

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, MANAGUA
FACULTAD REGIONAL MULTIDISCIPLINARIA DE MATAGALPA
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA



EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN, CARRERA ENFERMERÍA, MODALIDAD SABATINA, UNAN FAREM MATAGALPA, SEGUNDO SEMESTRE 2014.

TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE MAESTRA EN PEDAGOGÍA CON MENCIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA.

AUTORA:

LIC. KARLA VANESSA MOLINARES SALGADO

TUTOR:

MSC. MIGUEL ÁNGEL ESTOPIÑÁN ESTOPIÑÁN

FEBRERO, 2015.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, MANAGUA
FACULTAD REGIONAL MULTIDISCIPLINARIA DEMATAGALPA
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA



EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN, CARRERA ENFERMERÍA, MODALIDAD SABATINA, UNAN FAREM MATAGALPA, SEGUNDO SEMESTRE 2014.

TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE MAESTRA EN PEDAGOGÍA CON MENCIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA.

AUTORA:

LIC. KARLA VANESSA MOLINARES SALGADO

TUTOR:

MSC. MIGUEL ÁNGEL ESTOPIÑÁN ESTOPIÑÁN

FEBRERO, 2015.

DEDICATORIA

A Dios Todo Poderoso por darme salud, sabiduría y la fuerza necesaria para recorrer el camino y guiar mis pasos para alcanzar una de mis grandes metas, por darme la capacidad para realizar cada uno de mis sueños y seguir adelante.

A mi madre bella Marina Molinares, a mis hijas Grace Noelia y Hazel Noemí y a mi nieta Ligia Vanessa por ser las personas más importantes en mi vida, por regalarme la vida, cuidarme siempre y estar ahí a cada instante, por darme todo su amor, por creer en mí y por brindarme toda su ayuda y apoyo incondicional en mi vida y el transcurso de mi carrera, gracias a ustedes estoy hoy aquí feliz cumpliendo una gran meta, la cual les dedico muy especialmente, gracias por todo les amo.

A mi amiga y colega Eva Valles Tinoco, por brindarme su cariño y amistad incondicional, su apoyo y confianza, gracias por regalarme cada uno de los momentos que vivimos y pasamos juntas en estos años amiga, eres la mejor, solo espero poder seguir contando con usted por siempre.

A mi tutor Miguel Ángel Estopiñan Estopiñan, por animarme a estudiar la maestría, por brindarme sus conocimientos durante la carrera y la ayuda necesaria para realizar este trabajo de investigación.

Karla Vanessa Molinares S.

AGRADECIMIENTO

A Dios creador, por darme la vida, salud y sabiduría para poder concluir exitosamente esta investigación.

A MSc. Miguel Ángel Estopiñan Estopiñan, por su paciencia, sus consejos y apoyo como tutor de esta Tesis.

A mis compañeras Enfermeras, en especial a mi amiga Eva Valles Tinoco, por su ayuda incondicional durante estos años.

A los docentes y estudiantes de la carrera de Enfermería de la modalidad sabatina de la FAREM Matagalpa, por su colaboración para concluir esta investigación.

A mis compañeros (as) de estudios y docentes por compartir sus conocimientos durante los dos años de la Maestría.

A todos, Gracias.

Karla Vanessa Molinares S.

CARTA DE APROBACIÓN DEL TUTOR

Por este medio doy fe que el presente trabajo de tesis denominado: **“EVALUACION AL DESEMPEÑO DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN, CARRERA DE ENFERMERÍA, MODALIDAD SABATINA, SEGUNDO SEMESTRE 2014”**, elaborado por la **Lic. Karla Vanessa Molinares Salgado**, correspondiente a la estructura definida por la normativa correspondiente, los objetivos, contenidos teóricos desarrollados y análisis y discusión de resultados tienen coherencia y correlación, narrados en forma lógica, con apoyo a una amplia gama de fuentes bibliográficas y sustentados con el trabajo de campo realizado con mucha responsabilidad, científicidad y ética.

Según mi opinión el trabajo fué desarrollado con responsabilidad, entusiasmo crítica y autocrítica, objetividad, con alto grado de independencia, con mucha iniciativa y creatividad, aplicando todos los pasos de investigación científica y cumple con los requerimientos necesarios para optar al grado de Máster en Pedagogía con Mención en Docencia Universitaria.

Se extiende la presente a los 27 días del mes de febrero 2015.

Tutor

MSc.: Miguel Ángel Estopiñan Estopiñan.

RESUMEN

El propósito de la investigación es evaluar el desempeño docente y su influencia en la calidad de la educación, Carrera de Enfermería curso sabatino UNAN FAREM Matagalpa, II semestre 2014.

El estudio es evaluativo según su nivel de profundidad, tiene un enfoque cuantitativo, la población en estudio la constituyen 194 personas entre docentes y estudiantes, la muestra se calculó a través de una fórmula matemática obteniendo $n = 130$. Para la recolección de datos se elaboró un formato de encuesta, una guía de observación y de autoevaluación previamente estructurados por 09 indicadores con las alternativas excelente, muy bien, bien, regular y mal, con su valor cuantitativo respectivo por cada una, el cual se aplicó a 7 docentes que imparten asignaturas propias de la Carrera, en 8 asignaturas y a 123 estudiantes. Se elaboró y aplicó entrevista con preguntas abiertas y cerradas, relacionando los ítems con los demás instrumentos, lo que permitió obtener resultados como: los docentes poseen buen grado de preparación académica, cuentan con experiencia en docencia, el desempeño de los docentes de la carrera de Enfermería se describe cualitativamente mal y cuantitativamente entre 50 a 59, en su conceptualización su rendimiento en el trabajo es claramente deficiente, la evaluación al desempeño docente influye en la calidad de la educación de forma positiva, ya que una vez reconocidas las debilidades, se proponen cambios para llegar a la calidad, partiendo de la crítica, autocrítica y se asume responsabilidad para desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Se elabora propuesta con estrategias que superen el desempeño de los docentes acorde a los resultados obtenidos.

Palabras claves: Evaluación, desempeño, calidad, docentes.

ABSTRACT

The purpose of this research is to evaluate the performance of professors and its influence in the quality Education in Nurse Students of UNAN FAREM Matagalpa, Second semester of 2014.

The study is a cross sectional and mix type study with a quantitative approach. Population were 194 people between professors and students, the sample was calculated getting $n=130$. The information was recollected with a self-structured instrument, this instrument was content by an observation guide and auto evaluation with 09 indicators included the choices: excellent, very well, well, regular and bad, with a respective numeric value by each one category. The instrument was applied to seven professors of eight different signatures for 123 students. The instrument application was made with an interview of open and close questions, making a relation of each instrument item with the same meaning for both groups. The results shows professors have good academic preparation and teaching experience, the nurse professors performance it is describe qualitative bad and quantitative between 50-59, in its conceptualization their work performance is clearly deficient. The evaluation to professors performance influences the quality of education in a positive way, because once recognized the weaknesses, changes are proposed to reach quality, based on the criticism, self-criticism and assume responsibility for developing the teaching-learning process. Finally this study develops strategies proposed that exceed the performance of teachers according to the obtained results.

Keywords: evaluation, performance, quality, professors.

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria.....	i
Agradecimiento.....	ii
Carta de aprobación del tutor.....	iii
Resumen.....	iv
Abstrac.....	v
I. Introducción.....	1
II. Antecedentes.....	3
III. Justificación.....	7
IV. Planteamiento del problema.....	9
V. Objetivos.....	10
VI. Marco Teórico.....	11
6.1 Evaluación al desempeño docente.....	11
6.1.1 Desempeño.....	11
6.1.2 Evaluación.....	12
6.1.3 Evaluación del desempeño.....	13
6.2 Tipos de evaluación.....	15
6.2.1 Autoevaluación.....	15
6.2.2 Coevaluación.....	16
6.2.3 Heteroevaluación.....	17
6.3 Instrumentos de evaluación para el desempeño docente	17
6.3.1 Portafolio.....	18
6.3.2 Cuestionario, encuesta o pauta de evaluación de docentes a través de las opiniones de los estudiantes.....	18
6.3.3 La entrevista como el gran acuerdo de mejoramiento.....	19

6.3.4	Criterios que guían una evaluación propositiva.....	20
6.4	Principios.....	20
6.4.1	Objetividad.....	20
6.4.2	Pertinencia.....	21
6.4.3	Transparencia.....	21
6.4.4	Participación.....	21
6.4.5	Equidad.....	22
6.5	Proceso de la Evaluación de desempeño.....	22
6.5.1	Cómo preparar la evaluación.....	22
6.5.2	Su desarrollo durante el año académico.....	23
6.5.3	Actuación del evaluador.....	25
6.5.4	Actuación del evaluado.....	25
6.5.5	Análisis de la información para un mejoramiento eficiente.....	26
6.5.6	Seguimiento del Plan de Desarrollo Profesional.....	26
6.7	Distintas miradas conceptuales de la evaluación educativa.....	26
6.7.	Factores claves en el desempeño docente.....	28
6.7.1	Aptitudes y habilidades docentes.....	28
6.8	La evaluación desde la Pedagogía Ignaciana.....	28
6.8.1	Teorización de la “evaluación del desempeño profesional docente.....	31
6.9	Métodos de planeación y estrategias didácticas.....	32
6.9.1	Planeación Didáctica.....	32
6.9.2	Estrategias Organizativas y Didácticas.....	33
6.9.3	Asignación de Tareas.....	34
6.9.4	Cuestionamientos.....	34
6.10	Diversidad en la organización del aula.....	35

6.10.1	Organización del aula.....	35
6.11	Interacciones y actitudes positivas.....	35
6.11.1	Interacciones.....	35
6.11.2	Motivación.....	36
6.11.3	Altas expectativas de todos sus alumnos.....	36
6.12	Habilidades en el manejo del aula.....	36
6.12.1	Gestión y clima del aula.....	36
6.12.2	Normas y Disciplina.....	37
6.12.3	Uso de recompensas y sanciones.....	38
6.13	Métodos de enseñanza -aprendizaje.....	38
6.14	Clasificación en función del grado de actividad del profesor y de la independencia de los estudiantes:	39
6.15	Los medios de enseñanza-aprendizaje.....	40
6.15.1	Los medios de enseñanza.....	40
6.15.2	Clasificación:.....	40
6.15.3	Selección.....	40
6.15.4	Diseño.....	41
6.15.5	Utilización.....	41
6.15.6	Las TIC`s como medio de enseñanza.....	42
6.16	Calidad de la educación.....	42
6.16.1	Calidad en la educación superior.....	43
6.16.2	Calidad como meta.....	45
6.17	Evaluación y calidad.....	46
6.17.1	El contenido del trabajo de los docentes que influyen en la calidad de la educación universitaria.....	47
6.18	La planificación de la docencia.....	48

6.18.1	El plan calendario del componente curricular.....	50
6.18.2	El plan de clase.....	50
VII.	Preguntas directrices.....	53
VIII.	Operacionalizacion de variables.....	54
IX.	Diseño Metodológico.....	57
X.	Análisis y discusión de los resultados.....	69
XI.	Conclusiones.....	103
	Propuesta.....	104
XII.	Recomendaciones.....	111
XIII.	Bibliografía.....	112
XIV.	Anexos.....	133

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la inserción de la sociedad en las dinámicas globales, resulta necesaria en todas las esferas del quehacer nacional. La labor educativa no está ajena a estas determinaciones e interacciones, lo cual ha provocado una reestructuración educacional en las políticas públicas y en particular de la Universidad, ejemplo claro la Transformación Curricular en la UNAN Managua, este nuevo contexto global, impone desafíos y exigencias en desempeños diversos, uno de los cuales involucra la labor de los docentes, estos condicionamientos han formado parte de la vida cotidiana y exigen las dinámicas vitales en todo momento.

Por otra parte, la sociedad del conocimiento, o sociedad de la información, obliga a las personas a renovar su retórica periódicamente. El creciente volumen de datos y sus fuentes de acceso no tiene repercusiones sólo cuantitativas, sino cualitativas, entre ellas, la más significativa es la creciente complejidad que adquiere la estructura de las disciplinas profesionales y el crecimiento de las áreas inter y transdisciplinarias y sus mejoras, lo que implica evaluar la labor docente para lograr la calidad de la educación universitaria.

La evaluación del desempeño docente es una realidad en la mayoría de los países de América Latina, lo que ha despertado el interés de los investigadores por conocer los factores claves para mejorar aprendizajes y la calidad de los servicios educativos.

No hay que olvidar, el profesor es un agente de cambio, su tarea no es solo transmitir información, sino realizar procesos de enseñanza que generen aprendizajes de forma significativa y contextualizada para lograr mayor y mejor rendimiento académico y el desarrollo integral del alumno. Esto obliga al profesor a mejorar su práctica docente día a día.

Tomando en cuenta que la Enfermería es una profesión que tiene como objetivo principal la atención del individuo sano o enfermo, la familia y la

comunidad como una unidad biopsicosocial, el egresado de la carrera debe poseer habilidades y conocimientos científicos técnicos, así como valores morales, humanísticos y espirituales para su desempeño exitoso en la sociedad, por lo que surge la necesidad de modificar las prácticas de enseñanza para el mejoramiento de la calidad de la educación, esencialmente de la tarea pedagógica.

De ahí, el interés de evaluar el desempeño de los docentes de la Carrera de Enfermería UNAN FAREM Matagalpa y su influencia en la calidad de la educación, no como una forma de medición, sino en función de facilitar a los docentes la interacción con quienes viven el proceso de formación que se lleva a cabo a través de Identificar los aspectos que se deben superar en su desempeño.

En este trabajo investigativo se mencionan algunos estudios sobre la evaluación del desempeño docente en América Latina, los que concluyen señalando que por la necesidad de mejorar la educación, se ven obligados a contar con sistemas y mecanismos de evaluación para desarrollar estrategias sistemáticas, estándares y/o indicadores para informar sobre la actividad profesional de los docentes. De igual forma investigaciones de diversos autores que han contribuido al desarrollo de distintos esquemas de indicadores que se incorporan a los instrumentos de evaluación docente en el continente americano.

También se define el concepto de evaluación al desempeño docente y calidad de la educación, se describen los métodos y procedimientos que guiaron la investigación, se representan los resultados a través de la estadística descriptiva por medio de tablas de distribución de frecuencia y gráficos, los que fueron recopilados a través de los instrumentos aplicados en el estudio. A la vez se contrastan con la teoría consultada, asimismo se determinan las conclusiones de acorde a los objetivos y preguntas directrices dando lugar a recomendaciones a docentes y autoridades de la institución ya la elaboración de propuesta de superación en el desempeño de los docentes de la carrera de Enfermería conforme a los indicadores de los instrumentos que deben superar los docentes.

II. ANTECEDENTES

Existen investigaciones que hacen referencia a la evaluación en el desempeño de los docentes universitarios, los que deben contar con capacidades, habilidades y destrezas, además de la preparación académica que en la actualidad exige la universidad, para lograr la calidad de la educación, se describen algunos trabajos relacionados desde el ámbito internacional, nacional y local.

En 1975, el State Board of Education de Estados Unidos, Olivia y Henson, llevó a cabo un proceso que implicó la participación de profesores del Estado de La Florida en el cual, después de efectuar una revisión minuciosa de todas las investigaciones realizadas sobre el tema, identificó grupos de destrezas que debe poseer un profesor y que, deben ser consideradas en la evaluación de su desempeño.

La evaluación al desempeño docente es una realidad en la mayoría de los países de América Latina, este tipo de procedimiento es institucionalizado en 15 países de la región, el generalizado interés por contar con sistemas y mecanismos de evaluación de la acción docente, es también constatado por autores como Vaillant (2004-2008) quien refirió en su trabajo investigativo que existen organismos, sistemas y unidades de evaluación del desempeño docente que han liderado el desarrollo de estrategias sistemáticas, junto a la promoción y el perfeccionamiento de estándares y/o indicadores, mediante los cuales se informa y da cuenta de la actividad profesional de los docentes. Por lo tanto no se debe ver la evaluación al desempeño docente como una forma de medir al profesional sino como parte del perfeccionamiento para llegar a la calidad.

Según un estudio comparativo entre 50 países de América realizado por La Oficina de Educación para América Latina y El Caribe (2007), en Nicaragua no está prevista la evaluación individual del desempeño docente en todos los niveles, sin embargo, en los objetivos del sistema nacional de evaluación se contempla, evaluar el desempeño docente con fines formativos, a través de la determinación

del rendimiento académico de los alumnos en español y matemática, los mecanismos de evaluación al desempeño de los maestros de educación superior constan de dos momentos: la evaluación anual de cada docente y las visitas de supervisión a las aulas de clase, donde los evaluadores son el jefe del departamento y el coordinador de la carrera, en el que se evalúa el cumplimiento del horario, implementación del programa y asistencia de los alumnos a clase.

Vistremundo Aguila Cabrera, en el año 1999 en La Habana, Cuba, publicó un artículo científico titulado: El concepto calidad en la educación universitaria: clave para el logro de la competitividad institucional, con el objetivo de proponer una concepción de la calidad de la educación universitaria, que facilite el proceso de evaluación docente y de los programas educativos, concluyendo que, el hecho de que la calidad sea una concepción histórica y que en cada época haya sido evaluada de distinta forma, hace necesario que en la época de la globalización se adopte una concepción por lo menos que sea posible materializarla, hay que definirla calidad en términos que faciliten y hagan nítidos los procesos de evaluación y acreditación de la educación universitaria y es necesario definir un concepto de calidad con determinadas características que le permitan: Ser operacional, es decir poder traducirse en elementos fácilmente manejables dentro de una guía, modelo o procedimiento de evaluación, que abarque de una u otra forma las funciones sustantivas de la universidad, que lleve implícito el concepto de apreciación o evaluación, que esté ligado a la pertinencia social.

La Lic. Eda Ruth Torrez Rodriguez, realizó un estudio en el año 2005, para optar al título de Máster en Gestión de la Educación, en la Universidad Francisco Morazán titulado: Hacia un modelo de evaluación del desempeño profesional del docente de Honduras, con el objetivo de analizar la deficiente calidad educativa que se brinda en el sistema educativo Hondureño, concluyendo que la diversidad de enfoques evaluativos del desempeño docente dependen de la finalidad que la evaluación persiga: se puede evaluar con fines administrativos, de promoción, retribución, ascensos o fines didácticos, cuando lo que verdaderamente se persigue es mejorar la calidad de la carrera pedagógica, existe la necesidad de

crear un modelo de evaluación del desempeño profesional docente como un proceso organizado, dirigido y sistematizado sobre la base de una concepción pedagógica determinada, propone un modelo con fundamento en las teorías contemporáneas sobre el fenómeno de la evaluación educativa, con especificidad y profesionalidad de la función docente, con componentes flexibles y abarcadores, características e indicadores, con la complejidad del trabajo docente en el marco de la institución educativa y del trabajo en el aula y la humanización de la labor pedagógica.

En la UNAN Managua, 1992, se reglamentan y estipulan los criterios a evaluar en el desempeño docente y en el año 2012 inicia el proceso de Transformación Curricular y en ella, la evaluación se concibe como parte del proceso de enseñanza aprendizaje, se asume desde una perspectiva integral donde se evalúa, no solo al estudiante, sino todos los elementos involucrados en el proceso como: los planes de estudio, los programas de asignatura, las estrategias de enseñanza aprendizaje y el desempeño de los docentes, con el fin de garantizar la calidad de los procesos de formación profesional que desarrolla la Universidad.

En el año 2014, el MSc: Pedro Aburto Jarquin, publicó un artículo en la revista Torreón Universitario de la UNAN-Managua, FAREM-Carazo, titulado: Análisis de la Evaluación Educativa y su relación con la Planificación Docente y el Rendimiento Académico estudiantil durante el primer semestre del año 2008, con el objetivo de Evaluar el proceso enseñanza – Aprendizaje desde la perspectiva del desempeño docente y sus efectos en el rendimiento académico estudiantil y el desarrollo de competencias, concluyendo que, en la práctica es evidente que los distintos actores sujetos del estudio, no dominan los procesos de Enseñanza-Aprendizaje y en el proceso de Evaluación educativa, hace falta un proceso de revisión y control consciente por parte de los coordinadores de carreras, en los planes calendarios, planes semanales e instrumentos de evaluación, desde luego esto afecta desfavorablemente en el rendimiento académico, hay desconocimiento de los procesos pedagógicos tales como: Proceso Enseñanza Aprendizaje y evaluación como proceso, muy marcado en los estudiantes, en los docentes hace

falta dominio de los mismos procesos, igual ocurre con los docentes con cargos directivos.

En la Facultad Regional Multidisciplinaria Matagalpa, 2013, el Lic. Douglas Gómez Salinas, realizó un estudio para optar al grado de Maestro en Pedagogía con mención en Docencia Universitaria, titulado, “Relación del proceso de evaluación del desempeño docente y los estándares de evaluación del desempeño profesional del docente, en los docentes de planta del departamento de ciencias económicas” donde las principales conclusiones fueron: El proceso de evaluación del desempeño docente aplicados a los profesionales de planta del Departamento de Ciencias Económicas y Administrativas (DCEA) de la UNAN – FAREM, Matagalpa generalmente se aplica para las contrataciones de docentes con permanencia en la institución, no existe relación entre el proceso de la evaluación del desempeño docente de profesionales de planta de la UNAN – FAREM, Matagalpa.

III. JUSTIFICACIÓN

Los docentes de la carrera de Enfermería deben poseer características propias acorde al perfil, para elevar su eficacia y alcanzar mejores resultados académicos ya que el aprendizaje se da en un medio sensible en el que la sociedad critica positiva o negativamente el actuar de los egresados en su desempeño laboral y la responsabilidad recae en los docentes o en la institución formadora, por esta razón se debe tener especial interés en mejorar la praxis docente y por tanto la calidad de la educación.

Se sabe que, en la carrera de Enfermería en nuestro país los recursos son formados en cuatro dimensiones que son: investigación, administración, asistencial y docente, sin embargo la mayor actividad realizada es asistencial por la característica del sistema de salud, que incluye prevención; pero en su mayoría es curación, por lo que en las instituciones educativas que ofertan la carrera, contratan personal activo de las unidades de salud, con experiencia asistencial más que docente, lo que repercute en la calidad de la educación, ya que estos pretenden compartir los conocimientos como fueron preparados ellos en sus épocas de estudio llegando a caer en el tradicionalismo, no se toma en cuenta la evolución del conocimiento, el uso de la tecnología, la importancia de la didáctica, pedagogía y metodología, que son los factores que deben caracterizar a los docentes de la carrera de Enfermería, lo que se convierte en un reto para tales docentes alcanzar mayor eficacia y obtener mejores resultados educativos.

Es por ello que en este estudio se evalúa el desempeño de los docentes de la carrera de Enfermería y la influencia en la calidad de la educación, en la modalidad sabatina, UNAN FAREM Matagalpa, segundo semestre 2014.

Es de importancia dentro del proceso de enseñanza aprendizaje para el desarrollo de estrategias que logren mejor desempeño docente en la carrera de Enfermería y una educación de calidad.

Es de beneficio para la comunidad educativa en general, al propiciar la realización de estudios relacionados con el desempeño de los docentes, además de material de apoyo a consultar para el fortalecimiento de procesos a futuros profesionales interesados en la docencia universitaria y como antecedente válido para otras investigaciones relacionadas con la temática planteada.

Y para la autora como autoevaluación sobre la importancia y pertinencia de la evaluación al desempeño docente como estrategia para lograr una educación de calidad en esta área (Enfermería) tan sensible en nuestro medio.

IV. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Para mejorar la calidad en toda institución, un paso inicial es la medición del desempeño, el cual implica la contabilidad sistemática y controlada de indicadores que revelan el cumplimiento de las metas de una institución. Es decir, se mide la efectividad y la eficacia de una gestión administrativa. A partir de allí se pueden fijar nuevas metas y planear la manera de alcanzarlas.

En nuestro sistema educativo no está generalizada la práctica de la evaluación del desempeño docente, sobre todo en las carreras afines con la salud que son áreas sensibles donde el educando y docentes deben crear conciencia del compromiso y reto al que se enfrentan y que con la constante evaluación se dará mejoramiento a los sistemas educativos y a la transformación social.

Tomando en cuenta que en la Carrera de Enfermería no existen personas preparadas para la docencia, y que los que facilitan el aprendizaje es personal activo de las unidades de salud de los diferentes niveles de atención, basados en la preparación académica de sus tiempos, la práctica y experiencia, surge la siguiente interrogante.

¿Cómo influye el desempeño docente en la calidad de la educación, en la carrera de Enfermería, curso sabatino UNAN FAREM Matagalpa, segundo semestre 2014?

V. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN.

5.1 Objetivo General

Evaluar el desempeño docente y su influencia en la calidad de la educación, Carrera Enfermería con orientación Materno Infantil, modalidad sabatina, UNAN FAREM Matagalpa, II Semestre 2014.

5.1.2 Objetivos Específicos.

1. Analizar las características académicas de los docentes de la Carrera de Enfermería con Orientación Materno Infantil, modalidad sabatina UNAN FAREM Matagalpa, II Semestre 2014.
2. Describir el desempeño de los docentes, Carrera de Enfermería con Orientación Materno Infantil, modalidad sabatina, UNAN FAREM Matagalpa, II Semestre 2014.
3. Determinar la influencia de la evaluación al desempeño docente en la calidad de la educación, carrera Enfermería con Orientación Materno Infantil, modalidad sabatina, UNAN FAREM Matagalpa, II Semestre 2014.
4. Elaborar propuesta con estrategias que superen el desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, carrera Enfermería con Orientación Materno Infantil, modalidad sabatina, UNAN FAREM Matagalpa, II Semestre 2014.

VI. MARCO TEÓRICO

6.1. Evaluación al desempeño docente

Es importante comentar que la Evaluación es un proceso que se desarrolla en todos los ámbitos de la vida cotidiana del hombre y en todos los casos la utiliza para tomar decisiones. Así por ejemplo, en una familia el padre y/o la madre evalúa el comportamiento y la salud de sus hijos; el director de departamento evalúa el desempeño del profesorado bajo su ámbito de dirección, los Decanos y Directores de centros evalúan los logros y dificultades alcanzados en correspondencia a un período determinado con base en las normativas existentes y en todos los casos se toman decisiones, para mejorar, en la familia, en la empresa, en la Universidad.

Existen múltiples tipos de evaluación, de acuerdo con el fin que se busque con ellas y lo que se pretende saber sobre lo evaluado. Aquí nos referimos específicamente a la evaluación del desempeño de los docentes y partimos de algunas definiciones que ayudan a precisar el término y su función.

6.1.1 Desempeño.

Desempeñarse, significa “cumplir con una responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer.” “Ser hábil, diestro en un trabajo, oficio o profesión”. (RAE, 1998) El desempeño o la forma como se cumple con la responsabilidad en el trabajo, involucra de manera interrelacionada las actitudes, valores, saberes y habilidades que se encuentran interiorizados en cada persona e influyen en la manera como cada uno actúa en su contexto, afronta de manera efectiva sus retos cotidianos e incide en la calidad global de la tarea.

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

6.1.2 Evaluación.

La evaluación es un juicio de valor de alguien con respecto a algo. Permanentemente evaluamos, porque continuamente emitimos juicios sobre personas, objetos o circunstancias.

La evaluación se concibe como proceso cuando de manera sistemática, se delinea, se obtiene y se provee información útil para emitir el juicio de valor, previo un proceso de investigación que aporte elementos para emitir dicho juicio, de acuerdo con el fin que se persigue.

Para Pérez Juste (1995) es un “Proceso sistemático, diseñado intencional y técnicamente, de recogida de información, que ha de ser valorada mediante la aplicación de criterios y referencias como base para la posterior toma de decisiones de mejora, tanto del personal como del propio programa”. El concepto anterior además de incidir en su carácter procesual, de mejora de la situación actual y de toma en consideración de todos los elementos intervinientes en el proceso, subraya su carácter técnico, con la característica particular de que los resultados de un proceso de evaluación permiten la toma de decisiones para mejorar el desempeño laboral y de los programas de cualquier institución.

Tiene gran relación a la evaluación al desempeño de los docentes ya que luego de un proceso de evaluación se identifican las fortalezas y debilidades para su posterior mejora de los procesos de aprendizaje.

Todos los países utilizan una combinación de instrumentos de obtención de información para evaluar a los docentes. En ocasiones se reglamentan los instrumentos, mientras que otras veces es cada escuela o cada autoridad local quien decide. Las repercusiones de la evaluación están ligadas al tipo de instrumento. Las más frecuentes: Observación del aula, entrevista o cuestionario al docente, informe de la dirección, cuestionarios dirigidos a los alumnos y/o a las familias, test, pruebas estandarizadas, portafolio del profesor, pruebas de rendimientos a los alumnos y diferentes instrumentos de auto-evaluación.

Esto con dos propósitos básicos: Mejorar la calidad de la enseñanza y obtener información para la toma de decisiones respecto al docente. “Las repercusiones son promoción en el escalafón, en la mayoría de los países europeos y en América Latina afectan el salario y hay repercusiones negativas para los docentes” (UNESCO 2006).

En los instrumentos que se evalúan se encuentra una gran variabilidad, las metodologías son múltiples pero, también nos entregan nuevos enfoques de aplicación a nuestra propia realidad. Por lo que toda institución de Educación Superior tiene establecido en su Misión y Visión: Ser, mantener, promover o llegar a ser una Universidad formadora de profesionales competentes y de alta calidad, analizamos entonces, que existe una imperante necesidad, para estos centros de estudios, configurar las estrategias, métodos, tareas, acciones, medios y procedimientos necesarios para llegar a este fin. El Sistema de Evaluación es la principal estrategia para alcanzarlo.

6.1.3 Evaluación del desempeño

Evaluar el desempeño de una persona significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento y los logros obtenidos de acuerdo con el cargo que ejerce, durante un tiempo determinado y de conformidad con los resultados esperados por la institución u organización laboral. (Cantarero Muñoz, 2002).

La evaluación del desempeño pretende dar a conocer a la persona evaluada, cuáles son sus aspectos fuertes o sus fortalezas y cuáles son los aspectos que requieren un plan de mejoramiento o acciones enfocadas hacia el crecimiento y desarrollo continuo, tanto personal como profesional, para impactar sus resultados de forma positiva.

Evaluar el desempeño de los docentes es un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de sus responsabilidades en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes, previo un seguimiento permanente que permita obtener información válida, objetiva y fiable para

determinar los avances alcanzados en relación con los logros propuestos con los estudiantes y el desarrollo de sus áreas de trabajo.

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

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

b) El hacer, que responde a preguntas tales como: ¿Hace lo que se ha comprometido a hacer en razón del cargo que ocupa en la institución escolar y del lugar que le corresponde como miembro de la comunidad educativa? ¿Utiliza estrategias metodológicas y didácticas propias del área o nivel en el que se desempeña y acordes con las características y contexto de los estudiantes? ¿Es respetuoso y cooperativo en sus relaciones con los estudiantes, con los colegas, con los padres de familia y los demás integrantes de la comunidad educativa? (Nieto H, 2000)

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

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

6.2 Tipos de evaluación

6.2.1 Autoevaluación

La autoevaluación le permite al profesor recopilar información de su propia práctica, luego interpretarla y analizarla, lo que implica establecer criterios y estándares para realizar la propia evaluación sobre sus conocimientos, contenidos y su naturaleza, estrategias metodológicas, recursos utilizados, innovación pedagógica, criterios evaluativos, objetivos y programas de curso y otros elementos que cada profesor considere significativos e importantes de ser evaluados (como el logro de aprendizaje en sus alumnos) todo ello conducente a la toma de decisiones a la realización de un plan de mejora de la práctica docente.

La calidad del proceso de autoevaluación se ve enriquecida si el docente incorpora, de acuerdo a las posibilidades que le proporciona el contexto institucional, una serie de recursos e instrumentos que le permitan profundizar en la información recolectada sobre su desempeño (grabaciones de clases, registros, videos). El docente que se autoevalúa asume la finalidad del proceso formativo y evaluativo al tomar conciencia de sus fortalezas y debilidades en su actuación

docente, como consecuencia se auto valora como profesor y se hace responsable de su mejora.

Ante el panorama de una variada gama de instrumentos posibles para la autovaloración, Villa y Morales (1993) señalan, que ésta es útil “cuando utiliza como complemento de otros métodos; cuando se desarrolla en un ambiente no represivo ni punitivo; cuando se llega a interiorizar como necesidad personal del profesor, lo que le llevará a una búsqueda constante para mejorar su actuación como profesor, cuando favorece un clima de intercambio y análisis común entre colegas.”

Hasta ahora, la autoevaluación o autovaloración, en general, se ha desarrollado en distintas organizaciones educativas, en un marco adverso, con distinto tipo de barreras situacionales como el tiempo de aplicación de una escala o guía, falta de recursos humanos disponibles (asesores de apoyo), confianza en los efectos del proceso, falta de información sobre los resultados de instrumentos evaluativos aplicados, circunstancias que han hecho difícil hasta ahora, valorar sus efectos en la mejora de la docencia. Sin embargo, en este momento de definiciones conceptuales y metodológicas sobre la evaluación de la docencia, la forma y los medios con que se puede realizar ésta y además cómo se puede valorar la autoevaluación o valoración que el docente realiza sobre su propia práctica, siguen siendo temas pendientes.

6.2.2 Coevaluación

Todo proceso de evaluación debe incorporar a los pares como una fuente importante de información sobre el desempeño docente, pues permite retroalimentar la actividad del docente y así mejorar la calidad de la misma.

Si esta incorporación se suma a la autoevaluación realizada por el docente, se habla de coevaluación, en el caso de que los pares evalúen externamente al docente, sin participación del mismo en el proceso, se habla de una heteroevaluación.

La coevaluación permite realizar una evaluación de manera grupal y colectiva, refuerza el trabajo en equipo, la colaboración mutua y permite aprendizajes y perfeccionamiento en los docentes involucrados. Evaluado y evaluador forman así una comunidad de aprendizajes que apoya el desarrollo de sus integrantes. Permite al docente reconocer la idoneidad de los indicadores de la docencia a través de los indicios de calidad que se dan en la vida del aula observada y confrontarlos con su propia actividad en una tarea de recíproca ayuda.

Así, esta evaluación se traduce en una “radiografía” del docente, mediante guías o escalas valorativas que permiten entenderlo y entenderse a la luz de la razón discursiva y consensuada. (Cosser, 1998)

6.2.3 Heteroevaluación

Dentro de los pares, pero en un nivel jerárquico superior en la organización, se ubica el director o jefe directo del evaluado, quien también aporta a la evaluación realizada al docente, pero desde una perspectiva asociada a su responsabilidad funcionaria. (Salcedo G. 1996).

La evaluación del jefe directo suele estar centrada en aspectos generales y aquellos que tiene directa relación con su desempeño en áreas que están articuladas con compromisos académicos y plan estratégico, por lo tanto, los criterios que conducen su acción evaluativa son probablemente más amplios que aquel par que observa la acción de aula, teniendo como marco los propósitos y metas, sea institucionales o de la unidad.

6.3 Instrumentos de evaluación para el desempeño docente

Dentro de las distintas herramientas que se usan para evaluar la docencia se encuentran los cuestionarios a los alumnos que son el instrumento más extendido a nivel universitario; también el auto informe del profesor y el del departamento al que pertenece, son empleados habitualmente. Con menor aplicación, figuran instrumentos como las entrevistas y la observación del profesor en el aula. El portafolio, usado desde los noventa en USA, en América Latina es de reciente

aplicación en la evaluación del aprendizaje de los estudiantes desde una perspectiva cualitativa y sólo en los últimos años se conoce su uso en algunos casos, en la evaluación de la docencia universitaria.

6.3.1 Portafolio

El instrumento que amerita un apartado, por ser de uso relativamente reciente en las universidades para la evaluación de la docencia es el portafolio o carpeta, definido como “dossier que elabora el docente con artefactos extraídos de la práctica: diarios, dibujos, proyectos curriculares, programaciones, exámenes, con los cuales testimonia, no sólo su quehacer, sino también su progreso científico o profesional.”(Villar y Alegre, 2004).

El portafolio puede tener un esquema básico de desarrollo establecido institucionalmente y un espacio alternativo de incorporación de evidencias extra esquema, de carácter innovador y que represente intereses o competencias específicas del docente evaluado, cada uno con su respectiva puntuación o valoración. Ello implica la posibilidad de un desarrollo profesional diferenciado e individual, lo que se relaciona con la existencia y fortalecimiento de la autonomía profesional.

6.3.2 Cuestionario, encuesta o pauta de evaluación de docentes a través de las opiniones de los estudiantes

Los alumnos son una importante fuente de información sobre la docencia que se realiza en una institución; a través de ellos se recoge la opinión e información más bien focalizada en cómo el docente desarrolla los procesos de enseñanza aprendizaje en el aula, información que se recoge por lo general a través de una encuesta de opinión. Es recomendable considerar que la opinión de los estudiantes se puede canalizar también a través de otras instancias de evaluación donde exista una participación interactiva que se establezca a través de un diálogo entre docentes y alumnos, dando un espacio de poder más horizontal y democrático a la evaluación del desempeño docente, donde se puedan asumir acuerdos y compromisos entre ambas partes que permitan construir una

propuesta de mejoramiento del trabajo pedagógico a nivel de aula y fuera de ella, utilizando para ello técnicas e instrumentos de carácter cualitativo.

6.3.3 La entrevista como el gran acuerdo de mejoramiento.

Al final del año después de recoger la información y tener evidencias y elementos para emitir un juicio valorativo sobre el desempeño del docente o directivo docente, en una entrevista o sesión programada entre el evaluado y el evaluador, se analizan en conjunto los aspectos evaluados y el evaluador emite su juicio valorativo, consigna en el instrumento de evaluación el valor asignado a cada aspecto y elabora con el evaluado el plan de desarrollo profesional.

Esta sesión o entrevista de valoración, es uno de los elementos más fructíferos del proceso de evaluación del desempeño. Debe ser la oportunidad ideal para explorar con el evaluado, en un ambiente amable, tranquilo y respetuoso, su desempeño presente, el cumplimiento de responsabilidades y los compromisos adquiridos para un buen trabajo, así como los aspectos de posible mejoramiento, aprendizaje y cambio. También debe ser la oportunidad para identificar y comprender los sentimientos y actitudes del evaluado frente a su trabajo.

La clave para una buena entrevista de evaluación del desempeño descansa en que ésta se maneje con sencillez y flexibilidad, ajustada a los propósitos de la evaluación, al instrumento de valoración y a los requisitos específicos del trabajo de cada una de las personas evaluadas. Para que el evaluado logre una actitud abierta al cambio y de aceptación a las sugerencias y observaciones hechas por el evaluador, es necesario que el evaluado: a) no se sienta amenazado durante su desarrollo, b) tenga la oportunidad de presentar ideas y sentimientos, c) cuente con un evaluador que se centre en los aspectos positivos del trabajo, que enfatice en los puntos fuertes sobre los cuales puede apoyarse o sobre aquellos aspectos o actitudes que puede usar con más efectividad, d) encuentre una atmósfera donde la conversación se caracteriza por el respeto mutuo, la sinceridad, la actitud de escucha y el flujo de información en los dos sentidos.

Sin embargo, como no se desea solamente que los evaluados se sientan satisfechos con la entrevista o entrevistas, sino que se cumpla con el objetivo de estimular el progreso y desarrollo del evaluado discutiendo los problemas, las necesidades, las innovaciones, las insatisfacciones y las inconformidades que se hayan encontrado en el desempeño del trabajo, el evaluador debe ser claro, directo y específico para señalar los puntos débiles, evitando referirse a situaciones vagas y a la generalización de un comportamiento problemático.

Esta claridad facilita la construcción del plan de desarrollo profesional, al cual se llevan los aspectos más importantes que sean posibles de trabajar dentro de un periodo razonable.

6.4 Criterios que guían una evaluación propositiva

Las ideas básicas que deben guiar el proceso de evaluación se expresan en unos principios y pautas orientadoras que deben seguir tanto los evaluadores como los evaluados, con el propósito de alcanzar los fines propuestos.

6.4.1 Principios

Como principio se entiende el valor supremo que dirige nuestra conducta y que asumimos como inviolable si somos coherentes entre nuestra práctica y nuestro razonamiento. (Capote M.1999)

Según Capote M. (1999) los principios que rigen la evaluación son: la objetividad, la pertinencia, la transparencia, la participación y la equidad

6.4.2 Objetividad

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

- Identifica diferentes fuentes personales y documentales para generar la información y las evidencias, sobre las cuales se basa el juicio de valor acerca del desempeño.
- Utiliza la contrastación de información proveniente de diferentes fuentes para encontrar concordancias y resolver discrepancias.

- Prescinde de criterios subjetivos en las valorizaciones asignadas.
- Determina los procedimientos y las competencias de las instancias que participan en el proceso de evaluación

6.4.3 Pertinencia

Según el autor antes citado, la evaluación cumple este principio cuando:

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

6.4.4 Transparencia

La evaluación es transparente cuando:

- Hay un amplio conocimiento por parte de los docentes y directivos docentes evaluados de los criterios, instrumentos y procedimientos de evaluación.
- Se acuerda y establece el período laboral que se va a evaluar.
- Se basa en información cualitativa o cuantitativa, fiablemente soportada.

6.4.5 Participación

Así mismo dice que la evaluación cumple con este principio cuando:

- La relación entre el evaluado y evaluador está abierta al diálogo y al consenso.
- El evaluado se involucra activamente en la planeación y formulación de los objetivos del plan de desarrollo profesional.
- El evaluador está dispuesto a ayudar a los evaluados a pasar de una situación dadas en los aspectos detectados, a otra de mejor desempeño.

- El evaluado mantiene una actitud de receptividad a las sugerencias y experiencias enriquecedoras que le permitan iniciar los cambios que requiera.

6.4.6 Equidad

Se cumple este principio cuando:

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

6.5 Proceso de la Evaluación de desempeño docente

Es importante tener presente, como ya se ha dicho, que la evaluación está enfocada al mejoramiento de la calidad de la educación y forma parte de la gestión administrativa y pedagógica de la institución y en consecuencia requiere de un proceso cuidadoso para que surta los efectos esperados de manera satisfactoria.

6.5.1 Cómo preparar la evaluación

El proceso de evaluación debe contar con un momento de preparación que garantice:

- Total conocimiento y plena comprensión del proceso general de la evaluación por parte de la comunidad educativa.
- Conformación del equipo evaluador para la recolección de información y seguimiento al plan de desarrollo profesional.
- Conocimiento de los instrumentos y la metodología por parte del equipo evaluador y los evaluados.
- Organización del proceso para todo el año escolar.
- Definición y concertación de los criterios y los instrumentos necesarios para la recolección de la información, el seguimiento a los compromisos, el

registro de las observaciones, diálogos, reuniones y demás actividades en torno a la evaluación de desempeño y el plan de desarrollo.

6.5.2 Su desarrollo durante el año académico

Como se ha insistido, la evaluación es un proceso sistemático que se lleva a cabo durante todo el año académico e implica:

- A) La recolección de información y la identificación de evidencias válidas y confiables.
- B) La valoración y plan de desarrollo.

a) Recolección de información en la carpeta de desempeños y resultados:

La información recogida sobre el desempeño del docente o del directivo docente es clave para ponderar el logro de los resultados y el grado de cumplimiento de las responsabilidades inherentes al cargo que desempeñan. De ahí, que es necesario determinar con tiempo, cuáles pueden ser las fuentes de información y la forma como se registra y recoge para que sea válida y confiable.

La información puede provenir de:

- Fuentes personales, integrantes de la comunidad educativa o cuerpos colegiados de la institución que puedan dar testimonio sobre el desempeño del evaluado.
- Documentos, registros y testimonios escritos personales e institucionales como: innovaciones educativas, resultados significativos en los aprendizajes de los estudiantes, desarrollo de proyectos pedagógicos, actas, programaciones, informes.
- Observaciones directas.
- Reuniones, encuentros, entrevistas.

Son fuentes personales: el coordinador, el par académico o colega, los padres de familia, los estudiantes, el rector o director y el propio evaluado y su autoevaluación. (Serrano, A. A. 2010)

Las observaciones pueden ser una gran fuente de información, siempre y cuando se preparen para determinar qué se va a observar, cuándo, durante qué tiempo y en el marco de qué aspectos del desempeño. La observación es la oportunidad para precisar algunas de las informaciones ya recogidas, conversar con el evaluado, hacer retroalimentación, revisar y priorizar algunos requerimientos de desarrollo profesional.

La información solicitada a las fuentes personales o recogida en las observaciones, debe registrarse en formatos diseñados para tal fin: encuestas, cuestionarios, diarios de campo y otros similares.

Para cada docente debe organizarse un portafolio o carpeta personal, en la cual se van guardando todas las evidencias y registros de las informaciones obtenidas, de manera secuencial, con fechas y datos precisos en cada uno de ellos.

Esta información se convierte en evidencias. Las evidencias hacen referencia a una serie de productos o demostraciones requeridas para probar el desempeño en un aspecto específico del docente o directivo docente que se va a evaluar. Por ejemplo, una evidencia de producto sobre la planeación del trabajo del docente es su plan de clase. Una evidencia de demostración para evaluar relaciones interpersonales es la forma como el docente atiende a sus alumnos fuera de la clase.

Las evidencias son claves para soportar la valoración que el evaluador le da posteriormente a los diferentes aspectos evaluados y que consigna en el instrumento de valoración.

La información que se ha recogido durante el año, se organiza de acuerdo con los aspectos que se evalúan y con los compromisos establecidos en el plan de desarrollo profesional. La información proveniente de diferentes fuentes y en diferentes momentos o situaciones, se analiza, se cruza entre sí y si es necesario se triangula para encontrar concordancias o discrepancias. Para no llenar la

carpeta con una cantidad de papeles innecesarios que al final confunden, conviene determinar el tipo de documentos o evidencias que se requieren, de acuerdo con la naturaleza específica del trabajo y las actividades que desarrolla el evaluado.

6.5.3 Actuación del evaluador

El evaluador debe mantener durante todo el proceso una conducta profesional caracterizada por el respeto, la discreción, la objetividad y equidad en las observaciones que realiza y en la información que recibe y busca. Así mismo, debe mantener una actitud abierta al diálogo y a la escucha. En las entrevistas debe manejar algunas técnicas de relación y comunicación que le faciliten aprovechar al máximo los momentos de encuentro con el evaluado y manejar con respeto y seguridad situaciones que en algún momento pueden ser difíciles al generar reacciones de malestar en el evaluado. (Serrano, A. A. 2010).

Antes de iniciar el proceso es conveniente que conozca perfectamente el objetivo de la evaluación, los instrumentos y el procedimiento que debe seguir durante el año lectivo. Saber cuál o cuáles son las personas que va a evaluar, las funciones que desempeñan, la sede y sus horarios de trabajo. Organizar con ellos un cronograma acerca de los momentos y fechas para el seguimiento y para la evaluación final y llegar a ésta además de tener la información y las evidencias necesarias, con una imagen clara y definida del desempeño del evaluado que le proporcione seguridad en la entrevista y en los criterios que expone sobre la valoración asignada a cada aspecto evaluado.

6.5.4 Actuación del evaluado

El evaluado tiene derecho a conocer los aspectos sobre los cuales va a ser evaluado, los contenidos del instrumento de evaluación, del plan de desarrollo profesional y los procedimientos. (Mateo, A. J. 2000). Debe, igual que el evaluador, mantener durante el proceso de evaluación una conducta profesional caracterizada por el respeto, la confianza y actitud abierta a las observaciones y

aceptación de sus aciertos y errores y estar dispuesto a entregar los informes o evidencias solicitadas o que considere convenientes, a facilitar y a colaborar con el proceso.

6.5.5 Análisis de la información para un mejoramiento eficiente

Los resultados del proceso de evaluación proveen una información muy valiosa no solo en el ámbito individual de los docentes y directivos docentes para diseñar procesos de mejoramiento, sino también a nivel de la institución educativa de las secretarías de educación y entes territoriales. (Aguilar H.2002)

Igualmente, un análisis detallado de la información permitirá identificar si se evidencian en los diferentes grupos de docentes, orientadores y coordinadores, disparidades fuertes en relación con sus debilidades y fortalezas y así disponer de mayor información para orientar los procesos de mejoramiento institucional. Este análisis debe estar compartido con el equipo docente de la institución.

6.5.6 Seguimiento del Plan de Desarrollo Profesional.

En el Plan de desarrollo profesional deben establecerse momentos de seguimiento para analizar los cambios, registrar los avances alcanzados y acordar, si se considera necesario, nuevos momentos de entrevista. Estos momentos de seguimiento, dependen de las exigencias del plan. Todos los evaluados deben tener al menos dos entrevistas con el evaluador durante el año para conocer su desempeño, sus avances y nuevas propuestas.(Jiménez, 1999)

Para el cumplimiento de los compromisos, la comunidad educativa debe favorecer los propósitos institucionales. Por tal razón, es deseable que exista un compromiso conjunto tanto de aquellos que se han desempeñado en un nivel superior como aquellos que tienen una evaluación de nivel medio o inferior.

6.7 Distintas miradas conceptuales de la evaluación educativa

En el campo pedagógico, es evidente que ha habido una evolución del significado, fines y objetos de la evaluación. A lo largo de muchos años, pasó de

tener un enfoque de medición de los aprendizajes adquiridos por los estudiantes a una visión más diversificada, es decir, que abarca todos los componentes del sistema educativo, como el currículo, los programas, la institución, los sujetos que lo integran, la planificación. (Castro, Correa & Lira, 2006)

En su proceso evolutivo la evaluación va adquiriendo una nueva mirada, donde se encuentran contrastes de una postura tradicional y una postura más integradora mencionamos algunos de estos contrastes:

- De una evaluación que solo evalúa al estudiantes a una evaluación que evalúa a todos los actores del proceso educativo (estudiantes, profesores, directores, administrativos, etc.).
- De una evaluación que mide el conocimientos conceptuales a una evaluación que valora conceptos, habilidades y actitudes adquiridas a lo largo de un proceso de formación.
- De una evaluación finalista a una evaluación de proceso.
- De una evaluación controladora a una evaluación que retroalimenta para identificar logros y dificultades para seguir aprendiendo.
- De una evaluación que califica resultados a una evaluación formativa.
- De una evaluación externa a una evaluación participativa que involucra a los sujetos, contemplando autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

Por lo tanto, la evaluación es un proceso que ayuda a valorar el nivel de calidad educativa desde una perspectiva sistémica, o sea, identifica el nivel de aprendizaje de los estudiantes, el nivel de calidad de la enseñanza y de los diversos procesos educativos, según parámetros preestablecidos, la calidad de los programas formativos, para propiciar acciones que incidan en una mejora continua del quehacer educativo.

6.7. Factores claves en el desempeño docente

6.7.1 Aptitudes y habilidades docentes

Considerando el papel que desempeña el profesor como profesional de la educación, las aptitudes docentes se consideran al conjunto de conocimientos, destrezas y competencias básicas, que le permiten al profesor cumplir con sus responsabilidades profesionales de manera adecuada. Según Santos G. M. (1988), para enseñar se deben dominar ciertas metodologías y para que esto sea posible el profesor debe ser un profesional de la enseñanza. Se debe contar con un conocimiento pedagógico amplio y con actitudes que permitan la interrelación con los alumnos.

El profesor con su forma de actuar influye en la conducta de los alumnos, es por ello que su actuación debe basarse en principios éticos fundamentales, la trascendencia de la labor docente y su incidencia sobre la persona humana exige una moral profesional que asegura el prestigio de la profesión y el cumplimiento de la responsabilidad educativa.

6.8 La evaluación desde la Pedagogía Ignaciana

La Pedagogía Ignaciana plantea a la evaluación como un proceso de reflexión sobre nuestro quehacer encaminado a la mejora constante. Considera la evaluación como un recurso para mejorar la calidad de la enseñanza docente y de los aprendizajes de los estudiantes y un poco más allá para encontrarnos con la verdad que nos guía. También nos plantea que se “intenta lograr una formación que aunque incluye el dominio académico pretende ir más allá. En este sentido nos preocupamos por el desarrollo equilibrado de los alumnos como “personas para los demás” Por eso, resulta esencial la evaluación periódica del progreso de los docentes en sus actitudes, prioridades y acciones acordes con el objetivo de ser una persona para los demás”. (Montero Tirado, J. 1998)

Según lo planteado anteriormente la evaluación debe ayudar a mejorar la práctica pedagógica en todos los niveles a través de la reflexión de la actuación y

la capacitación, sin embargo actualmente la evaluación se considera una medición del quehacer docente, a la que no se retribuye reflexionando ni identificando las debilidades si no como una crítica a la que no se le encuentra la solución, por lo tanto el personal evaluado se mantiene a la defensiva o con temor a ser evaluado por lo que se siente amenazado y atemorizado.

También ha de evaluarse el proceso de enseñanza, cuyo fin será mejorar el aprendizaje. Esto implica una autoevaluación del docente y una coevaluación desde la perspectiva del estudiante al docente. El resultado de esta evaluación debe provocar una reflexión al cambio en las formas de enseñar, que posibilite la incorporación de estrategias de aprendizaje contextualizadas, mejores procesos de planificación, una interacción más asertiva entre el docente y el estudiante.

Montero T, (1998) plantea que la evaluación es indispensable en el proceso educativo y representa uno de los componentes fundamentales de la Pedagogía Ignaciana, por lo cual requiere que el profesorado sea capacitado en el tema y evite tomar decisiones que provoquen daño en los estudiantes, además realice el proceso con responsabilidad, con ética, con transparencia y principalmente con amor.

La evaluación institucional debe de ser pensada desde distintos ámbitos, uno para entablar diálogos reflexivos entre los miembros participantes, otro para comprender los procesos internos y externos en los que ésta se ve involucrada y por último para mejorar en su quehacer y el entorno educativo propio de la institución.

Bajo esta perspectiva, se plantea que la evaluación en nuestras Universidades no debe verse solo en función del logro de los aprendizajes de los estudiantes cómo el único tema de abordaje, si bien el logro de aprendizajes es la razón de ser de nuestro quehacer; este proceso de evaluación debe considerar y someter en el proceso, a todos los componentes del currículo: la Institución, el quehacer de los profesores, los aprendizajes alcanzados por los estudiantes y quizá siendo ambiciosos, el impacto de nuestras Universidades en la persona como profesional

egresado, y la incidencia que estos generen en la sociedad y en el país, ya que esa sería la contribución de este quehacer nuestro.

El resultado de la evaluación deberá generar juicios de valor acompañados de discernimiento para comprender lo que estamos realizando bien o mal en el sistema educativo y los procesos de enseñanza aprendizaje posteriormente tomar decisiones encaminadas al bien común.

Ha de evaluarse también para generar en los participantes auto reflexión frente a sus modos de actuar, de pensar, de convivir, de aprender, para identificar las dificultades y los logros alcanzados, lo que se entiende hoy en día como Metacognición, lo cual pretende provocar y promover en ellos los procesos de autorregulación que le permitan su crecimiento y desarrollo en todas las áreas de su formación.

Los cambios o reflexiones a la práctica diaria del docente deben hacerse con criterio y basados en transformaciones que le den sentido y coherencia frente a las problemáticas encontradas a diario con los estudiantes. Y una de ellas es el que generalmente el alumno se entera de sus errores hasta la entrega de notas, cuando ya es demasiado tarde, tarde en tiempo y tarde en que aunque sea de inmediato, generalmente ya no se puede hacer nada.

Y aquí es donde surge la necesidad de la evaluación en sentido formativo, es decir, que eduque al estudiante en la búsqueda de los mejores procedimientos de estudio, de trabajo y en general, de aprendizaje, para lograr los objetivos o las competencias que se ha propuesto.

La evaluación formativa puede ayudar al estudiante, pero también al docente quien, desde una mirada ignaciana, está presto a aprender del contexto mediante la reflexión.

a) Al estudiante le da información válida para mejorar: le ayuda a detectar errores, malos enfoques, estudio inadecuado, trabajo desorganizado, etc. Facilita

y mejora el aprendizaje sobre todo si se comentan los resultados con ellos y ellas (individualmente y/o en grupo).

b) Al docente le viene bien para evaluar su metodología, el nivel de aprendizaje de sus estudiantes y para detectar los obstáculos que enfrenta el grupo y/o el individuo.

Por lo tanto, a evaluación debe ser vista como un proceso formativo que contribuye a la calidad educativa y a la formación de personas con criterios sólidos para tomar decisiones en su vida y a nivel institucional que aprende de sus procesos, identificando sus fortalezas y limitantes para crecer.

6.8.1 Teorización de la “evaluación del desempeño profesional docente”

Debemos mencionar que la evaluación del desempeño profesional del docente, es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y objetivos de su realidad, con el propósito 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, docentes y representantes de las instituciones de la comunidad, con la máxima intervención de los participantes.

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

La evaluación es un juicio de valor, que necesita referentes bien consolidados a los cuales tender y con los que contrastar la realidad evaluada, mas esta constatación exigiría plena coincidencia en la identificación de tales referentes y en su aplicación.

Se debe reconocer entonces, la naturaleza subjetiva de la enseñanza en el proceso de evaluación del profesorado. La fuente de dicha subjetividad debería observarse de inmediato, es difícil conseguir un sistema de evaluación objetivo en la educación, porque la enseñanza no es simplemente la aplicación técnica de un conjunto de procedimientos, claramente definidos hoy en día para actuar ante problemas claros y predecibles. En lugar de ello, la enseñanza implica el ejercicio de la razón para soluciones alternativas en situaciones inherentemente inciertas.

Sin embargo, no es conveniente dicotomizar la evaluación subjetiva versus evaluación objetiva, lo verdaderamente desarrollador es lograr una valoración, que no desconozca la subjetividad y complejidad de tal proceso, al mismo tiempo que trate de encontrar procedimientos cada vez más objetivos. “El rendimiento de un profesor no puede ser observado y evaluado sin que se emita un juicio sobre la elección que éste haga de las soluciones alternativas” (De Alvarado, 2006)

Evaluar para mejorar, parte de la convicción que los profesionales que se desempeñan en el aula y en la institución educativa, son educadores comprometidos con la formación de sus estudiantes y se involucran como personas en esta tarea con todas sus capacidades y valores. Por tanto busca contribuir al mejoramiento de su labor y por consiguiente al mejoramiento de los aprendizajes y desarrollo de los estudiantes, identificando mediante la evaluación de desempeño, las necesidades de desarrollo de conocimientos y competencias propias de la docencia.

6.9 Métodos de planeación y estrategias didácticas

6.9.1 Planeación Didáctica

Planear es preparar las clases y cursos, es considerar las características de los estudiantes, reflexionar sobre lo que se enseña, preparar las actividades y los materiales necesarios, con ello el profesor se asegura que sus alumnos aprendan al máximo.

La planeación permite impartir buenas clases, entendiendo como buena clase aquellas en que a pesar de las dificultades y las circunstancias en las que se imparte, el profesor prevé los elementos necesarios para hacerlo lo mejor posible. La planeación “es fundamental para el éxito de la enseñanza”(Bertoni, R.1997), es un proceso de preparación previo que puede ser modificado sobre la marcha.

Es necesario planear la enseñanza para garantizar que todo alumno tenga la misma oportunidad de desarrollar al máximo sus capacidades.

6.9.2 Estrategias Organizativas y Didácticas

Las estrategias organizativas y didácticas, denominadas también estrategias de enseñanza son la secuencia de actividades del profesor y alumnos en diversos estilos de trabajo, combinando métodos y técnicas de enseñanza en función de los objetivos a lograr, las características de los alumnos, los contenidos, los recursos, el ambiente. (Molina, B, Z. 2000)

Es el manejo de diversas opciones de enseñanza para distintos problemas de aprendizaje, considerando que el currículo es variado y que la programación contiene contenidos enfocados al aprendizaje de contenidos, de actitudes y de procedimientos, por lo tanto las formas de organizar su enseñanza debe variar y para ello el profesor debe contar con una serie de metodologías con diversos niveles de dificultad.

Las estrategias organizativas y didácticas que establece el docente para abordar los contenidos en el aula, permiten organizar actividades que den un nivel de significatividad a los aprendizajes y la posibilidad de uso en la vida diaria del alumno

El uso de un conjunto variado de estrategias y modelos de enseñanza logra mayor participación y compromiso del alumno, “la posesión de diversos estilos es vital para una práctica de enseñanza eficaz en el aula” (Ainscow y otros, 2001).

Corresponde al profesor crear un entorno de aprendizaje adecuado para que el alumno incorpore nuevos conocimientos a los ya adquiridos, a través de la

asimilación cognitiva, modificando, diversificando y enriqueciendo sus esquemas previos. Un adecuado método de enseñanza hace posible mejores aprendizajes, “El profesor más eficaz es el que sabe utilizar la metodología o técnicas didácticas más adecuadas en cada momento y situación de aprendizaje” (Álvaro et al, 1990).

Los métodos actuales de enseñanza han obligado a dejar atrás la forma tradicional de enseñar a través de la clase magistral, surgiendo una diversidad de modelos didácticos más complejos y actualizados por lo que los docentes precisan capacitarse para el uso adecuado de los mismos, cumpliendo así con el desafío y las exigencias de la globalización, en Enfermería se encuentran una serie de métodos que aseguran el aprendizaje significativo de los futuros profesionales de la salud.

6.9.3 Asignación de Tareas

Según Molina, B, Z. (2000), la asignación de tareas debe realizarse inmediatamente a la actividad con que está relacionada, hay que tener cuidado de que se vea como parte de la lección y que los alumnos comprendan que es importante y no es solo una obligación para cubrir tiempo, debe ser alcanzable, atractiva y mantener la atención.

Las tareas realizadas necesitan ser revisadas y corregidas lo cual puede realizarse de varias formas: durante la actividad práctica, intercambiar los trabajos entre los alumnos, recogerlos todos y revisarlos posteriormente al trabajo de aula o preguntarle a los alumnos por sus respuestas, es importante darles retroalimentación sobre el trabajo hecho y revisar nuevamente para confirmar que el alumno ha comprendido los contenidos adecuadamente.

6.9.4 Cuestionamientos

Según la autora antes citada, el cuestionamiento es una herramienta de gran utilidad para propiciar la participación activa de los alumnos son los cuestionamientos. Los cuestionamientos tienen como propósito estimular, extender, ampliar, clarificar y confirmar el pensamiento. Las preguntas permiten al

profesor verificar la comprensión del tema, clarificar si es necesario. (Flanders, 1977).

Sin embargo más de dos terceras partes de las preguntas que realiza el profesor, preveen una respuesta esperada.

6.10 Diversidad en la organización del aula

6.10.1 Organización del aula

El aula es "el espacio, la situación, el ámbito humano específico, que proporciona un conjunto de experiencias, condiciones y estímulos, que interactuando con los sujetos participantes, condicionan y determinan en cierta medida los comportamientos de los que comparten estos escenarios" (De Pablos, 1988).

Una buena distribución y organización del entorno permite mejorar el aprendizaje de los alumnos, debe ser un espacio educativo donde los alumnos se puedan mover con libertad, debe ser confortable, seguro y funcional, los colores, luz y temperatura no deben ser agresivos. (Fuéguel, 2000)

La disposición del ambiente es una estrategia de aprendizaje, que complementa otras estrategias didácticas (Pertierra, 1993). La disposición del ambiente puede enviar mensajes de: incitación al movimiento, llamar la atención sobre los materiales, estimular la concentración y motivar el trabajo. Pero mal organizado puede provocar lo contrario.

6.11 Interacciones y actitudes positivas

6.11.1 Interacciones

Para Medina (1980) "la interacción es una relación dinámica que mantiene el profesor ante un grupo de alumnos y la acción directa que desarrolla con ellos". La enseñanza requiere de la interacción que se da entre los sujetos.

Las relaciones que establece el profesor con sus alumnos exigen una actitud positiva, con orientación académica y metódica, el profesor debe ser abierto, atento y amable, pero sin caer en extremos. Se ha encontrado que los profesores con orientación excesivamente afectiva y los profesores amargados, malhumorados y autoritarios, tienden a generar niveles más bajos de aprendizaje.

6.11.2 Motivación

Cuando encontramos en las clases alumnos que no atienden (Fernández, 2001), no le interesan los temas, alborotan o llaman la atención continuamente son señales de que no están motivados. La mejor forma de potenciar el aprendizaje es favoreciendo la motivación.

6.11.3 Altas expectativas de todos sus alumnos

Las expectativas del profesor son para Castro, Correa & Lira. (2006) “inferencias que los profesores hacen del desempeño académico futuro de los alumnos y acerca de los tipos de roles de aula que los estudiantes necesitan en relación a la percepción que el profesor tiene de sus habilidades”.

Las expectativas del profesor pueden afectar a los alumnos de diversas formas (Muijs, 2001), sobre todo en el aprendizaje (Fernández, 2001) al comunicarlo a través de verbalizaciones, poniendo más atención a los alumnos con altas expectativas, criticando a los alumnos con bajas expectativas, no darles tiempo para responder preguntas, dándoles más tareas y con poco nivel académico. Éstas expectativas son percibidas por el alumno y puede empezar a actuar en la forma que se espera.

6.12 Habilidades en el manejo del aula

6.12.1 Gestión y clima del aula

La Gestión o manejo de Aula es para Emmer (1987) “un conjunto de comportamientos y de actividades del profesor encaminados a que los alumnos adopten una conducta adecuada y a que las distracciones se reduzcan al mínimo”, requiere de procedimientos específicos para crear un entorno que permita la

enseñanza y el aprendizaje, previniendo las faltas y las distracciones. Es un concepto muy amplio que implica por un lado un ambiente adecuado de aula y por otro, prácticas docentes eficaces.

Un buen manejo de aula se logra cuando se conoce su estructura ecológica, esto facilita realizar arreglos, ajustes y organizarla de tal manera que se disminuya el mal comportamiento y se promueva una adecuada conducta.

Un profesor considerado eficiente es aquel que crea un buen ambiente en el aula y adecuadas actitudes en sus alumnos, mantiene a sus alumnos con tareas y realiza una clase que mantiene el interés de los alumnos.

6.12.2 Normas y Disciplina

La disciplina en el aula, es el gobierno de la clase para que la actividad educativa se desarrolle ordenadamente, sin interferencias. Las estrategias de disciplina son formas de organizar y controlar la conducta de los alumnos (Gotzens, 2001). Un ambiente adecuado para la enseñanza está muy relacionado con el orden, la disciplina o el control, los cuáles deben partir de la organización escolar para favorecer su realidad.

Vivir en un mundo social requiere de reglas y normas de grupo que garanticen la convivencia. El salón de clases también requiere de ellas para su buen funcionamiento. Un manejo efectivo del aula se logra estableciendo, desde el inicio del año escolar, reglas y normas claras que deben ser revisadas con frecuencia durante el año.

En la aplicación de Normas y Disciplina, la coherencia y la justicia son cualidades muy importantes que el profesor debe mostrar cotidianamente, es “hacer lo que tenga que hacer” y “hacer lo que se dice” (Good y Brophy 2000) Citado en Ainscow y otros, 2001.

Por lo tanto el docente universitario debe regirse a las normas de la institución donde se desempeña, así como orientar y aplicar esas normas en el aula de clase desde su inicio como estrategias dentro del proceso de aprendizaje en todas las

carreras y especialmente los docentes de la carrera de Enfermería donde el alumno debe tener una preparación integral ya que esto hará la diferencia en su desempeño laboral.

6.12.3 Uso de recompensas y sanciones

El uso de recompensas o sanciones puede reforzar o detener ciertos comportamientos. Las recompensas o refuerzos influyen el comportamiento social del alumno (Gotzens, 2001), y los motiva a poner esfuerzo en la tarea (Brophy, 1987, 1998).

Así como hay recompensas para ciertos comportamientos, debe haber sanciones para algunos casos en que las conductas del alumno son inadecuadas, pueden ser inicialmente verbales por parte del profesor o el envío de notas malas a la familia o la expulsión de la clase. Sin embargo, los investigadores plantean que el castigo es menos efectivo que el elogio.

En la universidad es menos frecuente el uso de sanciones y recompensas, sin embargo se debe tomar en cuenta a que esto motiva a los alumnos a mejorar cada día y una vez egresados estos tendrán el habito de cada vez hacer mejor su labor.

6.13 Métodos de enseñanza - aprendizaje

El éxito del proceso de enseñanza - aprendizaje depende tanto de la correcta definición y determinación de sus objetivos y contenidos, como de los métodos que se aplican para alcanzar dichos objetivos.(Ibañez, N. 1994).

En el lenguaje filosófico, el método es un “sistema de reglas que determina las clases de los posibles sistemas de operaciones que, partiendo de ciertas condiciones iniciales, conducen a un objetivo determinado”.(Klaus G, M. Buhr, 1969)

Los métodos son reglas utilizadas por los hombres para lograr los objetivos que tienen trazados. La categoría método tiene, pues, a) la función de servir como

medio y b) carácter final. Método significa, primeramente, reflexionar acerca de la vía que se tiene que emprender para lograr un objetivo. (Bellmann, R, H. 1969)

Por lo tanto, la existencia de un método permite la confección de un plan que establezca el sistema de las operaciones a realizar.

El método como serie sistemática de acciones indica, la estructura de lo metódico. Método significa proceder gradual, escalonado. Un método es, pues, una serie de pasos u operaciones estructuradas lógicamente, con las que se ejecutan distintas acciones encaminadas a lograr un objetivo determinado.

Los objetivos que se ha trazado el hombre se alcanzan por medio de acciones u operaciones sistemáticas.

El método es el componente del proceso docente-educativo que expresa la configuración interna del mismo, para que transformando el contenido se alcance el objetivo, que se manifiesta a través de la vía, el camino que escoge el sujeto para desarrollarlo.

6.14 Clasificación en función del grado de actividad del profesor y de la independencia de los estudiantes:

- Método explicativo - ilustrativo.
- Método reproductivo.
- Método de exposición problémica.
- Método heurístico o de búsqueda parcial.
- Método investigativo. (Zabalza, M.A.2003)

Los métodos de enseñanza - aprendizaje expuestos anteriormente, son de la Didáctica General, o sea, que abarcan sin excepción, los actos de interacción maestro - alumno. A la vez, existen los métodos de enseñanza - aprendizaje de las diferentes disciplinas, que no rebasan los marcos de los anteriores, ya que se inscriben en ellos sin excepción, aunque pueden tener funciones que corresponden a un fin determinado.

6.15 Los medios de enseñanza-aprendizaje.

6.15.1 Los medios de enseñanza: Son aquellos elementos materiales cuya función estriba en facilitar la comunicación que se establece entre educadores y educandos.(Molina. B. Z. 2000)

6.15.2 Clasificación:

- a) Medios de apoyo a la exposición oral, donde incluimos los medios tradicionales y de carácter fundamental visual. Pizarras, transparencias, carteles, diapositivas, videos de baja elaboración, sistemas de presentación y pizarra electrónica.
- b) Medios de sustitución o esfuerzo de la acción del profesor, son aquellos medios potentes desde el punto de vista expresivo que son capaces de transmitir un contenido completo y no se emplean conjuntamente con la acción del profesor.

Libros y apuntes, videos educativos, medios de información continua y a distancia, videoconferencia, correo electrónico, charlas electrónicas o chat, sistema completo de tele formación.

La selección y uso de los medios de enseñanza en el proceso docente educativo está dada indisolublemente, por su relación con los demás componentes del proceso.

El trabajo con los medios de enseñanza comprende tres fases muy relacionadas entre sí, para las que se requiere de la capacitación didáctica - metodológica del alumno y del maestro al ser éste el que dirige el proceso pedagógico, ellas son:

6.15.3 Selección

Como lo indica su nombre, es en esta fase donde se decide el medio o conjunto de ellos que resulten factibles para los propósitos a alcanzar. Resulta necesario tener en cuenta para ello algunos requisitos didácticos, tales como:

- Características del maestro y los alumnos
- Objetivo, contenido y métodos
- Condiciones materiales existentes y/o a crear
- Dominio del lenguaje del medio

Todos estos requisitos deben verse en sistema para lograr una correcta selección, sin embargo, el conocimiento profundo de las posibilidades y limitaciones de cada medio a partir de los códigos que esta emplea constituye un elemento que todo maestro debe dominar y por tanto capacitarse en este sentido.

6.15.4 Diseño

Esta fase comprende la elaboración de aquellos medios donde interviene el maestro y los alumnos haciendo uso de las combinaciones pertinentes de los diferentes códigos a emplear:

- Forma
- Color
- Tamaño
- Letras
- Relación figura-fondo
- Márgenes
- Indicadores, entre otros.

6.15.5 Utilización

Comprende aquellos aspectos del manejo del medio que el maestro y los alumnos deben tener en cuenta en el momento de su utilización. Entre ellos podemos mencionar:

- Momento de su empleo
- Lugar de colocación
- Tiempo de permanencia o exposición
- Elementos a emplear para concentrar la atención del alumno
- Relación palabra – imagen

Los medios de enseñanza están condicionados por los objetivos, los contenidos y sus peculiaridades, los métodos empleados y las formas organizativas de la actividad docente y ello condiciona a su vez los instrumentos de medición del aprendizaje que se emplean.

6.15.6 Las TIC`s como medio de enseñanza.

Plantea Torres (2008), que la introducción de las TIC en la enseñanza no puede hacerse como si fueran un instrumento externo desligado del sistema didáctico de la asignatura; además, considera que al introducir las TIC en la enseñanza se deben producir cambios en las categorías principales del sistema didáctico: objetivos-contenidos-métodos y que, en este caso, las TIC como medios se integran al sistema didáctico con lo que resulta un sistema más complejo: objetivos-contenidos-métodos-medios. En este sistema las relaciones son mutuas ya que las categorías fundamentales, a su vez, actúan sobre la utilización de las TIC modificando las formas y alcances de la misma. Es por eso que se habla de una concepción didáctica de las TIC en la enseñanza.

Con el uso del vídeo como soporte fundamental de la clase, la relación método-medio de enseñanza varía, pues el vídeo pasa a tener un papel protagónico. Esto no significa que la labor instructiva y educativa del maestro cese; es la maestría pedagógica del docente, la que hará aprovechar todas las posibilidades de este medio de enseñanza, para garantizar que el alumno aprenda más y con mayor solidez.

6.16 Calidad de la educación

La OCDE (1995) define la educación de calidad como aquella que "asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias para equiparles para la vida adulta".

La calidad es un conjunto de rasgos diferenciadores inherentes a la educación superior cumplen con una necesidad o expectativa establecida. Podemos decir

que es el funcionamiento ejemplar de una institución de educación superior. Propiedad de una institución o programa que cumple los estándares previamente establecidos por una agencia u organismo de acreditación. Para medirse adecuadamente, implica la evaluación de la docencia, el aprendizaje, la gestión, y los resultados obtenidos.

En la educación universitaria es vital la calidad, tanto del proceso de enseñanza aprendizaje como del desempeño de los docentes, parte importante en la formación de profesionales capaces de responder a las necesidades de la sociedad a que se enfrentaran. Pero, para que haya calidad debe haber un proceso evaluativo donde se identifiquen las destrezas, actitudes y habilidades de todos los actores involucrados que aun no se han alcanzado con el fin de proponer estrategias para lograr cumplirlas.

Casassus J, & Arancibia V, (1997), afirman en su libro claves para una educación de calidad, que la calidad de la educación se refiere a las características del proceso y resultados de la formación del hombre, condicionados histórica y socialmente; que toman una expresión concreta a partir de los fundamentos filosóficos, pedagógicos, sociológicos y psicológicos imperantes en una sociedad determinada.

El planteamiento anterior se refiere a la orientación de la educación hacia la toma de decisiones y la de responsabilidades sobre la formación del hombre, tomando en cuenta los paradigmas filosóficos, pedagógicos, sociológicos y psicológicos, lo que se puede lograr a través de la evaluación del desempeño de los docentes en las aulas de clase.

6.16.1 Calidad en la educación superior

Grado en el que un conjunto de rasgos diferenciadores inherentes a la educación superior cumplen con una necesidad o expectativa establecida. En una definición laxa se refiere al funcionamiento ejemplar de una institución de educación superior. Propiedad de una institución o programa que cumple los estándares previamente establecidos por una agencia u organismo de

acreditación. Para medirse adecuadamente suele implicar la evaluación de la docencia, el aprendizaje, la gestión, y los resultados obtenidos. No hay un acuerdo universal sobre lo que es calidad, pero cada vez se mide más con dos aspectos: (a) formación de las personas que terminan el programa, y (b) capacidad de la institución para producir cambios que mejoren esa formación. (Calidad y Acreditación, 2004)

Considerando lo expuesto, la educación de calidad comprende el manejo de herramientas pedagógicas, la educación multicultural, el uso de tecnologías, el pensamiento crítico, y el desarrollo de la capacidad de aprender para lograr la producción de cambios que mejoren la práctica docente.

Figura 1. Calidad del aprendizaje de la educación superior en el aula.



Figura 1. Conceptos relacionados con la calidad del aprendizaje en la universidad. Fuente: Adaptado de Ellis & Calvo (2006).

6.16.2 Calidad como meta

“Si se considera a la calidad como la meta del proceso en la educación, ésta debe establecer a cada uno de los elementos que la integran”. (Calidad y acreditación2004)

Entre los múltiples y variantes significados al concepto de calidad, cabe señalar el criterio de calidad como eficacia, entendida como el logro de los objetivos propuestos por el propio sistema educativo, hoy, la preocupación está centrada en el diseño de las estrategias que articulen los elementos externos e internos del sistema escolar, con la finalidad de crear más y mejores oportunidades de aprendizaje, atendiendo a la diversidad de la población.

Existen varios paradigmas como modelos, que buscan en forma completa obtener la educación total o integral, donde los arquetipos se relacionan con cuatro características fundamentales, basadas en el marco para la buena enseñanza, debemos poner entonces, un énfasis en la satisfacción que pueden llegar a ser descubiertas o satisfechas en dichos modelos. Se requiere por lo tanto, que exista un nivel de "respuesta", que desde el punto de vista formativo tiene una vinculación entre el sector productivo y educativo, ya que el interés de la calidad en la educación y de los servicios educativos, se asocia a la preocupación por realizar adecuadas actividades de aprendizaje para la totalidad de los alumnos.

“Siendo que la evaluación, así como la calidad educativa, son una realidad compleja” (Bertoni, 1997) y dependen de una gran cantidad de factores, y no permiten ser acotadas por un solo indicador que de un resultado (el docente), dado además, que la evaluación está relacionada con "un rendimiento de cuentas", que es usada por las autoridades educativas como medio para determinar los apoyos brindados y permite analizar cada una de las acciones realizadas, encaminadas a una educación dinámica e integral.

“La evaluación, debe dejar de ser un instrumento que se utiliza para controlar el nivel educativo de la población estudiantil, es preciso que estas herramientas

sean transformadas en un medio que utilice a las propias instituciones para mejorar su calidad educativa”(Bretel,2002). Sin embargo, en el ámbito de la educación, el cliente es el ciudadano-colectividad, dándose esto a través de la opinión pública y los diferentes organismos sociales, con una visión de los retos productivos del país, entonces, se requiere de personas creando, aportando ideas que ejerzan un liderazgo, ya que la verdadera educación de calidad significa más que seguir cierto curso de estudios, incluye el desarrollo armonioso a cabalidad de las facultades de todos los actores involucrados.

6.17 Evaluación y calidad

Planear, ejecutar y evaluar, hoy que tanto se habla de “calidad” resulta importante vincular evaluación y calidad. Posiblemente, ni evaluación ni calidad tengan sentido al menos en educación, si son consideradas como piezas independientes. Los defensores de los modelos basados en la calidad total han insistido siempre en identificar la evaluación como la estructura básica de los procesos orientados a la calidad. Estos procesos se desarrollan como si fueran círculos progresivos que se van encadenando entre sí: Se planea, se ejecuta, se evalúa y se reajusta el proceso.

La evaluación es un medio que nos permite conocer los aciertos y las equivocaciones, verificar si los procesos para alcanzar las metas son adecuados y si el logro de los resultados es conveniente o inconveniente con respecto a los propósitos. Es una unidad de acción-reflexión-acción, que da la posibilidad de ahondar en la comprensión de los fenómenos, en la orientación que se les quiere dar y en la calidad con que se ejecutan y no como un ejercicio técnico para obtener resultados.

6.17.1 El contenido del trabajo de los docentes que influye en la calidad de la educación universitaria.

El contenido del trabajo de los docentes en la UNAN-Managua comprende: los aspectos docente, metodológico, de investigación y desarrollo, superación profesional, organizativo-docente, investigativo y educativo. (Álvarez, F. 1997).

Toda institución universitaria debe monitorear y evaluar la totalidad de su quehacer institucional y siempre iniciar con los procesos correspondientes a un segmento del trabajo educativo como es la docencia directa, y el trabajo metodológico.

Docencia directa: Se entiende como el fondo de tiempo destinado al desarrollo de clases en los diferentes componentes curriculares a través de diferentes formas de organización, como: Clases magistrales, Prácticas de Laboratorio, Clases Prácticas, Seminarios, Salidas de Campo, Tutorías ABP (Aprendizaje Basado en Problemas) y otras. Se debe incluir como parte de ella: - la atención de Prácticas Profesionales, Consejería (Formación Personal), Actividades no Cognoscitivas (Actividades Estudiantiles), Práctica Comunitaria. - Atención de Tutorías a los estudiantes que por su situación académica lo requieran.

El trabajo metodológico incluye entre otras tareas las siguientes:

- Elaborar y redactar material bibliográfico (folletos, libros, etc.) para la realización de las diferentes actividades de aprendizaje.
- Elaborar planes calendarios de los componentes curriculares a su cargo
- Elaborar planes de clases de los componentes que imparte.
- Supervisar clases impartidas por otros docentes de su colectivo (según lo designen los jefes de departamento).
- Participar en talleres y actividades metodológicas, y reuniones de coordinación de área, de módulo, de tutorías, de año, etc.
- Elaborar materiales didácticos.

- Elaborar Guías de Clases Prácticas - Participar en el diseño y mejora de macro y microprogramación de carreras de su Facultad.
- Elaborar y diseñar instrumentos para la evaluación del aprendizaje de los estudiantes.
- Revisar y calificar los exámenes y las actividades evaluativas planificadas.

6.18 La planificación de la docencia

La planificación de la docencia está orientada al desarrollo de un proyecto formativo, a organizar la actuación docente, no como un conjunto de acciones imprevisibles, sino como la puesta en práctica de un plan bien pensado y articulado. Es justamente por esa razón que planificar adecuadamente debe ser uno de los compromisos más importantes que debe asumir toda institución universitaria y por ende, toda persona que se desempeña en el trabajo educativo a este nivel.

De acuerdo con Zabalza M. A. (2003), planificar significa tomar en cuenta las determinaciones legales, los contenidos básicos de la disciplina, el marco curricular en el que se ubica el componente curricular (asignatura), es decir, en qué plan de estudio, con qué perfil se relaciona, en qué curso, con qué duración; tomar en cuenta nuestra propia visión de la asignatura, nuestra experiencia y nuestro estilo personal; tomar en cuenta las características de los estudiantes (cantidad, su preparación anterior, sus posibles intereses, entre otros) y por supuesto, tomar en cuenta también los recursos disponibles. Por todo ello, a la hora de planificar no es suficiente solamente seguir la lógica de los contenidos de la asignatura sino situarse frente a una lógica situacional lo cual significa ajustar la actuación docente tanto a los contenidos propios de la materia como a las condicionantes de la situación en que se desarrolla, tratando de buscar un punto de equilibrio entre ambos aspectos.

Coincidiendo con Serrano, A. A. (2010), para ser un buen profesor o profesora, no basta con conocer bien nuestro campo disciplinar, es necesario saber combinar

ese conocimiento con las condiciones particulares en las que se lleva a cabo el proceso docente, para conseguir un aprendizaje de calidad. La planificación docente debe entenderse entonces desde una perspectiva curricular. El profesor universitario es un agente del curriculum en la medida en que participa en la creación y diseño de planes formativos y los lleva a cabo.

Cuando se habla de curriculum en el ámbito educativo, se ha de tener en cuenta que este es uno de los términos en la literatura pedagógica, que tiene diferentes definiciones. Podemos decir que cuando se habla de curriculum nos referimos a un proyecto formativo de una institución educativa que se operativiza a través del plan de estudio y todos los elementos que entran en juego para su desarrollo. Por todo ello, es importante que toda persona que se desempeña en el ámbito educativo, al organizar su tarea como docente se pregunte: ¿Para quién es la enseñanza?, ¿Qué temas voy a desarrollar? ¿Cómo lo realizaré?, ¿Qué recursos necesito para desarrollar la clase?

El docente universitario, al igual que el profesor de cualquier otro nivel educativo, tiene que elaborar una planificación estratégica de su actividad docente, detallando un esquema de trabajo con anticipación al inicio de un ciclo lectivo. La planificación se concreta en documentos escritos o planes, que van desde la macroprogramación hasta la microprogramación, siendo esta última la que corresponde específicamente al docente o colectivo de docentes y comprende la elaboración del programa de la asignatura, el plan calendario y el plan de clase. Los dos últimos documentos, pueden ser considerados como el proyecto de trabajo en el que el docente prevé tanto los propósitos de la clase, las actividades, los materiales y las formas de evaluación; representa también una guía de actividades que propicia la reflexión del profesor sobre su quehacer pedagógico, para lograr que los estudiantes modifiquen conductas dentro de la clase que coadyuven en su formación integral. Sin embargo, la elaboración de estos documentos no implica una planificación cerrada, sino algo flexible de acuerdo a su contexto de trabajo; caer en una rigidez total más que una ayuda didáctica, representaría un elemento limitante que impediría al profesor dar una atención

pedagógica, a las motivaciones o intereses que espontáneamente pueden presentar los estudiantes durante la clase.

6.18.1 El plan calendario del componente curricular

La planificación general del componente curricular, o módulo se concretiza en el plan calendario, esto implica un esfuerzo importante de parte del profesor y quizá parezca un trabajo muy tedioso, pero tiene la ventaja que permite organizar el tiempo y dosificar los contenidos y las actividades a un nivel de mayor detalle que el de la microprogramación ya que en este documento se realiza por parte del docente, una programación de todas las actividades que se van a desarrollar en un componente curricular o en un módulo según sea el caso, a lo largo de su desarrollo. Podría considerarse como una planificación a largo plazo en las que se han de planificar las actividades a lo largo de todas las semanas y días lectivos que comprende el semestre, trimestre, cuatrimestre, etc. Esto permite que el docente realice las previsiones en cuanto a los recursos necesarios para asegurar su desarrollo exitoso.

De acuerdo con Zabalza M.A (2003) planificar significa tomar en cuenta las determinaciones legales, los contenidos básicos de la disciplina, el marco curricular en el que se ubica el componente curricular (asignatura), es decir, en qué plan de estudio, con qué perfil se relaciona, en qué curso, con qué duración; tomar en cuenta nuestra propia visión de la asignatura, nuestra experiencia y nuestro estilo personal; tomar en cuenta las características de los estudiantes (cantidad, su preparación anterior, sus posibles intereses, etc.) y por supuesto, tomar en cuenta también los recursos disponibles.

Para su elaboración el docente debe tomar como fuente la Microprogramación y a partir de ella, desglosar los temas a tratar en cada sesión de clase, la forma organizativa de enseñanza, los recursos necesarios y la forma de evaluación.

6.18.2 El plan de clase

Según Zabalza M.A. (2003), el Plan de clase, plan diario o guión de clase, como suele llamarse, es un nivel de planificación más detallado que los anteriores.

A partir de la dosificación llevada a cabo en el Plan Calendario del componente curricular, el profesor ha de elaborar planes concretos para cada una de las sesiones de clase ya sea ésta teórica o práctica.

El Plan de clase además del encabezamiento de datos generales, debe reflejar:

Los objetivos o propósitos de aprendizaje, y en el caso de los currículos ya diseñados por competencias/subcompetencias, también reflejar lastareas específicas a trabajar en cada clase.

En todo caso estos elementos deben ser lo más concreto posibles, estar bien definidos, ser de alcance inmediato, es decir, factibles de alcanzar dentro del tiempo establecido; ser formulados al nivel de desarrollo del estudiante, en función de los aprendizajes que se esperan lograr.

Es fundamental en este nivel de planificación señalar los procedimientos didácticos que se aplicarán, por ejemplo: Preguntas iniciales para indagar conocimientos previos, actividades de motivación sobre el tema a tratar, exposición oral reforzada con ilustraciones en la pizarra u otros medios, resúmenes parciales o preguntas al final de los puntos principales del tema; actividades de los alumnos como trabajo en grupo de los estudiantes para: resolución de problemas, lectura y discusión, etc. También es necesario explicitar los recursos necesarios para el desarrollo de la clase.

La elaboración de este plan es muy importante para que el docente realice una labor de calidad, y sobre todo, para evitar caer en la improvisación y la rutina, que conducen a un trabajo desordenado que disminuye la calidad de la docencia y fundamentalmente, la de los aprendizajes de sus alumnos.

La planificación de la clase trae consigo muchas ventajas para el profesor, porque de esta forma tendrá mayor seguridad y confianza para enseñar, aprovechará mejor sus habilidades y los recursos disponibles y utilizará mejor el tiempo.

Existen diversos modelos o formatos para estructurar el Plan de Clase, pero sea cual sea el utilizado, deben tenerse presente características como las que señala Avolio, citado por Bolaños, G. y Molina, Z (1998)

Existen diversos modelos o formatos para estructurar el Plan de Clase, pero sea cual sea el utilizado, deben tenerse presente características como las que señala Avolio, citado por Bolaños, G. y Molina, Z (1998)

- Ser un marco para la acción docente.
- Servir de guía para la conducción del aprendizaje.
- Ser flexibles para permitir al docente hacer ajustes para su tarea.
- Proveer continuidad a los procesos en enseñanza y aprendizaje.
- Presentar articulación entre los diferentes elementos que lo integran.
- Visualizar los elementos que lo constituyen de manera integral y coherente.
- Estar en función de un diagnóstico para responder a las características de los alumnos, el contexto, la asignatura.

VII. PREGUNTAS DIRECTRICES

- 1.- ¿Cuáles son las características académicas de los docentes de la carrera de Enfermería?

- 2.- ¿Cómo es el desempeño de los docentes de la Carrera de Enfermería?

- 3.- ¿Cómo influye la evaluación al desempeño docente en la calidad de la educación en la Carrera de Enfermería?

- 4.- ¿Qué estrategias superan el desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje?

VIII. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Sub variables	Indicadores	Preguntas	Informantes	Técnica
Evaluación al desempeño docente	Características académicas de los docentes	Nivel académico de los docentes. Años de experiencia de como docente.	¿Cuál es el nivel académico de los docentes de la carrera de Lic. Enfermería? ¿Cuánto tiempo tiene de laborar como docente?	Docentes carrera de Enfermería modalidad sabatina	Entrevista.
	Conocimiento de evaluación al desempeño docente	Tiene conocimiento No tiene conocimiento	En esta institución ¿el desempeño de los docentes es objeto de evaluación?	Docentes y estudiantes de segundo al quinto año carrera de Enfermería modalidad sabatina	Encuesta, entrevista y guía de observación.
	Propósito de la evaluación al desempeño docente	Mejorar la calidad de la enseñanza. Obtener información para la toma de decisiones respecto al docente.	Según su percepción en la universidad cuál es el propósito de evaluar el desempeño de los docentes?	Docentes y estudiantes de segundo al quinto año carrera de Enfermería modalidad sabatina	Encuesta, entrevista y guía de observación.
	Instrumentos de evaluación	Encuestas Cuestionario Guías de observación	Explique los mecanismos utilizados	Docentes y estudiantes de segundo al quinto año carrera de	Encuesta, entrevista y guía de observación.

		Reuniones		Enfermería modalidad sabatina	
	Contenido de la evaluación al desempeño docente.	Dominio de objetivos Dominio de los contenidos Uso de métodos y procedimientos metodológicos Medios de enseñanza Clima psicológico Motivación. Etapa de Orientación Etapa de Ejecución Etapa de Control.	¿Qué aspectos se evalúan en los instrumentos aplicados?	Docentes y estudiantes de segundo al quinto año carrera de Enfermería modalidad sabatina	Encuesta, entrevista y guía de observación.
	Resultados de la evaluación	Promoción en el escalafón (docentes) Mejora en la aplicación de estrategias y métodos de aprendizaje (estudiantes) Identificar fortalezas y debilidades para su posterior mejora de los	Mencione los efectos que tienen los resultados de la evaluación del desempeño docente. ¿Qué retroalimentación tiene	Docentes y estudiantes de segundo al quinto año carrera de Enfermería modalidad sabatina	Encuesta, entrevista y guía de observación.

		procesos de aprendizaje.	usted de la evaluación realizada a su desempeño como docente?		
Calidad de la educación	Influencia de la evaluación en la calidad de la educación	La evaluación al desempeño de los docentes si influye en la calidad de la educación. La evaluación al desempeño de los docentes no influye en la calidad de la educación.	La evaluación al desempeño de los docentes influye en la calidad de la educación ¿por qué?:	Docentes y estudiantes de segundo al quinto año carrera de Enfermería modalidad sabatina	Encuesta, entrevista y guía de observación.
	Los medios de enseñanza utilizados para lograr la calidad de la educación.	Láminas Juegos Maquetas Modelos otros	¿Qué medios de enseñanza utiliza para mejorar la calidad de la educación en la carrera de enfermería?	Docentes y estudiantes de segundo al quinto año carrera de Enfermería modalidad sabatina	Encuesta, entrevista y guía de observación.
	Estrategias de enseñanza utilizadas para lograr la calidad de la educación.	Actividades en pareja, grupo y equipos. Actividades variadas, diferenciadas y con niveles crecientes de complejidad	¿Qué estrategias de enseñanza utilizas para mejorar la calidad de la educación en la carrera de enfermería?	Docentes y estudiantes de segundo al quinto año carrera de Enfermería modalidad sabatina	Encuesta, entrevista y guía de observación.

IX. DISEÑO METODOLÓGICO

A continuación se presentan los procedimientos seguidos para la realización del estudio como: la selección de la muestra, diseño de los instrumentos, recolección de la información y las técnicas estadísticas utilizadas para realizar los análisis respectivos.

9.1.- Paradigma de la investigación

El paradigma es un modelo o ejemplo a seguir, por una comunidad científica, de los problemas que tiene que resolver y del modo cómo se van a dar las soluciones. (Heróles, 2012). Un paradigma comporta una especial manera de entender el mundo, explicarlo y manipularlo. En esta investigación predomina el paradigma positivista.

El positivismo: Supone que la realidad está dada y que puede ser conocida de manera absoluta por el sujeto cognoscente, y que por tanto, de lo único que había que preocuparse, indican Dobles, Zúñiga y García (1998), era de encontrar el método adecuado y válido para “descubrir” esa realidad. Predomina en esta investigación por que se parte del conocimiento empírico a través de la utilización de los diferentes métodos y técnicas como: la observación, entrevista, encuesta y autoevaluación para conocer el comportamiento del fenómeno estudiado, en este caso el desempeño de los docentes. Como consecuencia de lo anterior, se puede indicar, siguiendo a Gutiérrez (1996), que los positivistas buscan los hechos o causas de los fenómenos sociales con independencia de los estados subjetivos de los individuos.

9.2.- Enfoque del estudio:

Según Sampieri H y colaboradores (1997) el enfoque cuantitativo, utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el

conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población. En este estudio prevalece el enfoque cuantitativo, por cuanto se recolecta información de datos, se analizan con ayuda de la estadística descriptiva y se da respuestas a las preguntas directrices formuladas.

9.3.- Tipo de estudio:

El presente estudio, según el análisis y el alcance de los resultados es evaluativo, definida por Pineda E. B (2008) como la investigación que pone especial énfasis en la eficacia y la utilidad de los programas de intervención social, se refiere a la valoración de la eficacia de los servicios que se prestan a la sociedad, proporciona información para la planificación, realización y desarrollo de programas. Su propósito es medir los efectos de un programa por comparación con las metas que se proponen alcanzar, a fin de contribuir a la toma de decisiones y mejorar la programación en el futuro.

Se emplea en este estudio por que se indaga y se analizan las actuaciones relativas al desempeño docente y su influencia en la calidad de la educación, por cuanto se realiza una evaluación sistemática del problema existente, se intenta conocer la realidad del fenómeno a través de sus características, implicando las variables en estudio, la influencia del desempeño docente en la calidad de la educación.

Según el período y la secuencia del estudio es de corte transversal por el poco tiempo que se interviene en el escenario de aplicación. La investigación es transversal cuando se estudian las variables simultáneamente en un determinado momento, haciendo un corte en el tiempo. (Pineda E, B, 2008)

Según el tiempo de ocurrencia es prospectivo, porque se registra la información según van ocurriendo los fenómenos o hechos y por que las variables se estudian simultáneamente en un momento determinado, haciendo un corte en

el tiempo. Tal como lo describe Pineda E, B, (2008) en los estudios prospectivos se registra la información según van ocurriendo los fenómenos.

Unidad de análisis

Según Roberto H. Sampieri (1997) es lo que va a ser medido. La unidad de análisis está constituida por estudiantes de segundo, tercer, cuarto y quinto año de la carrera de Enfermería modalidad sabatina de la UNAN FAREM Matagalpa, así como 7 docentes que imparten las asignaturas afines a la carrera.

9.4.- Población y Muestra

Población: Ramírez (1999) considera a la población como el conjunto de valores de alguna variable aleatoria relacionada con un conjunto de sujetos, entidades, es decir un conjunto grande de valores respecto a una característica, así mismo concreta a la muestra como el estudio aleatorio de una parte representativa de la población para luego generalizar los resultados obtenidos sobre la misma.

González (1990) indica que la población es “la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de población poseen características en común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”.

La población de esta investigación la conformaron 07 docentes que imparten asignaturas afines a la carrera, 46 estudiantes de segundo año, 41 de tercer año y 54 de cuarto año y 46 de quinto año para un total de 194 personas.

Selección y tamaño de la Muestra

Muestra: De acuerdo a lo planteado por Sabino (1995), “es un subconjunto de la población que presenta las mismas características de ésta, así que es representativa de ella”.

Tipos de muestreo

Probabilístico: Aleatorio simple, sistemático, estratificado, por conglomerado.

No probabilístico: Por conveniencia y por cuotas.

En este estudio se utiliza el muestreo no probabilístico para la selección de los estudiantes encuestados, definido por Roberto H. Sampieri. (1997) como una muestra dirigida donde la selección de los elementos depende del criterio del investigador. Las muestras dirigidas pueden ser: muestras de sujetos voluntarios, muestras de expertos, muestras de sujetos tipo o estudios de casos, muestras por cuotas. En el muestreo no probabilístico la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las causas relacionadas con las características del investigador o del que hace la muestra. La selección de la muestra se realizó con un diseño muestral no probabilístico en dos etapas, primero se consideró el universo de cada una de las aulas y luego efectuó un muestreo por cuotas al seleccionar 27 alumnos de segundo año, 27 alumnos de tercer año, 35 alumnos de cuarto año y 34 alumnos de quinto año, los que de forma voluntaria participaron del estudio al colaborar en responder la encuesta y se sumó el universo de docentes en estudio para completar la muestra a través de un modelo matemático con población conocida. El investigador debe establecer el tamaño de la muestra (n) que va a utilizar y debe tener en cuenta: la viabilidad del indicador, el nivel de confianza, el error máximo tolerable y el factor población. (Ortez, 2000)

$$n = \frac{Z^2 pqN}{d^2(N-1) + Z^2 pq}$$

Dónde:

N = tamaño de la población

Z = nivel de confianza al 90%.

P = probabilidad de éxito, o proporción esperada

q = probabilidad de fracaso

d = precisión (Error máximo admisible en términos de proporción)

En este caso

$$z = 1.96, q = 0.50, d = 0.07$$

Sustituyendo

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(194)}{(0.07)^2(194 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

Se obtiene $n = 130$ estudiantes y docentes.

9.5.- Método del estudio

Los métodos empíricos permiten la obtención y elaboración de los datos empíricos y el conocimiento de los hechos fundamentales que caracterizan a los fenómenos. (Sampieri. H.1997). En esta investigación se utilizó el método empírico a través de la aplicación de encuesta a estudiantes, entrevista a docentes y la observación en el aula en las asignaturas afines con la carrera.

Además se aplicó el método teórico, específicamente el análisis y síntesis, para posibilitar la interpretación conceptual de los datos empíricos encontrados a través de los instrumentos aplicados. Tal como lo refiere Roberto H. Sampieri (1997), los métodos teóricos permiten la construcción y desarrollo de la teoría científica, y en el enfoque general para abordar los problemas de la ciencia.

De la misma forma se hizo uso de los métodos estadísticos al organizar, tabular e interpretar los resultados en tablas de distribución de frecuencia y gráficos, así como la determinación de la muestra a partir de la población conocida.

Los métodos estadísticos cumplen una función relevante, ya que contribuyen a determinar la muestra de sujetos a estudiar, tabular los datos empíricos obtenidos y establecer las generalizaciones apropiadas a partir de ellos. (Sampieri. H.1997)

9.6.- Plan de Recolección de Datos

La recolección de la información se realiza a través de la aplicación de los instrumentos a estudiantes de la carrera de Enfermería del Curso Sabatino de la UNAN FAREM Matagalpa y a docentes de las asignaturas: valoración de Enfermería, Farmacología, Enfermería Médico Quirúrgica I, Salud Mental, Salud Sexual y Reproductiva II y Enfermería Comunitaria.

La técnica se entiende como el conjunto de reglas y procedimientos que le permiten al investigador establecer la relación con el objeto o sujeto de investigación. (Vega, 2006).

Las técnicas utilizadas en esta investigación son: encuestas a estudiantes de la Carrera de Enfermería, entrevistas, guía de autoevaluación y una guía de observación aplicada a los docentes que imparten asignaturas afines con el perfil de la carrera. (Anexos 1,2,3 y 4)

Según Salcedo (1996) la encuesta es “un conjunto de afirmaciones destinadas a obtener información de los sujetos por vía escrita”. Es una técnica utilizada frecuentemente cuando se requiere obtener información de un universo grande de personas en un tiempo relativamente corto y de rápido procesamiento. (Piura J. 2008)

Para recolectar información sobre el desempeño de los docentes se diseñó una encuesta dirigida a los estudiantes de segundo, tercer, cuarto y quinto año de la Carrera de Enfermería, la que contiene indicadores de evaluación como: dominio de objetivos, dominio del contenido, uso de métodos y procedimientos metodológicos, medios de enseñanza, clima psicológico motivación, etapa de orientación, etapa de ejecución y etapa de control, donde cada indicador tiene sub

indicadores, los cuales se evalúan cualitativa y cuantitativamente, estos se responden en una escala tipo Likert de cinco alternativas, las que tienen un valor numérico para su análisis y su criterio para evaluar cada indicador. Los indicadores de este instrumento fueron tomados de la versión final de un cuestionario de evaluación al desempeño docente elaborado por la Dirección General de Educación Superior Tecnológica de los Estados Unidos Mexicanos en el año 2011, para aplicarse a docentes del Sistema Nacional de Educación Superior Tecnológica. (Anexo 3)

9.6.1 Criterios a evaluar en los indicadores.

a) Dominio de los objetivos: Da a conocer al inicio de la clase los objetivos que se propone para lograr la asimilación de los contenidos. Organiza los objetivos y contenidos de manera coherente con el marco curricular y las particularidades de sus alumnos.

b) Dominio del contenido: Demuestra dominio de los contenidos y de las técnicas tratadas tanto en las clases expositivas como en laboratorios y/o talleres, respondiendo satisfactoriamente las preguntas del alumno.

c) Uso de métodos y procedimientos metodológicos: La metodología utilizada está acorde a la asignatura, contenido y objetivos de la clase.

d) Medios de enseñanza: Utiliza medios de enseñanza tomando en cuenta: los objetivos, contenidos, estrategias y actividades, condicionando y modulando la prefiguración de los mismos, y viceversa.

e) Clima psicológico: Estimula e incentiva el comportamiento constructivo, orienta en la ejecución de las actividades escolares y escucha sus opiniones, evita la formación de prejuicios, utiliza la observación y el diálogo constantes que permitan constatar los cambios que están ocurriendo con el alumno y comprende su desarrollo. Establece un clima de relaciones de aceptación, equidad, confianza,

solidaridad y respeto, manifiesta altas expectativas sobre las posibilidades de aprendizaje y desarrollo de todos sus alumnos, establece y mantiene formas consistentes de convivencia en el aula, un ambiente organizado de trabajo y dispone los espacios y recursos en función de los aprendizajes.

f) Motivación: Inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar la meta su objetivo deseado. Conduce a los alumnos a experiencias en las cuales puede ocurrir el aprendizaje; energiza y activa a los alumnos y los mantiene razonablemente alertas; conserva su atención en una dirección determinada.

g) Etapa de orientación: Planifica situaciones en las que el alumno deba enfrentarse a una situación desconocida, lo que ineludiblemente obliga a éste, casi de forma automática, a trabajar en equipo, lo que potencia el sentido de pertenecer a un grupo.

h) Etapa de ejecución: Cumple con los objetivos planteados, desarrolla actividades comunicativas, sociales y científicas, utiliza el tiempo adecuado y los materiales didácticos acorde al principio del eje temático planteado.

i) Etapa de control: Evalúa y monitorea el proceso de comprensión y ampliación de los contenidos por parte de los estudiantes, optimiza el tiempo disponible para la enseñanza, promueve el desarrollo del pensamiento.

Tabla N°1. Valor cuantitativo y cualitativo de los indicadores del instrumento de evaluación.

N°	Indicador	Valor cuantitativo
01	Excelente	90-100
02	Muy bien	80-89
03	Bien	70-79
04	Regular	60-69
05	Mal	50-59

Fuente: Elaboración propia.

Entrevista: Una entrevista es una técnica de obtención de requisitos que consiste en hablar con un usuario (Álvarez&Arias, 2002). Se aplicó una entrevista estructurada abierta definida por Piura (2008) como la entrevista en la que se anotan las respuestas en el propio lenguaje del entrevistado.

La entrevista aplicada contiene cinco interrogantes que se relacionan con algunos aspectos de la encuesta para realizar la triangulación. Además se agrega una guía de autoevaluación docente que contiene los mismos indicadores de la encuesta, lo que permite relacionar la visión de docentes y estudiantes en cuanto al desempeño de los docentes. (Anexo 1)

Observación: La observación es una técnica básica, sobre las que se sustentan todas las demás, ya que se establece la relación básica entre el observador y el objeto observado, que es el inicio de toda comprensión de la realidad. (Salgado, 2004). En el estudio se aplicó la observación no participante definida por Piura (2008) la que el observador desde fuera los procesos que allí tienen lugar, sin intervenir en su curso, sin formular ninguna pregunta, solo se registra el curso de los acontecimientos. (Anexo 4)

La guía de observación aplicada contiene los indicadores mencionados anteriormente en la guía de autoevaluación y en la encuesta, adaptada al

observador de la clase, esto permite valorar aspectos semejantes desde distintos puntos de vista (docentes, estudiantes y observador). (Anexo 2)

Validez de los Instrumentos

Bisquerra (1998), expresa que un instrumento es válido cuando mide realmente lo que pretende medir.

En la presente investigación la validación se realizó a través de la solicitud a cinco docentes de la UNAN FAREM Matagalpa, en calidad de jueces expertos con grado de Maestría y Doctorado y con amplia experiencia en evaluación educativa, las valoraciones ponderadas de los cinco jueces fueron altas y las sugerencias se incorporaron a los instrumentos, de las cuales surgió la modificación de los mismos, aspecto que fué atendido oportunamente por la investigadora.

Tabla 2. Docentes expertos en evaluación educativa que validaron los instrumentos aplicados a los docentes, estudiantes y en las asignaturas afines en la carrera de Enfermería.

N°	Docente	Nivel académico
01	Marcia Cordero	PhD.
02	Carmen Fernández Hernández	Maestría
03	Natalia Golovina	Maestría
04	Janeth Rizo Madariaga	Maestría
05	Franklin René Rizo Fuentes	PhD.

Fuente: Elaboración propia.

PhD. Marcia Cordero: Consideró que los ítems de instrumentos estaban aceptables en su mayoría, sin embargo dió algunas recomendaciones como dejar espacio para las respuestas en los instrumentos, dejar como pregunta abierta las estrategias metodológicas que utilizan los docentes, validación que se tomó en cuenta para la realización de los instrumentos.

MSc. Carmen Fernández: Apreció de forma general partir de la Operacionalización de las variables. También opinó que las preguntas de todos los instrumentos deben coincidir para poder contrastarlos, consideró que la guía de observación era adecuada y que se podían tomar la mayor parte de esos indicadores para la encuesta a estudiantes, por lo que se optó por tomar la guía de observación y también aplicarla como encuesta a estudiantes y se agregó como guía de autoevaluación docente para así valorar el desempeño docente desde los distintos puntos de vista (docente, estudiante y observador), al cambiar los instrumentos también se realizó nuevamente la Operacionalización de las variables, atendiendo a la validación de la maestra Fernández.

MSc. Natalia Golovina: Encontró aceptable los instrumentos, sin embargo recomendó agregar valor cuantitativo a los instrumentos, mejorar la redacción de los mismos y eliminar algunos ítems.

MSc. Janeth Rizo Maradiaga: Valoró que para evaluar el desempeño docente existen estándares e instrumentos a tomar en cuenta y que se debía mejorar el tercer objetivo de la tesis el que se redactó según la sugerencia de la maestra.

PhD. René Rizo: Estimó que se debía elaborar un objetivo que llevara a la evaluación, por lo que se cambió el verbo del objetivo general y pasó de describir a evaluar, también apreció que se debían cambiar aspectos de la operacionalización de las variables, lo que se tomó en cuenta al elaborarla de nuevo.

Plan de Análisis de Datos

Para el análisis de los datos se utilizó la estadística descriptiva, la cual es definida por Garzo y García (1992) “como un modelo que permite acumular información, analizarla y sintetizarla para describir sus fenómenos”. La estadística descriptiva permite organizar y clasificar los indicadores cuantitativos obtenidos en la medición, revelándose a través de ellos las propiedades, relaciones y tendencias del fenómeno, que en muchas ocasiones no se perciben de manera inmediata. Las formas más frecuentes de organizar la información es, mediante tablas de distribución de frecuencias, gráficos, y las medidas de tendencia central como: la mediana, la media, la moda y otros.

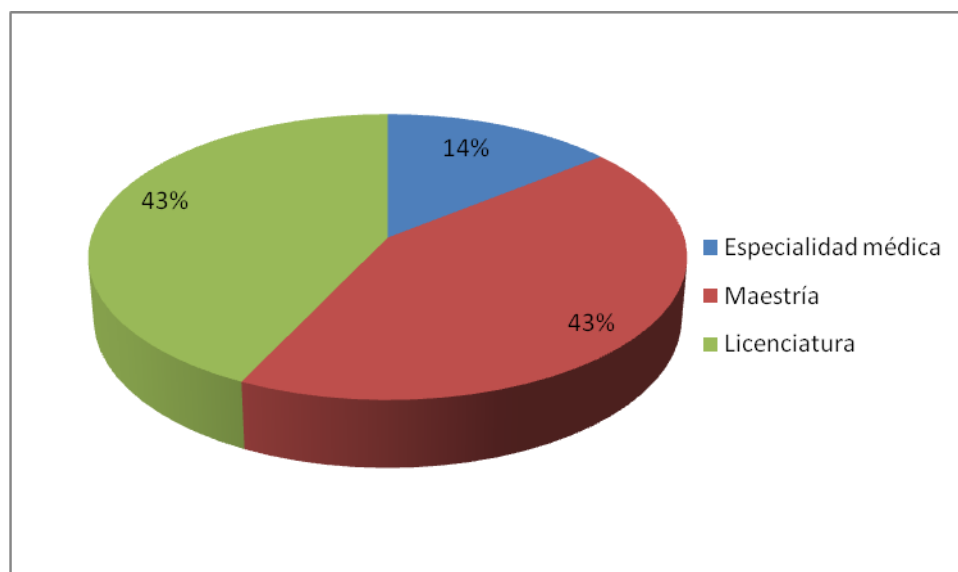
En esta investigación los datos obtenidos, posterior a la aplicación de los instrumentos, se reflejan en tablas de distribución de frecuencias, otros se grafican para mejor comprensión, utilizando los programas MicrosoftExcel y Word.

X. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Durante el proceso de recolección de información, se aplicaron entrevistas y una guía de autoevaluación a los docentes que imparten asignaturas relacionadas con el perfil de la carrera, encuesta a los estudiantes y una guía de observación, los que contienen los mismos ITEMS para comparar los resultados, para su procesamiento se elaboró una tabla de distribución y gráficos para valorar el desempeño docente desde los distintos puntos de vista (docente, estudiante y observador)

En esta investigación se efectuó un análisis evaluativo de la muestra, intentando encontrar patrones, tendencias o regularidades que explicaran el desempeño de los docentes de la Carrera de Enfermería del curso sabatino UNAN FAREM Matagalpa, con las variables evaluación al desempeño docente y calidad de la educación.

Gráfico N° 1. Resultados de las entrevistas a los docentes sobre el nivel académico de los docentes de la Carrera de Enfermería Modalidad sabatina UNAN FAREM Matagalpa.



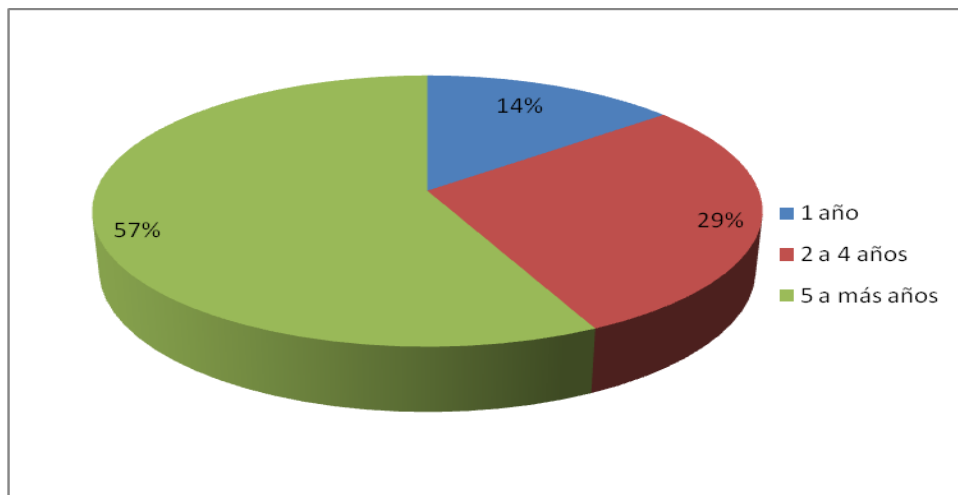
Fuente: Resultados de la investigación.

En el gráfico N°1 se observa que el 4% de los docentes tiene título de especialidad médica, un (43%) maestría y el otro (43%) tienen título de Licenciatura.

Los docentes de la carrera de Enfermería, en su mayoría, tienen nivel de post grado, por lo que se puede afirmar que existe un porcentaje significativo, que poseen buen grado de preparación académico, lo que viene a ser una fortaleza en la práctica docente que cada uno desempeña, sin embargo de los 3 profesores con grado de maestría, solo 1 es máster en Pedagogía, los otros 2 tienen maestría en Salud Pública y los que tienen título de Médico y Licenciatura están enfocados a la práctica de salud, lo que influye de forma negativa en la habilidad pedagógica-metodológica, por lo que tienen que capacitarse para desempeñarse en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Se entiende en este caso que existe un perfil docente en la carrera de Enfermería, con un tipo de profesor deseable (con características personales y profesionales esperados para la Universidad), para atender los distintos niveles de la formación, de acuerdo al marco del modelo, enfoque u orientación institucional de la docencia de pregrado. Sin embargo esas características personales y profesionales para enfrentarse a los nuevos desafíos de la globalización deben ser: probada competencia profesional, condiciones para alcanzar competencias en pedagogía universitaria, emprendimiento, manejo de idioma inglés y manejo de las Tics, experiencia en docencia universitaria y o actividades académicas, con postgrado y línea de investigación, habilidades de comunicación y relaciones interpersonales, capacidad de trabajo en equipo, productividad en publicaciones, capacidad para gestionar programas de estudio, capacidad para estimular el auto aprendizaje y el trabajo solidario e interdisciplinario, debe ser un especialista y un didacta en su disciplina, abierto a la innovación, con disposición al diálogo y aceptación de la diversidad. Por lo que a los docentes de Enfermería, aunque tienen un elevado nivel académico se les debe capacitar en metodología, pedagogía y didáctica educativa.

Gráfico N°2. Resultados de la entrevista a los docentes sobre los años de experiencia como docente de la Carrera de Enfermería de la modalidad sabatina UNAN FAREM Matagalpa.



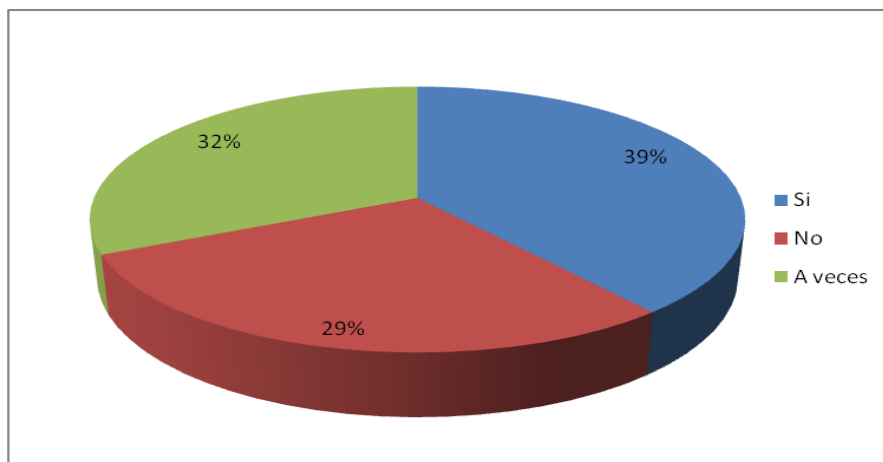
Fuente: Resultados de la investigación.

En el Gráfico N° 2, se presenta la pregunta años de experiencia como docente de la Carrera de Enfermería del curso sabatino se obtuvieron los siguientes datos: con 1 año de experiencia se encontró un docente que representa el 14%, de 2 a 4 años 2 docentes que son el 29% y de 5 a más años 4 docentes equivalente al 57%.

Estos resultados indican que en la Carrera de Enfermería del curso sabatino se cuenta con docentes con experiencia en docencia, considerando que la carrera de Enfermería es relativamente nueva en la FAREM, lo que representa una fortaleza para el centro educativo y por ende una enseñanza de calidad para los estudiantes, pero no se debe conformar con la experiencia con que cuentan los docentes, sino que se debe procurar la actualización y capacitación de los docentes en temas pedagógicos, considerando esto la FAREM Matagalpa se ocupa de instruir al inicio de cada semestre en Metodología pedagógica en docencia universitaria, solo con profesores de nuevo ingreso, por lo que se debe considerar la capacitación obligatoria a todos los docentes tanto horarios,

permanentes y de nuevo ingreso para lograr la calidad educativa en la carrera de Enfermería en la FAREM.

Gráfico N° 3. Resultados de las encuestas a los estudiantes sobre realización de evaluación al desempeño docente.



Fuente: Resultados de la investigación.

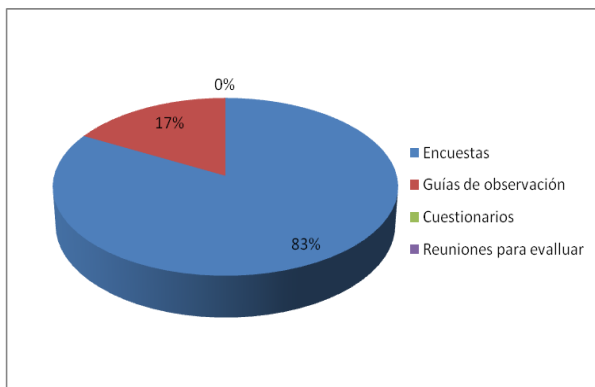
El 100% de los docentes afirman que su desempeño ha sido objeto de evaluación en la FAREM - Matagalpa. El gráfico N°3 muestra que el 39% de los estudiantes han evaluado el desempeño de sus docentes, un 29 % refieren no haber evaluado el desempeño de sus docentes y el 32%, a veces ha evaluado el desempeño laboral docente.

El resultado es alentador, ya que la mayoría de los alumnos encuestados refieren en algún momento haber evaluado el desempeño de los docentes, dato significativo tomando en cuenta que los estudiantes son una importante fuente de información sobre la labor educativa que se realiza en la institución; a través de ellos se recoge la opinión e información focalizada en cómo el docente desarrolla los procesos de enseñanza aprendizaje en el aula y del que se obtienen sugerencias para mejorar la labor docente y llegar a la calidad de la educación.

Según Cantarero Muñoz (2002), evaluar el desempeño de una persona significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento y los logros obtenidos de acuerdo con el cargo que ejerce.

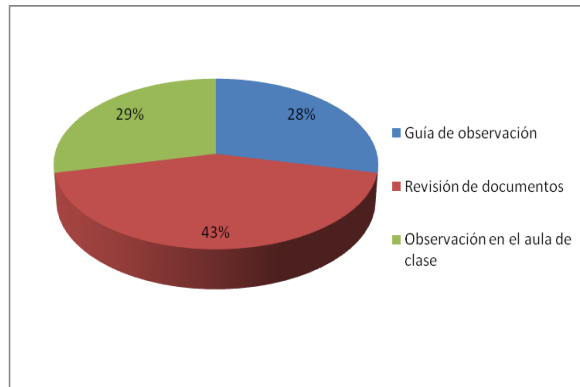
En este caso, la institución cumple con la función de evaluar el desempeño de los docentes a través de los mecanismos normados, pero también debe cumplir con tomar en cuenta a todos los actores del proceso de aprendizaje, involucrando en su totalidad a los alumnos, que son propósito principal de toda institución educativa.

Grafico N°4. Resultados de las entrevistas a los docentes sobre el Mecanismo de evaluación utilizado para evaluar su desempeño docente.



Fuente: Resultados de la investigación.

Grafico N°5. Resultado de las encuestas a estudiantes sobre el tipo de Evaluación que realizan a los docentes.



Fuente: Resultados de la investigación.

El gráfico N°4 indica que el 28 % de los docentes refieren haber sido evaluados a través de guías de observación, un 43% a través de revisión de documentos y el 29% por medio de encuestas a estudiantes. Sin embargo los estudiantes reflejan en la grafica N°5 que de los 87 estudiantes que han evaluado el desempeño de sus docentes, el 83% lo han hecho a través de encuestas y el restante 17% a través de cuestionarios.

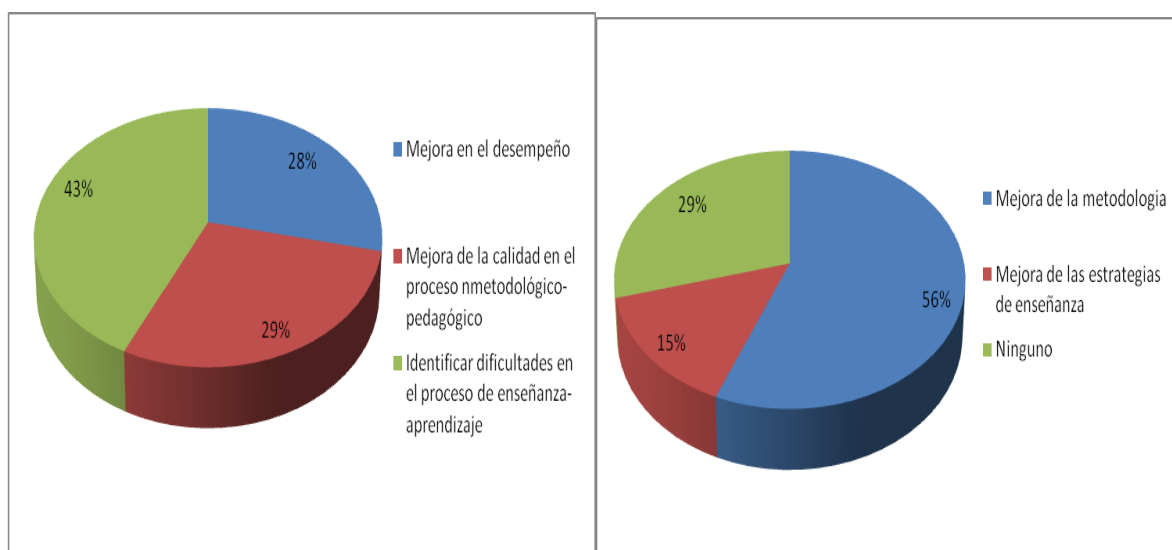
En la realidad educativa lo que se aplica en su generalidad son las encuestas a estudiantes, lo que se confirma en la respuesta de los estudiantes ya que la mayoría dicen que el instrumento con el que más han evaluado a sus docentes son las encuestas, sin embargo los docentes refieren que la revisión de documentos es el mecanismo por el cual se les ha evaluado en su mayoría, las guías de observación y las encuestas a estudiantes obtienen un porcentaje menor. Cosser, (1998) indica que dentro de las distintas herramientas que se usan para evaluar la docencia se encuentran los cuestionarios a los alumnos que son el instrumento más extendido a nivel universitario; también el auto informe del profesor y el del departamento al que pertenece, son empleados habitualmente. Con menor aplicación, figuran instrumentos como las entrevistas y la observación del profesor al aula.

Un elemento predominante que se registra en la FAREM - Matagalpa, es la encuesta que responden los estudiantes para evaluar con periodicidad semestral, pero que refleja sólo una parte ínfima de lo que debe ser un sistema de evaluación del desempeño docente. Es posible afirmar que no hay sistema, pero sí se evalúa el desempeño docente, aunque en forma parcial.

Es viable considerar que la opinión de los estudiantes se puede obtener también a través de otros mecanismos de evaluación donde exista una participación interactiva que se establezca a través de un diálogo entre docentes y alumnos, dando un espacio de poder horizontal y democrático a la evaluación, donde se puedan asumir acuerdos y compromisos entre ambas partes que permitan construir una propuesta de mejoramiento del trabajo pedagógico a nivel de aula y fuera de ella.

Gráfico N°6: Resultados de las entrevistas a los docentes sobre los efectos que tienen los resultados de la evaluación al desempeño docente.

Gráfico N° 7. Resultados de las encuestas a estudiantes sobre los efectos obtenidos de los resultados de la evaluación al desempeño realizada sus docentes.



Fuente: Resultados de la investigación. **Fuente:** Resultados de la investigación.

El gráfico N° 6 dice que el 28% de los docentes refieren que el efecto de la evaluación a su desempeño como docentes es que mejora su desempeño, otro 29% dice que mejoran la calidad en el proceso metodológico y pedagógico y el 43% relata que se identifican dificultades en el proceso de aprendizaje.

En el gráfico N°7 se refleja que un 56% de los estudiantes dicen que uno de los efectos de la evaluación al desempeño de los docentes es la mejora en la metodología, otro 15% mencionan que es la mejora de las estrategias de enseñanza y el 29% que corresponden a los que no han evaluado el desempeño de sus docentes, alegan que no obtienen ningún efecto.

Los docentes refieren que el mayor efecto de la evaluación a su desempeño como docentes radica en que se identifican dificultades en el proceso de aprendizaje, sin embargo los alumnos evidencian que el mayor efecto obtenido de la evaluación es la mejora en la metodología aplicada por sus docentes, en un menor porcentaje coinciden tanto alumnos como docentes que otros efectos son: mejora en el proceso pedagógico-metodológico que se relaciona con mejora de las estrategias de enseñanza y mejora en el desempeño de los docentes.

Lo que demuestra que la mayoría de los alumnos y docentes están de acuerdo que de la evaluación al desempeño de los docentes se obtienen efectos positivos e importantes que lleva a una educación de calidad, sin embargo existe una minoría que no se beneficia de esa evaluación, por lo que es importante retomar este porcentaje y valorar porque no han evaluado el desempeño de sus profesores, ya que al evaluar todos los alumnos deben sentir ese resultado como positivo.

Según Aguilar H. (2002), los resultados del proceso de evaluación proveen una información muy valiosa, no solo en el ámbito individual de los docentes y directivos docentes para diseñar procesos de mejoramiento, sino también a nivel de la institución educativa de las secretarías de educación y entes territoriales.

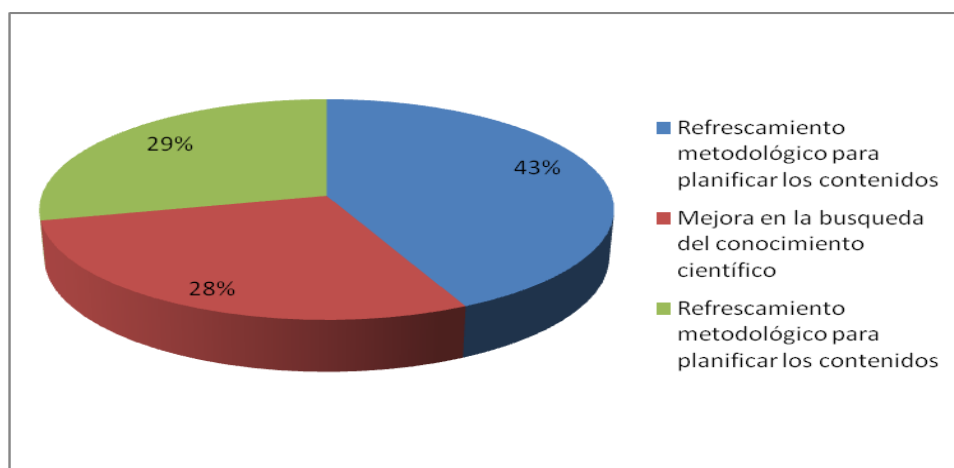
Tradicionalmente se asumía que realizar docencia era una materia de “docencia de calidad” (calidad entendida como excelencia), la que se reflejaba en sus resultados, en sus exigencias para la época, acorde a la búsqueda del saber. En la actualidad es una necesidad imperiosa por el factor “medición de la calidad”, altos estándares, logros de competencias, grado de satisfacción, valor por el dinero invertido o bien una exigencia impuesta en la administración de la educación superior y por el mismo estudiante.

Se pretende que el profesor obtenga “buenos resultados” de aprendizaje en los alumnos, esto es, el logro de competencias “características” de acuerdo a un perfil profesional establecido, se puede pensar también en las condiciones internas intra institucionales de las que se dispone para ejercer una docencia

adecuada y que se encuentra presionada por las condiciones externas del medio, en su “saber hacer”, o “saber convivir”.

Por lo que se debe tomar en cuenta los resultados de la evaluación al involucrar a todos los actores de la labor educativa y que el plan de mejora se vea reflejado en los docentes y estudiantes y que no exista ese porcentaje que no se siente beneficiado con los resultados de la evaluación.

Grafico N°8. Resultados de las entrevistas a los docentes sobre la retroalimentación obtenida de la evaluación realizada a su desempeño como docente.



Fuente: Resultados de la investigación.

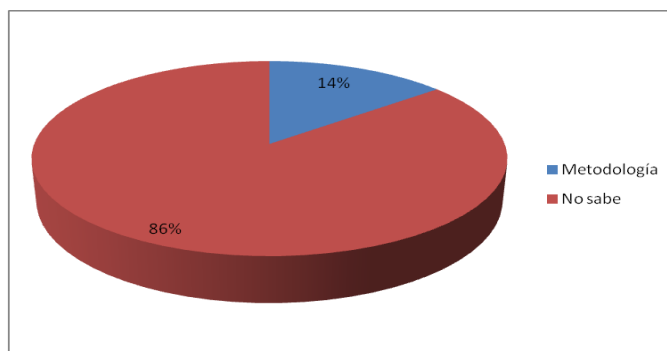
En el gráfico N°8 se aprecia que el 43% de los docentes obtienen como retroalimentación de la evaluación a su desempeño el refrescamiento y orientación para mejorar el desempeño, el 28% dice que hay mejora en la búsqueda de conocimientos científicos y el 29% que obtienen refrescamiento metodológico para planificar los contenidos. Se observa que todos los docentes obtienen refrescamiento como resultado de la evaluación a su desempeño, y coinciden en elementos propios de la pedagogía, elemento importante ya que la mayoría de los docentes no han sido preparados como docentes sino como profesionales en el campo de la salud.

Por lo que se confirma que la evaluación genera un proceso de reflexión en la persona y el entorno, esto implica generar una nueva cultura. Estamos llamados a ser éticos, coherentes con lo que creemos, lo que declaramos y lo que hacemos. El reto es romper paradigmas para evaluar desde una perspectiva transformadora, que genere cambios en la persona, en los modos de pensar y actuar, que forme sujetos pensantes, críticos y protagonistas de su realidad.

Tal como lo afirman Castro, Correa & Lira (2006), en el campo pedagógico, es evidente que ha habido una evolución del significado, fines y objetos de la evaluación. A lo largo de muchos años, pasó de tener un enfoque de medición de los aprendizajes adquiridos por los estudiantes a una visión más diversificada, es decir, que abarca todos los componentes del sistema educativo, como el currículo, los programas, la institución, los sujetos que lo integran, la planificación y pasó de ser de una evaluación controladora a una evaluación que retroalimenta para identificar logros y dificultades para seguir aprendiendo.

Es innegable la necesidad de orientar los cambios hacia un contexto que implique incrementar la eficiencia y eficacia de la docencia y por ende de los propios docentes universitarios. Las condiciones demandan de una reingeniería de la docencia y del docente, propósito que puede ser alcanzado a nivel institucional.

Grafico N° 9. Resultados de las entrevistas a los docentes sobre los Aspectos que le evalúan en los instrumentos aplicados en su evaluación al desempeño como docentes.



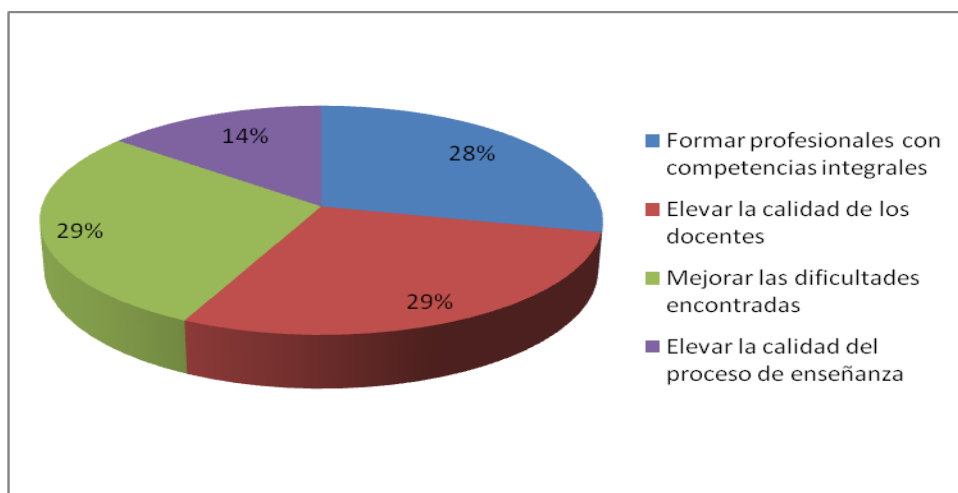
Fuente: Resultados de la investigación.

El gráfico N°9 muestra que 14% de los docentes relatan que en la evaluación al su desempeño como docente le han evaluado su metodología, y el 86 % narra no saber qué aspectos les han evaluado.

Es sorprendente que la mayoría de los docentes entrevistados no conozcan el contenido de la evaluación que les aplican como docentes universitarios, o no le dan importancia a los instrumentos de evaluación por lo tanto no les interesa saber que les están valorando ni el resultado de esa evaluación.

El evaluado tiene derecho a conocer los aspectos sobre los cuales va a ser evaluado, el contenido del instrumento de evaluación, del plan de desarrollo profesional y los procedimientos. (Mateo A. J. 2000). Por lo que se debe de evaluar todo el quehacer educativo, la evaluación debe de ser concebida como un sistema, verse como una necesidad, formar parte de nuestras acciones diarias, no se puede concebir como una acción de término o finalista, por lo tanto se evaluarán los aprendizajes, la enseñanza, los procesos inmersos, la institución y el entorno educativo en general, de manera permanente.

Grafico N° 10. Resultados de las entrevistas a los docentes sobre su percepción en cuanto al propósito de la universidad al evaluar el desempeño de los docentes.



Fuente: Resultados de la investigación.

El gráfico N°10 indica que un 28 % de los docentes expresa que el propósito de la universidad de evaluar el desempeño docente es formar profesionales con competencias integrales, otro 29 % dice que es para elevar la calidad de los docentes, un 29 % señala que es para mejorar las dificultades y el 14 % opina que es para elevar la calidad del proceso de enseñanza.

Los entrevistados manifiestan que con la evaluación a su desempeño la universidad pretende que los alumnos adquieran competencias integrales así como elevar la calidad de los docentes y mejorar las dificultades, una minoría a dice que es para elevar la calidad del proceso de enseñanza. Podemos evidenciar que cada respuesta da salida aun plan de mejora del proceso pedagógico, por lo que los docentes están conscientes que la institución busca contribuir al mejoramiento de su labor y por consiguiente al progreso de los aprendizajes y desarrollo de los estudiantes, identificando mediante la evaluación de desempeño, las necesidades de desarrollo de conocimientos y competencias propias de la docencia.

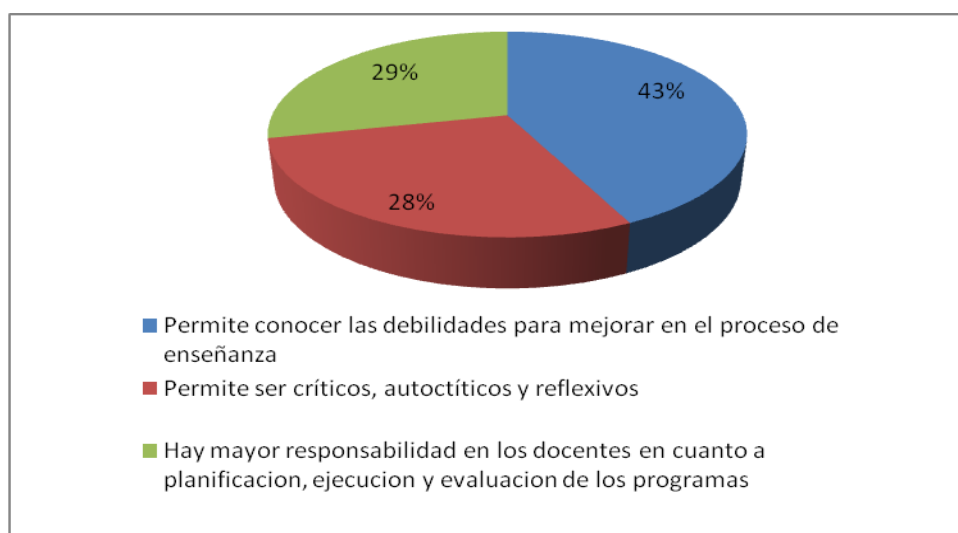
Como lo afirma Reyes O. (2006) “evaluar al profesorado no es proyectar en él las deficiencias o razonables limitaciones del sistema educativo vigente, por el contrario, es asumir un nuevo estilo, clima y horizonte de reflexión compartida, para optimizar y posibilitar espacios reales de desarrollo profesional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

Evaluar para mejorar, parte de la convicción, que los profesionales que se desempeñan en el aula y en la institución educativa, son educadores comprometidos con la formación de sus estudiantes y se involucran como personas en esta tarea con todas sus capacidades y valores.

El 100% de los docentes afirman que la evaluación al desempeño docente influye en la calidad de la educación, sin embargo no le dan la importancia que se merece a este proceso por que en el gráfico N°9 se refleja que no conocen que aspectos les evalúan, en efecto con la evaluación al desempeño docente los profesores se enteran de los procesos a mejorar y por ende se eleva la calidad de

la educación. Se debe tener en cuenta que cuando se habla de “calidad” también se debe vincular evaluación y calidad, posiblemente, ni evaluación ni calidad tengan sentido al menos en educación, si son consideradas como piezas independientes. Es una unidad de acción-reflexión-acción, que da la posibilidad de ahondar en la comprensión de los fenómenos, en la orientación que se les quiere dar y en la calidad con que se ejecutan y no como un ejercicio técnico para obtener resultados, todo esto es del conocimiento de los docentes pero sin darle el valor que merece, lo que se confirma en la siguiente gráfica que refleja la influencia de la evaluación al desempeño docente en la calidad de la educación.

Gráfico N° 11. Resultados de las entrevistas a los docentes sobre la influencia de la evaluación al desempeño docente en la calidad de la educación.



Fuente: Resultados de la investigación.

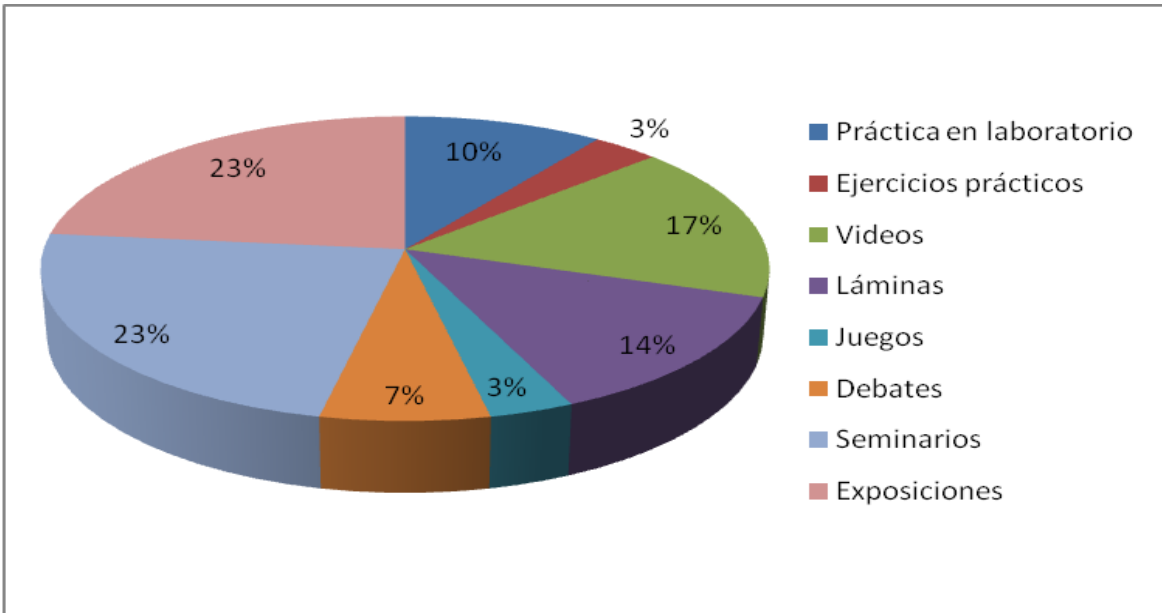
El gráfico N° 11 muestra la influencia de la evaluación al desempeño docente en la calidad de la educación, un 43 % expone que influye por que permite reconocer las debilidades para mejorar el proceso de enseñanza, un 29% refieren por que les permite ser críticos, autocríticos y reflexivos y otros 28% dice que influye porque hay mayor responsabilidad en los docentes en la planificación, ejecución y evaluación de los programas.

Los docentes de la carrera de Enfermería de la modalidad sabatina reconocen que la evaluación a su desempeño influye en la calidad de la educación de forma positiva, se evidencia en cada una de las respuestas y se resume en que, una vez reconocidas las debilidades, se proponen cambios para llegar a la calidad, partiendo de la crítica y autocrítica y se asume responsabilidad para desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Los defensores de los modelos basados en la calidad total han insistido siempre en identificar la evaluación como la estructura básica de los procesos orientados a la calidad. Estos procesos se desarrollan como si fueran círculos progresivos que se van encadenando. Se planea, ejecuta, evalúa y se reajusta el proceso, por lo que los aspectos mencionados por los docentes tienen el mismo valor para una educación de calidad.

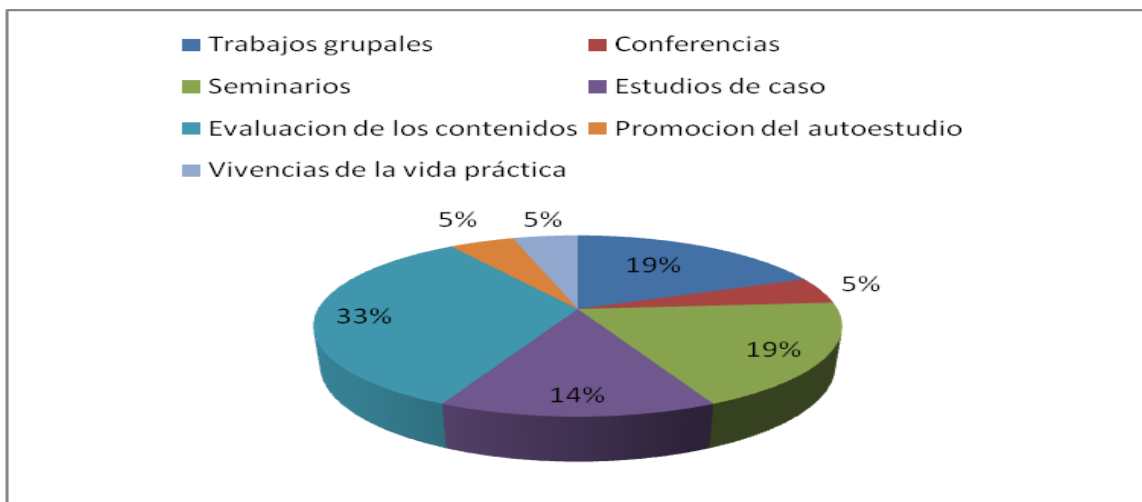
Montero Tirado, (1998) en su libro *La Pedagogía Ignaciana*, refiere que la evaluación ayuda al estudiante porque le da información válida para mejorar; le ayuda a detectar errores, malos enfoques, estudio inadecuado, trabajo desorganizado, entre otros. Facilita y mejora el aprendizaje sobre todo si se comentan los resultados con ellos y ellas (individualmente y/o en grupo), y al docente le viene bien para evaluar su metodología, el nivel de aprendizaje de sus estudiantes y para detectar los obstáculos que enfrenta el grupo y/o el individuo. Por lo tanto, la evaluación debe ser vista como un proceso formativo que contribuye a la calidad educativa.

Gráfico N°12. Resultados de las entrevistas a los docentes sobre los medios de enseñanza que utilizan para mejorar la calidad de la educación en la Carrera de Enfermería.



Fuente: Resultados de la investigación.

Gráfico N° 13. Resultados de las entrevistas a los docentes sobre las estrategias de enseñanza que utilizan para mejorar la calidad de la educación en la carrera de Enfermería.



Fuente: Resultados de la investigación.

El gráfico N° 12 manifiesta los medios e enseñanza utilizados por los docentes entrevistados encontrando que un 10% utilizan las practicas en el laboratorio, un 3% realiza ejercicios prácticos, el 17% utilizan los videos como medios de enseñanza, otro 14% utilizan laminas, el 3% utiliza los juegos, el 7% los debates y un 23% utilizan seminarios y exposiciones.

El gráfico N° 13 representa las estrategias de enseñanza utilizadas referidas por los docentes encontrando que el 19 % utilizan trabajos grupales, el 19% los seminarios, el 14% utilizan estudios de caso, otro 33% evaluación de los contenidos, el 5% las conferencias, la promoción del auto estudio y vivencias de la vida diaria.

Los medios de enseñanza: Son aquellos elementos materiales cuya función estriba en facilitar la comunicación que se establece entre educadores y educandos. (Bernad M. J. 1992)

En la carrera de Enfermería, modalidad sabatina, los docentes refieren que utilizan como medios de enseñanza con mayor periodicidad, los seminarios y exposiciones, lo que demuestra, que los profesores, no diferencian entre medios y estrategias ya que los seminarios y las exposiciones es la forma de como se pondrá en práctica el proceso de aprendizaje y los medios son las herramientas que se utilizaran para llegar al conocimiento. Por lo que se confirma la necesidad de capacitar en metodología, didáctica y pedagogía a los docentes de la carrera de Enfermería. Se debe analizar los tipos de estrategias adecuadas, las más eficaces y rentables; al mismo tiempo seleccionar, desarrollar y enriquecer otras habilidades susceptibles de ser aplicadas con el objetivo de optimizar las posibilidades de los docentes.

Análisis, triangulación y discusión de guía de observación, guía de autoevaluación y encuesta a estudiantes.

Tabla N°3. Valor cuantitativo, cualitativo y conceptualización de los indicadores evaluados en los instrumentos aplicados a docentes, estudiantes y en las asignaturas observadas.

Valor numérico	Categoría	Conceptualización
90-100	Excelente	Docente con rendimiento sumamente eficiente y eficaz por su alta calidad de trabajo.
80-89	Muy bien	Su Rendimiento es superior al promedio, es bastante eficiente.
70-79	Bien	Su rendimiento es levemente superior al promedio, es eficiente.
60-69	Regular	Su rendimiento es igual al promedio, algunas veces es eficiente, otras no.
50-59	Mal	Su rendimiento en el trabajo es claramente deficiente.




Fuente: Elaboración propia consultando a (Serrano A, 2010)

Obtención de la Nota de la evaluación al desempeño docente

Cada evaluador ha marcado con una “X” el parámetro que considera que califica al docente.

Procedimiento: Se suman las categorías, se da el valor cualitativo según la categoría que sobresale, se valora en relación al porcentaje que prevalece en la categoría sobresaliente, la evaluación se realiza acorde al mayor porcentaje obtenido en la categoría destacada, se le da el valor numérico correspondiente, se conceptualiza y esa es la nota de la Evaluación del Desempeño Docente.

Tabla N° 4. Indicador: Dominio de los objetivos.

N°	SUB INDICADOR	EXCELENTE			MUY BIEN			BIEN			REGULAR			MAL		
		AD	GO	EE	AD	GO	EE	AD	GO	EE	AD	GO	EE	AD	GO	EE
1.1	Comunica los objetivos con claridad a los alumnos	42.8 %	25%	20 %	28.5 %	12.5 %	26%	28.5 %	12.5 %	32.5 %	0%	12.5 %	16%	0 %	37.5 %	4.8 %
1.2	Se corresponden con las experiencias del nivel, asignatura y momentos del desarrollo de la clase	28.5 %	12.5 %	16 %	42.8 %	12.5 %	32.5 %	28.5 %	12.5 %	26%	0%	25%	25. %	0 %	37.5 %	0%
1.3	Las actividades de aprendizaje corresponden con los objetivos y con los niveles de desempeño	14.2 %	12.5 %	26 %	42.8 %	25 %	36.5 %	28.5 %	12.5 %	21%	14.2 %	25%	16.2 %	0 %	25%	0%
1.4	Propicia que los alumnos expresen su conocimiento y comprendan el valor del nuevo conocimiento	28.5 %	12.5 %	33 %	42.8 %	37.5 %	35.7 %	28.5 %	25%	26.8 %	0%	12.5 %	4%	0 %	12.5 %	0%
																
		AD: Auto evaluación docente.			EE: Encuesta a estudiantes.						GO: Guía de observación.					

Fuente: Resultado de la investigación.

En la tabla N° 4 se aprecia que los docentes se autoevalúan en la comunicación de los objetivos como **Excelente** con un 42.8%, en que los objetivos se corresponden con las experiencias del nivel, asignatura y momentos del desarrollo de la clase se valoran **Muy bien** con un 42.8%, también con el mismo porcentaje en las actividades de aprendizaje corresponden con los objetivos y con los niveles de desempeño en si propicia que los alumnos expresen su conocimiento y comprendan el valor del nuevo conocimiento.


Los estudiantes expresan que en los 4 sub indicadores los docentes están **Muy bien**. Y en la guía de observación se refleja que los docentes están en la categoría **Mal**, en cuanto a la comunicación de los objetivos con claridad a sus alumnos y que si se corresponden con las experiencias del nivel, asignatura y momentos del desarrollo de la clase, sin embargo en si las actividades de aprendizaje corresponden con los objetivos y con los niveles de desempeño y propicia que los alumnos expresen su conocimiento y comprendan el valor del nuevo conocimiento se encuentran en la categoría de **Muy bien**, siendo esta la categoría sobresaliente.

Los porcentajes que se encuentran en esta categoría oscilan entre 37.5% y 42.8%, por lo que se evalúa este indicador en la categoría de mal que corresponde al valor numérico entre 50 a 59 (Su rendimiento en el trabajo es claramente deficiente).


Hay que resaltar que los porcentajes no superan el 50%, con lo que se confirma la necesidad de capacitación pedagógica a los docentes, por que se deben retomar todos los sub indicadores en el plan de estrategias para que los docentes mejoren en su práctica pedagógica y así elevar la calidad de la educación. Se debe recordar que los objetivos son los que guían el proceso de enseñanza aprendizaje y con ellos se evalúa el nivel de asimilación de los contenidos. El éxito del proceso de enseñanza - aprendizaje depende tanto de la correcta definición y determinación de sus objetivos y contenidos, como de los métodos que se aplican para alcanzar dichos objetivos. (Ibañez, N. 1994).

Tabla N° 5. Indicador: Dominio del contenido


N°	SUB INDICADOR	EXCELENTE			MUY BIEN			BIEN			REGULAR			MAL		
		AD	GO	EE	AD	GO	EE	AD	GO	EE	AD	GO	EE	AD	GO	EE
2.1	Realiza tratamiento correcto y contextualizado de los conceptos, establece relación entre los conceptos y los procedimientos que trabajo en clase	28.5 %	25 %	27.6 %	28.5 %	37.5 %	36.5 %	42.8 %	12.5 %	24.3 %	0 %	12.5 %	11.3 %	0 %	12.5 %	0% %
2.2	Existe correspondencia entre objetivos, contenidos y características psicológicas de los alumnos.	28.5 %	25% %	20.3 %	42.8 %	12.5 %	37.3 %	28.5 %	25% %	28.4 %	0 %	12.5 %	8.1 %	0 %	25% %	5.6% %
2.3	Atiende las diferencias individuales de los alumnos.	28.5 %	25% %	18.6 %	28.5 %	37.5 %	28.4 %	42.8 %	12.5 %	35.7 %	0 %	12.5 %	8.1 %	0 %	12.5 %	8.9 %
2.4	Aprovecha las posibilidades que el contenido ofrece para la educación de los alumnos	28.5 %	25% %	29.2 %	42.8 %	37.5 %	34.1 %	28.5 %	12.5 %	18.6 %	0 %	25% %	17.8 %	0 %	0% %	0% %
2.5	Orienta actividades que corresponden con los diferentes niveles de asimilación.	42.8 %	12.5 %	26% %	42.8 %	37.5 %	30.8 %	14.2 %	25% %	20.3 %	0 %	12.5 %	22.7 %	0 %	12.5 %	0% %



AD: Auto evaluación docente.



EE: Encuesta a estudiantes.



GO: Guía de observación.

Fuente: Resultado de la investigación.


En la tabla N° 5, se observa que los docentes de auto valoran como **Bien** realizar tratamiento correcto y contextualizado de los conceptos, establecer relación entre los conceptos y los procedimientos que trabajo en clase y atender las diferencias individuales de los alumnos, sin embargo en si existe correspondencia entre objetivos, Contenidos y características psicológicas de los alumnos y aprovecha las posibilidades que el contenido ofrece para la educación de los alumnos y orienta actividades que corresponden con los diferentes niveles de asimilación, se ubican en la categoría de **Muy bien y Excelente** en orientar actividades que corresponden con los diferentes niveles de asimilación.


La categoría con la mayor concentración de porcentajes es la de **Muy bien**. Sin embargo los porcentajes que se encuentran en esta categoría están entre 30.8% y 42.8%, no supera el 50% de la muestra. Por lo que en este indicador se ubica el desempeño docente en la categoría de mal, correspondiente al valor numérico de 50 a 59 (Su rendimiento en el trabajo es claramente deficiente). Se considera por tanto, conveniente mejorar en todos los sub indicadores.


El dominio de los contenidos es un aspecto importante de la labor educativa, considerando las características particulares de la carrera es aun mas importante para dirigir el proceso de enseñanza aprendizaje y por ende una educación de calidad. Tal como lo afirma Albáñez, N. (1994), el éxito del proceso de enseñanza - aprendizaje depende tanto de la correcta definición y determinación de sus objetivos y contenidos, como de los métodos que se aplican para alcanzar dichos objetivos.

Tabla N° 6. Indicador: Uso de métodos y procedimientos metodológicos.

N°	SUB INDICADOR	EXCELENTE			MUY BIEN			BIEN			REGULAR			MAL		
		AD	GO	E	AD	GO	E	AD	GO	E	AD	GO	E	AD	GO	E
3.1	Utiliza métodos y procedimientos metodológicos que orientan y activan al alumno la búsqueda independiente del conocimiento hasta llegar a la esencia del concepto y su aplicación	28.5 %	37.5 %	9.7 %	28.5 %	25%	37.3 %	42.8 %	12.5 %	30.8 %	0%	12.5 %	21.9 %	0%	12.5 %	0%
3.2	Estimula la búsqueda de información en otras fuentes, propiciando el desarrollo del pensamiento reflexivo y la independencia cognoscitiva.	42.8 %	25%	27.6 %	42.8 %	37.5 %	21.1 %	14.2	12.5 %	17.8 %	0%	25%	17%	0%	0%	0%
3.3	Dirige el proceso sin anticiparme al razonamiento y juicio de los alumnos.	28.5 %	37.5 %	17%	42.8 %	37.5 %	29.2 %	28.5 %	12.5 %	36.5 %	0%	12.5 %	9.7 %	0%	0%	7.3 %


AD: Auto evaluación docente.


EE: Encuesta a estudiantes.


GO: Guía de observación.

Fuente: Resultado de la investigación.

En relación al uso de métodos y procedimientos metodológicos, los docentes utilizan métodos y procedimientos metodológicos que orientan y activan al alumno la búsqueda independiente del conocimiento hasta llegar a la

esencia del concepto y su aplicación **Bien**, estimulan la búsqueda de información en otras fuentes, propiciando el desarrollo del pensamiento reflexivo y la independencia cognoscitiva el 42.8% dicen que **Excelente** y otro 42.8% Refieren que **Muy bien**, así como que dirige el proceso sin anticiparse al razonamiento y juicio de los alumnos consideran estar en la categoría **Muy bien**.

Los estudiantes reflejan que los docentes utilizan métodos y procedimientos metodológicos que orientan y activan al alumno la búsqueda independiente del conocimiento hasta llegar a la esencia del concepto y su aplicación en la categoría **Muy bien**, estimulan la búsqueda de información en otras fuentes, propiciando el desarrollo del pensamiento reflexivo y la independencia cognoscitiva **Excelente** dirigen el proceso sin anticiparse al razonamiento y juicio de los alumnos consideran que están en la categoría **Bien**.

En este indicador el mayor grupo de porcentajes se ubican en la categoría de **Muy bien**.


Se debe evaluar atendiendo a los valores de los porcentajes que sobresalen en esta categoría, observando que están entre 27.6% y 42.8%, no llegando a superar el 50%, se describe a manera de mal, con un valor numérico entre 50 a 59, (Su rendimiento en el trabajo es claramente deficiente). Por lo que existe la necesidad de retomar todos los sub indicadores en busca de estrategias hacia el mejoramiento del desempeño docente en el uso de métodos y procedimientos metodológicos. Atendiendo y relacionando el resultado de los instrumentos aplicados se puede planificar un curso o seminario sobre temas pedagógicos, que los docentes puedan adoptar para facilitar el proceso de aprendizaje y de hecho lograr la calidad de la educación.

“El profesor más eficaz es el que sabe utilizar la metodología o técnicas didácticas más adecuadas en cada momento y situación de aprendizaje” (Álvaro et al, 1990).


Es incuestionable que la metodología y la didáctica deben responder a las características de la disciplina que se trate y al estilo que se emplee para abordar los contenidos, que puede ser de dependencia e independencia, impulsivo-reflexivo.

Tabla N° 7. Indicador: Medios de enseñanza


N°	SUB INDICADOR	EXCELENTE			MUY BIEN			BIEN			REGULAR			MAL		
		A D	G O	E E	AD	G O	E E	AD	G O	E E	A D	G O	E E	AD	G O	E E
4.1	Emplea medios auxiliares de enseñanza (láminas, juegos, maquetas, modelos, entre otros) para favorecer el aprendizaje desarrollador.	28.5%	25%	13%	28.5%	25%	20.3%	42.8%	0%	14.6%	0%	42.8%	29.2%	0%	%	22.7%
4.2	Utiliza software educativos vinculándolos a los objetivos y contenidos de enseñanza	42.8%	0%	14.6%	28.5%	12.5%	21.1%	28.5%	12.5%	12.1%	0%	12.5%	28.3%	0%	62.5%	23.5%
4.3	Explota las potencialidades del medio	28.5%	25%	8.1%	42.8%	12.5%	21.1%	14.2%	12.5%	26%	14.2%	12.5%	37.3%	0%	37.5%	7.3%



AD:Auto evaluación docente.



EE: Encuesta a estudiantes.



GO: Guía de observación.

Fuente: Resultado de la investigación.

En la tabla N° 7 se aprecia que en la autoevaluación docente emplean medios auxiliares de enseñanza (láminas, juegos, maquetas, modelos, entre otros) para favorecer el aprendizaje desarrollador, ubicándose en la categoría **Bien**, consideran que utilizan software educativo vinculándolos a los objetivos y contenidos de enseñanza de manera **Excelente** y explotan las potencialidades del medio **Muy bien**.


Los estudiantes encuentran que los docentes ejecutan los tres sub indicadores de forma **Regular**. Y la guía de observación refleja que los docentes emplean medios auxiliares de enseñanza (láminas, juegos, maquetas, modelos, entre otros) para favorecer el aprendizaje desarrollador de modo **Regular**, utilizan software educativo vinculándolos a los objetivos y contenidos de enseñanza de y explotan las potencialidades del medio **Mal**

Se observa que en la categoría sobresaliente es la de regular y se encuentra un porcentaje entre el 28.3% y el 42.8%, evaluándolos con un valor numérico de 50 a 59, (Su rendimiento en el trabajo es claramente deficiente). Se confirma por tanto la necesidad de capacitar a los docentes en el conocimiento y utilización de medios de enseñanza que faciliten el proceso de aprendizaje, tomando en cuenta la globalización y el uso de la tecnología en pro de la evolución del conocimiento y de esta manera elevar la calidad de los procesos educativos.


Es un resultado significativo ya que el proceso de aprendizaje se dirige a través de los medios que se utilicen para facilitar los conocimientos y los docentes deben dominarlos y aprovecharlos al máximo, tomando en cuenta que el trabajo con los medios de enseñanza comprende tres fases muy relacionadas entre sí: selección, el diseño y la utilización, para las que se requiere de la capacitación didáctica - metodológica del profesor al ser éste el que dirige el proceso pedagógico, sin embargo los docentes los utilizan de forma empírica ya que no tienen clara la conceptualización teórica de lo que son los medios de enseñanza-aprendizaje.

Tabla N° 8. Indicador: Clima psicológico


N°	SUB INDICADOR	EXCELENTE			MUY BIEN			BIEN			REGULAR			MAL		
		AD	G O	E E	AD	G O	E E	AD	G O	E E	AD	G O	E E	AD	G O	E E
5.1	Favorece un clima agradable hacia el aprendizaje, con respeto y afecto los alumnos expresan sentimientos, argumentos y se plantean proyectos propios y utilizo un lenguaje coloquial con tono adecuado.	14.2%	25%	20.3%	42.8%	37.5%	30.8%	28.5%	12.5%	29.2%	14.2%	25%	16.2%	0%	0%	5.6%
5.2	Las actividades contribuyen al desarrollo de las posibilidades comunicativas de los alumnos.	28.5%	25%	20.3%	42.8%	57.1%	29.2%	28.5%	12.5%	17.8%	0%	12.5%	20.3%	0%	0%	12.1%
5.3	Demuestra confianza en el aprendizaje de los alumnos y los apoyo con palabras que les de seguridad.	28.5%	25%	19.5%	42.8%	57.1%	36.5%	14.2%	12.5%	22.7%	14.2%	12.5%	16.2%	0%	0%	4.8%



AD: Auto evaluación docente.



EE: Encuesta a estudiantes.



GO: Guía de observación.




Fuente: Resultado de la investigación.

En el clima psicológico los docentes, estudiantes y en la guía de observación se evalúan en los tres sub indicadores como **Muy bien**, por lo que esta es la categoría que contiene el mayor numero de porcentajes. Se valora atendiendo a los porcentajes encontrados entre 37.5 y 57.1%, evaluándolos por tanto en la categoría mal, entre 50 a 59, (Su rendimiento en el trabajo es claramente deficiente).

Se debe prestar atención a los resultados, aunque el porcentaje mayor es superior al 50% no es significativo porque no representa la mayoría de la muestra estudiada, ytomando en cuenta que el clima psicológico es un factor

importante en la carrera de Enfermería, por lo que todos alumnos deben permanecer en un ambiente agradable para asimilar los contenidos y así desarrollar sus potencialidades con confianza y seguridad debido a las características propias de la carrera, se debe procurar cese ambiente favorecedor del proceso de enseñanza aprendizaje y que se refleje en el 100% de los actores de la labor educativa, por lo que se deben retomar todos los sub indicadores en el plan de mejora hacia el desempeño de los docentes de la carrera de Enfermería, tomando en cuenta que un componente social de Enfermería es el contacto y trabajo con personas, el Clima psicológico es un indicador relevante en el ambiente educativo de la carrera.

Tabla N° 9. Indicador: Motivación

N°	INDICADORES	EXCELENTE			MUY BIEN			BIEN			REGULAR			MAL		
		AD	GO	EE	AD	GO	EE	AD	GO	EE	AD	GO	EE	AD	GO	EE
6.1	Mantiene motivados a los alumnos durante la clase	28.5 %	25%	24.3 %	42.8 %	37.5 %	21.1 %	28.5 %	12.5 %	15.4 %	0%	12.5%	20.3 %	0%	12.5 %	18.6%
		 AD: Auto evaluación docente.			 EE: Encuesta a estudiantes.			 GO: Guía de observación.								

Fuente: Resultado de la investigación.

En el indicador motivación los docentes y la guía de observación muestra que los docentes mantienen motivados a los alumnos durante la clase ubicándose en la categoría de **Muy bien**.

Los estudiantes por su parte reflejan que los docentes son **Excelentes** en este sub indicador. Se observa que el mayor número de porcentajes están ubicados en la categoría **Muy bien**.

Se deben considerar los porcentajes predominantes en esta, encontrándose entre el 37.5% y el 42.8%, por lo que no representa a la mayoría, corresponde entonces retomar el sub indicador en el propósito de mejora hacia los docentes de la carrera de Enfermería.


Por lo tanto se estima este indicador como mal, valorado entre 50 a 59, (Su rendimiento en el trabajo es claramente deficiente).


Es importante mencionar que en la etapa interactiva que implica el conocimiento de las actividades de aprendizaje, la motivación es la condición emocional que despierta y mantiene el aprendizaje. Despertar la curiosidad, destacar la relevancia de lo que se ha de aprender otorgar espacios de diálogo, serán mayores si el docente se muestra cercano a los estudiantes, es accesible, les orienta y asesora cuando lo solicitan, se muestra tolerante ante otras opiniones, relaciona los contenidos con problemas significativos para los estudiantes y demuestra entusiasmo en lo que enseña.


Según Emmer (1987) define la gestión o manejo de aula “un conjunto de comportamientos y de actividades del profesor encaminados a que los alumnos adopten una conducta adecuada y a que las distracciones se reduzcan al mínimo”. Esto forma parte de la motivación que debe prevalecer en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Tabla N° 10. Indicador: Etapa de orientación

N°	SUB INDICADOR	EXCELENTE			MUY BIEN			BIEN			REGULAR			MAL		
		AD	GO	EE	AD	GO	EE	AD	GO	EE	AD	GO	EE	AD	GO	EE
7.1	Logra que el alumno comprenda qué, para qué, por qué y bajo qué condiciones va a aprender antes de la ejecución (orientación hacia el objetivo)	28.5 %	25%	28.4 %	42.8 %	50 %	31.7 %	28.5 %	12.5 %	22.7 %	0%	12.5 %	20.3 %	0%	0%	0%
7.2	Propicia que los alumnos establezcan nexos entre lo conocido y lo nuevo por conocer (aseguramiento de las condiciones previas)	28.5 %	25%	22.7 %	28.5 %	50 %	31.7 %	42.8 %	25%	22.7 %	0%	0%	21.1 %	0%	0%	1.6%
7.3	Controla si comprenden lo orientado	14.2 %	12.5 %	16.2 %	28.5 %	37.5 %	21.1 %	28.5 %	12.5 %	28.4 %	28.5 %	25%	34.1 %	0%	12.5 %	0%


AD: Auto evaluación docente.


EE: Encuesta a estudiantes.


GO: Guía de observación.

Fuente: Resultado de la investigación.

En el sub indicador 7.1 los docentes se ubican en la escala de **muy bien** con un porcentaje de 42.8% que equivale a 3 docentes, el observador con un 50% para 4 docentes observados y los estudiantes con 31.7% con 39 estudiantes encuestados.

En el sub indicador 7.2 el observador y los estudiantes ubican a los docentes en la categoría de **muy bien** con el 50% para 4 docentes y 31.7% que corresponde a 39 estudiantes y los docentes se autoevalúan colocándose en la categoría de bien con el 42.8% que serían 3 estudiantes, ubicándose en las categorías **muy bien, bien y regular** con el 28.5% (2 docentes) para cada categoría, los estudiantes los estiman en la categoría **regular** con el 34.1% (42 estudiantes) y el observador los agrupa en la categoría **muy bien** con 37.5% (3 docentes observados).

La categoría con mayores porcentajes es la de **Muy bien**.

Hay que tomar en cuenta que el promedio de porcentajes se encuentra entre un 28.5% y un 50%, apenas en la mitad de la muestra se manifiesta la etapa de orientación que no constituye la mayoría, surge entonces la necesidad de retomar los sub indicadores en el plan de progreso hacia el desempeño de la labor docente y la calidad de la educación. Se percibe que predomina la categoría mal, con valoración entre 50 a 59, (Su rendimiento en el trabajo es claramente deficiente).

Tabla N° 11. Indicador: Etapa ejecución

N°	INDICADORES	EXCELENTE			MUY BIEN			BIEN			REGULAR			MAL		
		AD	G O	E	AD	G O	E	AD	G O	E	AD	G O	E	AD	G O	E
8.1	Los alumnos realizan actividades individuales	28.5 %	37.5 %	28.4 %	42.8 %	12.5 %	30%	28.5 %	12.5 %	34.1 %	0%	37.5 %	7.3 %	0%	0%	0%
8.2	Los alumnos ejecutan actividades en pareja, grupo y equipos.	28.5 %	37.5 %	37.3 %	42.8 %	12.5 %	26%	28.5 %	25%	20.3 %	0%	12.5 %	16.2 %	0%	12.5 %	0%
8.3	Los alumnos ejecutan actividades variadas, diferenciadas y con niveles crecientes de complejidad.	28.5 %	37.5 %	36.5 %	42.8 %	25%	41.4 %	28.5 %	12.5 %	17.8 %	0%	25%	4%	0%	0%	0%
8.4	Atiende diferenciadamente las necesidades individuales y del grupo de los alumnos.	28.5 %	37.5 %	20.3 %	28.5 %	25%	39.8 %	42.8 %	12.5 %	22.7 %	0%	12.5 %	7.3 %	0%	12.5 %	9.7%
AD: Auto evaluación docente. ████████		EE: Encuesta a estudiantes. ████████					GO: Guía de observación ████████									

Fuente: Resultado de la investigación.

En la tabla N° 11, se evalúa la etapa de ejecución de las actividades en el aula de clase con respecto al desempeño docente, en la que al aplicar la guía de observación se refleja que los alumnos realizan actividades individuales, en pareja, grupos y equipos, de manera diferenciada y con crecientes niveles de complejidad y que el docente atiende las necesidades individuales y del grupo de los alumnos de forma **Excelente**.

Los docentes en su autoevaluación reflejan que los alumnos realizan **Muy bien** las actividades individuales, en pareja, en grupo y equipos y de formas diferenciadas y con niveles crecientes de complejidad, también reflejan que ellos como docentes atienden diferenciadamente las necesidades individuales y del grupo de los alumnos y se ubican en la categoría de **Bien**.

Los estudiantes refieren que realizan actividades individuales, situándose en la categoría Bien, expresan que ejecutan actividades en pareja, grupo y equipos ubicándose en la categoría **Excelente** y ejecutan actividades variadas, diferenciadas y con niveles crecientes de complejidad y que el docente atiende diferenciadamente las necesidades individuales y del grupo de los alumnos colocándose en la categoría de **Excelente**. Por lo que el mayor número de porcentajes se ubican en las categorías de excelente y muy bien.


Se debe prestar atención a los porcentajes que se encuentran, siendo estos entre 28.4% y 37.5% y que no muestran la mayoría de los investigados, lo que confirma que existen deficiencias al poner en práctica el proceso de enseñanza aprendizaje en los docentes de la carrera de Enfermería y por tanto los sub indicadores se deben valorar en el proceso de mejora.


Se aprecia que en este indicador prevalece la categoría mal, numéricamente entre 50 a 59, (Su rendimiento en el trabajo es claramente deficiente).


La ejecución de las diferentes estrategias se puede lograr a través de destrezas que promuevan relaciones interpersonales, cooperativas y dialogantes, así como del manejo asertivo, que el docente le dé a la clase. (Sarmiento F, 2013).

Tabla N° 12. Indicador: Etapa de control

N°	INDICADORES	EXCELENTE			MUY BIEN			BIEN			REGULAR			MAL		
		AD	G O	E	AD	G O	E	AD	G O	E	AD	G O	E	AD	G O	E
9.1	Propicia la realización de actividades de control y valoración por parejas y colectivas.	28.5 %	50%	21.1 %	42.8 %	25%	37.3 %	28.5 %	25%	36.5 %	0%	0%	4.8 %	0%	0%	0%
9.2	Los alumnos auto controlan y auto valoran sus tareas.	28.5 %	37.5 %	20.3 %	28.5 %	25%	39%	41.8 %	25%	31.7 %	0%	12.5 %	5.6 %	0%	%	2.4 %
9.3	Durante la clase utiliza diferentes formas de control.	42.8 %	50%	9.7 %	42.8 %	25%	35.7 %	14.2 %	25%	29.2 %	0%	0%	22.7 %	0%	0%	3.2 %


AD: Auto evaluación docente.


EE: Encuesta a estudiantes.


GO: Guía de observación.

Fuente: Resultado de la investigación.

En la tabla N° 12 se expresa que en la guía de observación los docentes son calificados como **Excelente** ya que propician la realización de actividades de control y valoración por parejas y colectivas, logra que los alumnos auto controlen y auto valoren sus tareas y durante la clase utiliza diferentes formas de control.

La encuesta a estudiantes los califica como **muy bien** en todos los sub indicadores. Y los docentes se auto valoran en varias categorías **Muy bien** para la realización de actividades de control y valoración por parejas y colectivas, **Bien** en la que los alumnos auto controlan y auto valoran sus tareas, y **Excelente** y **muy bien** que durante la clase utiliza diferentes formas de control.

Es importante considerar los porcentajes ubicados en las categorías predominantes (excelente y muy bien), encontrándose entre 37.5% y 50% por lo que no es representativa para afirmar que los docentes de la carrera de Enfermería tienen alto nivel de control en el proceso de enseñanza aprendizaje, se necesita entonces retomar los sub indicadores en el transcurso de la aplicación de mejora.

Por lo tanto se estima como mal con valor numérico entre 50 a 59, (Su rendimiento en el trabajo es claramente deficiente).

El uso de recompensas o sanciones puede reforzar o detener ciertos comportamientos. Las recompensas o refuerzos influyen el comportamiento social del alumno (Gotzens, 1997), y los motiva a poner esfuerzo en la tarea (Brophy, 1987, 1998).

Por lo que los docentes pueden adoptar diferentes estrategias para mantener el control de todos alumnos en el aula de clase, considerando que en la modalidad sabatina asisten personas con diferentes responsabilidades en la vida cotidiana, tratan de aprovechar el tiempo al máximo al tener claro sus objetivos académicos, sin embargo, los docentes mantienen el control solo en una mínima parte de los alumnos por lo que se requiere la aplicación de destrezas por los docentes que permitan el logro de los objetivos propuestos.

La organización y el control del aula, es básico, para poder conseguir en los alumnos los contenidos y objetivos didácticos planteados. Es necesario para la eficacia y optimización de la clase, así como para la organización del espacio y el tiempo, un buen ambiente de aprendizaje, evitar conducta disruptivas aumentando la disciplina y todo mediante dinámicas de grupo.

XI. CONCLUSIONES

Haciendo un análisis de las características académicas de los profesores de la carrera de Enfermería modalidad sabatina UNAN FAREM Matagalpa, estos poseen buen grado de preparación académica y cuentan con experiencia en docencia, considerando que la carrera de Enfermería es relativamente nueva en la FAREM.

Se describe el desempeño de los docentes de la carrera de Enfermería cualitativamente mal y cuantitativamente entre 50 a 59, en su conceptualización su rendimiento en el trabajo es claramente deficiente.

Se determina que la evaluación al desempeño docente influye en la calidad de la educación de forma positiva, ya que una vez reconocidas las debilidades, se proponen cambios para llegar a la calidad, partiendo de la crítica, autocrítica y se asume responsabilidad para desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Se elabora propuesta de estrategias que superen el desempeño de los docentes de la carrera de Enfermería en el proceso de enseñanza aprendizaje, basadas en los indicadores evaluados.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, MANAGUA
FACULTAD REGIONAL MULTIDISCIPLINARIA DE MATAGALPA
UNAN- FAREM – MATAGALPA
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA CON MENCIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA



**Propuesta de superación en el Desempeño Profesional Docente (DPD),
dentro del proceso de enseñanza aprendizaje de la Carrera de Enfermería,
Modalidad Sabatina, Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa,
UNAN Managua.**

INTRODUCCIÓN

La excelencia ha de alcanzarse mediante un proceso de superación continua en las capacidades del personal, la eficiencia de los equipos e instalaciones y las relaciones con la sociedad para cumplir con la misión, alcanzar la visión de la institución educativa y orientar los esfuerzos a las necesidades y expectativas de los estudiantes.

La forma de optimizar el producto (alumno-sociedad), es mediante un sistema dinámico de estudio, análisis y revisión de resultados, por lo que surge la necesidad de un plan de superación a las consecuencias del estudio realizado, para alcanzar la calidad de la educación en la carrera de Enfermería de la modalidad sabatina y aumentar la eficacia en la calidad de la educación.

Objetivo general

Superar las debilidades encontradas en la evaluación al desempeño de los docentes de la carrera de Enfermería con Orientación Materno Infantil modalidad sabatina UNAN FAREM Matagalpa.

Objetivos específicos

1. Elevar la calidad de la educación a través de estrategias que faciliten el proceso de enseñanza aprendizaje en la Carrera de Enfermería de la modalidad sabatina UNAN FAREM Matagalpa.
2. Impulsar el desarrollo y utilización de tecnologías de la información y la comunicación en los docentes de la carrera de Enfermería para apoyar el aprendizaje de los estudiantes, ampliar sus competencias para la vida y favorecer su inserción en la sociedad del conocimiento.

Descripción del problema	Objetivos	Responsable	Período	Acciones de mejora	Beneficios
Dominio de los objetivos: Los docentes no comunican los objetivos de la clase, por lo tanto no se evalúa si corresponden con las experiencias del nivel, asignatura y momentos del desarrollo de la clase.	Comunicar los objetivos de la clase para evaluar la efectividad del proceso de enseñanza aprendizaje.	Coordinador de la carrera de enfermería.	Segunda semana Julio 2015	Reunión semestral de evaluación con los docentes de la carrera de Enfermería. Capacitación metodológica pedagógica semestral orientada hacia los objetivos del plan de clase.	Comunicación de las debilidades de los docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje. Identificación de necesidades de capacitación. Superación en el dominio de los objetivos del proceso de enseñanza aprendizaje.
Dominio del contenido: Existen	Dominar los contenidos	Coordinador de la Carrera	Segunda	Facilitar bibliografía actualizada a los	Docentes con dominio de los

<p>deficiencias en el tratamiento correcto y contextualizado de los conceptos de la clase, no se atienden las diferencias individuales de los alumnos.</p>	<p>teóricos y prácticos a desarrollar durante el bloque de clase.</p>	<p>de enfermería.</p>	<p>semana Julio 2015</p>	<p>docentes según la asignatura que imparten.</p> <p>Capacitación teórica y práctica semestral de las técnicas y procedimientos a tratar en clase y sobre el uso de materiales complementarios y de apoyo dentro y fuera de la sesión.</p> <p>Capacitación tecnológica: plataformas virtuales, correo electrónico, uso de facebook como herramienta didáctica para atender las diferencias</p>	<p>contenidos, uniformes y actualizados.</p> <p>Aclaración de dudas y dominio de las técnicas y procedimientos a tratar en clase.</p> <p>Mayor seguridad de los docentes y alumnos en las clases tanto teóricas como prácticas.</p> <p>Atención a las diferencias individuales de los alumnos</p>
--	---	-----------------------	----------------------------------	--	---

				individuales de los alumnos en la educación a distancia.	
<p>Uso de métodos y procedimientos metodológicos.</p> <p>No se utilizan adecuadamente los diferentes métodos y procedimientos metodológicos en el proceso de enseñanza aprendizaje.</p> <p>Medios y estrategias de enseñanza: Los medios de</p>	<p>Dominio de métodos y procedimientos metodológicos por los docentes de la carrera de Enfermería.</p> <p>Diferenciar entre medios y estrategias de enseñanza en el proceso educativo.</p>	<p>Docente designado por el coordinador de la carrera de enfermería.</p>	<p>Segunda semana Julio 2015</p>	<p>Capacitación sobre conceptualización, adquisición, diseño y utilización de medios auxiliares que favorezcan el proceso de enseñanza aprendizaje.</p>	<p>Mayor seguridad de los docentes y alumnos con enseñanza de calidad.</p> <p>Dominio en la conceptualización de medios y estrategias de enseñanza.</p> <p>Correcta utilización de medios y estrategias de enseñanza</p>

enseñanza se están utilizando de manera empírica, sin diferenciarlos de las estrategias.					
<p>Clima psicológico y motivación: Existe un clima psicológico aceptable sin embargo se debe mejorar ya que es un factor importante por las características particulares de la carrera, además la motivación es la clave para</p>	<p>Mantener un clima psicológico favorable en el proceso de enseñanza aprendizaje para mejor asimilación de los contenidos.</p> <p>Mantener el interés de los alumnos para desarrollar procesos de</p>	<p>Docentes de psicología en coordinación con coordinador de la carrera de enfermería.</p>	<p>Segunda semana Julio 2015</p>	<p>Capacitación docente sobre actividades que contribuyan al desarrollo de las posibilidades comunicativas de los alumnos y a mantener el interés por la clase. (Psicología del aprendizaje).</p> <p>Coordinación con docentes de psicología, en busca de estrategias para mejorar el clima</p>	<p>Alumnos con interés por el aprendizaje significativo, con capacidad de innovar y docentes satisfechos con el resultado del proceso de enseñanza aprendizaje.</p> <p>Clima psicológico acorde al nivel y complejidad de la</p>

despertar el interés de los alumnos hacia el dominio de los conocimientos propios de la carrera.	enseñanza aprendizajes significativos.			psicológico en las aulas de clase, orientados a la carrera de Enfermería.	carrera. Alumnos psicológica y emocionalmente capacitados para desempeñarse en el campo laboral.
Etapa de orientación, ejecución y control.	Lograr que los docentes tengan una base teórica sobre los momentos del desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje en el aula.	Docente capacitado, designado por el coordinador de la carrera de enfermería.	Segunda semana Julio 2015	Capacitación pedagógica semestral de los docentes de la Carrera de Enfermería con abordaje de los diferentes momentos del desarrollo de la clase en el aula. (Planificación, ejecución y evaluación).	Docentes con dominio teórico práctico de las etapas del proceso de enseñanza aprendizaje.

XII. RECOMENDACIONES

A los docentes

Establecer procesos de enseñanza-aprendizaje que se caractericen por ser flexibles, acordes con las exigencias actuales y en permanente evaluación y mejoramiento.

Utilizar métodos y técnicas pedagógicas que aseguren el aprendizaje y la adquisición de competencias en los alumnos.

Incorporar el uso de adecuadas tecnologías en el proceso educativo.

Diseñar, producir o adquirir materiales didácticos para contribuir al fortalecimiento de la actividad académica que permitan explotar las potencialidades del medio.

Diseñar e implementar programas tutoriales, con seguimiento y evaluación para asegurar atención personalizada de los alumnos que permitan incrementar su éxito académico.

A las autoridades de la institución

Proporcionar cursos de capacitación y actualización permanente, al personal académico, para mejorar la calidad de su labor, enfatizando en pedagogía, metodología y didáctica.

Asegurar la permanencia y promoción de los mejores docentes de la Carrera, a través de un sistema de evaluación y seguimiento que permita contar con un cuerpo docente con experiencia académica. (Contratación de más recursos permanentes en la carrera de enfermería)

Establecer mecanismos de evaluación que permitan mejorar del desempeño del personal académico tomando en cuenta todos los actores de la labor educativa (estudiantes, docentes y autoridades de la institución).

XIII. BIBLIOGRAFÍA

Aguilar H., M. (2002). La evaluación institucional de las universidades. Tendencias y desafíos. Recuperado de http://www.6congreso.ucr.ac.cr/eval_inst.html.

Ainscow, M. Beresford, J.; Harris, A. y West, M.(2001) Crear Condiciones para la Mejora del Trabajo en el Aula. Narcea S.A. Madrid.

Álvarez, F. (1997). Evaluación de la acción docente en Latinoamérica. Santiago de Chile: Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina PREAL.

Álvaro, et al.(1990). Hacia un Modelo Causal del Rendimiento Académico. C.I.D.E. Ministerio de Educación y Ciencia. Madrid.

Bellmann, R.(1969) Método y metodología para el conocimiento científico. Observaciones sobre el concepto/ Bellmann, R, H. Leitko Berlín.

Bernad, M. (1992) Análisis de estrategias de aprendizaje en la universidad. Zaragoza: I.C.E.

Bertoni, R. (1997). Pedagogía y Didáctica de la enseñanza universitaria. Barcelona: Oikos-Tau.

Bisquerra, R. (1998). Métodos de Investigación *Educativa*. Guía Práctica. Ediciones CEAC. Barcelona, España.

Bolaños, G. y Molina, Z. (1998). Introducción al Currículo. (XI ed.). San José, Costa Rica: UNED.

Bretel, L. (2002) Evaluación Docente vs. Evaluación de la Calidad. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa.http://espanol.geocities.com/cne_magisterio/3/1.1.e_LuisBretel.htm#_To c535233989 Propuestas para un diseño de evaluación.

Brophy, J. (1987) On Motivating Students. En Berliner, David C. y Rosenshine, Barak V. eds. Talks to Teacher. Random House Inc. New York.

Calidad y Acreditación. (2004). Glosario Internacional RIACES de Madrid. España.

Cantarero, M. (2002). DOCENTIA (Programa de Apoyo para la Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado Universitario). Modelo de Evaluación. En www.aneca.es

Capote, M. (1999). Construcción de la Profesión Docente en América Latina. Tendencias, Temas y Debates. GTD-PREAL Documentos de Trabajo, 31 (December 2004). Retrieved from http://www.preal.org/Biblioteca.asp?Pagina=1&Id_Carpeta=64&Camino=63|Preal%20Publicaciones/64|PREAL%20Documentos.

Castro, F. Correa Zamora, M.E. & Lira Ramos, H. (2006)Curriculum y evaluación educacional. Chile: Bio-Bio.

Casanssus J & Arancibia V (1997) Claves para una Educación de Calidad. México. Editorial Alfa Omega.

Cosser, M Towards (1988) the design of a system of peer review of teaching for the advancement of the individual within the university. Higer Education.

De Pablos, P. (1988) El trabajo en el Aula. Ediciones Alfar. Sevilla, España.

De Alvarado, A (2006). Consideraciones generales sobre evaluación docente. Formación de formadores.<http://www.inem.es/otras/TTnet/pdfs/coneval.pdf> -

RAE, Diccionario. (1998). Vigésima segunda edición. Disponible:http://buscon.rae.es/draeI/SrvltGUIBusUsual?TIPO_HTML=2&LEMA=baremo (consulta: 09-02-14).

Ellis & Calvo. (2006). Quality assurance for university teaching. Londres: Open University Press.

- Emmer, E. (1987). Classroom Management and Discipline. En Educators Handbook: A research perspective. New York: Longman.
- Flanders, N.(1977) Análisis de la Interacción Didáctica. Ediciones Anaya S.A. Madrid. España.
- Fernández, G. (2001) ¿Que entendemos por "disrupción"?. En Guía para la Convivencia en el Aula. Ciss Praxis. Barcelona.
- Fueguel, C. (2000) Interacción en el Aula. Editorial Praxis S.A. Barcelona, España.
- Garzo, F y García, F.(1992) Estadística, McGraw-Hill/Inter- Americana de España, Madrid, XV.
- Gómez, S. (2013)Relación del proceso de evaluación del desempeño docente y los estándares de evaluación del desempeño profesional del docente, en los docentes de planta del departamento de ciencias económicas, UNAN – FAREM Matagalpa.
- González, O. (1990). Elementos Básicos de la Investigación Educativa. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.
- Gotzens, C. Muijs, D. (2001) La Disciplina Escolar. Barcelona: I.C.E. Universitat Barcelona.
- Good, T, L. y Brophy, J. E.(2000) Looking in Classroom. Addison - Wesley Educational Publishers Inc. Medina. New York.
- Grinnell, (1997) Metodología para la elaboración de tesis de grado. Editores Jasalsa. Guayaquil.
- Heróles, F. (2012). Conocer y decidir. Paradigmas y enfoques de la investigación científica, 9.
- Ibáñez, N. (1994). Acerca del Aprendizaje. Aula XXI. Ediciones UMCE. Santiago de Chile.

Instituto Tecnológico de Estudios Superiores. (2011). Método de proyecto de Evaluación al Desempeño Profesional Docente. Vicerrectoría Académica. Estados Unidos Mexicanos.

Jarquín, P. (2014). Análisis de la Evaluación Educativa y su relación con la Planificación Docente y el Rendimiento Académico estudiantil durante el primer semestre del año 2008. Torreón Universitario, 22.

Jiménez (1999). Factores de eficacia Docente. Universidad Complutense de Madrid. Madrid, España.

Klaus, G. M. (1969) Diccionario filosófico. T.2 / Klaus G. M. Buhr.

Mateo, A. J. (2000). La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas. Barcelona: ICE de la Universitat de Barcelona – Horsori.

Medina, Rivilla, A. (1980) Didáctica e Interacción en el Aula. Editorial Cincel S.A. Madrid.

Montero, T. (1998) La evaluación en la Pedagogía Ignaciana. Asunción- Paraguay. Recuperado el 21 de septiembre de 2014 de <http://www.pedagogiaignaciana.com/admin/tinyMCE/uploaded/Autores%20MN/Montero Tirado Jesús LA EVALUACION EN LA PEDAGOGIA IGNACIAN.doc>.

Molina, B. Z. (2000). El Planeamiento Didáctico, fundamentos, principios, estrategias y procedimientos para su desarrollo. Costa Rica. EUNED.

Muijs, D. (2001) Effective Teaching. Paul Chapman Publishing. London.

Nieto Hernández, Rafael. (2000). Instrumentos de Recolección de Datos en Ciencias Sociales y Ciencias Biomédicas. Mérida: Universidad de los Andes.

OCDE (1995). Documento de Política para el Cambio y el Desarrollo de la Educación Superior. París: UNESCO.

Oficina de educación de la UNESCO para América Latina (2007). Estudio comparado sobre evaluación de América y Europa.

http://www.unesco.cl/medios/biblioteca/documentos/estudio_comparado_sobre_evaluacion_docente_america_europa_comentarios_magaly_robolino.ppt-

Ortez (2000). Así se investiga. Pasos para hacer una investigación. El Salvador: Clásicos Roxsil.

Pérez, Juste (1995). Desarrollo Profesional del Docente en un modelo colaborativo de evaluación. Bilbao: ICE de la Universidad de Deusto.

Pertierra, L.(1993). El Clima Social Escolar y su Influencia en el Rendimiento. Universidad Complutense de Madrid. Madrid. Rodrigues, R. (2011) Espiritualidad y Pedagogía Ignaciana. Documento de trabajo.

Piura, López J. (2008). Metodología de la investigación científica. Managua, Nicaragua: Xerox.

Pineda, E. (2008). Metodología de la investigación. Washington, D.C: Biblioteca OPS.

Ramírez, T. (1999). “Cómo hacer un proyecto de investigación”. Editorial PANAPO, Caracas, Venezuela.

Reyes, O. (2006). Estándares de desempeño docente Universidad Católica Silva Henríquez. O.<http://www.inem.es/otras/TTnet/pdfs/coneval.pdf> - Consideraciones generales sobre evaluación docente. Alejandro de Alvarado - Formación de formadores.

Rodríguez, E. (2005.). Hacia un modelo de evaluación al desempeño profesional del docente en Honduras. Tegucigalpa, Honduras.

Sabino, (1995). Módulo de Enfoque y métodos de investigación, Universidad Estatal de Bolívar.

Sarmiento, F. (2013). Estrategias para hacer más eficiente el tiempo en el aula. Bogotá, Colombia: ISBN.

State Board of Education United States. (1980). Olivia y Henson. Evaluación del desempeño del personal académico.

Salcedo, G. (1996). Evaluación Educativa. Universidad Nacional Abierta. 1era. Edición, España.

Salgado, A. (2004). La Observación. Recuperado el 27 de mayo de 2012, de www.salgadoanoni.cl:www.salgadoanoni.cl/wordpressjs/wpcontent/uploads/2010/14/la-observacion.pdf.

Sampieri, H. Carlos y Lucio, B. Pilar. (1997). Metodología de la Investigación. McGraw-Hill Interamericana. México, D. F.

Santos Guerra, M.(1988). Patología general de la evaluación educativa. Madrid: Ekal.

Serrano, A. A. (2010). Manual para la evaluación del desempeño del personal docente. USAM.

SCHWANDT, T. R. 2000, Three epistemological stances for cualitative inquiry, en SANDÍN ESTEBAN, Ma. Paz, 2003, Investigación cualitativa en educación. Fundamentos y tradiciones, India: McGraw-Hill/Interamericana de España, p. 123.

Torrez, E. (2005). Hacia un modelo de evaluación del desempeño profesional del docente de Honduras. Tegucigalpa.

Torres, R. (2008). Nuevo Rol Docente en las TIC`s. Revista CANDIDUS. Año 2.Nº 5.

UNAN-Managua (1992).Políticas, Normativa y Metodología para la Planificación Curricular. Managua.

UNESCO-KIPUS y UCSH. (2006). Encuentro Internacional sobre Evaluación, Carrera y Desarrollo Profesional Docente, Santiago. Javier Murillo Torrecilla
OPECH: Observatorio Chileno de Políticas Educativas

http://www.unesco.cl/medios/biblioteca/documentos/estandares_desempeno_docente_luis_reyes.pdf - 2006.

Vaillant, D (2004-2008) “Reforma del sistema de formación inicial de docentes en Uruguay”. Documento presentado en la Conferencia “Los Maestros en América Latina: Nuevas perspectivas sobre su desarrollo y desempeño” (Banco Mundial, Banco Interamericano de Desarrollo y PREAL).

Vega, García, F, (2006). Rendimiento Académico en el primer curso universitario, <http://scholar.google.com.ni/scholar?hl=es&q=author:%22Garc%C3>

Villa, A. y Morales P. (1993) La evaluación del profesor. Una visión de los principales problemas y enfoques en distintos contextos. Vitoria-Gasteiz, Gobierno vasco.

Villar y Alegre (2004). Manual para la evaluación del profesorado. Madrid: La Muralla.

Vistremundo, A. (1999). El concepto calidad en la educación universitaria: clave para el logro de la competitividad institucional. Revista Iberoamericana de Educación. La Habana, Cuba.

Zabalza, M.A. (2003). Competencias docentes del profesorado universitario, Madrid, Nancea.

ANEXOS

ANEXO 1

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA, MANAGUA

UNAN – FAREM – MATAGALPA

MAESTRIA EN PEDAGOGIA CON MENCIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Entrevista y guía de autoevaluación dirigida a docentes de la carrera de Licenciatura en Enfermería del curso sabatino, FAREM Matagalpa.

Estimado Colega:

Esta entrevista y la guía de autoevaluación tienen por objetivo obtener información de apoyo a una investigación titulada, Evaluación al desempeño docente y su influencia en la calidad de la educación, carrera Enfermería, Curso sabatino, UNAN FAREM Matagalpa, II semestre 2014. Para lo que solicito y a la vez agradezco su colaboración, la información obtenida será tratada de manera confidencial y sólo será utilizada para efectos del estudio referido.

Nivel académico: _____ **Años de experiencia como docente:** _____

1. En esta institución ¿su desempeño como docente es objeto de evaluación?

Si _____ No _____ A veces _____

2. Si su respuesta es Sí o A veces:

- a. Explique los mecanismos utilizados.
- b. Mencione los efectos que tienen los resultados de la evaluación del desempeño docente.
- c. ¿Qué retroalimentación tiene usted de la evaluación realizada a su desempeño como docente?

- d. ¿Qué aspectos le evalúan en los instrumentos aplicados?
3. Según su percepción en la universidad cuál es el propósito de evaluar el desempeño de los docentes?
 4. La evaluación al desempeño de los docentes influye en la calidad de la educación porque:
 5. ¿Qué medios de enseñanza utiliza para mejorar la calidad de la educación en la carrera de enfermería?
 6. ¿Qué estrategias de enseñanza utiliza para mejorar la calidad de la educación en la carrera de enfermería?

ANEXO 2

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA, MANAGUA

UNAN – FAREM – MATAGALPA

MAESTRIA EN PEDAGOGIA CON MENCIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Guía de autoevaluación docente

Marcar con (X) en una celda según corresponda

N°	Indicadores	Excelente	Muy bien	Bien	Regular	Mal
1	Dominio de los objetivos					
1.1	Comunico los objetivos con claridad a los alumnos					
1.2	Se corresponden con las experiencias del nivel, asignatura y momentos del desarrollo de la clase.					
1.3	Las actividades de aprendizaje corresponden con los objetivos y con los niveles de desempeño					
1.4	Propicio que los alumnos expresen su conocimiento y comprendan el valor del nuevo conocimiento					
2	Dominio del contenido					
2.1	Realizo tratamiento correcto y contextualizado de los conceptos, establezco relación entre los conceptos y los procedimientos que trabajo en clase					
2.2	Existe correspondencia entre objetivos, contenidos y características psicológicas de los alumnos.					
2.3	Atiendo las diferencias individuales de los alumnos.					
2.4	Aprovecho las posibilidades que el contenido ofrece para la educación de los alumnos					
2.4	Oriento actividades que corresponden con los diferentes niveles de asimilación.					
3	Uso de métodos y procedimientos metodológicos					
3.1	Utilizo métodos y procedimientos metodológicos que orientan y activan al alumno la búsqueda independiente del conocimiento hasta llegar a la esencia del concepto y su aplicación					
3.2	Estimulo la búsqueda de información en otras fuentes, propiciando el desarrollo del pensamiento reflexivo y la independencia cognoscitiva.					
3.3	Dirijo el proceso sin anticiparme al					

	razonamiento y juicio de los alumnos.					
4	Medios de enseñanza					
4.1	Empleo medios auxiliares de enseñanza (láminas, juegos, maquetas, modelos, entre otros) para favorecer el aprendizaje desarrollador.					
4.2	Utilizo software educativos vinculándolos a los objetivos y contenidos de enseñanza					
4.3	Explota las potencialidades del medio					
5	Clima psicológico					
5.1	Favorezco un clima agradable hacia el aprendizaje, con respeto y afecto los alumnos expresan sentimientos, argumentos y se plantean proyectos propios y utilizo un lenguaje coloquial con tono adecuado.					
5.2	Las actividades contribuyen al desarrollo de las posibilidades comunicativas de los alumnos.					
5.3	Demuestro confianza en el aprendizaje de los alumnos y los apoyo con palabras que les de seguridad.					
6	Motivación					
6.1	Mantengo motivados a los alumnos durante la clase					
7	Etapas de orientación					
7.1	Logro que el alumno comprenda qué, para qué, por qué y bajo qué condiciones va a aprender antes de la ejecución (orientación hacia el objetivo)					
7.2	Propicio que los alumnos establezcan nexos entre lo conocido y lo nuevo por conocer (aseguramiento de las condiciones previas)					
7.3	Controlo si comprenden lo orientado					
8	Etapas ejecución					
8.1	Los alumnos realizan actividades individuales					
8.2	Los alumnos ejecutan actividades en pareja, grupo y equipos.					
8.3	Los alumnos ejecutan actividades variadas, diferenciadas y con niveles crecientes de complejidad.					
8.4	Atiendo diferenciadamente las necesidades individuales y del grupo de los alumnos.					
9	Etapas de control					
9.1	Propicio la realización de actividades de control y valoración por parejas y colectivas.					
9.2	Los alumnos auto controlan y auto valoran sus tareas.					
9.3	Durante la clase utilizo diferentes formas de control.					

ANEXO 3

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA, MANAGUA

UNAN – FAREM – MATAGALPA

MAESTRIA EN PEDAGOGIA CON MENCIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Encuesta dirigida a estudiantes de la carrera de Licenciatura en Enfermería del curso sabatino, FAREM Matagalpa.

Esta encuesta tiene por objetivo obtener información de apoyo a una investigación titulada, Evaluación al desempeño docente y su influencia en la calidad de la educación, carrera Enfermería, Curso sabatino, UNAN FAREM Matagalpa, II semestre 2014. Para lo que solicito y a la vez agradezco su colaboración, la información obtenida será tratada de manera confidencial y sólo será utilizada para efectos del estudio referido.

Marcar con (X) en una celda según corresponda

N°	Indicadores	Excelente	Muy bien	Bien	Regular	Mal
1	Dominio de los objetivos					
1.1	El docente comunica los objetivos con claridad					
1.2	Se corresponden con las experiencias del nivel, asignatura y momentos del desarrollo de su clase.					
1.3	Las actividades de aprendizaje corresponden con los objetivos y con los niveles de desempeño					
1.4	Propicia que los alumnos expresen su conocimiento y comprendan el valor del nuevo conocimiento					
2	Dominio del contenido					
2.1	Realiza tratamiento correcto y contextualizado de los conceptos, establece relación entre los conceptos y los procedimientos que trabaja en clase					
2.2	Existe correspondencia entre objetivos, contenidos y características psicológicas de los alumnos.					
2.3	Atiende sus diferencias individuales					
2.4	Aprovecha las posibilidades que el contenido ofrece					
2.4	Orienta actividades que corresponden					

	con los diferentes niveles de asimilación.					
3	Uso de métodos y procedimientos metodológicos					
3.1	Utiliza métodos y procedimientos metodológicos que orientan y activan al alumno la búsqueda independiente del conocimiento hasta llegar a la esencia del concepto y su aplicación					
3.2	Estimula la búsqueda de información en otras fuentes, propiciando el desarrollo del pensamiento reflexivo y la independencia cognoscitiva.					
3.3	Dirige el proceso sin anticiparse al razonamiento y juicio de los alumnos.					
4	Medios de enseñanza					
4.1	Emplea medios auxiliares de enseñanza (láminas, juegos, maquetas, modelos, entre otros) para favorecer el aprendizaje desarrollador.					
4.2	Utiliza software educativos vinculándolos a los objetivos y contenidos de enseñanza					
4.3	Explota las potencialidades del medio					
5	Clima psicológico					
5.1	Favorece un clima agradable hacia el aprendizaje, con respeto y afecto los alumnos expresan sentimientos, argumentos y se plantean proyectos propios y el maestro utiliza un lenguaje coloquial con tono adecuado.					
5.2	Las actividades contribuyen al desarrollo de las posibilidades comunicativas de los alumnos.					
5.3	Demuestra confianza en el aprendizaje de sus alumnos y los apoya con palabras que les de seguridad.					
6	Motivación					
6.1	Les motivados durante la clase					
7	Etapas de orientación					
7.1	Logra que el alumno comprenda qué, para qué, por qué y bajo qué condiciones va a aprender antes de la ejecución (orientación hacia el objetivo)					
7.2	Propicia que los alumnos establezcan nexos entre lo conocido y lo nuevo por conocer (aseguramiento de las condiciones previas)					
7.3	Controla si comprenden lo orientado					
8	Etapas de ejecución					
8.1	Los alumnos realizan actividades individuales					
8.2	Los alumnos ejecutan actividades en pareja, grupo y equipos.					
8.3	Los alumnos ejecutan actividades					

	variadas, diferenciadas y con niveles crecientes de complejidad.					
8.4	Atiende diferenciadamente las necesidades individuales y del grupo de los alumnos.					
9	Etapas de control					
9.1	El maestro propicia la realización de actividades de control y valoración por parejas y colectivas.					
9.2	Los alumnos auto controlan y auto valoran sus tareas.					
9.3	Durante la clase el maestro utiliza diferentes formas de control.					
10	Preguntas					
10.1	¿En la universidad has realizado evaluación al desempeño de tus docentes?	Si: _____	No: _____	a veces: _____		
10.2	¿Qué tipo de evaluación has realizado?	Evaluación escrita Encuestas: _____ Cuestionarios: _____	Guías de observación	Reuniones para evaluar		
R10.3	¿Qué efectos has obtenido de los resultados de la evaluación realizada?	Mejora de la metodología	Mejora de las estrategias de enseñanza	Ninguno		

ANEXO 4

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA, MANAGUA

UNAN – FAREM – MATAGALPA

MAESTRIA EN PEDAGOGIA CON MENCION EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Guía de observación

Datos generales

Asignatura: _____ Año académico: _____

Contenido de la clase: _____

N°	Indicadores	Excelente	Muy bien	Bien	Regular	Mal
1	Dominio de los objetivos					
1.1	Comunica los objetivos con claridad a sus alumnos					
1.2	Se corresponden con las experiencias del nivel, asignatura y momentos del desarrollo de su clase.					
1.3	Las actividades de aprendizaje corresponden con los objetivos y con los niveles de desempeño					
1.4	Propicia que los alumnos expresen su conocimiento y comprendan el valor del nuevo conocimiento					
2	Dominio del contenido					
2.1	Realiza tratamiento correcto y contextualizado de los conceptos, establece relación entre los conceptos y los procedimientos que trabaja en clase					
2.2	Existe correspondencia entre objetivos, contenidos y características psicológicas de los alumnos.					
2.3	Atiende las diferencias individuales de sus alumnos.					
2.4	Aprovecha las posibilidades que el contenido ofrece para la educación de sus alumnos					
2.4	Orienta actividades que corresponden con los diferentes niveles de asimilación.					
3	Uso de métodos y procedimientos metodológicos					
3.1	Utiliza métodos y procedimientos metodológicos que orientan y activan al alumno la búsqueda independiente del conocimiento hasta llegar a la esencia del concepto y su aplicación					
3.2	Estimula la búsqueda de información en otras fuentes, propiciando el desarrollo del pensamiento reflexivo y la independencia cognoscitiva.					

3.3	Dirige el proceso sin anticiparse al razonamiento y juicio de los alumnos.					
4	Medios de enseñanza					
4.1	Emplea medios auxiliares de enseñanza (láminas, juegos, maquetas, modelos, entre otros) para favorecer el aprendizaje desarrollador.					
4.2	Utiliza software educativos vinculándolos a los objetivos y contenidos de enseñanza					
4.3	Explota las potencialidades del medio					
5	Clima psicológico					
5.1	Favorece un clima agradable hacia el aprendizaje, con respeto y afecto los alumnos expresan sentimientos, argumentos y se plantean proyectos propios y el maestro utiliza un lenguaje coloquial con tono adecuado.					
5.2	Las actividades contribuyen al desarrollo de las posibilidades comunicativas de los alumnos.					
5.3	Demuestra confianza en el aprendizaje de sus alumnos y los apoya con palabras que les de seguridad.					
6	Motivación					
6.1	Mantiene motivados a los alumnos durante la clase					
7	Etapas de orientación					
7.1	Logra que el alumno comprenda qué, para qué, por qué y bajo qué condiciones va a aprender antes de la ejecución (orientación hacia el objetivo)					
7.2	propicia que los alumnos establezcan nexos entre lo conocido y lo nuevo por conocer (aseguramiento de las condiciones previas)					
7.3	Controla si comprenden lo orientado					
8	Etapas ejecución					
8.1	Los alumnos realizan actividades individuales					
8.2	Los alumnos ejecutan actividades en pareja, grupo y equipos.					
8.3	Los alumnos ejecutan actividades variadas, diferenciadas y con niveles crecientes de complejidad.					
8.4	Atiende diferenciadamente las necesidades individuales y del grupo de los alumnos.					
9	Etapas de control					
9.1	El maestro propicia la realización de actividades de control y valoración por parejas y colectivas.					
9.2	Los alumnos auto controlan y auto valoran sus tareas.					
9.3	Durante la clase el maestro utiliza diferentes formas de control.					

