

Propuesta de Nuevo Modelo de Evaluación del profesorado de planta en la FAREM-CARAZO

MSc. Raúl Alberto Medrano Chávez

Docente investigador
UNAN-MANAGUA, FAREM-CARAZO
raulunancarazo@gmail.com

Palabras clave: *Modelo, evaluación, profesorado, gestión desempeño, extensión universitaria.*

RESUMEN

Este documento contiene la propuesta de un modelo de evaluación del profesorado de planta de la FAREM-CARAZO, el cual contribuye a entender los procesos de evaluación como medio de reflexión y perfeccionamiento del trabajo del profesorado en los componentes de docencia, investigación y extensión universitaria.

Para la elaboración del instrumento-diagnóstico, se consideró la necesidad de utilizar dos tipos de cuestionarios conformados principalmente por preguntas abiertas, con el propósito de captar información de calidad de las unidades de gobierno académico y profesorado de planta.

Como resultado en la implementación del instrumento de telaraña, que aborda los aspectos de docencia, investigación, gestión y extensión, fue validado directamente por los directores de departamentos docentes. En las observaciones, tanto los directores, como el profesorado evaluado, mostraron aceptación al instrumento, y sobre todo, se evidenció la gran necesidad de fortalecer los aspectos de investigación y gestión a nivel del profesorado y autoridades de la facultad.

INTRODUCCIÓN

El cambio de modelo educativo desarrollado actualmente en la UNAN-MANAGUA, mediante el proceso de transformación curricular, autoevaluación institucional y los aspectos considerados en el Plan Estratégico de esta institución educativa, requiere también de la transformación del proceso de formación y evaluación del desempeño de la labor docente (planes de trabajo y programas de actividades de extensión e investigación articulados tanto a la formación inicial como a la permanente).

La Facultad Regional Multidisciplinaria de Carazo (FAREM-CARAZO) ha venido implementando mecanismos de seguimiento y evaluación, pero el modelo actual de evaluación del desempeño del profesorado, no permite canalizar la información pertinente a todas las funciones, tareas y

actividades que se desempeñan en docencia, investigación y extensión universitaria.

El documento presenta la iniciativa de un modelo de evaluación de desempeño, que genere un marco de reflexión sobre la calidad del trabajo dentro y fuera de las aulas de clase por parte del profesorado de la FAREM-CARAZO, además, de la necesidad de actualizar y aplicar esta herramienta de cara a la mejora continua, así como de concientizar al profesorado sobre los beneficios con fines de mejoras de los procesos evaluativos, los cuales históricamente en la UNAN-MANAGUA han sido vistos desde otras perspectivas.

EL CONTEXTO DE ACTUACIÓN

La Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN-MANAGUA, con el propósito de atender la demanda académica a nivel nacional, autoriza la reapertura del Centro Universitario Regional de Carazo (CURC) durante el año 1991. En ese momento, se contaba con una planta de cuatro docentes permanentes. Luego se experimentó un incremento y desarrollo acelerado, lo cual implicó un crecimiento en el personal docente de planta y administrativo. Para el año 2000 se contaba ya con siete docentes de planta de tiempo completo y 10 de medio tiempo.

En el año 2005, el personal de planta se incrementó a 10 docentes de tiempo completo y a 25 de medio tiempo. Para el 2010 este recinto ascendió de categoría, pasando de Centro universitario a Facultad Regional Multidisciplinaria. Esto incidió en el mejoramiento continuo en los aspectos de planeación institucional, fortalecimiento de las estructuras y sistemas de relaciones entre los distintos actores de la educación superior en la región. Para el I semestre del año 2013, se contaba con 54 docentes de planta permanente, los cuales se clasifican en 26 docentes de tiempo completo, 13 docentes de tres cuartos de tiempo, 14 docentes de medio tiempo y 4 docentes de un cuarto de tiempo.

Se establece para este estudio, la gestión de la evaluación del desempeño del personal de planta de la FAREM-CARAZO de tiempo completo, tres cuartos de tiempo, medio tiempo y un cuarto tiempo.

Es importante destacar que, por normativa institucional, la Vicerrectoría General es la encargada de diseñar los instrumentos de evaluación. Los responsables en cada Facultad de la ejecución de la evaluación son los directores de cada Departamento Docente.

Diagnóstico Institucional

Para la elaboración del instrumento diagnóstico se consideró la necesidad de utilizar dos tipos de cuestionarios conformados principalmente por preguntas abiertas, esto con el propósito de captar información de calidad de las unidades de gobierno académico y profesorado de planta.

El instrumento que se aplica a las unidades de gobierno académico, se componen de ocho preguntas diseñadas para conocer aspectos normativos, competencias para ejecución de la actividad de evaluación del desempeño, instrumentos utilizados y dominio de los mismos, además del manejo de los resultados.

El instrumento que se aplicó al profesorado de planta contiene ocho preguntas directrices orientadas a conocer las opiniones sobre aspectos normativos, conocimiento de los instrumentos de evaluación, objetividad en la evaluación y beneficios generados por la evaluación tanto a nivel

particular como institucional.

Aplicación del instrumento:

Tabla 1. Fuente: Dirección Administrativa FAREM-Carazo, 2013.

Departamento Docente	Tiempo Completo	$\frac{3}{4}$ de Tiempo	$\frac{1}{2}$ Tiempo	$\frac{1}{4}$ Tiempo	Total
Ciencias Económicas y Administrativas	12	3	5	0	20
Ciencias, Tecnología y Salud	9	8	2	2	21
Ciencias de la Educación y Humanidades	5	2	4	2	13
Total	26	13	11	4	54

Entre los principales hallazgos del diagnóstico se destaca que a nivel de los directores de Departamento no existe uniformidad en todos los aspectos referidos a la evaluación del desempeño del personal docente bajo su tramo de control.

Se mostró un consenso en relación a que la evaluación del desempeño incide directamente en el mejoramiento continuo del personal docente, además, de mejorar la calidad institucional, al igual de la necesidad de contar con un instrumento que permita evaluar todas las funciones del trabajo de los docentes.

Existe necesidad de uniformar los mecanismos e instrumentos de evaluación entre el órgano central y las Facultades, pero también a nivel de los Departamentos Docentes. Otra necesidad comparada a nivel de los directores es mostrar la objetividad de la evaluación a sus subordinados.

A nivel de Directores de los Departamentos Docentes se manifiesta la necesidad de crear un consenso planificado en los instrumentos que se utilizan (plan operativo del docente, planes semestrales, supervisiones indirectas, criterios de evaluación de las supervisiones técnico-científicas, ingreso de calificaciones a las actas en línea, mejora del formato de evaluación orientado por la Vicerrectoría Académica, ya que es considerado como muy general la disposición al trabajo, cumplimiento de permanencia, participación en las actividades de investigación y extensión universitaria.

El 67% de los informantes expresaron la necesidad de mejorar los instrumentos de evaluación. Igual porcentaje manifestó que las evaluaciones que se han venido desarrollando hasta hoy, no han sido lo suficientemente objetivas por los aspectos antes descritos.

Apenas un 13% considera que se usan los resultados de la evaluación para mejorar las condiciones laborales. La mayoría considera que se realiza la evaluación solo como un requisito de tramitación.

La División de Recursos Humanos de la UNAN-MANAGUA no participa en la evaluación del personal Docente, solamente en la evaluación del personal administrativo, esto hace suponer que se podrían mejorar los instrumentos si se trabajara de manera coordinada entre el componente administrativo y el docente.

Objetivos de la investigación

Objetivo general

- Proponer un nuevo modelo de evaluación del profesorado de planta que genere información pertinente de las funciones, tareas y actividades que se desempeñan en docencia, investigación y extensión universitaria en la FAREM-CARAZO, UNAN-MANAGUA, durante el primer semestre del año 2013.

Objetivos específicos

- Diseñar un plan de intervención para la validación del modelo propuesto de evaluación del profesorado de planta de FAREM-CARAZO, UNAN-MANAGUA.
- Analizar los resultados del desarrollo de la intervención del modelo propuesto de evaluación del profesorado de planta de FAREM-CARAZO, UNAN-MANAGUA, mediante la validación del mismo.

PLAN DE INTERVENCIÓN

La evaluación del profesorado es un proceso sistemático y permanente, integrado en la actividad educativa que ayuda a comprender la realidad, invitando al docente a reflexionar valorativamente sobre su labor y a tomar las decisiones oportunas para su perfeccionamiento profesional y consecuentemente con la mejora institucional. Clare y Aschbacher (2001), refiriéndose a lo mismo, concluyen que es un proceso que puede ayudar a los profesores a reflexionar sobre su acción, ya sea interiormente o compartiendo opiniones con sus colegas o compañeros, para que individual o colectivamente busquen diferentes formas de mejorar las prácticas de clase.

Para alcanzar una evaluación del profesorado con éxito, el sistema evaluativo deberá construirse a partir de un equilibrio dinámico entre la mejora de la Universidad y la mejora del profesorado; para ello será necesario tener en cuenta, según Stronge (1997, en Glatthorn, 1984; Conley, 1987; Harris, 1987 y Mcgreet, 1988) las siguientes acciones prioritarias: Establecer objetivos conjuntos, comunicación total, creación de un clima evaluador, garantía técnica de evaluación y uso de varias fuentes de datos:

- a. Establecimiento de objetivos mutuamente beneficiosos: Estos van a constituir las metas por conseguir. Deben ser valorados y percibidos como importantes tanto por los profesores como por la Institución.
- b. Una comunicación sistemática: La transparencia de los procesos y la posibilidad de interacción se fundamenta en políticas y perspectiva en la evaluación de la competencia docente universitaria eficiente de información, por tanto, cada aspecto clave del proceso de evaluación deberá ir acompañado del correspondiente acto informativo que permita fluir la información, llegando rápidamente a todos los miembros del claustro.
- c. Creación de un clima favorecedor de la evaluación: La evaluación solo puede resultar absolutamente eficiente si se lleva a cabo desde un clima adecuado en el que la confianza entre las partes implicadas, la honestidad y la transparencia de actuaciones sean la norma y no la excepción.

- d. Garantía de aplicación técnica del sistema evaluativo: Cada uno de los aspectos que conforman la aplicación técnica de los procesos evaluativos se realiza de acuerdo a las condiciones técnicas de calidad y precisión exigidas por las más elementales normas de la evaluación educativa. Que no sea un elemento antojadizo y anárquico, sino más bien, un proceso permanente para el cambio.
- e. Uso de múltiples fuentes de datos: Los sistemas modernos de evaluación del profesorado se caracterizan por documentar la actividad docente a partir de múltiples fuentes de información. Se ha de contar con diferentes fuentes de información que permitan una visión global de la acción del docente desde diferentes perspectivas.

Una exposición similar a la anterior es planteada por Mateo y otros (1996), quienes después de analizar las diferentes propuestas y estrategias de evaluación docente, sugieren que se deben respetar, al menos, las siguientes recomendaciones técnicas:

- a. Partir siempre de la existencia de un marco legal que regule y norme el hecho evaluativo. Su existencia supone, entre otras cosas, constatar el derecho que asiste a la sociedad a tener un profesorado competente al servicio del sistema educativo y al profesor a tener un marco de garantías que protejan sus derechos.
- b. Profundizar en la dirección de modelos evaluativos participativos, en los que el profesor, tal como ya prevé la ley, sea sujeto activo de su propia evaluación.
- c. Conectar la evaluación del profesorado a los procesos de formación, de mejora y desarrollo profesional y orientado a los procesos de innovación y cambio institucional.
- d. La política evaluadora debe ser clara, conocida y debe tratar de gozar de una amplia aceptación.

Plan de intervención para propuesta de un nuevo modelo de evaluación del profesorado de planta que genere información pertinente de las funciones, tareas y actividades que desempeñan en docencia, investigación y extensión universitaria en la FAREM-CARAZO, UNAN-MANAGUA, durante el primer semestre del año 2013.

(Ver *Plan de intervención para propuesta de un nuevo modelo de evaluación del profesorado de planta*. en páginas siguientes)

PLAN DE INTERVENCIÓN PARA PROPUESTA DE UN NUEVO MODELO DE EVALUACIÓN DEL PROFESORADO DE PLANTA					
OBJETIVOS	ACTUACIONES ESPECÍFICAS	TAREAS A REALIZAR	RESPONSABLES Y RECURSOS IMPLICADOS	PERIODO EJECUTADO	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Análisis de los instrumentos de evaluación que utiliza actualmente el profesorado de la planta de los departamentos académicos.	Planificar encuentros con directores de Departamentos Académicos, Coordinadores de Carrera y docentes de planta.	<ol style="list-style-type: none"> Realización de entrevistas con las autoridades de los Departamentos Académicos y Coordinadores de Carrera Obtención de copias de los instrumentos que se utilizan actualmente en cada Departamento Académico. Encuentro con docentes de los tres Departamentos Académicos para conocer sus opiniones en relación al tema en estudio. 	<p>Responsable Raúl Medrano</p> <p>Recurso humano</p> <ol style="list-style-type: none"> Directores de Departamentos Académicos Docentes de planta <p>Recursos materiales</p> <ol style="list-style-type: none"> Guías de entrevistas Formatos de evaluación Cámara fotográfica 	Enero 2013 2 semanas	<p>Copias de los formatos de evaluación.</p> <p>Resultados de entrevistas realizadas a directores y docentes de planta (guías de entrevistas, fotografías)</p>

Tabla continúa en página siguiente

OBJETIVOS	ACTUACIONES ESPECÍFICAS	TAREAS A REALIZAR	RESPONSABLES Y RECURSOS IMPLICADOS	PERIODO EJECUTADO	INDICADORES DE EVALUACIÓN
<p>Describir los aspectos legales y normativos que rigen los procesos de evaluación del desempeño del profesorado de planta de la FAREM-CARAZO.</p>	<p>Obtener copia del reglamento del trabajo docente y de las propuestas que está realizando la comisión de revisión de dicho reglamento, de cara a la transformación curricular.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Análisis de los aspectos contemplados en el reglamento referido a la evaluación del desempeño del personal de planta. 2. Identificación de otras normativas que a nivel de Facultad, se vinculen a la evaluación del desempeño, orientados por el Consejo Facultativo, Decanatura y Departamentos Académicos. 	<p>Responsable Raúl Medrano</p> <p>Recurso humano</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Decano 2. Directores de Departamento 3. Secretario de Consejo Facultativo <p>Recursos materiales</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reglamento de trabajo docente. 2. Acuerdo de Consejo Facultativo vinculados a la evaluación del desempeño. 	<p>Enero 2013 2 semanas</p>	<p>Síntesis del análisis de la normativa y demás documentos oficiales que rigen los procesos de evaluación de desempeño.</p>

Tabla continúa en página siguiente

OBJETIVOS	ACTUACIONES ESPECÍFICAS	TAREAS A REALIZAR	RESPONSABLES Y RECURSOS IMPLICADOS	PERIODO EJECUTADO	INDICADORES DE EVALUACIÓN
<p>Identificar los criterios más relevantes para la evaluación del desempeño del personal docente de planta según el perfil del docente.</p>	<p>Entrevistar al Decano, quien es miembro de la comisión de revisión del Reglamento del Trabajo Docente.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Análisis de los criterios utilizados en otras universidades nacionales y extranjeras. 2. Entrevistas a Decano y miembros de Consejo Facultativo. 3. Entrevistas a Directores de Departamentos. 4. Encuentros con representantes de los docentes (Asociación de Trabajadores Docentes, ATD) 	<p>Responsable Raúl Medrano</p> <p>Recurso humano</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Decano 2. Directores de Departamento 3. Miembros de Consejo Facultativo 4. Dirigentes ATD <p>Recursos materiales</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Recursos electrónicos 2. Copias de formatos de evaluación 3. Copia de propuestas de la reformas del Reglamento Docente 	<p>Enero 2013 2 semanas</p>	<p>Resumen de criterios de mayor relevancia en la evaluación del desempeño.</p>

Tabla continúa en página siguiente

OBJETIVOS	ACTUACIONES ESPECÍFICAS	TAREAS A REALIZAR	RESPONSABLES Y RECURSOS IMPLICADOS	PERIODO EJECUTADO	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Diseño de nuevo modelo, que genere una base de datos oportuna sobre el desempeño de los docentes de planta, incorporando los instrumentos de evaluación establecidos por la UNAN-MANAGUA y Decanatura de la Facultad.	Indagar sobre los diferentes modelos de portafolio	<ol style="list-style-type: none"> 1. Indagación sobre los diferentes modelos. 2. Establecimiento de los aspectos que contendrá el modelo. 3. Obtención de aportes por parte de las autoridades y docentes de planta de la Facultad. 4. Compilación de los formatos utilizados. 	<p>Responsable Raúl Medrano</p> <p>Recurso humano</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Decano 2. Directores de Departamento 3. Docentes 4. Dirigentes ATD <p>Recursos materiales</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Recursos electrónicos 2. Copias de criterios de evaluación 	Febrero / marzo 2013	Instrumento de portafolio finalizado y autorizado por el tutor en Nicaragua.

Tabla continúa en página siguiente

OBJETIVOS	ACTUACIONES ESPECÍFICAS	TAREAS A REALIZAR	RESPONSABLES Y RECURSOS IMPLICADOS	PERIODO EJECUTADO	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Validar los instrumentos propuestos para la evaluación del desempeño del profesorado de planta.	Pilotaje en la aplicación del instrumento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación del modelo a las autoridades de la FAREM-CARAZO. 2. Validación de los instrumentos de evaluación. 3. Identificación de aspectos a corregir o no. 4. Resultados 	<p>Responsable Raúl Medrano</p> <p>Recurso humano</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Decano 2. Directores de Departamento 3. Docentes 4. Tutor 	Marzo / abril 2013	Presentación de los resultados de la validación del modelo de evaluación del desempeño del profesorado de planta de la FAREM-CARAZO.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LA INTERVENCIÓN

Para la aplicación del instrumento se consideró a docentes que tuvieran la disponibilidad de tiempo y sobre todo, la intensión de contribuir con la validación del instrumento, por lo tanto, la muestra que se diseñó es de tipo selectiva, logrando involucrar a tres docentes por Departamento Académico, lo que representa un total de seis profesores, además, se realizaron entrevistas al Decano, tres Directores de Departamentos Docentes y Coordinador de la Unidad Metodológica de la Facultad para obtener sus aportes sobre la utilidad del instrumento propuesto.

Características de los profesores involucrados en la implementación de los instrumentos de evaluación

No. PROFESOR	P1	P2	P3	P4	P5	P6
Departamento	CC EE y A		CC T y S		CC y H	
Tipo de contrato	½ Tiempo ECL	Completo TM	Completo TM	¾ de Tiempo ADL	Completo ADM	¾ de Tiempo ECL
Antigüedad	3 años	10 años	14 años	6 años	9 años	7 años
Edad	23 años	42 años	41 años	32 años	42 años	37 años
Sexo	F	M	M	M	F	F
Otro Cargo	Coordinadora del movimiento de emprendedores	Coordinador de extensión de su Departamento	Coordinador de Carrera		Coordinadora de Carrera	Supervisión indirecta
Asignatura	Administración II	Formulación de proyectos	Facultativa I	Programación I	Gerencia de RR HH	Derecho laboral

El modelo propuesto en su estructura contiene aspectos generales del docente y criterios de evaluación sobre el desempeño en docencia, investigación, gestión y extensión universitaria. Este instrumento se diseñó considerando las exigencias del nuevo Modelo Educativo de la UNAN-MANAGUA y el Plan Estratégico de la institución 2011 - 2014. A continuación, se presenta el modelo propuesto:



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, MANAGUA
UNAN-MANAGUA
FACULTAD REGIONAL MULTIDISCIPLINARIA DE CARAZO
FAREM-CARAZO

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN TELARAÑA

I. DATOS GENERALES

Departamento: _____

Docente: _____

Tipo de contrato: _____

Categoría docente: _____

Fecha: _____ Hora: _____

Comité evaluador: _____

II. DOCENCIA

a. Planificación docente

1.	No utiliza planificación alguna en su labor docente.	
2.	Ocasionalmente realiza planificaciones ya ejecutadas anteriormente.	
3.	Regularmente evalúa algunos elementos esenciales de la planificación.	
4.	Siempre planifica colaborativamente y evalúa su planificación.	

b. Relaciones interpersonales

1.	No contribuye a establecer buenas relaciones personales.	
2.	Eventualmente establece buenas relaciones personales.	
3.	Frecuentemente establece buenas relaciones personales.	
4.	Siempre contribuye y promueve las buenas relaciones personales.	

c. Formación permanente profesorado

1.	No muestra ningún interés por su actualización continua.	
2.	Acude ocasionalmente a actividades de formación continua.	
3.	Acude frecuentemente a actividades de formación continua.	
4.	Se mantiene en constante preparación y actualización para la mejora continua científico-pedagógico.	

d. Asistencia y puntualidad docente

1.	Falta a sus labores constantemente.	
2.	Es impuntual frecuentemente.	
3.	Es impuntual y no asiste a sus labores ocasionalmente.	
4.	Es puntual y asiste diariamente a sus labores.	

III. INVESTIGACIÓN

a. Publicaciones científicas

1.	No desarrolla publicaciones científicas de ningún tipo.	
2.	Al menos publica un artículo científico al año.	
3.	Publica anualmente dos artículos científicos.	
4.	Publica 3 o más artículos científicos al año.	

b. Formación como investigador

1.	No se interesa en la formación como investigador.	
2.	No participa en talleres, congresos o reuniones.	
3.	Se mantiene en constante formación como investigador.	
4.	Actúa en la formación de otros investigadores.	

c. Investigación básica / aplicada

1.	Muestra un rechazo a la actividad investigadora.	
2.	No realiza ningún tipo de investigación básica o aplicada.	
3.	Ocasionalmente realiza investigaciones que generen conocimiento o resuelven problemas del entorno.	
4.	Es el responsable de equipos de investigación.	

d. Asistencia a congresos y otros eventos

1.	Nunca asiste a congresos o eventos científicos.	
2.	Asiste al menos una vez al año a congresos o eventos científicos.	
3.	Asiste dos o tres veces al año a congresos o eventos científicos.	
4.	Asiste a más de tres congresos o eventos científicos al año.	

IV. GESTIÓN

a. Gestión de Proyectos

1.	Realiza una gestión deficiente de los procesos.	
2.	Realiza una gestión de los procesos de forma discontinua.	
3.	Realiza una gestión de los procesos de forma sistemática.	
4.	Realiza una gestión de los procesos de forma efectiva.	

b. Ejecución y Control

1.	No desarrolla ninguna acción de ejecución y control.	
2.	Desarrolla acciones de ejecución y control esporádicamente.	
3.	Diseña acciones de ejecución y control.	
4.	Desarrolla procesos de ejecución y control orientados a la mejora.	

c. Liderazgo

1.	No ejerce ningún liderazgo.	
2.	Ejerce un liderazgo transaccional.	
3.	Ejerce un liderazgo participativo.	
4.	Ejerce un liderazgo transformacional orientado a la mejora.	

d. Gestión de Recursos

1.	Rechaza participar en cualquier tipo de gestión de recursos.	
2.	No participa en la gestión de los recursos.	
3.	Participa, si lo invitan, en la gestión de los recursos.	
4.	Participa colaborativamente en la gestión de los recursos.	

V. EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

a. Convenios Económicos

1.	No participa de ningún tipo de convenio económico.	
2.	Participa al menos 2 veces al año en algún convenio económico.	
3.	Siempre participa en todos los convenios económicos.	
4.	Promueve de manera colaborativa el establecimiento de convenios económicos.	

b. Relaciones Externas

1.	No participa en ningún tipo de relaciones externas.	
2.	Participa al menos 1 vez al año en algún tipo de relación externa.	
3.	Participa de manera sistemática en las actividades externas.	
4.	Gestiona y participa en el establecimiento de las relaciones externas.	

c. Divulgación

1.	No realiza ninguna actividad para divulgar los logros alcanzados en un semestre.	
2.	Realiza una actividad, por lo menos, para divulgar los logros al semestre.	
3.	Realiza más de una actividad para divulgar los logros alcanzados en un semestre.	
4.	Constantemente participa y promueve actividades para divulgar los logros.	

d. Participación docente

1.	No se involucra en actividades de extensión.	
2.	Participa al menos en 4 ocasiones al año de las actividades de extensión.	
3.	Propone actividades de extensión en su departamento.	
4.	Siempre vincula los planes de estudio a las actividades de extensión.	

Observación del Evaluador

Observaciones del Docente Evaluado

Firma del Evaluador

Firma del Docente Evaluado

De manera detallada los resultados obtenidos en la validación fueron:

I. Docencia

- a. En cuanto a la planificación de la docencia, se observó que el profesorado planifica semestral y diariamente sus clases y que el concepto de Colectivos de Asignatura ha tomado mayor vigencia, esto por orientación de los directores, de tal manera que más de dos docentes que imparten una misma asignatura deben planificar colaborativamente el desarrollo de la clase.
- b. Sobre las relaciones interpersonales, se encontró que los docentes frecuentemente se relacionan con sus colegas, jefes inmediatos y docentes de otras áreas.
- c. Como parte de la mejora continua y de los programas de capacitación, se evidenció que los docentes se involucran en todas las capacitaciones promovidas por la facultad, incluso, participan en aquellas que son convocadas y autorizadas por los directores y decanatura de la facultad, lo cual contribuye a la mejora continua del profesorado.
- d. La evaluación mostró que el 95% de los docentes cumplen en puntualidad y asistencia a clases. Se debe mencionar que en la facultad se realizan supervisiones indirectas que consisten en verificar y registrar la asistencia y puntualidad, esto incide en que los docentes cumplan con este aspecto.

II. Investigación

- a. Destaca que el profesorado de planta hace muy poca investigación. Esto se evidencia en los ítems relativos a este criterio. Los docentes involucrados no han desarrollado publicaciones científicas, esto demuestra una gran debilidad de cara a la autoevaluación institucional.
- b. En relación a la formación como investigador, el profesorado no realiza investigaciones propias, solo como tutor de investigaciones realizadas por los estudiantes o cuando el

profesorado realiza investigaciones como parte de estudios de especialidad, máster o doctorado.

- c. Los docentes realizan muy pocos trabajos investigativos propios.
- d. En cuanto a la asistencia a congresos científicos, los seis docentes encuestados al menos han participado una vez en el congreso de UNAN-MANAGUA y el congreso de la facultad.

III. Gestión

- a. De los seis docentes, solo uno participa en la gestión de proyectos. De hecho, este resultado es representativo de todo el profesorado de la Facultad.
- b. En la ejecución y control, igual solo un docente se involucra. Este docente es especialista en proyectos y asesora ocasionalmente a la facultad en la ejecución y seguimiento de los mismos.
- c. Según los resultados, los docentes practican un liderazgo participativo, lo cual es muy positivo.
- d. En cuanto a la gestión de los recursos, el 100 % de ellos participa si las autoridades les involucran, es decir que de manera espontánea no gestionan recursos.

IV. Extensión universitaria

- a. Los docentes no participan en el establecimiento de convenios económicos.
- b. En cuanto a las relaciones externas, participan al menos una vez en algún tipo de relación externa.
- c. En divulgación, solo uno de los docentes evaluados muestra que participa anualmente en más de una actividad de divulgación de las actividades que se realizan en sus asignaturas o departamentos.
- d. Participación docente en las actividades de extensión. En este tipo de actividad se participa al menos cuatro veces al año en actividades promovidas por la unidad de extensión de la Facultad, sean productivas, sociales, culturales o deportivas.
- e. En las observaciones tanto los directores de departamentos docentes, como el profesorado evaluado, mostraron aceptación al instrumento y sobre todo, se evidenció la gran necesidad de fortalecer los aspectos de investigación y gestión a nivel del profesorado y autoridades de la Facultad. A partir de esta necesidad percibida, en la actualidad se están fortaleciendo las coordinaciones de investigación y extensión universitaria en la Facultad.

CONCLUSIONES

La descripción del contexto de actuación de la gestión de evaluación del profesorado de planta de FAREM-CARAZO, UNAN-MANAGUA, destaca que existe un reglamento del trabajo de los profesores.

En su capítulo IX se refiere a la evaluación del desempeño del profesorado la que se debe realizar al menos una vez cada año.

El Arto. 8 refiere que los aspectos a considerar en la evaluación deben ser:

- a. Responsabilidad y eficiencia en el cumplimiento del plan de trabajo semestral y anual
- b. Producción científica
- c. Publicaciones científicas
- d. Disciplina laboral
- e. Integración en los programas de extensión universitaria
- f. Comportamiento social y moral

El reglamento menciona que será la Vicerrectoría la encargada del diseño del formato de evaluación del profesorado, pero en la actualidad existen diversos instrumentos. Se evidenció que el profesorado no conoce detalladamente el contenido de los distintos instrumentos de evaluación.

En la FAREM-CARAZO, UNAN-MANAGUA, durante el primer semestre del año 2013, se diseñó y validó un plan de intervención para un nuevo modelo de evaluación del profesorado de planta que genere información pertinente de las funciones, tareas y actividades que desempeñan en docencia, investigación y extensión universitaria. Para el logro de esto fue importante el apoyo de Decanatura, Directores de Departamento Docente, Coordinadores de Carreras, Coordinación de la Unidad Metodológica y seis docentes que de manera voluntaria y sin condición alguna, participaron en la validación de los instrumentos propuestos.

El instrumento de telaraña, que aborda los aspectos de docencia, investigación, gestión y extensión, fue validado directamente por los directores de los Departamentos Docentes. En las observaciones, tanto los directores, como el profesorado evaluado, mostraron aceptación al instrumento, igualmente, se evidenciaron la gran necesidad de fortalecer los aspectos de investigación y gestión a nivel del profesorado y autoridades de la facultad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BÉCQUER, B. (2001). *Cuadro de Mando de Recursos Humanos*. Barcelona: Edipe. Recuperado el 16 de septiembre de 2011, de <http://www.monografias.com>
- BELTRÁN, M. R. (2004). *¿Es posible evaluar la docencia en la universidad?* Mexico: Anuies.
- BUTTERISS, M. (2001). *Reinventado Recursos Humanos*. Barcelona: Edipe.
- BERNHEIM, C. T. (2006). *Tendencias de la educación superior en el mundo y en América Latina y el Caribe*. Recuperado el 27 de septiembre de 2011, de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414
- CANE, S. (2000). *Cómo triunfar a través de las personas*. Colombia: McGraw-Hill.
- DÍAZ, M. R. (2004). *La evaluación de la docencia en la universidad*. Mexico: Editorial UNAM.
- BUSTAMANTE, E. D. (2009). *La evaluación de los docentes en America latina*. FERNÁNDEZ, A. (2000). *La Función de los Recursos Humanos en tiempos de cambio*. Barcelona: Gestión 2000.

- GARCÍA, M. V. (2009). *Cambios en la cultura del alumno*. Recuperado el 20 de julio de 2011, de <http://www.epsc.upc.edu/projectes/usuarios/miguel.valero/.../docencia/.../portfolio>
- MARCH, A. F. (2010). *El portafolio docente como estrategia formativa innovadora del profesorado novel universitario. Un estudio de casos*. Recuperado el 05 de septiembre de 2011, de http://www.revistaeducacion.mec.es/doi/358_077.pdf
- MONTENEGRO, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- RODRÍGUEZ, L. R. (2005). *Profesionalización de la docencia universitaria: Transformación y Crisis*. México: Plaza y Valdés.
- SÁNCHEZ, M. P. (2010). *Técnicas docentes y sistemas de evaluación en la educación superior*. España: Narcea S.A.
- SANDINO, E. (2005). *La educación terciaria*. Recuperado el 15 de agosto de 2011, de <http://www.ufg.edu.sv/ufg/theorethikos/art4.doc>
- UNAN-Managua (2008). *Plan estratégico institucional 2011-2015*. Recuperado el 03 de octubre de 2011, de http://www.unan.edu.ni/images/stories/documentos/Plan_estrategico.pdf