

SIMPOSIO No 3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL

TEMA: MODELO PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL PERTINENTE DEL PROFESOR EN LA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ

AUTOR: LEONARDO FÉLIX LÓPEZ

En el último decenio los sistemas educativos en el mundo han privilegiado los esfuerzos encaminados al mejoramiento de la calidad de la educación y en este empeño se ha identificado a la variable “desempeño profesional del profesor” como invariante, para el logro del salto cualitativo de la gestión escolar.

Los mecanismos reconocidos mundialmente para regular la calidad de la Educación Superior son la Acreditación y la Evaluación (Global University Network for Innovation, 2006). Existiendo el consenso de que una de las evaluaciones más importantes es la que se refiere a la actividad docente. El desempeño profesional de los profesores constituye un factor importante que incide en el aprendizaje del estudiante; de ahí la significación de este desempeño.

En América Latina muchos agentes educativos consideran que para que se generen necesidades de auto perfeccionamiento continuo en el desempeño del profesor, resulta imprescindible que este se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación. Otros agentes educativos, sin embargo, obstaculizan todo esfuerzo porque se instauren políticas de este tipo en sus sistemas educativos, a partir de posiciones básicamente gremiales que, tratando de “proteger al profesor”, olvidan el derecho de los alumnos a recibir una educación cualitativamente superior e incluso no reflexionan en el derecho que tienen los profesores a recibir acciones de asesoramiento y control que contribuyan al mejoramiento de su desempeño.

En la República del Ecuador la Constitución, sobre la Educación Superior, dispone:

Art. 349.- El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; y establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.

Por otra parte la Ley Orgánica de Educación Superior (2000) en su Art. 53.- plantea: “Los profesores de los centros de educación superior serán evaluados anualmente en su trabajo y desempeño académico...”.

Según Elizalde & Reyes (2008) y Jiménez (2008) uno de los problemas de la evaluación se encuentra en la definición de las características que constituyen a un buen docente; lo que dificulta la selección de los indicadores más adecuados para medir esta actividad. Otro reto a vencer es la resistencia del personal docente a ser evaluado, en gran parte porque tradicionalmente se destaca lo negativo y no lo positivo de su actividad.

En el caso específico de la evaluación de los profesores universitarios en Ecuador, de acuerdo al Mandato Constituyente No. 14, del año 2009, se encarga al organismo acreditador de la educación superior denominado CONEA: La evaluación de desempeño institucional de las universidades y escuelas politécnicas del Ecuador, en el plazo de 1 año:

En cuanto a la evaluación docente hay que indicar que este mecanismo fue establecido como obligatorio para todas las IES en la LOES del año 2000 y se fijaba la necesidad de establecer un reglamento general a nivel de todo el sistema de educación superior que sería expedido por el CONESUP a propuesta del CONEA. A pesar de ello nunca llegó a aprobarse por la instancia correspondiente y las casas de estudio de manera descentralizada hicieron sus reglamentos o en el peor de los casos no alcanzaron regulación alguna.

Según informe del CONEA, en el Ecuador solo se evalúan de manera frecuente los profesores del 51,5% de las universidades del país, de manera ocasional el 32,4 %, y no se evalúa el 16,2 %.

Hoy se aprecia un cierto consenso en la idea de que el fracaso o el éxito de todo sistema educativo depende fundamentalmente de la calidad del desempeño profesional de sus profesores, por lo que podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas, textos escolares; construirse magníficas instalaciones; obtenerse excelentes medios de enseñanza, pero sin profesores pertinentes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación.

Entre las múltiples acciones que pueden realizarse para perfeccionar la educación, está la transformación del proceso de evaluación del desempeño académico de modo que permita caracterizar el proceso y sus resultados y por lo tanto propiciar el desarrollo presente y futuro de los profesores al propio tiempo que constituye una vía fundamental para coadyuvar al desarrollo de la región y el país.

En este sentido se destaca el Modelo Educativo de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “Manuel Félix López” (ESPAM MFL) perteneciente al Ministerio de Educación Superior de la República de Ecuador que tiene como Misión: “Formación integral y continua de profesionales que contribuyan de forma proactiva y creativa al desarrollo cultural, económico, político y social sostenible de su entorno y la nación, para lo cual hace suyas las aspiraciones más legítimas de sus profesores, trabajadores y estudiantes en un clima de participación y compromiso social”. (Aveiga Macay, 2011; 14)

Un elemento fundamental de desarrollo de esta institución lo constituye la Visión: Coadyuvar al desarrollo de la región y el país como un centro referencial de la calidad en la formación de profesionales en las carreras existentes y en las que para el efecto se crearen” (Aveiga Macay, 2011; 14).

Para cumplir con esa visión la universidad necesita contar con profesores que demuestren en la práctica un desempeño profesional pertinente. De ahí la

necesidad de considerar la pertinencia como una dimensión en la evaluación del desempeño profesional de los profesores.

En la actualidad la evaluación del desempeño profesional de los profesores es tratada como objeto de estudio de muchos investigadores en diversas partes del planeta. Hasta donde consultó el autor el término ha sido abordado desde diferentes ópticas como: evaluación del desempeño profesional; evaluación de competencias profesionales; evaluación del desempeño; evaluación del desempeño profesional pedagógico; evaluación profesional. Sin embargo, y a pesar de estos estudios en la evaluación del desempeño profesional del profesor universitario no se precisa suficientemente cómo evaluar el **hacer**, como una vía para evaluar el desempeño profesional de estos profesores.

En la literatura especializada revisada no se encontraron trabajos o publicaciones de autores ecuatorianos acerca de la evaluación del desempeño profesional y en particular, las vías, los procedimientos e instrumentos para la ejecución del proceso evaluativo de los profesores en el contexto universitario.

Indagaciones teóricas y empíricas realizadas por el autor en la etapa exploratoria de la investigación, y las vivencias acumuladas durante más de 16 años como Rector, permitieron la identificación de algunas situaciones problemáticas en el contexto de la ESPAM MFL, entre las que se destacan:

- La evaluación no describe suficientemente el desempeño profesional de los profesores universitarios.
- Rechazo al proceso de evaluación por parte de los profesores.
- No comprensión, ni conformidad con los resultados de la evaluación.
- La evaluación no cumple totalmente con su función educativa.
- Ausencias de indicadores que permitan evaluar objetivamente en el desempeño profesional de los profesores universitarios.
- La no existencia de un modelo de evaluación del desempeño profesional pertinente de los profesores universitarios.

Vinculadas a estas situaciones problemáticas se concretan algunas regularidades que se manifiestan en este contexto universitario entre las que se encuentran:

- No se toman en cuenta la pertinencia en la evaluación del desempeño profesional de los profesores.
- Desconocimiento acerca de las transformaciones que tienen lugar en la educación universitaria basado en el SER, HACER, CONOCER.
- El no compromiso con las transformaciones que tienen lugar en la educación universitaria basado en el SER, HACER, CONOCER.
- Sistemas de educación superior que no responden, necesariamente, al desarrollo de la región y del país.

La visión de la ESPAM MFL exige hoy contar un sistema de evaluación que permita evaluar la pertinencia del desempeño profesional pertinentes de los profesores.

El análisis anterior permite discriminar la contradicción existente entre el sistema de evaluación del desempeño profesional del profesor universitario que se realiza y las exigencias actuales de un desempeño profesional pertinente.

Las indagaciones teóricas y empíricas realizadas permitieron la identificación del siguiente **Problema científico**: insuficiencia en el sistema de evaluación del desempeño profesional de los profesores no coadyuva a la evaluación del desempeño profesional pertinente en la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “Manuel Félix López”.

Se declara como **Objetivo de la investigación**: Elaborar un modelo para la evaluación del desempeño profesional pertinente de los profesores en la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “Manuel Félix López”.

Bajo un enfoque dialéctico materialista se realizó el cumplimiento de las tareas de investigación para el logro del objetivo propuesto, para las que se emplearon métodos de nivel teóricos, empíricos y estadísticos.

La Investigación se lleva a efecto en la carrera de Agroindustria se determinó la población y la muestra de Directivos y profesores y estudiantes de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “Manuel Félix López”.

Los directivos están distribuidos en 1 director de carrera, 1 coordinador académico y 5 coordinadores de año, de los 37 profesores 13 imparten docencia en 8vo semestre, 12 en 9no y 12 en 10mo semestre.

La novedad radica en concebir la evaluación de la pertinencia en el proceso de evaluación profesional de los profesores universitarios.

MODELO PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL PERTINENTE DEL PROFESOR EN LA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ

Desde el punto de vista epistemológico, el modelo es toda construcción teórica que sirve para interpretar o representar la realidad o una parte de la realidad. Una teoría científica es de por sí un modelo de la realidad natural que intenta explicar, pero a su vez, las teorías científicas recurren también a modelos. En este caso, modelo es una manera de interpretar o explicar la teoría o parte de la teoría científica, acercando lo abstracto a lo concreto o la teoría a la realidad.

“En la actualidad se ha generalizado el uso de los modelos como un sistema auxiliar para penetrar en la esencia de fenómenos vinculados a todas las esferas de la actividad cognoscitiva y transformadora del hombre, abarcando campos tan diversos como él (...) de la educación su utilización es cada día más frecuente como instrumento imprescindible para transformar la práctica escolar y enriquecer su acervo teórico”. (Marimón Carrazana y otros, s/f: 1).
Criterio este que comparte el autor.

Muchos son los autores que han trabajado el tema de modelo, entre los que se estudiaron para este trabajo se encuentran entre otros:

García Ramis (1977) considera que un modelo:

“La modelación permite establecer las relaciones entre sistemas de hechos reales y teorías vigentes, o para confirmar la teoría en un nuevo campo. Las relaciones entre teorías, modelos y sistemas de hechos reales son muy ricas.

Una misma teoría puede realizarse en diferentes modelos, asimismo, los hechos admiten como explicación diversos modelos. Pero también los modelos que se crean en el desarrollo de la ciencia pueden dar lugar a diversas teorías. El modelo puede ser descriptivo, explicativo, predictivo y hasta prescriptivo cuando permite la toma de decisiones". (García Ramis, 1977:10). Siguiendo la lógica de este autor para esta investigación es significativo el carácter prescriptivo, descriptivo y explicativo que le tributa al modelo ya que permite describir las características del desempeño profesional pertinente y explicar cada una de las funciones de este desempeño para tomar decisiones en diferentes sentidos ya sea de superación para mejorar, de estímulo para destacar o de sanción para desestimar.

Sin embargo para V. Stoff (1980) "El modelo es concebido mentalmente o realizado en forma material, ya que reflejando o reproduciendo el objeto de la investigación es capaz de sustituirlo de modo que su estudio nos dé una nueva información sobre dicho objeto". (V Stoff, 1980:313)

En opinión del autor, en esta definición se declara que el modelo es un sistema que se concibe por el hombre, lo que significa su previa elaboración o representación mental y luego de esta, se da la representación material en la realidad, aspecto este a tener en cuenta en el modelo que se propone en este trabajo donde se materializa la teoría del conocimiento.

Según Addine Fernández el modelo "es un instrumento configurador de la práctica que tiene su origen en una teoría más o menos explícita, que lo sustenta y lo hace viable". (Addine Fernández, 2002:14)

Mientras que para Ruiz Aguilera luego de una valoración de diferentes criterios referenciales estudiados "modelo es, una forma, un conjunto que representa a otro conjunto. Es un instrumento de trabajo que supone una aproximación intuitiva a la realidad. Su función básica es la de ayudar a comprender las teorías y las leyes" (Ruiz Aguilera, 2003:32) y afirma que "un modelo siempre ofrece una visión simplificada y por tanto incompleta, de una realidad que suele representarse, regularmente, compleja y de difícil comprensión". (Ruiz Aguilera, 2003:33). Ambos autores tienen puntos de vista comunes al coincidir en que

el modelo es un instrumento para transformar la práctica para comprender las teorías y sus leyes.

Por otra parte García Hoz (2003) considera el modelo como: “Una representación de un objeto que, realizándose para poder resolver un problema, constituye un sistema de signos que expresa y desarrolla una relación de interpretación entre dos sistemas; uno real: el problema propiamente y otro simbólico o ideal: el modelo en sí “. (García Hoz, 2003; 6)

Este autor ve el modelo desde una óptica diferente, en el plano mental (donde se produce la abstracción) y en el plano material (como reproducción a escala del objeto de modelación), sin embargo, ambas concepciones conducen a transformar la realidad.

Sobre este aspecto con el cual coincide el autor, Valle Lima expresó: “La utilización de los modelos en la investigación pedagógica cada vez ocupa un lugar más importante, ya que se convierten en medio y método para lograr representaciones simples de fenómenos complejos como los que se presentan en la vida diaria y sobre todo en el área de las ciencias pedagógicas”. (Valle Lima, 2007:6)

El autor asume la concepción modelo científico de Valle Lima (2007) como:

“La representación de aquellas características esenciales del objeto que se investiga, que cumple una función heurística, ya que permite descubrir y estudiar nuevas relaciones y cualidades de ese objeto de estudio con vistas a la transformación de la realidad”. (Valle Lima, 2007:43)

Este autor determina como componentes del modelo: Principios, Fin y Objetivos, Estrategia o Metodología, Formas de implementación del modelo y Formas de evaluación del modelo. Componentes que en alguna medida se asumen.

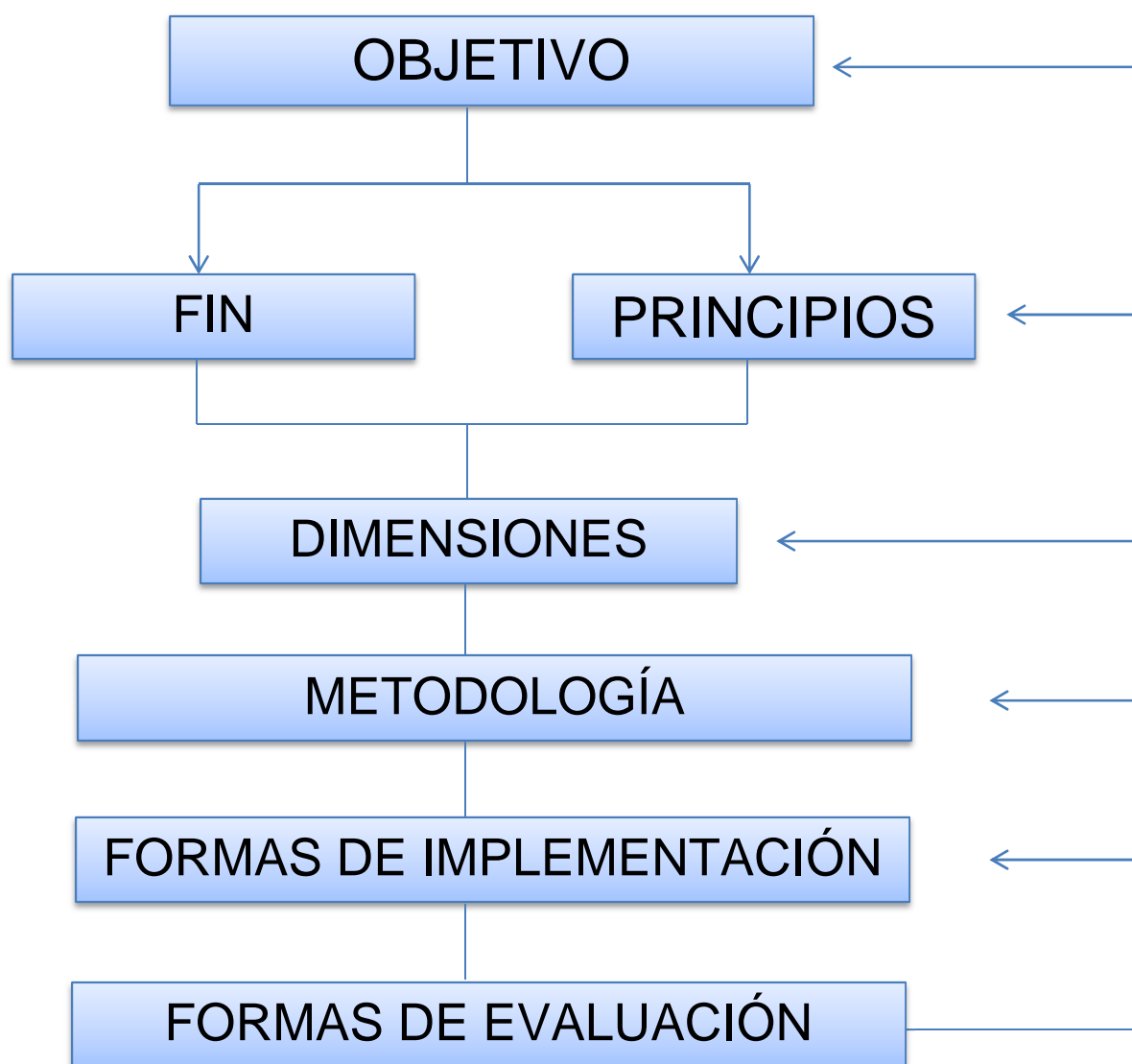
Propuesta de modelo para la evaluación del desempeño profesional pertinente del profesor de la Escuela Superior Politécnica de Manabí

A partir de la sistematización de las diferentes posiciones teóricas de partida el autor define como modelo para la evaluación del desempeño profesional pertinente del profesor de la Escuela Superior Politécnica de Manabí como: La representación de aquellas características esenciales que forman parte del desempeño profesional pertinente del profesor y que se materializan en su ser, su hacer y su conocer en el contexto universitario para coadyuvar a la calidad en la formación de profesionales, que cumple con una función heurística, ya que permite descubrir y estudiar nuevas relaciones y cualidades con vistas a la transformación de la realidad.

Son componentes del modelo para la evaluación del desempeño profesional pertinente del profesor de la Escuela Superior Politécnica de Manabí los principios, fin y objetivo, las dimensiones que caracterizan el desempeño profesional pertinente del profesor, las formas de implementación y las formas de evaluación.

Entre los componentes del modelo el autor incluye las dimensiones con el objetivo de caracterizar el desempeño profesional pertinente de los profesores por considerarlo de gran importancia para ubicar en el campo de acción a las personas que van a trabajar con el modelo y facilitar la mejor comprensión del objeto de estudio de la investigación. Por lo que el modelo del objeto investigado, caracterizado por las relaciones categoriales esenciales, tiene la función de brindar a los evaluadores el camino para comprender, y representar los aspectos más importantes y de mayor trascendencia para optimizar la evaluación y transformarla para contribuir al desempeño profesional pertinente de los profesores, apoyados en la teoría y las leyes que lo rigen. A continuación se representa gráficamente el modelo propuesto en el esquema No 1

Esquema No. 1 Modelo para la evaluación del desempeño profesional pertinente del profesor de la Escuela Superior Politécnica de Manabí
Manuel Félix López



A continuación se explican cada uno de los componentes del modelo, así como sus relaciones.

Objetivo del modelo

Tomando como punto de partida las experiencias del seguimiento al proceso de evaluación del desempeño profesional de los profesores en la ESAPAM MFL, para modelar el futuro modelo de evaluación, se necesita modelar el proceso de evaluación y las relaciones entre las dimensiones e indicadores de manera que respondan a las exigencias actuales respecto.

Desde lo que se quiere lograr con el desempeño profesional pertinente de los profesores, este modelo debe estar dirigido fundamentalmente a la práctica del ejercicio de la profesión de los profesores.

Estas premisas constituyen las direcciones más generales del modelo que se elaboró para la evaluación del desempeño profesional pertinente de los profesores en la ESPAM MFL,

Se declara como **Objetivo:** Determinar el desempeño profesional pertinente de los profesores para proyectar una preparación y rendimiento que contribuya al cumplimiento de la misión y su proyección hacia la visión de la ESPAM MFL, como Universidad Regional al servicio de la comunidad.

Fin del modelo

En la aplicación práctica de sistemas de evaluación del desempeño de los profesores y en la literatura que trata este importante tema, se identificaron varios posibles fines de este tipo de evaluación. El modelo propuesto cumple con los fines:

Mejoramiento de la universidad y de la calidad de enseñanza en el aula.

Los profesores son importantes defensores de este punto de vista. El mismo entraña un desarrollo educativo continuo a lo largo del cual una persona puede mejorar, una preferencia por evaluaciones formativas en vez de sumativas, y un fuerte vínculo con las actividades de desarrollo profesional. Cuando se integran eficazmente el desarrollo profesional, la evaluación del profesorado con la mejora de la universidad, se logra una mayor pertinencia.

El modelo propuesto pretende encaminar los esfuerzos hacia la pertinencia de la institución en el proceso de evaluación para el crecimiento profesional de

profesores. Por lo que se examinará de qué forma se podrán adaptar los esfuerzos de mejora a los procesos de evaluación existentes.

Resulta especialmente adecuado integrar la evaluación del profesorado y la pertinencia de su desempeño profesional en la institución en aquellos sistemas universitarios en que se están utilizando modelos de evaluación que sirven para establecer objetivos. En dichos contextos, se puede pedir a los profesores que hagan de su desempeño profesional pertinente parte de su objetivo de crecimiento y, por tanto, parte del proceso de evaluación. La mejora de la pertinencia de la institución proporcionará otra opción a la hora de que los profesores determinen sus objetivos de rendimiento.

Responsabilidad y desarrollo profesionales.

Los profesores y sus asociaciones profesionales son los defensores principales de este punto de vista. Entraña una fuerte visión de la enseñanza como profesión con sus propios estándares, ética e incentivos intrínsecos para la persona consagrada. Aun cuando las responsabilidades son un elemento clave en este punto de vista, la responsabilidad aquí se refiere fundamentalmente a la profesión y a sus estándares de práctica y ética, más que hacia entidades externas.

Principios del modelo

Rosenthal define a los principios como: "Punto de partida, idea rectora, regla fundamental de conducta. En el sentido lógico el principio es un concepto central, el fundamento de un sistema concepto y fundamento que constituye una generalización". (Rosenthal, M., P. Iudin, 1973:374)

Por esto, se asume que los principios son postulados obligatorios, generales esenciales que se derivan de las leyes y que ayudan en la aplicación práctica de las mismas.

Los principios tienen una gran importancia dentro de las teorías pedagógicas, puesto que son aplicables en el proceso pedagógico, determinando la estructura del mismo, siendo estos de un indudable valor metodológico. Los principios se manifiestan en forma de sistema. Esto quiere decir que existe una

interrelación dialéctica entre ellos y el incumplimiento de uno afecta la aplicación del resto.

Se considera que los principios expresan las ideas esenciales acerca de las cuales se puede sustentar el proceso de evaluación del desempeño profesional pertinente de los profesores en la ESPAM MFL, en función de su transformación, que al cambiar la estructura es necesario cambiar la forma de comprensión de cómo proceder, sustentada por los fundamentos filosóficos, sociológicos, psicológicos y pedagógicos, abordados ya en el capítulo 1.

El autor no pretende sustituir los principios ya existentes, sino de integrarlos a una concepción que dé respuesta a los intereses del proceso de evaluación del desempeño profesional pertinente de los profesores y a las particularidades de su estructura y componentes esenciales. Se declaran principios del modelo que se propone, los que a continuación se relacionan:

Carácter rector de la evaluación del desempeño profesional pertinente de los profesores: Se materializa a partir de ser el motor impulsor para cumplir con la misión y alcanzar la visión como Universidad Regional al servicio de la comunidad. Los profesores deben concienciar que su desempeño tiene que responder a su ser, su hacer en la cátedra, su conocer y hacer institucional, su ser pertinente y su hacer corporativo.

Correspondencia entre los indicadores de evaluación y la evaluación que se realiza: Significa que cada profesor debe ser evaluados por los indicadores de desempeño profesional pertinentes declarados y que son de su conocimiento, la evaluación debe tener un enfoque educativo y un carácter preventivo, por lo que los profesores deben tener conocimiento de como marcha su desempeño para corregir a tiempo con las dificultades que presentan en su desempeño.

Carácter integral y contextualizado del proceso: la evaluación contemplará de forma integral el desempeño por lo que para alcanzar la máxima evaluación el profesor debe demostrar e la práctica que cumple con todos los indicadores que miden su ser, su hacer en la cátedra, su conocer y hacer institucional, su ser pertinente y su hacer corporativo.

Dimensiones

Para elaborar el proceso de evaluación del desempeño profesional pertinente de los profesores, luego de un estudio realizado acerca de evaluación se han tenido en cuenta las dimensiones determinadas en Capítulo II. Por lo que los profesores serán evaluados atendiendo a: su ser, su hacer en la cátedra, su conocer y hacer institucional, su ser pertinente y su hacer corporativo.

Para evaluar cada dimensión se tendrá en cuenta el cumplimiento de los indicadores que caracterizan a cada una de las dimensiones determinadas. A continuación se muestra:

Su ser

Perfil profesional acorde a la cátedra.

Formación pedagógica.

Habilidad para comunicarse, oral y escrita.

Habilidad para desarrollar trabajos colectivos.

Su hacer en la cátedra

Desarrolla destrezas y competencias durante el proceso académico.

Genera confianza y seguridad en sus actividades académicas.

Estimula el desarrollo del pensamiento divergente, crítico.

Utilizar las herramientas que para el proceso docente mantiene la institución. – Tecnología, biblioteca, laboratorios, talleres, espacios de convergencia social, recreativos, deportivos.

Su conocer y hacer institucional

Aplicar las normas que rigen la institución.

Participa en eventos y actividades propuestas por ESPAM.

Participa en la elaboración de proyectos de investigación y vinculación.

Produce textos y artículos relacionados con su cátedra.

Practica y fomenta los valores corporativos de la institución.

Su ser pertinente

Conoce la realidad socio económico y las costumbres de la región de influencia de la ESPAM.

Produce conocimiento aplicado.

Trabaja en equipo.

Su ser corporativo

Seguimiento académico.

Metodología para desarrollar el proceso de evaluación de los profesores

Según el diccionario Cervantes. Tomo II, la palabra metodología significa camino hacia algo, tratado de métodos, mientras en el Rosental se define como, manera de alcanzar un objetivo, determinado procedimiento para ordenar la actividad, es reproducir, en el pensar, el objeto que se estudia. La utilización del método está indisolublemente ligada a la teoría que explica, describe, representa en imágenes y permite la transformación de un objeto determinado, por lo que una metodología destinada a conocer un determinado objeto deberá constituir un reflejo de su esencia y naturaleza.

Por lo que la metodología como componente del modelo que se propone responde al objetivo, los principios, al fin, y a las dimensiones para evaluar el desempeño profesional pertinente de los profesores. La misma presenta características que la distinguen tales como: el ser sistémica, operativa, flexible, viable, características que se explican a continuación:

Sistémica: Se establece una relación de interdependencia entre las etapas, no es posible obtener buenos resultados si se violan, o no se cumplen las etapas.

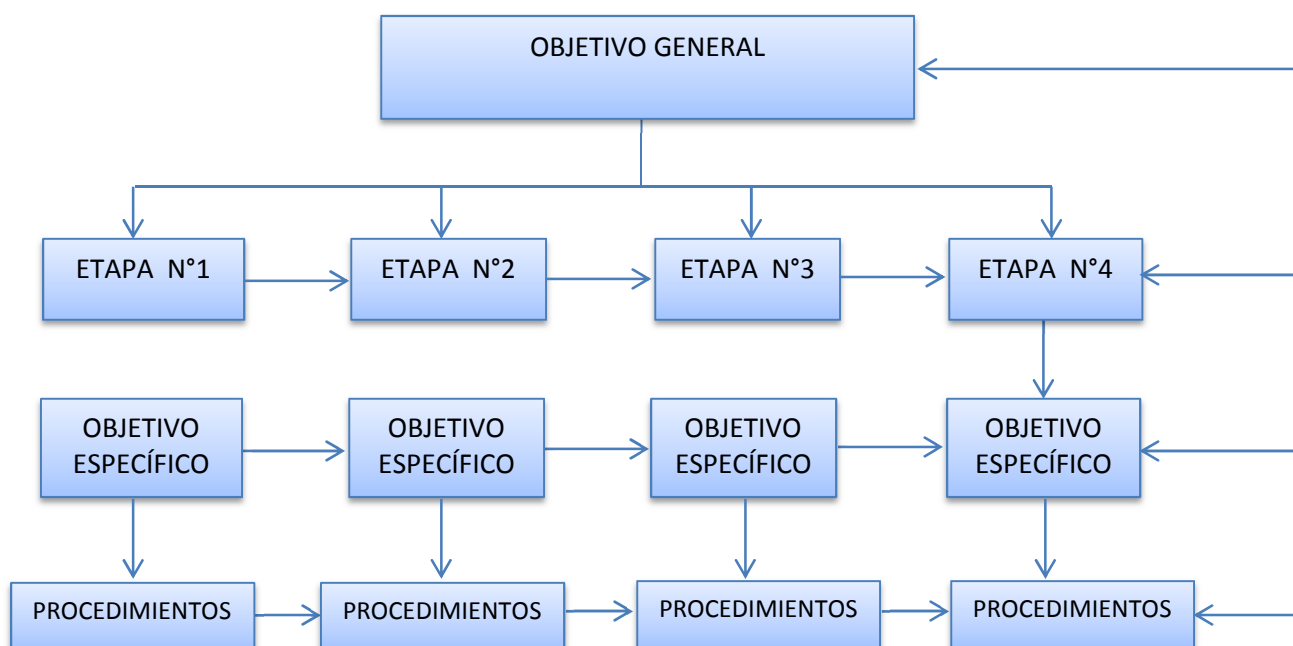
Operativa: La metodología constituye una guía para que el evaluador pueda diagnosticar, planificar, organizar, ejecutar, evaluar y controlar el proceso de evaluación del desempeño profesional pertinente de los profesores.

Flexible: Una metodología que pueda ser adecuada a las condiciones históricas concretas determinadas, por la misión y la visión de la institución, pero que permite ejecutar adecuadamente del proceso de evaluación.

Viable: Una metodología con bajo nivel de complejidad que pueda ser aplicada por los evaluadores.

La Metodología propuesta presenta una estructura que consta de un objetivo general y cuatro etapas con objetivos específicos, y un sistema de procedimientos. La evaluación a pesar de estar enmarcada en una etapa, se produce en todas y cada una de las etapas, y en el cumplimiento del objetivo general de la metodología. A continuación se representa Metodología y la relación que se establece entre las etapas en el esquema No. 2.

Esquema No 2 Metodología para desarrollar el proceso de evaluación de los profesores



A continuación se explican cada uno de los componentes de la metodología propuesta.

Objetivo general

El objetivo general como componente didáctico del proceso de evaluación del desempeño profesional pertinente de los profesores constituye el elemento rector de la metodología propuesta, por lo que su cumplimiento debe expresarse en la relación que se produce entre todos los componentes.

Se declara como Objetivo general: Orientar a los evaluadores y profesores en como implementar el modelo de evaluación del desempeño profesional pertinente de los profesores en la ESPAM MFL.

Para cada etapa se elaboran objetivos específicos como elemento rector de la actividad que tributan al objetivo general, las etapas conforman un sistema al producirse una relación entre ellas que da continuidad a la etapa que precede. Esto significa el cumplimiento de los procedimientos, pues si no se cumplen estos, afectan el buen desarrollo de las etapas siguientes y propician el no cumplimiento del objetivo propuesto.

Etapa No.1 Sensibilización y diagnóstico

Objetivo específico: Sensibilizar a los evaluadores y profesores con el nuevo modelo de evaluación de los profesores.

Procedimiento

Para cumplir con esta etapa se planifican, organizan y ejecutan seminario para explicar el nuevo modelo de evaluación, se propicia el debate entre los profesores y los evaluadores para consensar los indicadores a medir en el desempeño profesional pertinente de los profesores teniendo en cuenta la misión y la visión de la institución como Universidad Regional al servicio de la comunidad.

Los profesores y evaluadores emitirán sus criterios y contribuirán a enriquecer la propuesta, una vez perfeccionada se somete a la aprobación de todos y cada uno de los profesores que serán objeto de evaluación con el modelo propuesto. La realización adecuada de la etapa y el cumplimiento de este objetivo, permitirá pasar a la segunda etapa.

Etapa No 2 Planificación y Organización

Objetivo específico: Determinar el tiempo, espacio y los recursos a emplear para la aplicación del modelo de evaluación.

Procedimiento

En esta etapa se planifica y organiza el proceso de evaluación del desempeño profesional pedagógico de los profesores teniendo en cuenta el cumplimiento de cada uno de los componentes del modelo.

Cumplida la etapa No.1 ya se está en condiciones elaborar el cronograma de evaluación de los profesores. Se darán a conocer las dimensiones e

indicadores que se tendrán en cuenta para evaluar. Para elaborar el cronograma se tendrán en cuenta aspectos tales como:

Nombres y apellidos del evaluador

Cargo que ocupa

Nombres y apellidos del profesor que se evalúa

Carrera

Asignatura que imparte

Período que se evalúa

Dimensiones e indicadores evaluados

Resultado de la evaluación por dimensiones

Resultado general de la evaluación

Conclusiones

Recomendaciones

Firma del profesor evaluado de conformidad o inconformidad.

Se prevé que la evaluación se organice por semestre y que los directivos en sus diferentes niveles organicen la aplicación del modelo de evaluación a los profesores de sus carreras.

Etapas No.3 Ejecución

Objetivo específico: Aplicar el modelo de evaluación para el desempeño profesional pertinente de los profesores.

Procedimiento

En esta etapa los directivos encargados de evaluar el desempeño de los profesores realizarán la evaluación de los profesores atendiendo al cumplimiento de cada uno de los indicadores de las dimensiones: Su ser, su hacer en la cátedra; su conocer y hacer institucional; su ser pertinente y su ser corporativo, declaradas como componentes del modelo.

La evaluación se dará a conocer de forma individual y privada a cada uno de los profesores: Una vez que estén informados y firmen conforme su evaluación

se podrá proceder a la selección de los mejores profesores y otorgar todas las certificaciones que la dirección de la carrera estime pertinente.

Los profesores deberán tomar en cuenta las conclusiones y recomendaciones realizadas en su evaluación con el objetivo de erradicar las deficiencias señaladas. La evaluación tendrá un carácter eminentemente educativo y servirá para que los profesores mejoren su desempeño profesional pertinente para cumplir con la misión y la visión de la institución como Universidad Regional al servicio de la comunidad.

Etapas No 4 Evaluación

Objetivo específico: Evaluar el proceso y los resultados alcanzados con la aplicación del modelo para el desempeño profesional pertinente de los profesores de la Escuela Superior Politécnica de Manabí.

Procedimientos:

Aunque la evaluación y como función de esta el control, constituye una etapa de la metodología, está presente en todas las etapas y en el logro del objetivo general. La esencia de la evaluación está en el adecuado control del desarrollo alcanzado en la aplicación del modelo propuesto.

Debe realizarse una evaluación de forma sistemática e integral dando la posibilidad al profesor de autoevaluarse y al grupo de profesores de evaluar el desarrollo alcanzado. Es muy importante tener en cuenta el criterio del director de carrera y de los estudiantes.

La evaluación del modelo incluye la evaluación de como fueron aplicados cada uno de sus componentes y los resultados que se alcanzaron, como base para la proyección de su perfeccionamiento o ratificación.

Formas de implementación del modelo

Para implementar el modelo para el proceso de evaluación del desempeño profesional pertinente de los profesores en la ESPAM MFL y lograr que el objetivo, el fin y los principios se cumplan, es necesario determinar que hacer a partir de conocer cuáles son las condiciones organizativas suficientes y necesarias a tener en cuenta: las cuales se presentan a continuación:

La condición fundamental es crear una Comisión para aplicar la metodología e implementar el modelo para la evaluación del desempeño profesional pertinente de los profesores. Se propone que esta comisión este integrada por:

- Director de la carrera
- Coordinador de año
- Coordinador académico
- Estudiante

Esta comisión será preparada para la aplicación del modelo antes de ponerlo en práctica con el objetivo de que se cumpla con la implementación de cada uno de los componentes. A continuación se explica la responsabilidad de cada uno de los miembros de la comisión de evaluación:

Director de carrera: Es el responsable directo de que el proceso se desarrolle en la etapa establecida y de que no se viole ninguno de los componentes del modelo. Planificará el Cronograma de evaluación con la participación de todos los miembros de la comisión. Enviará 30 días de antelación de concluir el semestre la propuesta de cronograma a la Vicerrectoría de Planeamiento para su aprobación y puesta en práctica. Dará a conocer a cada profesor de la carrera 10 días después de finalizar el semestre la evaluación correspondiente al semestre.

Coordinador de año: Participa en la planificación, organización, ejecución y evaluación del modelo de evaluación, expresa sus criterios acerca de cómo se han comportado los indicadores de cada una de las dimensiones medidas en cada uno de los profesores de la carrera. Da a conocer la evaluación a cada uno de los profesores.

Coordinador académico: Participa en la planificación, organización, ejecución y evaluación del modelo de evaluación, expresa sus criterios acerca de cómo se han comportado los indicadores de cada una de las dimensiones medidas en cada uno de los profesores de la carrera. Da a conocer la evaluación a cada uno de los profesores.

Estudiante: Expresa su opinión acerca del desempeño de los profesores teniendo en cuenta las dimensiones y el cumplimiento de cada uno de los indicadores medidos.

Los resultados alcanzados en la evaluación de los profesores servirán como diagnóstico para caracterizar el desempeño y servirá de punto de partida para la toma de decisiones y la superación posgraduada de cada uno de los profesores.

Forma de evaluación del modelo.

Para comprobar que la implementación del modelo se cumplió, se evalúan el cumplimiento de cada uno de los componentes que lo forman, en este caso: objetivo, principios, fin y, las dimensiones, la metodología, las formas de implementación y las formas de evaluación, a partir de corroborar en la práctica el nivel de desarrollo alcanzado con la puesta en práctica del modelo. La aplicación parcial en la práctica de uno de los componentes del modelo también puede ser una forma de evaluación.

Se realizarán visitas a las comisiones de evaluación establecidas en las carreras para comprobar como rueda el modelo propuesto en la práctica como criterio de la verdad y se utilizarán como formas de control la observación, y encuesta a los profesores que fueron objeto de evaluación, entrevistas a los directivos, entrevistas y la escala auto valorativa a los estudiantes y la observación que formaron parte de la comisión de evaluación.

La evaluación se realizará tanto de modo sistemático como final. Durante la evaluación sistemática se controlan los procedimientos que se desarrollan en cada una de las etapas de la metodología y de cada uno de los componentes del Modelo de evaluación del desempeño profesional pertinente de los profesores en la ESPAM MFL.

La evaluación cumplirá con las:

Función de diagnóstico: caracterizar el desempeño profesional pertinente de los profesores en un período determinado de tiempo, debe constituirse en síntesis de sus principales aciertos y desaciertos, de modo que le sirva a los directivos y a él mismo, de guía para la planificación de acciones de

capacitación y superación que coadyuven a la erradicación de sus imperfecciones.

Función instructiva: El proceso de evaluación en sí mismo, debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño profesional pertinente de los profesores. Por lo tanto, los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.

Función educativa: Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación profesoral y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo. A partir de que conoce con precisión cómo es percibido su trabajo por sus directivos y estudiantes, para trazarse una estrategia para erradicar las insuficiencias a él señaladas.

Función desarrolladora: Esta función se cumple principalmente cuando como resultado del proceso evaluativo se incrementa la madurez del evaluado y consecuentemente la relación ínter psíquica pasa a ser intra psíquica, es decir el profesor se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos y conduce entonces de manera más consciente su trabajo, sabe y comprende mucho mejor todo lo que no sabe y necesita conocer; y se desata, a partir de sus insatisfacciones consigo mismo, una incontenible necesidad de auto perfeccionamiento. El carácter desarrollador de la evaluación del profesor se cumple también cuando la misma contiene juicios sobre lo que debe lograr para perfeccionar su trabajo futuro, sus características personales y para mejorar sus resultados.

Conclusiones

El desempeño profesional pertinente de los profesores de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López será entendido como la adecuación de la actividad que realizan los profesores inherentes a su profesión que permiten demostrar en la práctica su ser, su hacer en la cátedra, su conocer y hacer institucional, su ser pertinente y su hacer corporativo.

El modelo propuesto se sustenta en la teoría del conocimiento, al reconocer la relación dialéctica teoría-práctica, en la relación educación-desarrollo--

sociedad, la movilidad profesional y la actividad, la motivación y la evaluación en las personas adultas, así como en la concepción del principio estudio trabajo considerando al trabajo como el gran pedagogo del hombre.

Bibliografía

GARCÍA HOZ, T.: La modelación como método científico general del conocimiento y sus potencialidades en el campo de la educación, La Habana, ISPEJV, 2003.

GARCIA RAMIS, LISARDO.: Sistemas, modelos y teorías, La Habana, 1977.

ROSENTAL, M Y LUDIN, J P.: Diccionario Filosófico. Teoría y práctica. Ed Pueblos Unidos. Montevideo, s. /a.

RUIZ AGUILERA, A.: Metodología de la investigación, ICCP, impresión ligera, ICCP, La Habana, 1995

_____ Fundamentos de la investigación educativa, En: Metodología de la investigación Educativa, Editorial Pueblo y Educación, La Habana, 2005
SANTOS, B.

ROSENTAL, M Y LUDIN, J P.: Diccionario Filosófico. Teoría y práctica. Ed Pueblos Unidos. Montevideo, s. /a.

RUIZ AGUILERA, A.: Metodología de la investigación, ICCP, impresión ligera, ICCP, La Habana, 1995

_____ Fundamentos de la investigación educativa, En: Metodología de la investigación Educativa, Editorial Pueblo y Educación, La Habana, 2005
SANTOS, B.

VALLE LIMA, ALBERTO.: Metamodelos de la investigación Pedagógica, ICCP, La Habana, 2007