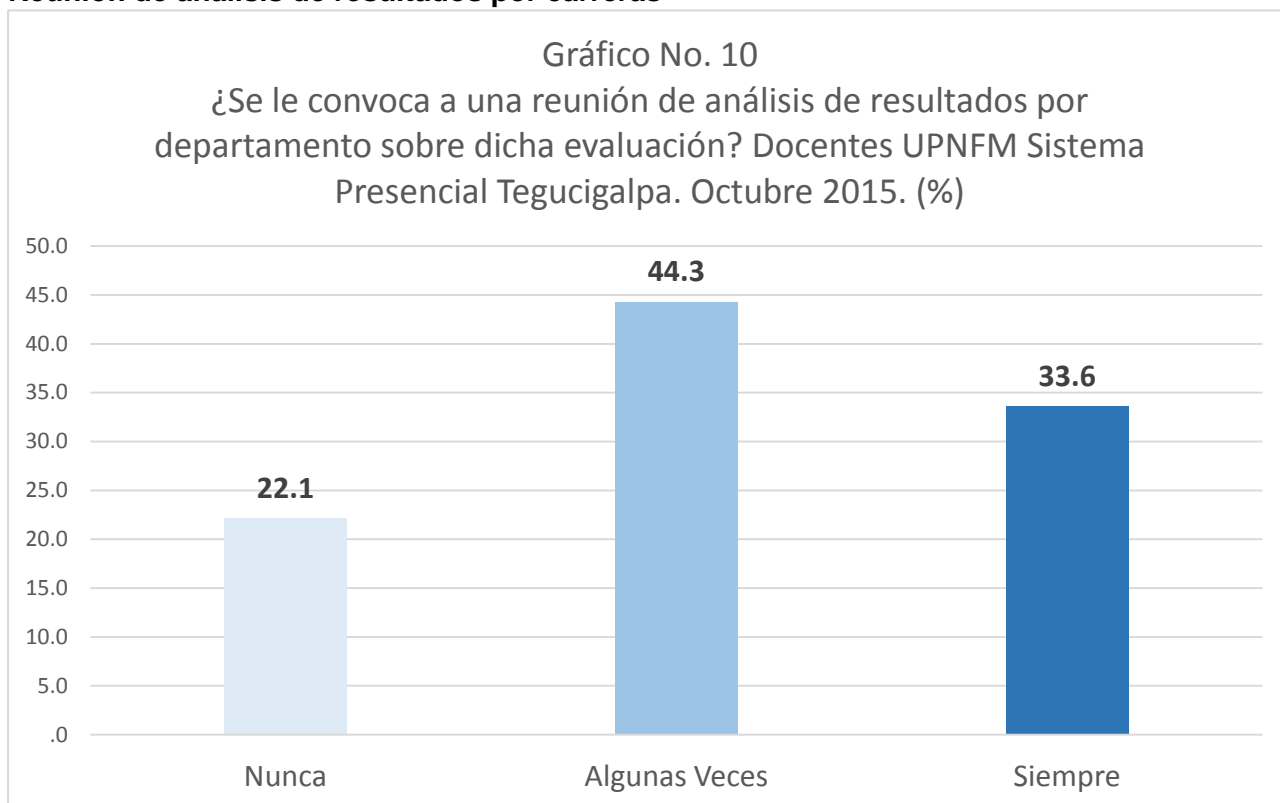
Las respuestas de los docentes reflejan que la mayoría recibe su informe de desempeño docente, sin embargo hay un porcentaje significativo que no lo recibe regularmente. Es por esto que se debería considerar los diferentes tipos de docentes de la UPNFM como docentes permanentes, docentes por hora y docentes recién contratados, así todos recibirían su informe sin importar la condición de su contrato.

- **Manera en que reciben el informe de resultados de evaluación de desempeño docente**



El gráfico No. 9, describe la manera en que los docentes de la UPNFM reciben su informe de manera trimestral. En su mayoría, siendo el 77.9%, los docentes encuestados reciben un informe de manera electrónica, un 25.5% escrito y en su minoría 18.8% de manera verbal.

- **Reunión de análisis de resultados por carreras**



El gráfico No. 10 muestra que 44.3% de los docentes encuestados es convocado algunas veces a una reunión de análisis por departamento de resultados obtenidos en las evaluaciones de desempeño docente. Un 33.6% siempre es convocado a dichas reuniones, y un 22.1% de los docentes nunca ha recibido una convocatoria a una reunión de análisis de resultados.

En la UPNFM En primer lugar se recaba información sobre el desempeño docente proveniente de diferentes fuentes: estudiantes, jefes de departamento y docentes.

Con los insumos de la primera etapa son los Jefes de Departamento quienes realizan la Síntesis Valorativa del Desempeño Docente, éste es un resumen de las fortalezas y debilidades detectadas en el desempeño docente a través de las fuentes ya citadas, incluyendo su autoevaluación.

Utilizando las síntesis valorativas como insumo, los Jefes de Departamentos académicos, elaboran un plan de mejoramiento de la docencia con el fin de fortalecer las áreas débiles y consolidar los aspectos positivos.

El proceso anterior es revisado de nuevo a la luz de la teoría de la educación y de la evaluación realizando los ajustes que se consideren necesarios.

Se implementan los planes de mejoramiento registrando las incidencias del proceso.

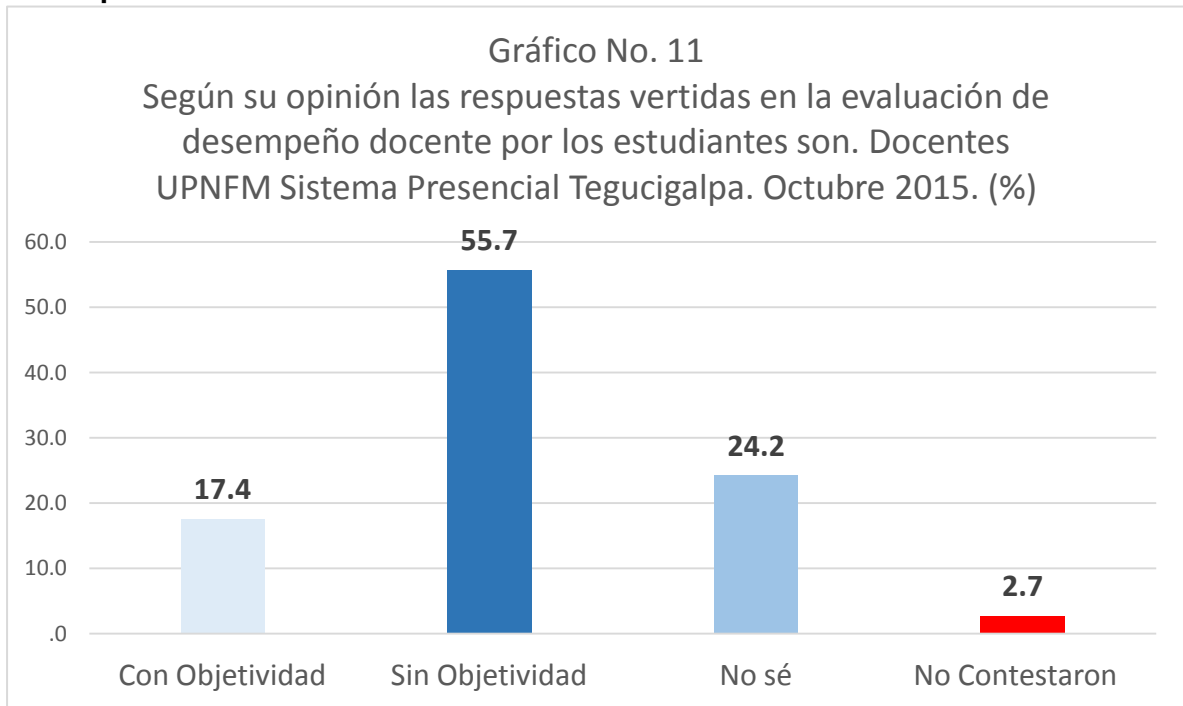
Lo anterior permite la consolidación de saberes, tanto teóricos como prácticos, los cuales son sistematizados.

Los nuevos saberes pueden conducir al diseño e implementación de innovaciones educativas las cuales pueden ser luego compartidas con la comunidad educativa.

Los docentes encuestados reflejan en sus respuestas que las convocatorias a reuniones de análisis en la UPNFM son poco regulares y esto denota que los departamentos de cada carrera

no están cumpliendo a cabalidad con el debido proceso que la evaluación de desempeño docente requiere. Generando una distinción entre docentes que si son convocados, los que son convocados algunas veces y los que nunca han sido convocados a una reunión de análisis y este es un aspecto a mejorar.

- **Objetividad de las respuestas vertidas por los estudiantes en la evaluación de desempeño docente**

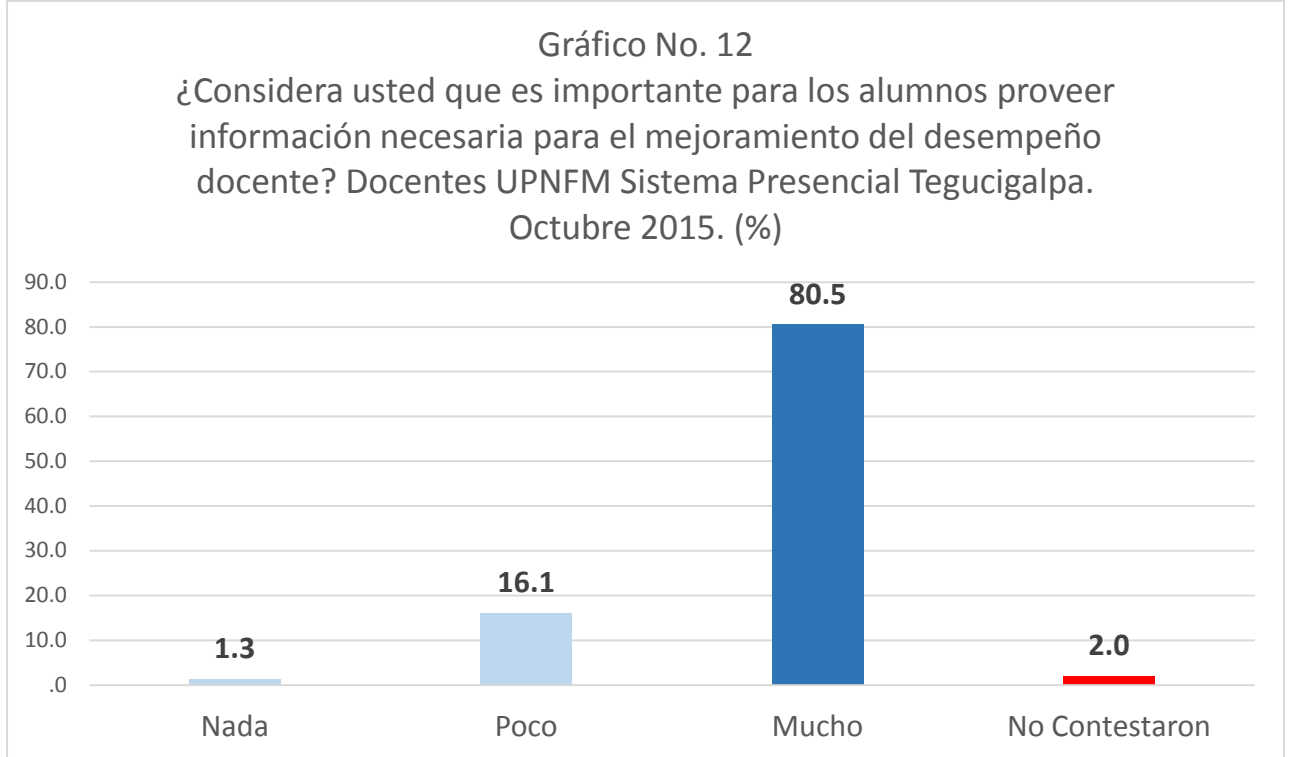


El gráfico No. 11 refleja la opinión de los docentes encuestados en cuanto a la objetividad de las respuestas vertidas por los estudiantes en el cuestionario de evaluación de desempeño docente. En su mayoría, un 55.7% de los docentes encuestados opina que los estudiantes responden dicho cuestionario sin objetividad alguna. Un 17.4% considera que las respuestas sí son objetivas, un 24.2% realmente no sabe si los estudiantes contesta de forma objetiva o no.

“Debe señalarse, que la subjetividad forma parte del proceso de evaluación, que tiene que ser considerado, desde el inicio del proceso de investigación. Sin embargo, la subjetividad no debe interpretarse como un obstáculo, sino, como una condición desde la cual se pretenden conseguir resultados con alta posibilidad de certeza, basados en la perspectiva de la probabilidad estadística, y no de la certeza absoluta, que realmente no existe en ningún campo de los estudios en las ciencias sociales, menos, en el área de la educación.”

En contraste a la opinión de los docentes la fuente consultada resalta un aspecto importante de los resultados del cuestionario: que no siempre habrá certeza absoluta en cuanto a la objetividad de las respuestas vertidas por los estudiantes, pero esto tampoco es o debería ser un obstáculo para la validez de dicho instrumento.

- **Importancia para los alumnos de proveer información necesaria para el mejoramiento del desempeño docente**

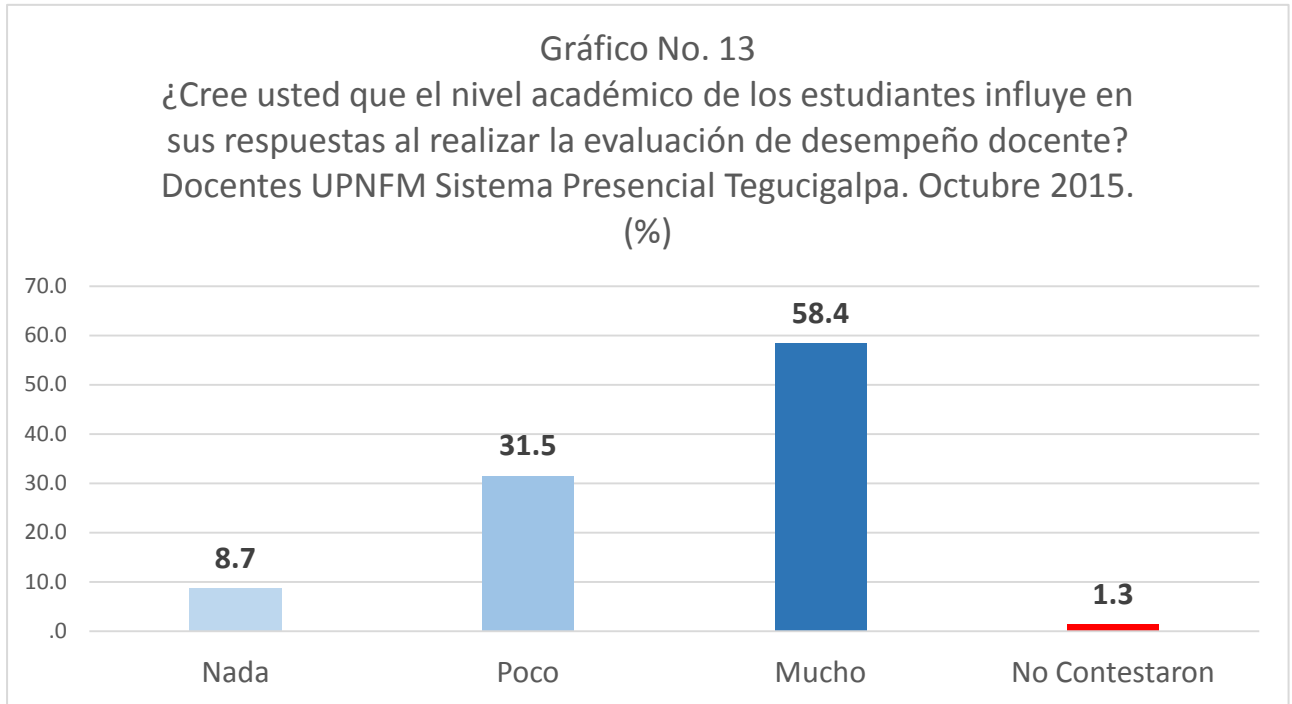


El gráfico No. 12 refleja la opinión de los docentes encuestados, respecto a la importancia de la información que proveen los estudiantes en el cuestionario para el mejoramiento de su desempeño. A lo cual el 80.5% opina que tiene mucha importancia, el 16.1% respondió que tiene poca importancia y un 1.3% opino que no es importante para los estudiantes responder el cuestionario de evaluación de desempeño docente.

El alumno distingue con facilidad una “buena” o “mala” actuación docente (Muñoz, Ríos de Deus, & Abalde Paz, 2002) La evaluación del desempeño docente es importante también para los estudiantes y puede tener un efecto positivo si se realiza de la mejor manera.

En cuanto a este resultado las fuentes y las opiniones de los docentes son similares, ya que ambas hacen alusión a la gran importancia que tiene para los estudiantes evaluar a los docentes, ya que de esta forma ellos miden los conocimientos y la preparación de cada docente al momento de impartir la clase y como se desempeña hasta finalizar el periodo.

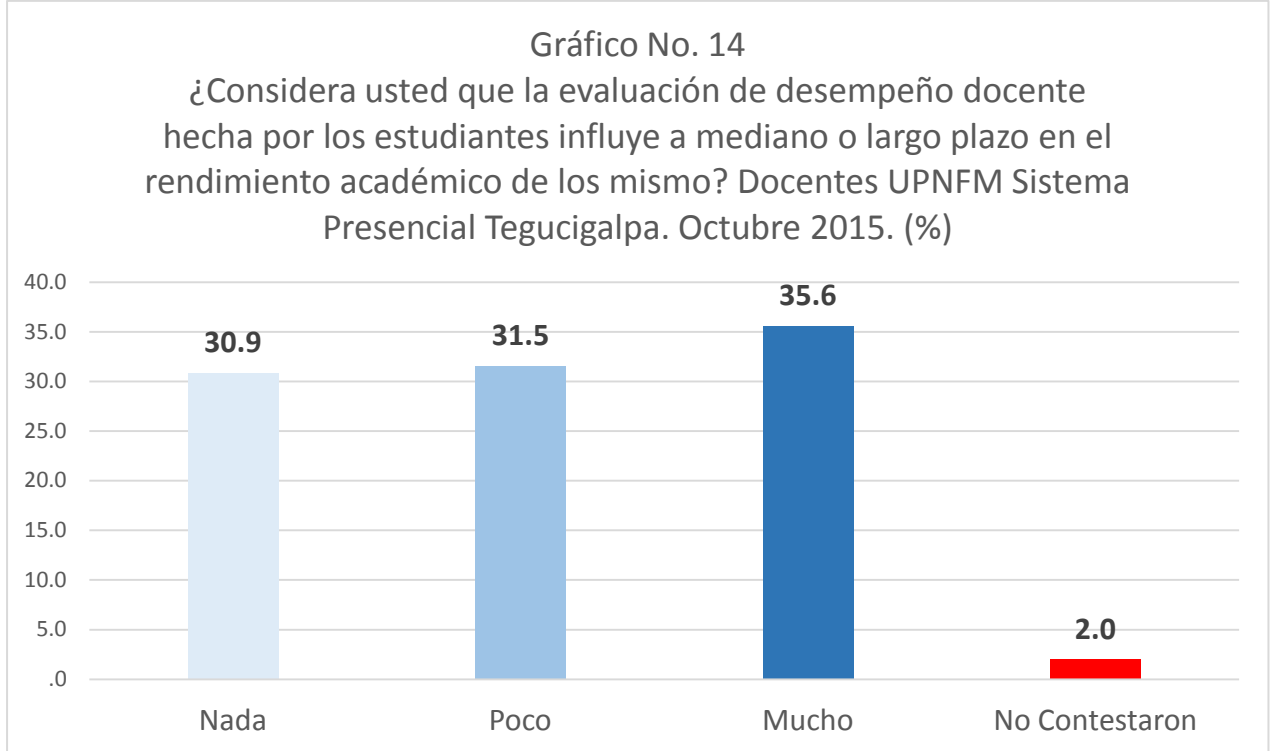
- **Influencia del nivel académico en las respuestas de la evaluación de desempeño docente**



El gráfico No. 13 demuestra la opinión de los docentes encuestados en cuanto al nivel de influencia que tiene el nivel académico de los estudiantes en las respuestas que proveen en el cuestionario de evaluación de desempeño docente. El 58.4% opina que tiene mucha influencia en las respuestas vertidas por los estudiantes, un 31.5% considera que influye poco en las respuestas y el 8.7% opina que el nivel académico de los estudiantes no tiene relación alguna con las respuestas que proveen.

Considerando lo anterior, en este caso los docentes opinan que la relación del rendimiento académico de los estudiantes en el curso que llevan afecta la manera como evaluarán al docente; siendo así que entre mejor desempeño tenga en el curso mejor valoración darán al docente y viceversa.

- **Influencia de la evaluación de desempeño docente en los estudiantes a mediano o largo plazo**

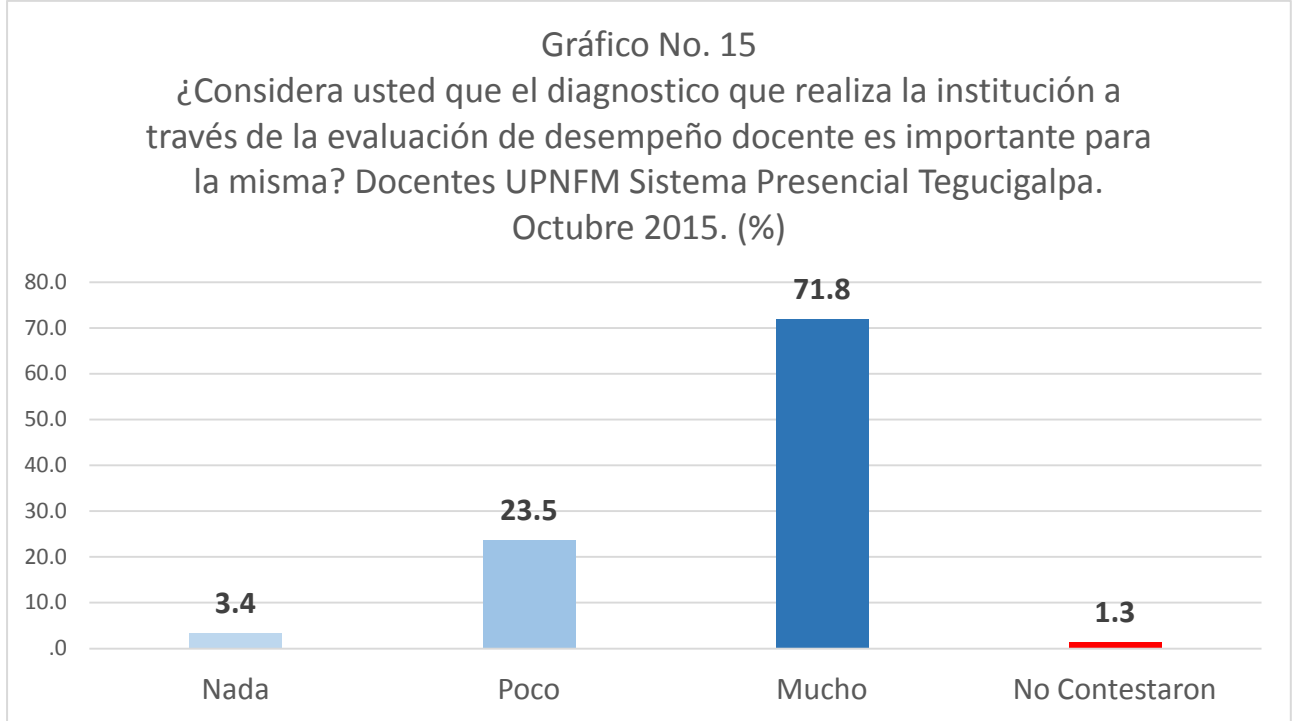


En el gráfico No. 14 muestra la opinión de los docentes en cuanto a la influencia que tiene la evaluación de desempeño docente en el rendimiento académico de los estudiantes. El 35.6% de los docentes consideran que dicha evaluación si influye mucho en su rendimiento académico a mediano o largo plazo, el 31.5% considera que es poco lo que influye en el rendimiento de los estudiantes y un 30.9% considera que la evaluación de desempeño docente no influye en el rendimiento académico de los estudiantes.

“Al evaluar a los docentes y obtener una respuesta favorable ante dicha evaluación los estudiantes también logran beneficiarse de continuo mejoramiento de desempeño de sus docentes. La evaluación del desempeño docente tiene un impacto en los estudiantes a nivel de calificaciones también. De cierta forma el rendimiento académico de los estudiantes se ve afectado por el desempeño docente por lo que una evaluación de desempeño docente tiene beneficios para estudiantes también”.

La diferencia entre los 3 porcentajes es relativamente poca, por lo que se aprecia que las opiniones de los docentes varían mucho respecto a este aspecto. En investigaciones consultadas encontramos que dicha relación sí existe entre la evaluación que los estudiantes realizan y el beneficio que estos reciben de ella.

- **Importancia de realizar un diagnóstico basado en los resultados de la evaluación para la Institución**

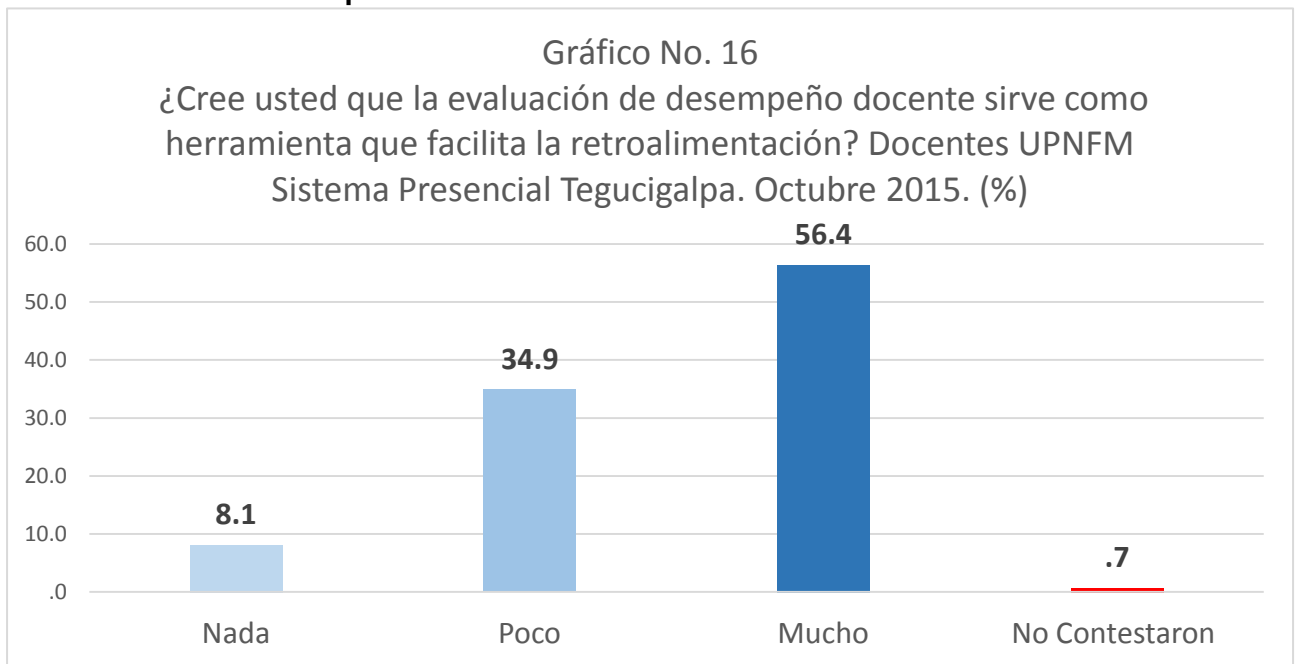


El gráfico No. 15 refleja la opinión de los docentes respecto a la importancia que tiene el diagnóstico para la institución, por medio de la evaluación de desempeño docente, a lo cual el 71.8% manifestó que es de mucha importancia, un 23.5% mencionó que el diagnóstico es de poca importancia y un 3.4% considera que dicho diagnóstico no tiene nada de importancia.

De acuerdo a las fuentes investigadas, desde la década de los noventa del siglo pasado, la evaluación institucional y la evaluación de la función docente ha sido un aspecto relevante en todo proceso de mejoramiento de cualquier universidad, ya que posibilita realizar distintas recomendaciones para la toma de todo tipo de decisión y desarrollo de actividades, tales como el mejoramiento profesional por lo cual el diagnóstico que realiza la institución a través de la evaluación de desempeño docente es una herramienta muy importante para la misma.

La evaluación de desempeño docente como herramienta de diagnóstico es importante para cualquier universidad que desee mejorar su calidad de educación y formación, por lo tanto las opiniones de docentes y fuentes consultadas son muy parecidas y llenas de positividad en cuanto al uso de dicha herramienta para recaudar información valiosa de todos los actores involucrados: Institución, docentes y estudiantes.

- **La evaluación de desempeño docente como herramienta de retroalimentación**

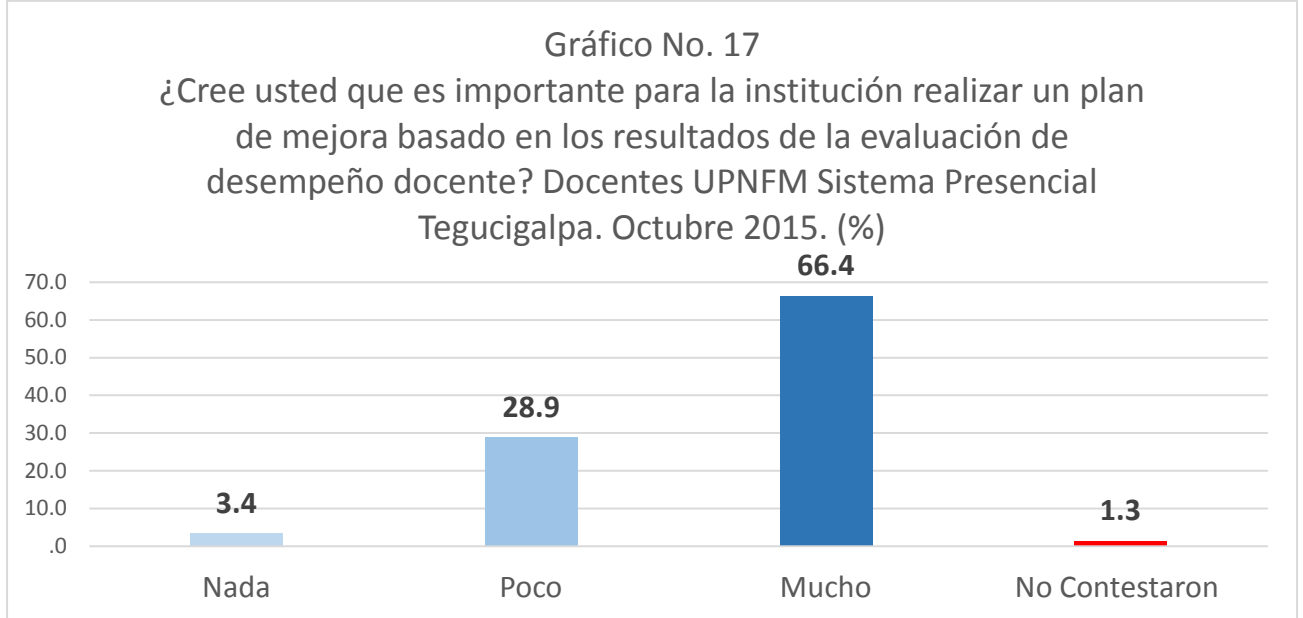


El gráfico No. 16 refleja que el 56.4% de los docentes encuestados considera que la evaluación de desempeño docente es una herramienta que facilita mucho la retroalimentación, mientras que un 34.9% mencionó que esta herramienta la facilita muy poco y un 8.1% considera que esta herramienta no facilita en nada la retroalimentación.

La evaluación de desempeño docente permite al docente valorar su propia labor y reflexionar en torno a ella para reorientarla y corregirla, de manera que contribuye, significativamente, a mejorar los procesos de enseñanza en el aula para promover un mejor aprendizaje entre los estudiantes. “La calidad de la educación depende, en buena medida, de la rigurosidad de la evaluación y evaluar no siempre resulta fácil, pero es siempre ineludible”. De modo que al evaluar a los docentes y obtener una respuesta favorable ante dicha evaluación los estudiantes también logran beneficiarse de continuo mejoramiento de desempeño de sus docentes.

Los docentes tienen opinión dividida entre si la evaluación de desempeño docente es o no una herramienta de retroalimentación, esto debido a la poca confiabilidad que cierto porcentaje de docentes tienen en las respuestas vertidas por los estudiantes. Sin embargo las fuentes indican que dicha herramienta si promueve la retroalimentación aunque en algunos casos no resulta fácil aceptar los resultados, pero es un hecho que de ella nace la posibilidad de reevaluar las prácticas docentes y así mejorar.

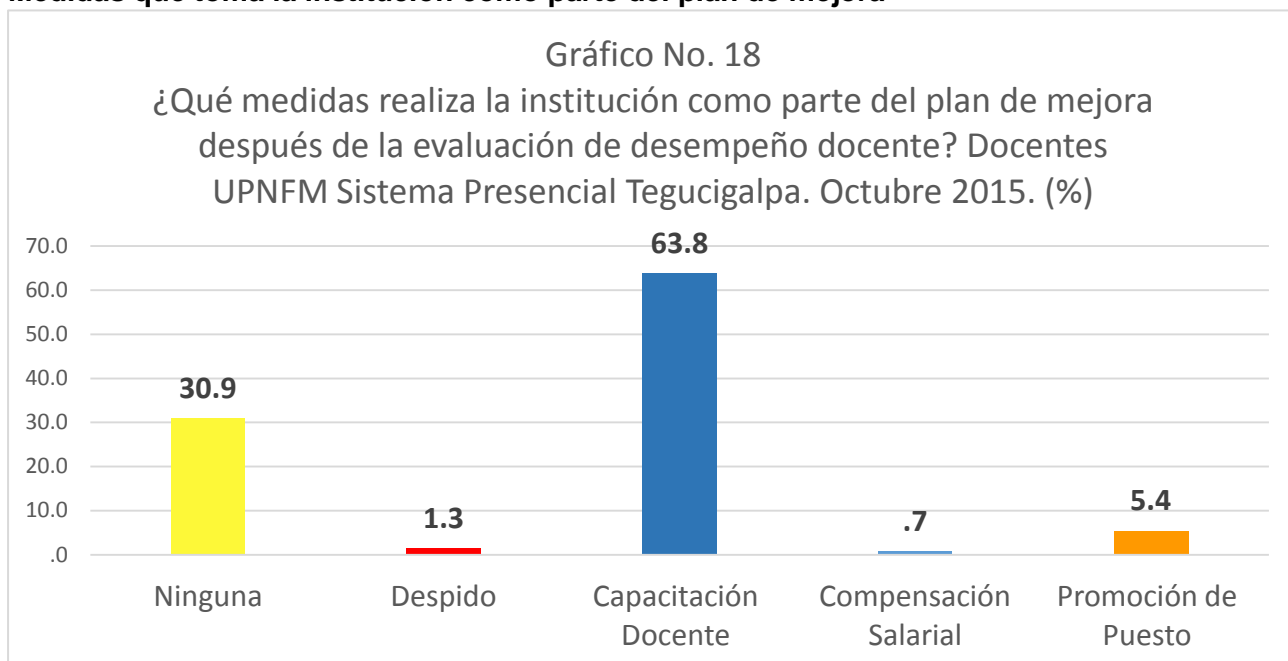
- **Importancia de realizar un plan de mejora basado en los resultados de la evaluación para la institución**



En el gráfico No. 17, el 66.4% de los docentes opinaron que para la institución es muy importante realizar un plan de mejora basado en los resultados de la evaluación de desempeño docente. Un 28.9% de los docentes encuestados opinaron que para la institución es poco importante y un 3.4% opinaron que para la institución no es nada importante.

De acuerdo a las investigaciones realizadas durante la realización del presente informe, encontramos que la evaluación del desempeño cobra importancia para las organizaciones debido a que es una herramienta que permite hacer un diagnóstico del desempeño actual de los trabajadores, brindar la retroalimentación necesaria, elaborar un plan de mejora de desempeño y conocer el potencial de trabajador; tiene como objetivo beneficiar tanto a los empleados como a las organizaciones, y permite establecer una diferencia competitiva entre las empresas que la aplican y aquellas que no la utilizan. Por lo tanto podemos afirmar que para la UPNFM la evaluación de desempeño docente son importantes los procedimientos y las medidas que se realizan posterior a la evaluación de desempeño docente.

- **Medidas que toma la institución como parte del plan de mejora**

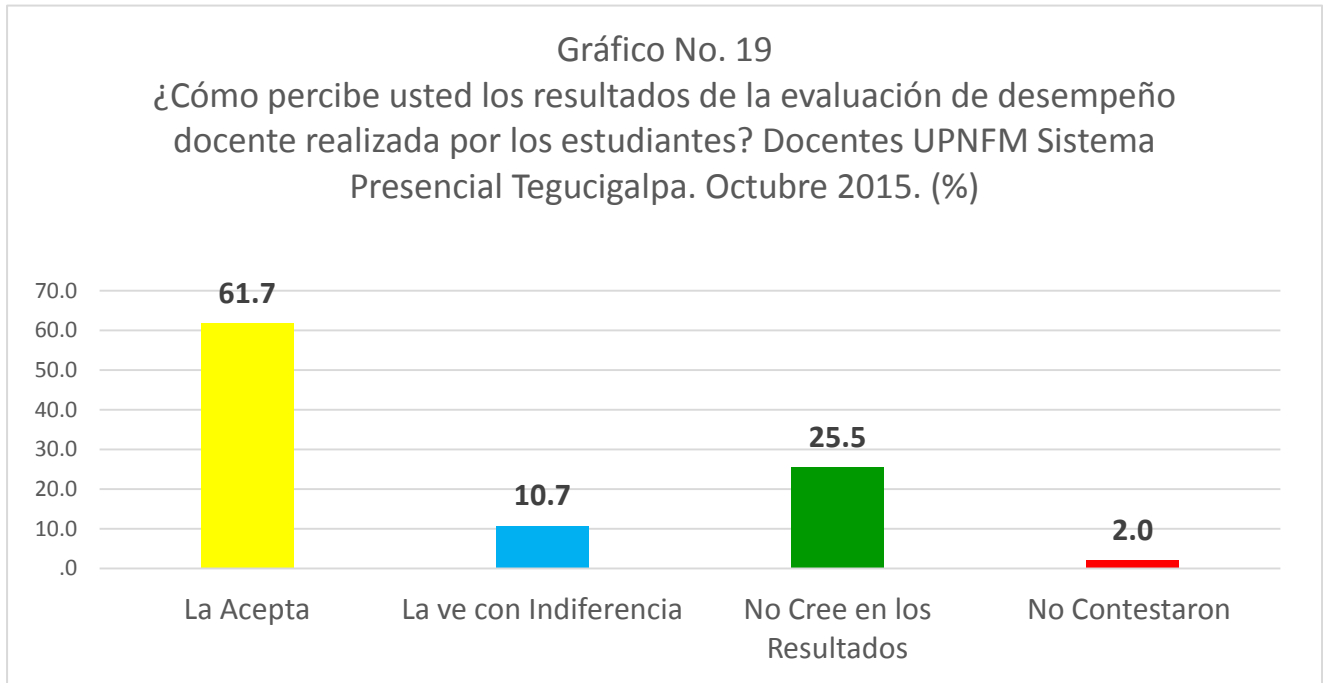


En el gráfico No. 18 los docentes dan a conocer las medidas que realiza la institución como parte del plan de mejora después de la evaluación de desempeño docente; ante lo cual el 63.8% opinó que la UPNFM brinda capacitación al personal docente, un 30.9% mencionó que no hay ninguna medida; un 5.4% refleja que una de las medidas es la promoción de puesto y un 1.3% mencionó como medida el despido. El 0.7% de los docentes encuestados refleja los docentes que consideran la compensación salarial como una de las medidas que toma la UPNFM como parte del plan de mejora.

La evaluación de desempeño docente es una herramienta que permite hacer un diagnóstico del desempeño actual de los trabajadores, brindar la retroalimentación necesaria, elaborar un plan de mejora de desempeño y conocer el potencial de trabajador; tiene como objetivo beneficiar tanto a los empleados como a las organizaciones, y permite establecer una diferencia competitiva entre las empresas que la aplican y aquellas que no la utilizan.

Una de las medidas de la UPNFM que es importante resaltar es la continua capacitación que los docentes reflejan en sus respuestas, es un porcentaje medio el que dice no recibir ninguna medida por parte de la universidad y esto denota que la UPNFM hace dicha acción con regularidad, beneficiando docentes y por ende estudiantes. Sin embargo las medidas como: compensación salarial y promoción de puesto no son medidas regulares en la universidad, las cuales podrían fomentar la competitividad de los docentes.

- **Percepción de los docentes ante las respuestas de la evaluación de desempeño docente**

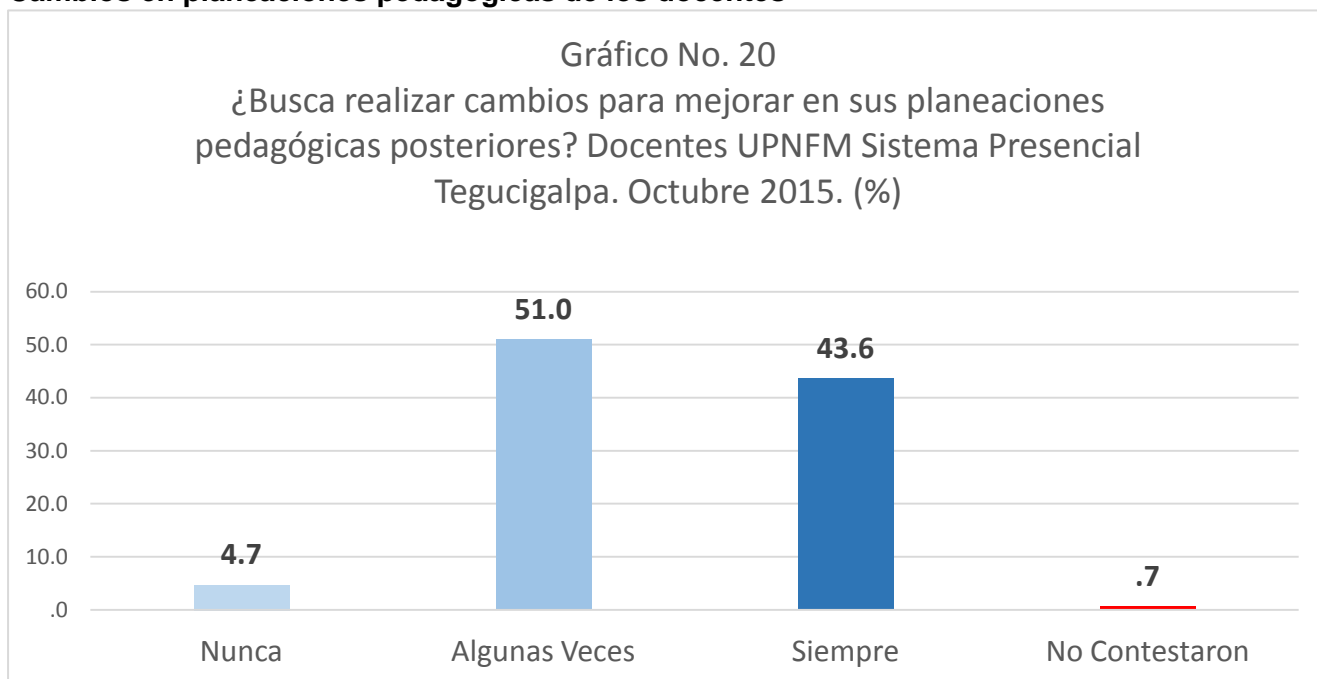


El gráfico No. 19 refleja la opinión de los docentes respecto a cómo perciben ellos los resultados de la evaluación de desempeño docente realizada por los estudiantes en donde podemos observar que un 61.7% la acepta, un 25.5% no cree en los resultados y el 10.7% de los docentes encuestados la ve con indiferencia.

Una manera de aproximarse a la forma como los profesores podrían enfrentar el proceso de evaluación de su desempeño es mediante el conocimiento de sus actitudes, entendidas como "disposiciones permanentes de ánimo formadas por un conjunto de convicciones y sentimientos que llevan al sujeto que las tiene a actuar y expresarse según ellas en sus actos y opiniones" (Sierra Bravo, 1999, p. 371). Al revisar una serie de definiciones, Chávez, Tron y Vaquero (1992) concluyen que "una actitud ha sido considerada como un estado disposicional, como una respuesta emotiva o como una tendencia a comportarse positiva o negativamente" (p. 777). (Catalán & Gonzáles, 2009)

La aceptación de los resultados de la evaluación de desempeño docente denota que gran porcentaje de los docentes están dispuestos a recibir la retroalimentación que de la herramienta proviene, sin embargo un porcentaje de ellos no cree en los resultados, lo cual es un obstáculo para el mejoramiento de la calidad educativa. Según las fuentes citadas esto tiene mucho que ver con la actitud de los docentes que pertenecen a la universidad en que laboran.

- **Cambios en planeaciones pedagógicas de los docentes**

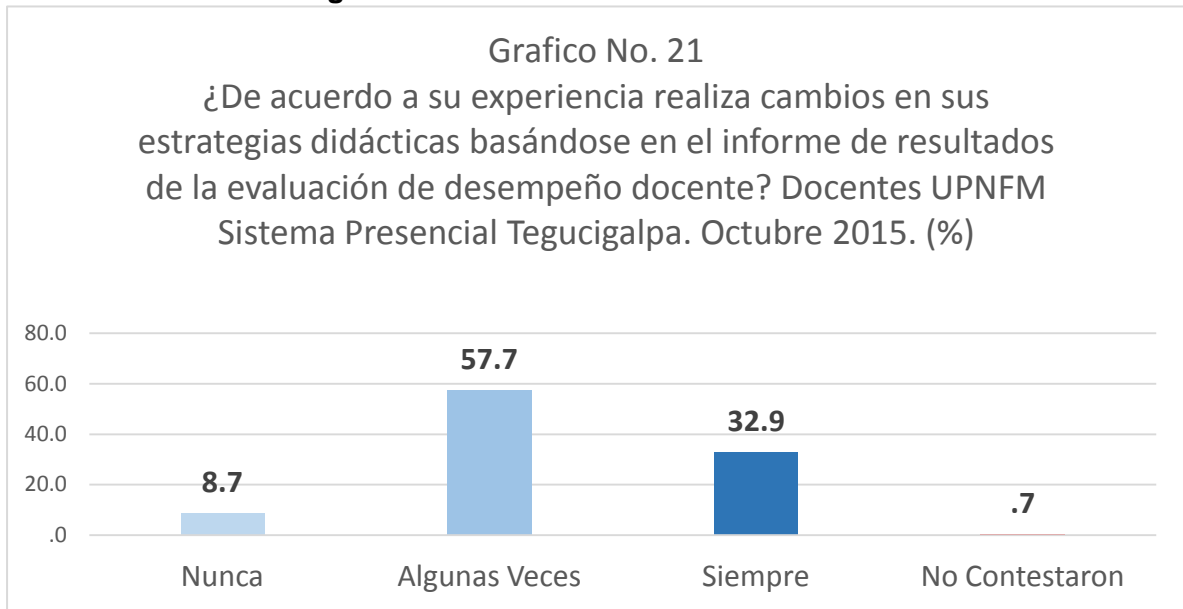


El gráfico No. 20 los docentes la frecuencia con la que realizan cambios para mejorar en sus planeaciones pedagógicas posteriores a la evaluación de desempeño docente, a lo cual el 51% mencionó realizarlos algunas veces, el 43.6% dijo hacerlo siempre y un 4.7% dijo que nunca los realiza.

La posibilidad de intervención de los profesores en aspectos que contribuyan al mejoramiento de la calidad de la educación tiene como requerimiento que los propios profesores cambien y que este cambio surja de la evaluación de su quehacer y de lo que acontece en las instituciones en las que lo desarrollan (Cortés, 2007, Octubre; Murillo, 1999; Villar, 1995) (Catalán & Gonzáles, 2009), de manera que: “[...] el desarrollo profesional del profesor necesita apoyarse en los resultados de la evaluación de su acción educativa, tanto a nivel específico como genérico; así, deberá conocerse su capacidad para dominar y aplicar las habilidades técnicas para la práctica; habrá de saberse hasta qué punto es capaz de incrementar la claridad, el significado y la coherencia a través de la práctica reflexiva; será necesario averiguar si está dotado del conocimiento suficiente y de la habilidad necesaria para la investigación y la exploración; si posee, en fin, la adecuada disposición a recibir y dar ideas, a prestar asistencia y a recibirla de otros, a la colaboración.”

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta y las fuentes consultadas nos dicen que: Una mala o buena actitud puede llevar a los profesores a aceptar o a rechazar la evaluación de desempeño docente, o bien que la percepción a priori que los profesores tienen de su propio desempeño pueda generar temor o desconfianza ante la evaluación, por consiguiente, una mala actitud y un bajo nivel de cambio en las practicas pedagógicas. En la UPNFM la situación tiene un enfoque positivo en su mayoría ya que los docentes se muestran activos en cuanto al mejorar sus prácticas pedagógicas.

- **Cambios en las estrategias didácticas basado en los resultados de la evaluación**

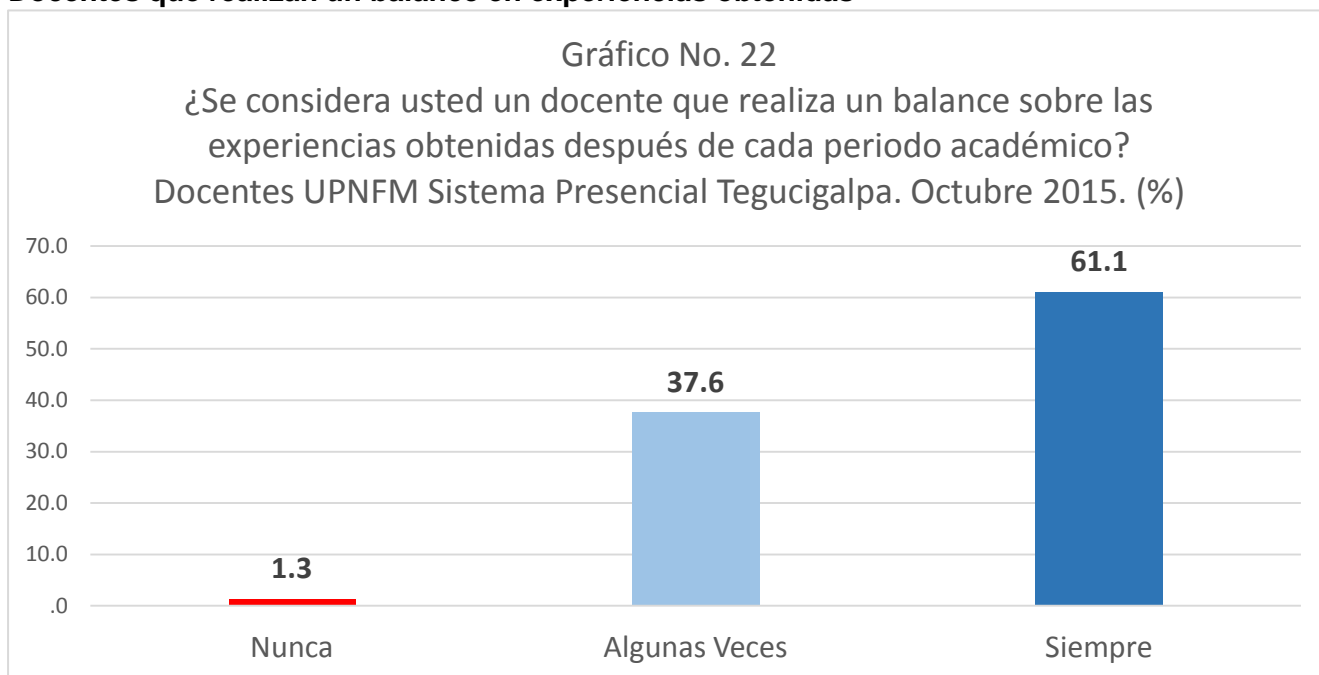


En el gráfico No. 21 se observa que los docentes encuestados en la UPNFM tienden a realizar cambios en sus estrategias didácticas partiendo del informe de los resultados de la evaluación de desempeño de la siguiente manera: el 57.7% algunas veces, el 32.9% siempre, y un 8.7% nunca.

La utilización de la autoevaluación permitiría lograr, en la evaluación del desempeño docente, algunos objetivos importantes como estimular su capacidad de autoanálisis y autocrítica, así como su potencial de autodesarrollo; incrementar su nivel de profesionalidad; promover una cultura innovadora. (Bretel, 2007). (Chinchilla, 20)

Las acciones que los docentes realizan en sus prácticas pedagógicas no solo nacen de las observaciones del informe de evaluación de desempeño; los docentes opinan que es bueno realizar modificaciones en sus prácticas pedagógicas pero no necesariamente solo de los resultados de dicha evaluación. Las investigaciones resaltan que los docentes deben mejorar su capacidad de autoanálisis, autocrítica y autodesarrollo para alcanzar un nivel de profesionalidad óptimo.

- **Docentes que realizan un balance en experiencias obtenidas**

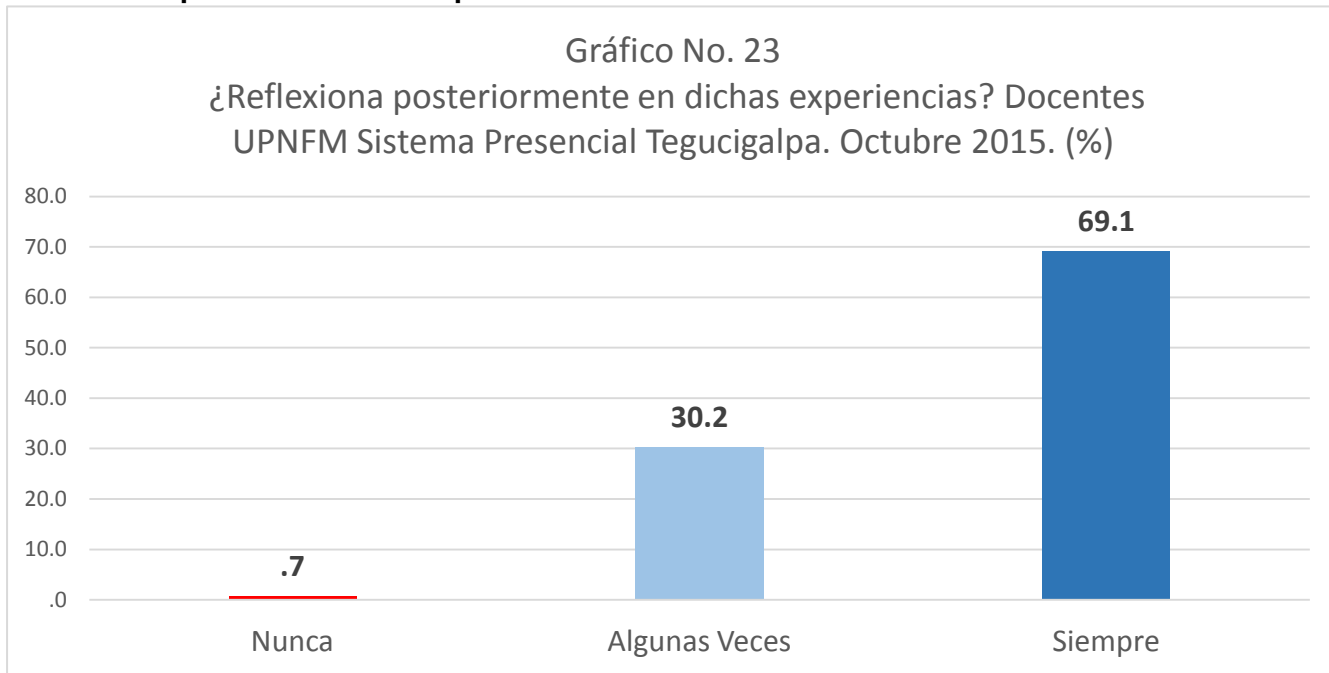


El gráfico No. 22 refleja la frecuencia con la que los docentes encuestados en la UPNFM realizan un balance sobre las experiencias obtenidas en los periodos académicos. Un porcentaje alentador de 61.1% siempre realiza el balance de experiencias, 37.6% algunas veces y una minoría del 1.3% nunca realiza balance de experiencias.

La evaluación del desempeño docente en la UPNFM está concebida como una actividad cíclica en la que cada fin del ciclo se convierte en un nuevo comienzo del proceso. (Chinchilla, 20) Cabe resaltar que la mayoría de docentes en la UPNFM realiza un balance pedagógico sobre sus prácticas el cual beneficia al mejoramiento de estrategias y por ende al alumnado de la universidad.

Los docentes encuestados realizan un balance sobre las experiencias que marcan su vida pedagógica dentro de la UPNFM, esto fomenta un ambiente de cambio y mejora que se traspa a sus educandos en el día a día. Las fuentes confirman que los balances de las experiencias pedagógicas son concebidos como actividades cíclicas que benefician al mejoramiento de cada periodo académico.

- **Reflexiones posteriores a las experiencias académicas**

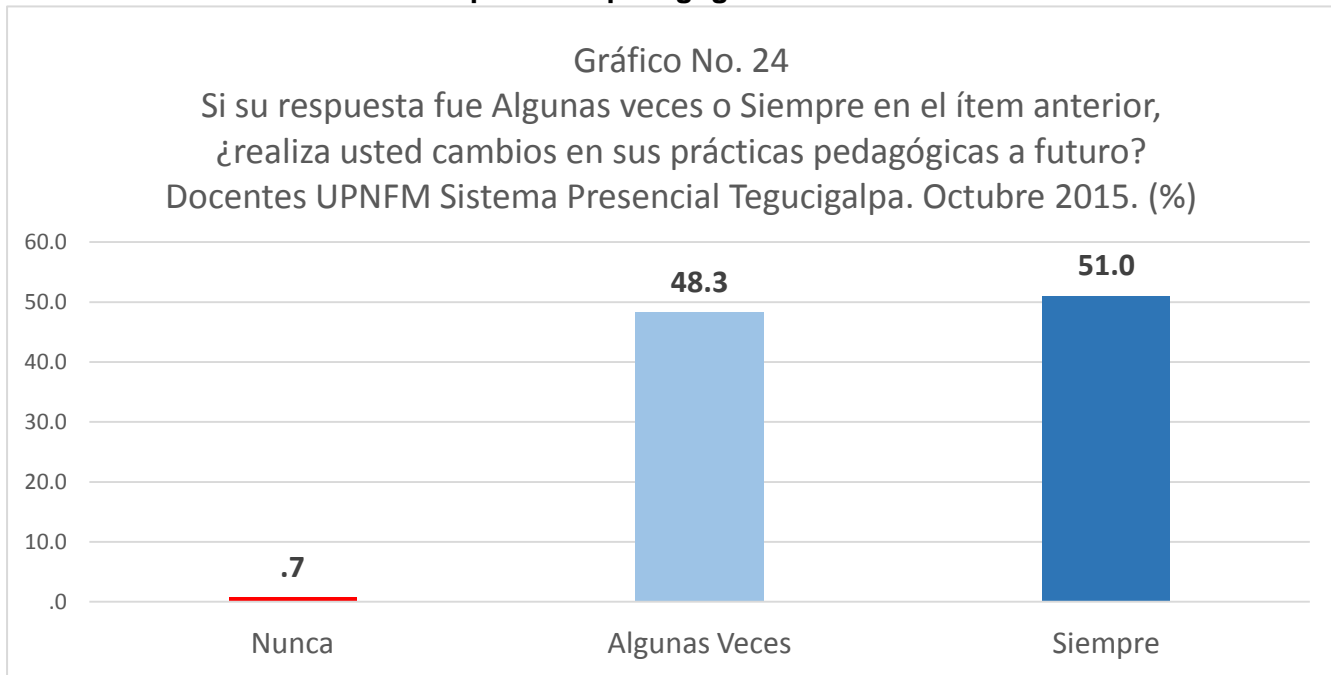


El gráfico No. 23 refleja que los docentes encuestados en su mayoría con un 69.1% siempre realizan una reflexión posterior a sus experiencias pedagógicas cada periodo, un 30.2% algunas veces y la minoría de apenas el 0.7% nunca realiza una reflexión.

En efecto, este modelo (Practica Reflexiva) de evaluación del desempeño docente, se fundamenta en una concepción del proceso educativo como una secuencia de vivencias, con la finalidad de encontrar y resolver problemas. Durante este proceso de evaluación, las capacidades de los profesores se desarrollan continuamente en todas sus dimensiones y no solamente las cualidades profesionales, no obstante a que se definen, se enfrentan y se resuelven problemas prácticos.

En cuanto a la actitud reflexiva de los docentes de la UPNFM, cabe resaltar que es un componente que ellos toman con mucha importancia, ya que de esto nace la oportunidad de crear nuevos propósitos y metas para sus clases y estudiantes. Las fuentes confirman que la práctica reflexiva tiene como finalidad encontrar y resolver problemas así las capacidades de los profesores se desarrollan continuamente en todas sus dimensiones.

- **Cambios de los docentes en sus prácticas pedagógicas a futuro**

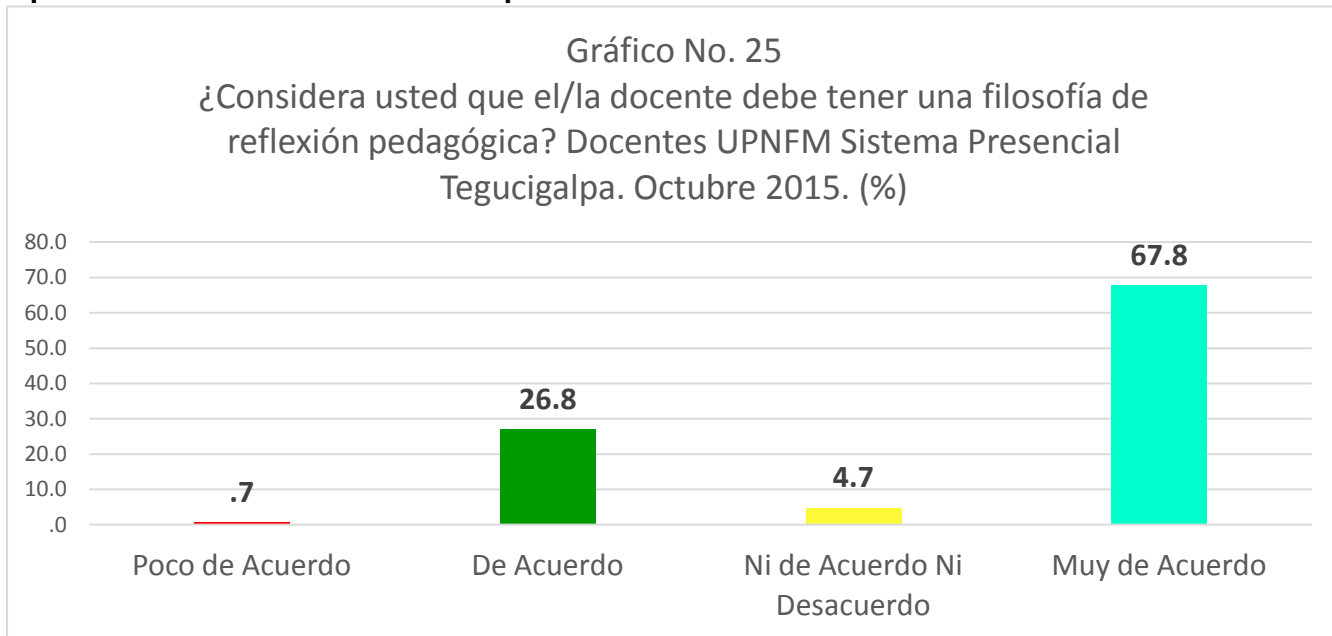


El gráfico No. 24 refleja la tendencia de los docentes encuestados al realizar cambios en sus prácticas pedagógicas a futuro. El 51% siempre realiza cambios en sus prácticas, el 48.3% algunas veces y un 0.7% nunca realiza cambios de prácticas pedagógicas a futuro.

Sin duda, se trata de un proceso de evaluación del desempeño docente fundamentado en la *reflexión sobre la acción*. Evidentemente, requiere de una evaluación después del hecho, para indicar los éxitos, fracasos y encontrar nuevas alternativas que fortalezcan el éxito y erradiquen los fracasos.

Los docentes de la UPNFM procuran realizar cambios en sus prácticas pedagógicas periódicamente en relación a las experiencias de cada periodo académico. Las fuentes confirman que esta actitud ayuda a poder indicar cuales son los éxitos, fracasos y encontrar nuevas alternativas que fortalecen las nuevas experiencias pedagógicas a futuro.

- **Opinión sobre filosofía reflexiva de parte de los docentes**



El gráfico No. 25 demuestra la opinión de los docentes encuestados en cuanto a tener una filosofía de reflexión pedagógica, la cual es significativa ya que la mayoría con un 67.8% considera que están muy de acuerdo, el 26.8% está de acuerdo, el 4.7% ni de acuerdo ni desacuerdo y un 0.7% está poco de acuerdo en tener una filosofía de reflexión pedagógica.

De esta manera, se puede señalar que las actitudes comprenden tres factores: un factor ideológico, formado por ideas y convicciones determinadas, que también ha sido concebido como un componente cognitivo, e incluye las creencias, expectativas e información general que las personas manejan sobre el objeto o situación, un factor sentimental, que implica simpatía o antipatía hacia cosas o personas, concebido como un componente afectivo, ya que se asocia con los sentimientos positivos o negativos que experimenta una persona frente a un objeto o situación, un factor reactivo, que impulsa a obrar en las distintas situaciones sociales en consonancia con las convicciones y sentimientos profesados, el que, dependiendo del énfasis conceptual, también se ha denominado componente comportamental o de tendencia a la acción. (Catalán & Gonzáles, 2009)

La filosofía de reflexión que la mayoría de nuestros docentes tiene es alentadora ya que esto propicia un ambiente donde tanto el estudiante como el docente se ven unidos por el fin de analizar y mejorar las experiencias previas, presentes y futuras. Dejando atrás la tan trillada frase “El maestro nunca se equivoca”, esto confirmado por las fuentes consultadas refleja que la filosofía de reflexión ayuda al mejoramiento de la calidad de educación que los estudiantes reciben en las universidades.

Capítulo V:

Conclusiones

- En primera instancia se descubrió que un porcentaje de 55.7% de los docentes encuestados considera que las respuestas vertidas por los estudiantes son hechas sin objetividad, mientras que un 24.2% de los docentes realmente no sabe si los estudiantes contestan la evaluación de desempeño docente con objetividad o sin objetividad.
- Los docentes encuestados opinaron en su mayoría, siendo el porcentaje de 80.5%, que la información que los estudiantes proveen en la evaluación de desempeño docente es importante para los mismos, considerando que dichas respuestas son utilizadas para el mejoramiento del desempeño docente.
- De dichos porcentajes y opiniones, se puede apreciar que un 61.7% de los docentes encuestados acepta los resultados obtenidos de la evaluación de desempeño docente. Sin embargo, a pesar de dicha opinión de parte de los docentes encuestados, es importante resaltar que del 100% de los docentes encuestados, existe un 25.5% de los docentes que no cree en los resultados vertidos en la evaluación de desempeño docente y un 10.7% que los ve con indiferencia.
- Un 64.4% de los docentes encuestados opina que la evaluación de desempeño docente puede mejorar en cuanto a las competencias que mide.
- En cuanto a la opinión de si dicha evaluación es un buen método de retroalimentación, un 56.4% de los docentes encuestados opina que si es una herramienta apropiada.
- Un 71.8% de los docentes encuestados opina que el diagnostico que realiza la institución, en este caso la universidad, basándose en los resultados de la evaluación de desempeño docente es importante, lo cual concuerda con la opinión que mostro un 66.4% de los docentes en cuanto a que es importante para la institución realizar un plan de mejora.
- Fue posible descubrir a través de esta investigación, que la medida más común que toma la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán como parte de un plan de mejora, es la capacitación docente a su personal. En ciertas ocasiones se realiza una promoción de puesto en base a dichos resultados, y como medida extrema los despidos, aunque un porcentaje de 30.9% de los docentes afirmo que la institución en ocasiones no toma ninguna medida.
- Se observó que un 51% de los docentes encuestados busca realizar cambios en sus planeaciones pedagógicas futuras cuando le es posible y un 43.6% lo hace siempre. Un 61.1% de los docentes encuestados realiza siempre un balance con las experiencias obtenidas después de cada periodo académico, y un 69.1% reflexiona en dichas experiencias obtenidas. Posteriormente, un 51% afirma realizar siempre cambios en sus prácticas pedagógicas y un 48.3% algunas veces.

Recomendaciones

- Proveer más información a los estudiantes de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán sobre el proceso y realización de la evaluación de desempeño docente. Dicha recomendación es importante ya que los estudiantes no poseen mucha información sobre dicho instrumento y el proceso que conlleva. De ser así, se considera que podría ser que los estudiantes apreciaran más dicho instrumento y proveyeran información y respuestas más objetivas en su evaluación de desempeño docente.
- Se debería de extender una nota para facilitar investigaciones referentes a los docentes, y así presentar a los docentes, al momento de aplicar el instrumento para la recolección de los datos, ya que a veces hay poca accesibilidad y cooperación de parte de los docentes por no perder el tiempo de sus clases o por estar muy ocupados. Además, es necesario que los docentes muestren un poco más de flexibilidad en cuanto a este punto ya que es parte también de un espacio pedagógico que forma parte de los requisitos de cada carrera académica.
- Para los docentes, tratar en la medida posible de realizar cambios tomando en cuenta los resultados de la evaluación de desempeño docente, ya que esto ayudara en gran medida a que se logre una enseñanza significativa.

Capítulo VI: Bibliografía consultada

(abril de 2003). *Altablero*.

Álvarez, F. (s.f.). *¿Que hay que Evaluar de los Docentes?* CIDE.

Arce Orozco, J. M. (2010). *Fines y Modalidades de la Evaluación Docente en el Nivel Superior en México*. México.

Bravo, D., Falck, D., Gonzalez, R., Manzi, J., & Peirano, C. (2008). *La relación entre la evaluación docente y el rendimiento de los alumnos: Evidencia para el caso del Chile*.

Castillo, R. (s.f.). *Autoreflexión y Evaluación de la Práctica Docente*.

Catalán, J., & Gonzáles, M. (noviembre de 2009). *Scielo*. Obtenido de Psykhe:
http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-22282009000200007&script=sci_arttext

Chinchilla, B. (20). *La Evaluación del Desempeño Docente en la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán: Una Experiencia en Construcción*. Tegucigalpa: Revista de Investigación Educativa.

Dirección General de Desarrollo Académico e Innovación Educativa. (2011). *EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO DOCENTE*. Veracruz.

Estrada, L. (s.f.). Obtenido de
https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c5/EL_DESEMPE%C3%91O_DOCENTE.pdf

Fernandez, T., & Miranda. (2014). *FACTORES RELACIONADOS CON LA ACTITUD HACIA EL TRABAJO*. Puerto Rico.

Jaume, M. d. (s.f.). *La Evaluación del Desempeño Docente: un espacio abierto para el desarrollo profesional del educador*. Venezuela.

Lopez, E. (13 de marzo de 2015). INEE destaca beneficios de la evaluación docente.

Lopez, R. F. (2012). *“LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE NIVEL MEDIO DE LOS CENTROS EDUCATIVOS PRIVADOS EN LA CIUDAD DE QUETZALTENANGO”*. Quetzaltenango.

MELENDEZ-FERRER, L. y. (2003). Obtenido de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S0798-97922003000300004&script=sci_arttext

Muñoz, J. M., Ríos de Deus, M., & Abalde Paz, E. (2002). Evaluación Docente vs. Evaluación de la Calidad. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa (RELIEVE)*.

OEI, H. V. (23 de mayo de 2000). Obtenido de <http://www.oei.es>

Perassi, Z. (2008). *La evaluación en educación: un campo de controversias*. Argentina.

Román, M., & Murillo, J. (2008). *La Evaluación del Desempeño Docente: Objeto de Disputa y Fuente de Oportunidades en el Campo Educativo*.

Schulmeyer, A. (julio 2002). *Estado actual de la evaluación docente en trece países de América Latina*. Brasilia.

Tejedor, F. J.-V. (Diciembre de 2010). *Evaluación del Desempeño Docente*. Obtenido de <http://revistadepedagogia.org/descargar-documento/263-evaluacion-del-desempeno-docente.html>

Torrecilla, F. J., González de Alba, V., & Rizo Moreno, H. (2007). *EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y CARRERA PROFESIONAL DOCENTE*. Santiago, Chile.

Universidad de Córdoba. (2011). *Normativa sobre el procedimiento de encuesta incluida en el Programa Docencia-Córdoba*. Córdoba.

Veloz, H. V. (2000). *Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente*. Ciudad de México.

Veras, M. (Junio de 2010). *Evaluar y Mejorar el Desempeño Humano*. *Emprendices*.

www.upnfm.edu.hn. (2015). Obtenido de UPNFM : <http://www.upnfm.edu.hn/index.php/ct-menu-item-2/ct-menu-item-4>

Capítulo VII: Anexos

Cuadro para la evaluación y priorización de ideas de investigación para posteriormente convertirlas en Temas y Problemas de Investigación

Autor: Ph.D. Russel Hernández Rodríguez, Tegucigalpa, Honduras

Idea de Investigación	Delimitación espacial	Delimitación temporal	Evaluación de Criterios												Puntaje Total																
			Subjetivos						Objetivos																						
			Interés Personal			Capacidad Personal			Disponibilidad de Tiempo y Recursos			Accesibilidad		Utilidad		Novedad															
			E1	E2	E3	E4	E1	E2	E3	E4	E1	E2	E3	E4		E1	E2	E3	E4	E1	E2	E3	E4								
Idea 1: De qué manera influye la evaluación docente en los catedráticos de la UPNFM?	UPNFM	Docentes permanentes en UPNFM	3	2	3		3	3	3		2	3	2		3	2	3		3	3	3		3	3	3		47				
Idea 2: Que impacto reciben los estudiantes del área rural al venir a estudiar a la sede presencial Tegucigalpa de la UPNFM?	UPNFM	Estudiantes de 1er ingreso y un año de ingreso	2	3	2		1	2	1		1	1	1						2	1	2		3	3	3		3	3	3		36
Idea 3: Es el nivel de inglés competitivo en los estudiantes de la UPNFM?	UPNFM – UNAH – UNCAH – UNITEC	Egresados	3	3	3		2	1	2		1	1	1					1	2	1		3	3	3		3	3	3		39	
Idea 4:																															

Nota: Valorar cada criterio de acuerdo a la escala siguiente: 1: Ningún(a); 2: Poco(a); 3: Mucho(a)
E1, E2, E3, E4: Estudiante 1, Estudiante 2, Estudiante 3, Estudiantes 4

Índice del Marco Teórico

1. Influencia de la Evaluación de Desempeño Docente en los Docentes
 - a) Positiva
 - b) Negativa
2. Importancia de la Evaluación de Desempeño Docente
 - a) Para la Institución
 - b) Para los docentes
 - c) Para los estudiantes
3. Proceso de la Evaluación de Desempeño Docente
 - b) Realización de cuestionario de Evaluación de Desempeño Docente
 - c) Resultados de la Evaluación del Desempeño Docente
4. Acciones Posteriores al Proceso de Evaluación de Desempeño Docente
 - a) Actitudes de los docentes
 - b) Cambios que realizan los docentes
 - c) Medidas de la Institución

Selección de edificios

<u>Hora</u>	<u>Edificio</u>	<u>Número de docentes por edificio</u>
a.m.		Todos
7:00 – 8:00	2	Todos
8:00 – 9:00	4	Todos
9:00 – 10:00	3	Todos
10:00 – 11:00	5	Todos
p.m.		Todos
3:00 – 4:00	2	Todos
4:00 – 5:00	7	Todos
5:00 – 6:00	3	Todos
6:00 - 7:00	5	Todos

Decision Analyst STATS™ 2.0

Random Number Generator

Inputs

Number
How many random numbers would you like to generate?
1

Limits

Number of digits in each random number?
7

Minimum and Maximum values for random numbers?
Minimum 1
Maximum 7

Sorting

Random
 Sort -- low to high
 Sort -- high to low

Other Options

No Duplicates

Results

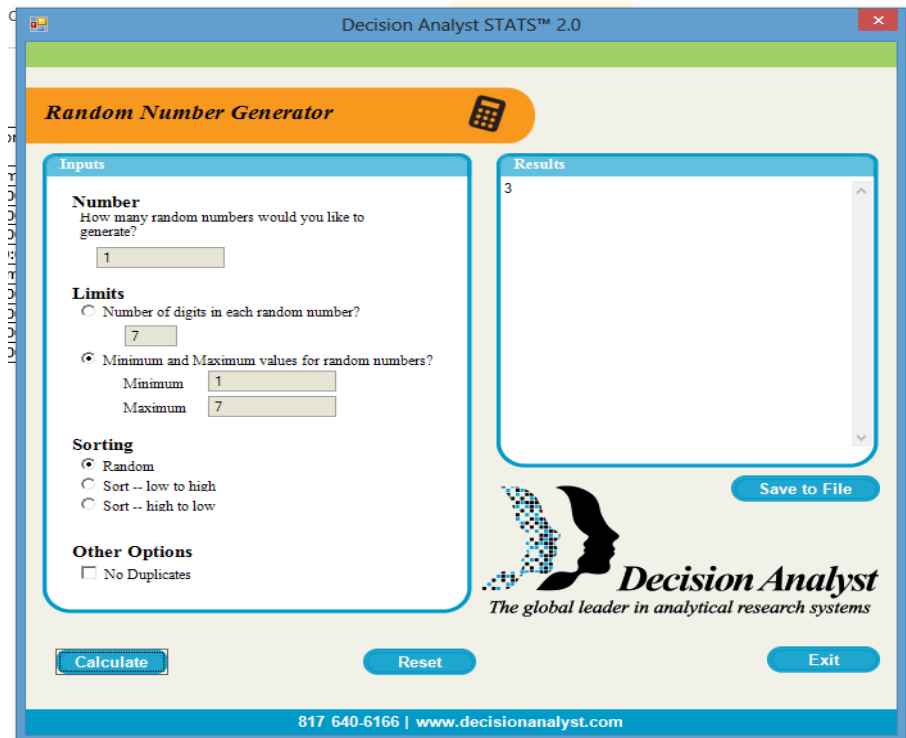
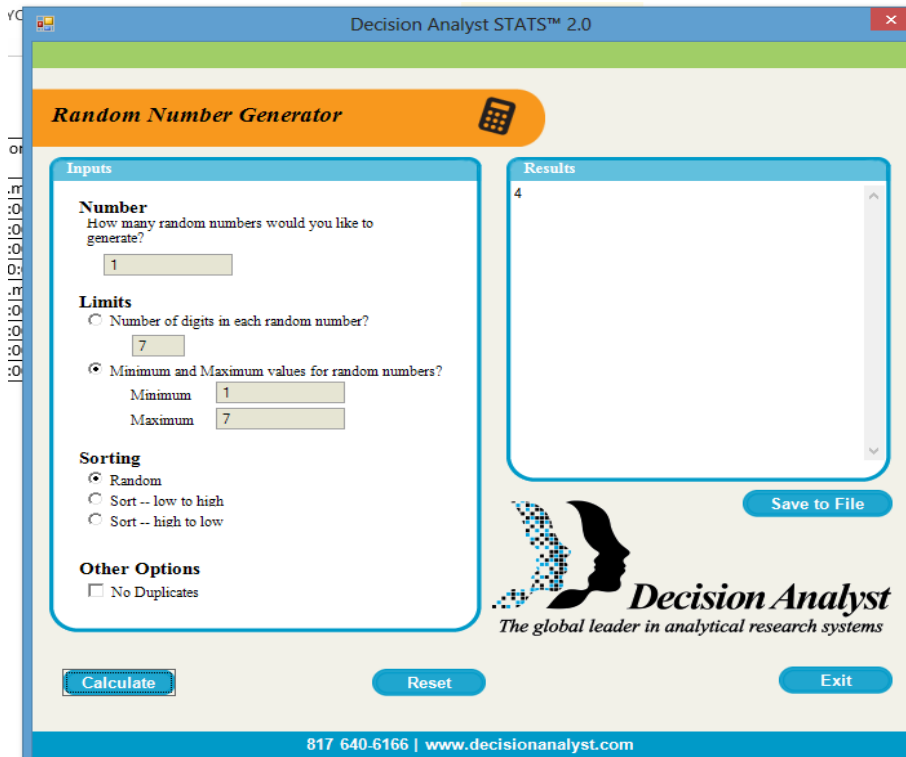
2

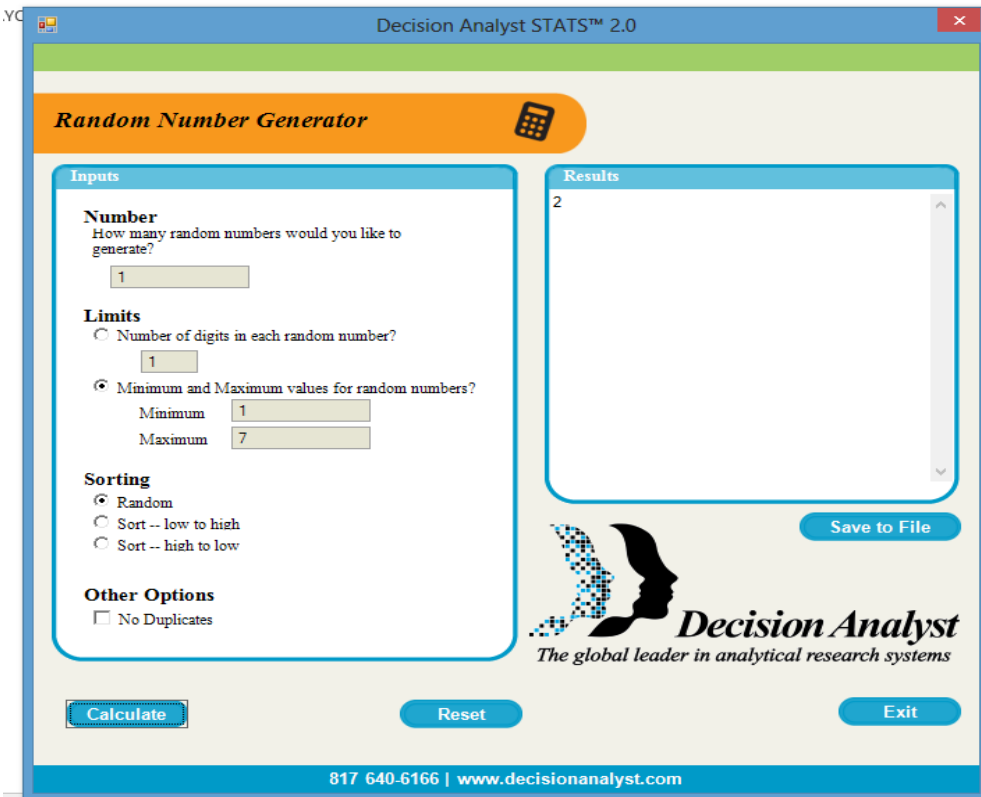
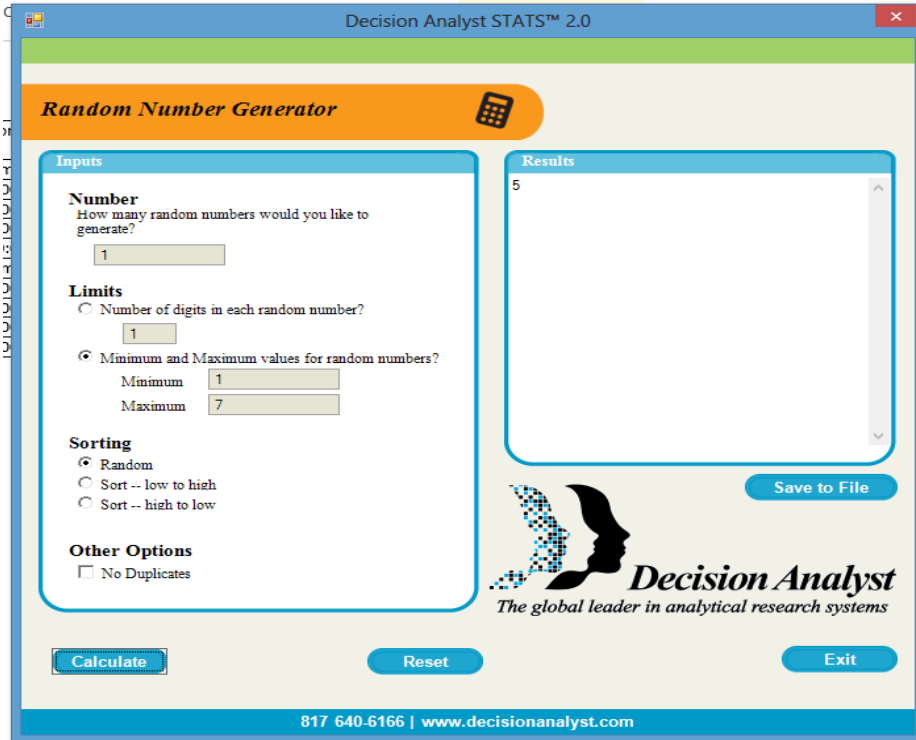
Save to File

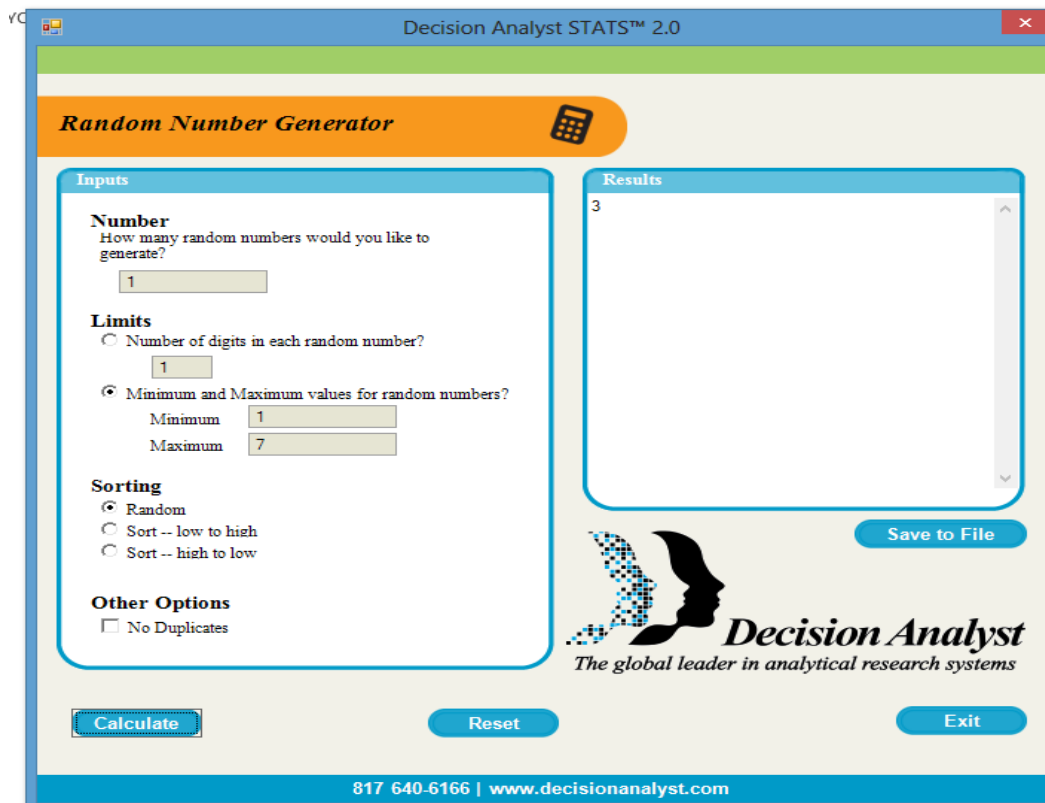
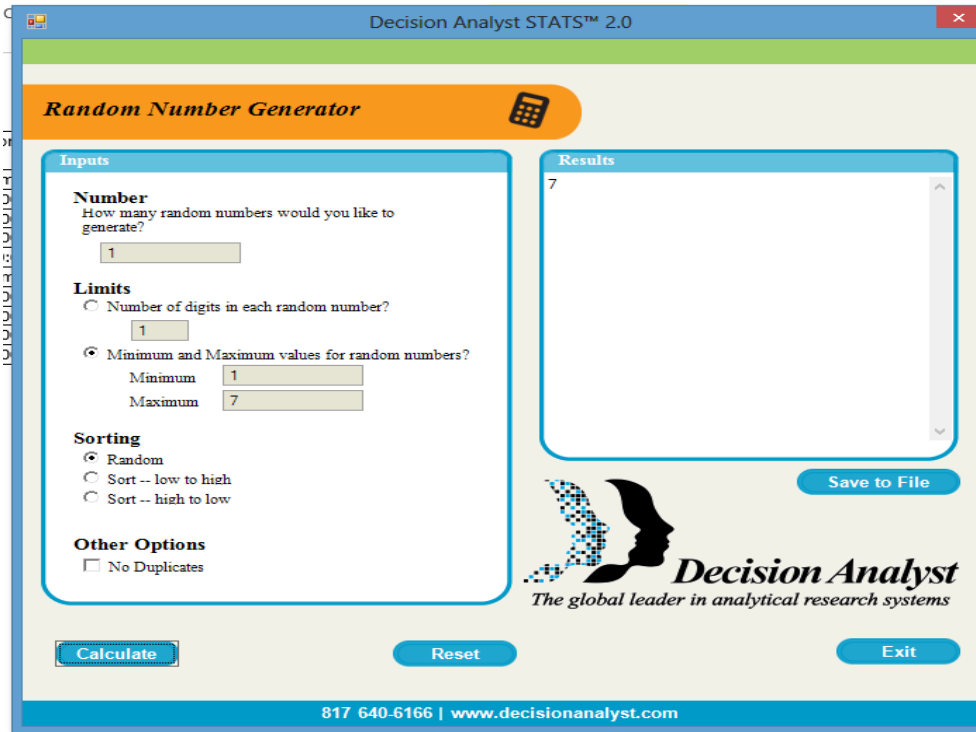
Calculate Reset Exit

Decision Analyst
The global leader in analytical research systems

817 640-6166 | www.decisionanalyst.com








Decision Analyst STATS™ 2.0

Random Number Generator



Inputs

Number
How many random numbers would you like to generate?

Limits

Number of digits in each random number?

Minimum and Maximum values for random numbers?
Minimum
Maximum

Sorting

Random
 Sort -- low to high
 Sort -- high to low


Other Options

No Duplicates

Results

5

[Save to File](#)



Decision Analyst
The global leader in analytical research systems

[Calculate](#) [Reset](#) [Exit](#)

817 640-6166 | www.decisionanalyst.com



(116) ✓
UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL FRANCISCO
MORAZAN
FACULTAD DE HUMANIDADES
METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA



Propósito: Este estudio sobre la importancia de la Evaluación de Desempeño Docente en los Docentes, se está realizando con el fin de conocer la percepción de los docentes ante las respuestas vertidas por los estudiantes únicamente en el cuestionario de evaluación de desempeño docente que se realiza cada periodo académico.

Instrucciones: A continuación se le presentan una serie de preguntas, lea detenidamente y marque con una X la respuesta que considere más adecuada.

Datos Generales

Género: F M

Facultad a la que pertenece: Humanidades Ciencia y Tecnología:

Carrera en la que ejerce: Educomer

1. ¿Conoce usted la unidad que está a cargo de realizar la evaluación de desempeño docente en la UPNFM?
Nada Poco Mucho
2. ¿Considera que dicha unidad tiene la autoridad necesaria para estar a cargo de la evaluación de desempeño docente?
Nada Poco Mucho
3. ¿Cree que dicha unidad es confiable?
Nada Poco Mucho
4. ¿Considera usted que los ítems de la evaluación de desempeño docente miden todas las competencias que los docentes deberían desempeñar?
Sí Poco Puede mejorar
5. ¿Se le hace entrega de un informe sobre los resultados de la evaluación de desempeño docente?
Nunca Algunas veces Siempre
6. De qué manera recibe usted el informe de resultados de la evaluación de desempeño docente.
Escrita Verbal Electrónica
7. ¿Se le convoca a una reunión de análisis de resultados por departamento sobre dicha evaluación?
Nunca Algunas veces Siempre

-
8. Según su opinión las respuestas vertidas en la evaluación de desempeño docente por los estudiantes son:
Con objetividad ___ Sin objetividad ___ No sé ___
9. ¿Considera usted que es importante para los alumnos proveer información necesaria para el mejoramiento del desempeño docente?
Nada ___ Poco ___ Mucho ___
10. ¿Cree usted que el nivel académico de los estudiantes influye en sus respuestas al realizar la evaluación de desempeño docente?
Nada ___ Poco ___ Mucho ___
11. ¿Considera usted que la evaluación de desempeño docente hecha por los estudiantes influye a mediano o largo plazo en el rendimiento académico de los mismo?
Nada ___ Poco ___ Mucho ___
12. ¿Considera usted que el diagnóstico que realiza la institución a través de la evaluación de desempeño docente es importante para la misma?
Nada ___ Poco ___ Mucho ___
13. ¿Cree usted que la evaluación de desempeño docente sirve como herramienta que facilita la retroalimentación?
Nada ___ Poco ___ Mucho ___
14. ¿Cree usted que es importante para la institución realizar un plan de mejora basado en los resultados de la evaluación de desempeño docente?
Nada ___ Poco ___ Mucho ___
15. ¿Qué medidas realiza la institución como parte del plan de mejora después de la evaluación de desempeño docente?
Ninguna ___ Despidos ___ Capacitación docente ___ Compensación Salarial ___
Promoción de puesto ___
16. ¿Cómo percibe usted los resultados de la evaluación de desempeño docente realizada por los estudiantes?
La acepta ___ La ve con indiferencia ___ No cree en los resultados ___
17. ¿Busca realizar cambios para mejorar en sus planeaciones pedagógicas posteriores?
Nunca ___ Algunas veces ___ Siempre ___
18. ¿De acuerdo a su experiencia realiza cambios en sus estrategias didácticas basándose en el informe de resultados de la evaluación de desempeño docente?
Nunca ___ Algunas veces ___ Siempre ___
-

19. ¿Se considera usted un docente que realiza un balance sobre las experiencias obtenidas después de cada periodo académico?

Nunca

Algunas veces

Siempre

20. ¿Reflexiona posteriormente en dichas experiencias?

Nunca

Algunas veces

Siempre

21. Si su respuesta fue Algunas veces o Siempre en el ítem anterior, ¿realiza usted cambios en sus prácticas pedagógicas a futuro?

Nunca

Algunas veces

Siempre

22. ¿Considera usted que el/la docente debe tener una filosofía de reflexión pedagógica?

Poco de acuerdo

De acuerdo

Ni acuerdo ni desacuerdo

Muy de acuerdo

"Cuando la reflexión crítica se enfoca como un proceso continuo y parte habitual de la enseñanza, el resultado será que los profesores se sentirán más seguros al probar distintas opciones y evaluar sus efectos en la docencia."

Gracias por su colaboración

Este proceso sería rico en aprendizaje, si los estudiantes contestaran o evaluaran objetivamente. Muchas veces solo lo realizan para matricularse, por salir del trámite, no le dan la importancia que amerita este proceso.