

**INSTITUTO SUPERIOR MINERO METALÚRGICO DE MOA
“ANTONIO NUÑEZ JIMÉNEZ”
FILIAL UNIVERSITARIA MUNICIPAL SAGUA DE TÁNAMO**

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR.

**ALTERNATIVA METODOLÓGICA PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DEL
PROFESOR TUTOR.**

Autor: Lic. Nelsy Díaz Molina.

AÑO: 2013

**INSTITUTO SUPERIOR MINERO METALÚRGICO DE MOA
“ANTONIO NUÑEZ JIMÉNEZ”
FILIAL UNIVERSITARIA MUNICIPAL SAGUA DE TÁNAMO**

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR.

**ALTERNATIVA METODOLÓGICA PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DEL
PROFESOR TUTOR.**

Autor: Lic. Nelsy Díaz Molina.

Tutor: MSC. Xiomara Caridad Regalado Pérez

AÑO: 2013

INDICE.	Página.
INTRODUCCIÓN.	1
CAPÍTULO I: EXIGENCIAS BÁSICAS QUE RIGEN EL TRABAJO DEL PROFESOR TUTOR EN LAS UNIVERSIDADES DE CIENCIAS PEDAGÓGICAS.	
1.1 La Integración de los componentes académicos, laboral e investigativo en la dinámica de la formación de profesionales en la Universidad de Ciencias Pedagógicas (UCP).	9
1.2 El profesor tutor en el contexto de la microuniversidad.	13
1.3 El desempeño del docente. Su evaluación.	24
1.4 Caracterización de la evaluación del desempeño del tutor en la preparación general integral de los profesionales en formación.	36
CAPÍTULO II: ALTERNATIVA METODOLÓGICA PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DEL PROFESOR TUTOR EN LA PREPARACIÓN GENERAL INTEGRAL DE LOS PROFESIONALES EN FORMACIÓN.	
2.1 Aspectos teóricos que fundamentan la Alternativa Metodológica.	44
2.2. Presupuestos teóricos de los métodos y técnicas para evaluar el desempeño profesional del profesor tutor en la preparación general integral de los profesionales en formación.	50
2.3 Alternativa Metodológica para evaluar el desempeño profesional del profesor tutor en la preparación general integral de sus profesionales en formación.	59
2.4 Valoración de la Alternativa Metodológica por consulta a especialistas.	67
CONCLUSIONES.	72
BIBLIOGRAFÍAS.	
ANEXOS.	

RESUMEN

Insuficiencias en la evaluación del desempeño del profesor tutor en la microuniversidad conspiran contra las posibilidades de los mismos para establecer una adecuada preparación general integral de los futuros profesionales en los diferentes contextos y situaciones en que se mueve su gestión educativa.

Además la limitada presencia del tutor en actividades de extensión universitaria, su papel protagónico, las relaciones con el estudiante en los espacios académicos y sociales, afectan el cumplimiento de las funciones de los citados tutores.

Con el objetivo de transformar esta situación la presente investigación está dirigida a diseñar una Alternativa Metodológica para evaluar el desempeño del profesor tutor en la microuniversidad "Carlos Duboys Castillo" en la preparación general integral de los profesionales en formación.

La propuesta concibe en cuatro momentos: diagnóstico y sensibilización, planificación, implementación y evaluación; las consideraciones metodológicas, indicadores, formas de evaluación, métodos y técnicas de evaluación. En la memoria escrita aparecen referidos cada uno de ellos con los ejemplos en los que se explicita: título, objetivo e instrumentos para su aplicación.

La investigación se realiza utilizando los recursos del método consulta a especialistas, por lo que los criterios ofrecidos por los consultados, permite constatar que la alternativa metodológica provoca cambios en la evaluación del desempeño del profesor tutor en la Microuniversidad y consecuentemente en la formación de sus discípulos.

INTRODUCCIÓN

Las Universidades de Ciencias Pedagógicas, en su condición institucional cuyo encargo social es la formación y superación de los docentes, enfrentan a partir del curso 2002 – 2003, nuevos retos entre los que se encuentran: la formación de Profesores Generales Integrales para la Secundaria Básica, la preparación de profesores por áreas del conocimiento para el Preuniversitario y la formación de los estudiantes desde los diferentes municipios donde residen y llevan a cabo la práctica laboral, que se denomina municipalización de las Universidades Pedagógicas, para lo que es necesario garantizar condiciones tales como: el establecimiento de Filiales Universitarias Municipales que dirigen la formación del estudiante de segundo a quinto años, la organización de cada escuela donde el estudiante realiza su práctica como microuniversidad donde transcurre su formación laboral, investigativa y académica en los períodos interencuentros, bajo la orientación y control de un profesor tutor, que juega un papel esencial en este proceso.

La tutoría educativa es tan antigua como la propia historia. Han existido y existen diferentes formas de llevarla a la práctica. Múltiples y variadas son las experiencias que poseen las universidades en esta forma de docencia y formación del profesional.

En Cuba, hasta el año 2000, la mayor actividad de tutoría estuvo en la vinculada a la actividad investigativa, es por ello que para llegar a considerar que la escuela cumple realmente su función como microuniversidad es necesario que esta se convierta en un modelo para su funcionamiento interno, que sea una fuente permanente de motivación para los futuros educadores por lo que la creación de las Filiales Universitarias Municipales trajo como resultado su revitalización desde su función educativa y formativa. Su generalización en estos últimos años demuestra la significación que adquiere el intercambio sistemático estudiante- profesor y la integración de todo el sistema de influencias educativas en el proceso formativo de los estudiantes.

En tal sentido se transforma el concepto de tutor, que asume en estos momentos una nueva responsabilidad formativa entre los años segundo y quinto de la carrera profesoral y se le atribuyen nuevas funciones en su desempeño, es un profesor adjunto a la Universidad de Ciencias Pedagógicas de Holguín “José de la Luz y Caballero” con conocimientos pedagógicos y socio-psicológicos que puedan intercambiar sus experiencias y de esa forma transmitir las a los profesionales en formación, contar con los recursos para saber explicar y convencer, ser un ejemplo de auto-superación y de superación permanente, velar por la formación político-ideológica del estudiante, mostrar sus habilidades profesionales para caracterizar al escolar, grupo, familia y comunidad, comunicarse adecuadamente y dirigir el proceso educativo.

El tutor en la Nueva Universidad es una figura de relevante importancia para el fortalecimiento de la labor educativa personalizada, no solo en las Filiales Universitarias Municipales, sino también en las Sedes Centrales. El tutor es parte de un grupo de trabajo educativo en la sede central, y un componente clave de la formación integral del estudiante en las Filiales Universitarias Municipales. Es una figura relativamente nueva que aun requiere de un proceso de consolidación en las universidades.

La docencia y la tutoría universitaria son funciones interdependientes que confluyen en el aprendizaje del estudiante. Una docencia de calidad implica necesariamente una redefinición del trabajo del profesor, de su formación y desarrollo profesional; un cambio sustantivo en su tradicional rol de transmisor de conocimientos por el de un profesional que genera y orquesta ambientes de aprendizaje complejos, implicando a los estudiantes en la búsqueda y elaboración del conocimiento, mediante estrategias y actividades apropiadas. Paralelamente, la función tutorial, en sus diversas modalidades, se plantea como una ayuda ofrecida al estudiante, tanto en el plano académico como en el personal y profesional.

La tutoría en este contexto universitario se concibe como un proceso de transformación y desarrollo educativo centrado en el aprendizaje, que se concreta mediante la atención personalizada y sistemática a un estudiante o a

un grupo muy reducido, para que sean capaces de dominar los recursos de su formación, se apropien de un sistema de saberes y valores que determinan la posición vital activa y creativa en su desempeño profesional, personal y social. Todo esto se expresa en la comunicación, relaciones y ayudas pedagógicas que se establece con el estudiante en los espacios sociales de formación.

Como se recoge en el folleto “La escuela como microuniversidad” (2003), se plantea que el tutor es un elemento clave dentro del equipo docente, que está en contacto directo y sistemático con el estudiante y lo atiende durante toda su carrera, en este sentido se enfatiza en una de las funciones del profesor universitario que se realiza en actividades presenciales y no presenciales y tiene como propósito asesorar y guiar de forma personalizada al estudiante durante sus estudios, para contribuir a su formación general integral.

La labor del tutor en la Universidad se desarrolla como un proceso integrador de las influencias educativas que emana de la carrera. La articulación a partir de la carrera del trabajo del tutor con el estudiante, no sólo transcurre en la relación tutor tutelado, sino que integra el sistema de relaciones esenciales que se establece con la asesoría académica e investigativa por parte de los profesores y de otros especialistas, los servicios especializados de orientación educativa al estudiante en la residencia estudiantil, el proceso de extensión universitaria, las relaciones que se establecen en la actividad laboral, las tareas de impacto social que se le asignan a los estudiantes, así como el entorno sociofamiliar y las múltiples manifestaciones de la cultura en cada territorio.

De esta forma, queda integrado en un sistema único la atención del tutor al estudiante en cualquiera de los espacios académicos y sociales en que se desenvuelve su vida universitaria, por esa razón es necesaria la capacitación de los profesores para que estén en condiciones de realizar acciones que contribuyan a la educación en valores y a la formación de una cultura general integral de los estudiantes. Esta labor, con el ánimo de influir en educadores y estudiantes debe caracterizarse por el estudio individual, el diagnóstico y una metodología que combine exposiciones orientadoras con preguntas que muevan el pensamiento, el diálogo, el debate, el intercambio de opiniones, la

precisión de conclusiones a la luz del enfoque sistémico en torno al problema del método. Sólo en la necesaria interrelación de diferentes métodos en el proceso de socialización-individuación-subjetivación se puede trabajar por el desarrollo de una personalidad independiente, creadora, sensible y portadora de valores humanistas.

En la fase exploratoria en la presente investigación, con el empleo de métodos teóricos y empíricos, la aplicación de instrumentos como la encuesta, entrevistas y la observación en la microuniversidad “Carlos Duboys Castillo” en el municipio de Sagua de Tánamo se detectan, las siguientes dificultades:

- Insuficiencias en la integración que se establece con la asesoría académica e investigativa por parte de los profesores tutores.
- Limitada presencia del tutor en actividades de extensión universitaria.
- Insuficiencias en las relaciones del tutor y el estudiante en cuanto a los espacios académicos y sociales en que se desenvuelve su vida universitaria.
- Insuficiente trabajo de manera general del papel protagónico del profesor tutor.

Tomando en consideración lo anteriormente expresado se declara como **problema científico**: ¿Cómo mejorar el desempeño del profesor tutor en la preparación general integral de los profesionales en formación de la microuniversidad “Carlos Duboys Castillo”?

En correspondencia con el problema de investigación, se declara como:

Objeto de Estudio: El proceso de tutoría en la microuniversidad.

Campo de Acción: La evaluación del desempeño del profesor tutor en la microuniversidad “Carlos Duboys Castillo”.

Para acometer la solución del problema científico se propone como **objetivo**:

Diseñar una Alternativa Metodológica para mejorar el desempeño del profesor tutor en la microuniversidad "Carlos Duboys Castillo" en la preparación general integral de los profesionales en formación a partir de la evaluación.

Con el fin de dar cumplimiento al objetivo se plantean las siguientes **preguntas científicas**:

- ¿Cuáles son los fundamentos teóricos y metodológicos que sustentan el desempeño del profesor tutor en la preparación general integral de los profesionales en formación de las carreras pedagógicas, en Cuba?
- ¿Cuáles son las tendencias históricas que se manifiestan en la evaluación del desempeño del profesor tutor en la preparación general integral de los profesionales en formación de las carreras pedagógicas, en Cuba?
- ¿Qué caracteriza el desempeño del profesor tutor en la preparación general integral de los estudiantes en la microuniversidad "Carlos Duboys Castillo"?
- ¿Qué Alternativa Metodológica para mejorar el desempeño del profesor tutor en la microuniversidad "Carlos Duboys Castillo" en la preparación general integral de los profesionales en formación?
- ¿Qué efectividad alcanza la Alternativa Metodológica para evaluar el desempeño del profesor tutor en la microuniversidad, de Sagua de Tánamo en la preparación general integral de los profesionales en formación de las carreras pedagógicas?

En el proceso de investigación se desarrollan las **tareas científicas siguientes**:

- Determinación de los fundamentos teóricos y metodológicos que sustenta el desempeño del profesor tutor en la preparación general integral de los profesionales en formación de las carreras pedagógicas, en Cuba.

- Determinación de las tendencias históricas que se manifiestan en la evaluación del desempeño del profesor tutor en la preparación general integral de los profesionales en formación de las carreras pedagógicas, en Cuba.
- Caracterización del desempeño del profesor tutor en la preparación general integral de los estudiantes en la microuniversidad "Carlos Duboys Castillo".
- Elaboración de una Alternativa Metodológica para mejorar el desempeño del profesor tutor en la microuniversidad "Carlos Duboys Castillo" en la preparación general integral de los profesionales en formación.
- Constatación de la efectividad lograda con la aplicación de la Alternativa Metodológica para evaluar el desempeño del profesor tutor en la microuniversidad, de Sagua de Tánamo en la preparación general integral de los profesionales en formación de las carreras pedagógicas.

Entre los métodos de investigación seleccionados se encuentran:

Teóricos:

- **Análisis - síntesis:** en el procesamiento del contenido teórico que fundamenta la investigación y de los resultados obtenidos de la aplicación de los métodos de validación.
- **Inducción - deducción:** para inferir y valorar los resultados de los instrumentos aplicados, en el diagnóstico y los resultados de la validación del programa.
- **Histórico – lógico:** para estudiar la evolución que tiene la evaluación del desempeño del profesor tutor, en la preparación general integral de los profesionales en formación de las carreras pedagógicas en Cuba y determinar las tendencias de su desarrollo.

Empíricos:

- **Observación:** para obtener información sistemática, válida y confiable del comportamiento del profesor tutor en la en la preparación general integral de los profesionales en formación.
- **Discusiones grupales:** para constatar el desempeño del profesor tutor en la preparación general integral de los profesionales en formación (Reuniones Metodológicas).
- **Revisión de documentos normativos:** para detectar el desarrollo del proceso de evaluación del profesor tutor.
- **Encuesta a los directivos:** para obtener información sobre el proceso de evaluación profesoral en función del desempeño del profesor tutor y a estudiantes.
- **Encuesta a los docentes tutores:** se utiliza para constatar la situación inicial acerca del proceso de evaluación profesoral en función del desempeño de los mismos en la formación general integral de los profesionales en formación.
- **Consulta a especialistas:** constituye una fuente imprescindible para evaluar las potencialidades de la Alternativa Metodológica.

La **población** está compuesta por 12 profesores tutores de la microuniversidad “Carlos Duboys Castillo” del municipio Sagua de Tánamo.

La **selección muestral** se realiza utilizando el muestreo no probabilístico de forma intencional. Se seleccionan 7 profesores tutores de la microuniversidad “Carlos Duboys Castillo”, cuatro de ellos poseen más de 15 años en la docencia para un 57,14%, 2 profesores tutores se encuentran en el rango de 2 a 3 años como docentes para un 28, 5%, mientras que uno recién graduado que representa el 14,28%.

Novedad Científica: se centra en la Alternativa Metodológica para evaluar el desempeño del profesor tutor, donde se les facilitan herramientas a los directivos para evaluar su desempeño.

El **aporte** consiste en la Alternativa Metodológica para evaluar el desempeño del profesor tutor con el empleo de métodos y técnicas que posibilitan operar con ella en la práctica escolar de forma integradora y sistemática.

DESARROLLO

CAPÍTULO I: EXIGENCIAS BÁSICAS QUE RIGEN EL TRABAJO DEL PROFESOR TUTOR EN LAS UNIVERSIDADES DE CIENCIAS PEDAGÓGICAS.

En la primera parte del capítulo se analizan algunas consideraciones teóricas generales acerca de los componentes del proceso de Universalización, la tutoría y las funciones del profesor tutor en el contexto de la microuniversidad, así como los aspectos esenciales en la evaluación y el desempeño profesional del mismo. Se ofrece un examen del problema científico a investigar donde se toma en consideración la caracterización del objeto que se defiende y se fundamenta.

1.1 La Integración de los componentes académicos, laboral e investigativo en la dinámica de la preparación de profesionales en la Universidad de Ciencias Pedagógicas (UCP).

En la formación de los profesionales en la UCP como parte de la concepción del plan de estudio, están presentes sistemáticamente los componentes definidos para la Educación Superior (académico, laboral e investigativo), cuya integración es lo que garantiza la formación multilateral del egresado y donde el profesor tutor tiene una gran incidencia en la microuniversidad es donde aterrizan estos componentes para lograr formar un profesional.

El modelo del profesional y el proceso pedagógico deben garantizar entre otros requisitos el carácter integrador, por cuanto este garantiza la unidad no sólo de todos los componentes de la educación de la personalidad, sino también asegura la unidad de los componentes del diseño curricular (Addine Fernández, 1996).

El componente académico debe garantizar que los estudiantes adquieran los conocimientos y habilidades necesarias para su futura actuación profesional. Esto no se logra solamente impartiendo diferentes tipos de

clases aunque su concreción se produce fundamentalmente a través de esta, sino logrando un enfoque profesional pedagógico de la docencia, de modo que se fomenten modos de actuación profesional por parte del docente.

La efectividad de este componente se materializa además cuando al desarrollar la práctica laboral investigativa dotamos a los estudiantes de la fundamentación necesaria para no convertirla en una reproducción mecánica de acciones, sino en una apropiación consciente del sustrato teórico y metodológico que permite el desarrollo de las habilidades profesionales y la formación de hábitos para la organización y ejecución de la actividad docente.

El componente laboral debe garantizar la formación del estudiante en la escuela y para la escuela. Se ha concebido como la columna vertebral del plan de estudios, alrededor del cual giran y se integran el componente académico y el investigativo. Este se considera como elemento integrador por excelencia, no identificable con una disciplina en particular, sino con todas las del plan de estudio y abarca más del 50 por ciento del fondo de tiempo total, con un carácter ascendente en cuanto a la frecuencia y complejidad de las tareas a desarrollar por los estudiantes. Tiene como fin que el estudiante se apropie de las habilidades generales y específicas de la actividad profesional, y se manifiesta fundamentalmente a través de la práctica laboral como forma organizativa principal.

En la práctica laboral investigativa los estudiantes deben enfrentarse a la diversidad de situaciones que se presentan en la escuela, lo cual garantiza su formación multilateral por cuanto..." la formación de un profesional con perfil amplio requiere de una preparación sistemática en diferentes tipos y formas de actividades prácticas en el contexto de la escuela actual (Alvarez de Zayas, 1989).

Deben utilizarse fundamentalmente aquellos métodos que potencian la polémica, el cuestionamiento, la discrepancia y la fundamentación y defensa de criterios propios en situaciones concretas.

La teoría sólo adquiere un carácter educativo en la medida en que puede ser confrontada, corregida, perfeccionada y valorada a la luz, de sus consecuencias prácticas. Es la práctica la que determina el valor educativo de toda teoría (Addine Fernández, 1996).

El componente investigativo se planifica y desarrolla en función de la solución de problemas profesionales concretos que se presentan en la realidad de la escuela, lo que identifica cada vez más al componente laboral con el investigativo, pues es en el marco de la práctica laboral en que se detectan, se trazan las estrategias y se resuelven dichos problemas.

La concepción del componente investigativo distingue al actual plan de estudios de los anteriores, ya que permite el desarrollo de habilidades investigativas que constituyen herramientas de trabajo fundamentales en el perfeccionamiento del trabajo pedagógico, ya que como dijera Sujomlinski..." para lograr que el trabajo pedagógico sea un gozo para el maestro y las lecciones cotidianas no se conviertan en una obligación aburrida y monótona, hay que conducir a cada maestro por la senda feliz de la investigación ya que se hace un artista del trabajo pedagógico el que se siente investigador (Sujomlinski, V.A.).

Lo investigativo no sólo se encuentra presente en la actividad laboral, y aunque sus formas típicas de organización se consideran el trabajo de curso, el trabajo de diploma y el extracurricular, este debe estar presente y sustentar lo académico para lograr que las clases tengan un carácter problematizador y se conviertan en momentos de motivación para la búsqueda independiente por parte del estudiante, de manera que este consulte diferentes fuentes bibliográficas y no bibliográficas para responder a las interrogantes creadas y solucionar los problemas planteados.

Las disciplinas, a través del contenido académico, deben dotar a los estudiantes de los métodos generales y particulares para el trabajo científico, complementando y concretando lo impartido por Metodología de la Investigación Pedagógica, que recientemente se incluyó como parte del plan

de estudios.

Desde el primer año de la carrera se debe planificar y concretar la realización por parte de los estudiantes de tareas investigativas, las que deben ir adquiriendo mayor complejidad en su desarrollo hasta concluir con la culminación de estudios. El desarrollo de actividades investigativas en orden ascendente de complejidad debe garantizar que existan vías concretas y reales para la introducción de los resultados en la práctica escolar.

En la dinámica de la integración de los componentes es necesario el perfeccionamiento continuo y acelerado del investigativo, por cuanto este garantiza la preparación de los estudiantes para diagnosticar y resolver los múltiples problemas que se enfrentan en las escuelas, tales como: la necesidad de dirigir la educación de la personalidad comunista de los educandos; favorecer el desarrollo del grupo escolar, potenciando una adecuada comunicación entre los sujetos que participan en el proceso educativo; el trabajo con las organizaciones estudiantiles; la necesidad del mejoramiento de las condiciones higiénicas necesarias para la protección de la salud de los escolares; la estimulación de la inteligencia y la creatividad; la labor de orientación educacional, entre otros.

En la proyección del diseño metodológico de este componente, para lograr un enfoque sistémico y potenciar el desarrollo profesional de los estudiantes deben cumplirse los requisitos siguientes:

- Las tareas investigativas deben planificarse en orden ascendente de complejidad, de forma tal que garanticen la preparación de los alumnos de 1ro a 5to años.
- En la solución de las tareas, los alumnos deben aplicar conocimientos teóricos y métodos que le han sido explicados en el componente académico y laboral.
- Los resultados del trabajo investigativo deben contribuir a la solución de problemas en los centros de práctica y territorios.
- Las tareas investigativas que se planifiquen deberán tener preferiblemente un enfoque intra e interdisciplinario.

-- Deben precisarse las habilidades rectoras por años, lo cual garantiza una mejor dirección del colectivo pedagógico en la preparación de los estudiantes.

El proceso pedagógico debe estimular constantemente al estudiante a la búsqueda y solución de problemas..." debe haber un clima emocional en la relación profesor - alumno al estudiar algún aspecto teórico práctico, de tal manera que el estudiante se interese, se vea en la necesidad de crear condiciones para solucionar el conflicto surgido (Martínez Llantada. M. 1994).

La autora de la presente investigación coincide plenamente con los criterios de los autores mencionados anteriormente, porque el proceso de formación de los profesionales tiene que ser dinámico, laboral e investigativo para lograr un buen profesional hay que verlo en la praxis como un sistema (Addine Fernández, 1996), esto garantiza la unidad no solo de todos los componentes de la educación de la personalidad sino también asegura la unidad de los componentes del diseño curricular.

Estos procesos que se llevan a cabo orientados por la sede central y materializada en las microuniversidades es donde el tutor tiene una gran incidencia porque los tres componentes se profundizan en este contexto donde el tutor es la columna vertebral, planifica, asesora y controla a los profesionales en formación, estos componentes actúan como un sistema con la guía del profesor tutor.

1.2 El profesor tutor en el contexto de la microuniversidad.

En los últimos 20 años la Educación a Distancia se ha expandido hasta el punto de convertirse en una de las modalidades más importantes de los sistemas educativos modernos, habiendo transitado por diferentes variantes. Constituye una opción válida, cada vez más relevante, debido a su flexibilidad, a las posibilidades que ofrece para el aprendizaje independiente.

En la planificación de la enseñanza a distancia es prácticamente universal la inclusión de tutorías ya que se considera necesario que exista algún contacto humano en el proceso de enseñanza-aprendizaje, el profesor tutor es el vínculo de unión entre los otros elementos que constituyen cualquier sistema de educación a distancia.

Margarita Valdesprietto (2003) junto a un colectivo de investigadores realiza un análisis de las influencias de las distintas corrientes educativas en el proceso de tutoría, la autora refiere en su artículo que los conductistas conciben el proceso de comunicación con carácter lineal, por lo que la tutoría es el elemento menos importante en un sistema de educación a distancia, la corriente humanista por su parte concibe el proceso de comunicación como elemento facilitador y orientador del aprendizaje, considera fundamental la tutoría, restando importancia al material didáctico; para el cognitivismo la comunicación es un instrumento para potenciar y desarrollar los procesos mentales del alumno, de ahí que considere importante la tutoría pero supeditando su función a la del material didáctico; el modelo socio-crítico, cuyo punto de partida es que la planificación y el desarrollo de la comunicación debe ser el contexto donde se desarrolla el proceso educativo, considera con la misma importancia tanto al material didáctico como a las tutorías.

Los autores refieren que excepto los conductistas, las restantes corrientes educativas, aun concediendo diferente grado de importancia a las tutorías, coinciden en señalar la orientación, la facilitación del aprendizaje y la evaluación, como principales funciones que debe realizar el tutor, sea cual sea el sistema de tutoría utilizado.

Es necesario definir en las condiciones actuales concretas lo que se acepta como tutor, existen varias definiciones tanto en la literatura nacional como la extranjera. En la literatura internacional en la que se trata el tema de la tutoría: “Existe solapamiento entre varios conceptos, tales como orientación, tutoría, mentoría, counseling, consejería, relación de ayuda” (Ojalvo, 2005); por lo que al referirnos a la tutoría en le presente trabajo se hace alusión al papel que esta actividad tiene para lograr “... elevar a planos superiores, la participación, la

colaboración y el protagonismo de los estudiantes ...” (MES, 2005) y a la función que tiene el tutor por ser la “ ... figura que acompaña al estudiante durante toda su carrera, lo asesora, lo guía, e impide que se sienta abandonado, solo, desalentado” (Informe a la Asamblea Nacional del Poder Popular, 2004); también se considera a la tutoría “... como un derecho de los estudiantes el recibir orientación a lo largo de sus estudios ...” (Ojalvo, 2005).

Su enfoque se basa en lo que sobre el tema se escribe por Vigosky y sus seguidores, dado que “...los aportes que hace el Enfoque Histórico Cultural a la Educación, ofrecen la posibilidad de estructurar una alternativa pedagógica que centrada en el estudiante, estimula y potencia a su desarrollo integral a partir de la dirección científica del proceso de enseñanza-aprendizaje con la guía y orientación del profesor” (Hernández, 2002).

En el caso cubano, la labor del tutor tiene una larga historia, pero al igual que en el resto del mundo esta labor ha tenido diferentes formas de interpretarse y aplicarse. “En el sistema de Educación Superior cubana, la figura del tutor, ha sido tradicionalmente asociada a la asistencia científico-metodológica que brinda un especialista de reconocido prestigio y tradición en determinado campo de conocimiento...” (MES, 2005). En el caso del tutor del modelo pedagógico de continuidad de estudios que se aplica en Filiales Universitarias Municipales, se le define “...como un educador responsable de integrar el sistema de influencias educativas, cuyos modos de actuación se identifican con orientar en los distintos ámbitos de la formación del estudiante, promoviendo su crecimiento personal y el desarrollo de la autodeterminación y la toma de decisiones, desde una acción personalizada” (MES, 2005).

Es de destacar que la tutoría, según Margarita en el modelo pedagógico de continuidad de estudios, desempeña un decisivo papel para el logro del principal paradigma de la nueva universidad el cual se sustenta en “...brindar un acceso masivo y garantizar permanencia y un egreso de calidad, frente a modelos que buscan la calidad, frente a modelos que buscan la calidad en la selección” (Vecino, 2005)

Una de ellas es la que aparece presentado en Universidad 2006 dado por Pich Herrera y otros, donde expresa que el tutor de las Filiales Universitarias es "un adecuado responsable de integrar el sistema de influencias educativas cuyos modos de actuación se identifican con orientar en los distintos ámbitos de la formación del estudiante promoviendo el crecimiento personal y el desarrollo de la autodeterminación en quien acompaña al mismo durante toda la carrera brindándole el apoyo necesario para la toma de decisiones antes los problema, desde una acción personalizada "

A partir de estos criterios, los cuales se aceptan para las Filiales Universitarias, el colectivo de autores de la UCP "José Martí Pérez" asume para las microuniversidades pedagógicas el concepto: "Pedagogo responsable de orientar, controlar e integrar el sistema de influencias educativas sustentadas en la formación ideo-política, académica, laboral ,investigativa y extensionista dando una acción personalizada para el logro de un profesional revolucionario competente y con una cultura general integral que responde a las necesidades actuales"

Se relaciona este concepto con las ideas del comandante en jefe Fidel Castro Ruz en el acto de inauguración del curso escolar 2003-2004 cuando expresa: "De ahí que la formación integral de los estudiantes es la tarea fundamental de las Filiales Universitarias Municipales (FUM), aspecto en que los tutores son una pieza clave, sobre todo si tenemos en cuenta que la mayoría de los profesionales en formación presentan necesidades más apremiantes que cumplir con sus obligaciones como la de ser mamá, papá, esposo (sa) que por lo general es donde se encuentra su mayor nivel de realización".

Las Universidades de Ciencias Pedagógicas, reflejadas en cada Filial Pedagógica, tienen como una de las tareas principales la formación de profesores y maestros, como una vía de preparar de forma instruida y capacitada a un profesional cuya misión social es la de educar, donde se disponen de tres años de preparación intensiva e indispensable para habilitarse en sus funciones profesionales, que a partir del cuarto año entrará a ejercitarse

en las escuelas hasta culminar sus cinco años de estudios como Licenciado en la especialidad de que se trate.

El desarrollo de las habilidades profesionales encuentra como escenario fundamental el centro de práctica, por cuanto es ahí donde el estudiante entra en contacto y da solución a los principales problemas profesionales que se presentan con la orientación del profesor tutor

En la escuela, el estudiante debe aplicar los conocimientos que recibe en las diferentes asignaturas del plan de estudio, obtener las mayores experiencias de la labor docente y poner a prueba sus posibilidades, por lo que la atención diferenciada por profesores guías, miembros del colectivo pedagógico y los tutores de las escuelas resulta indispensable en su formación.

El tutor es un docente de la escuela que, por su experiencia, prestigio profesional y nivel de compromiso individual con la tarea de formar a las nuevas generaciones de maestros se le asigna la responsabilidad de dirigir el proceso formativo de los estudiantes de la Universidad de Ciencias Pedagógicas en la escuela, bajo el concepto de que cada uno de estos centros debe convertirse en una microuniversidad, donde el futuro profesional recibe los elementos esenciales en su formación.

Entre las funciones de los tutores se pueden señalar (según F. López, 2000):

1. Orientar metodológicamente la labor de los estudiantes y ofrecerle el asesoramiento necesario para desarrollar con calidad su labor docente educativa, garantizando el dominio del contenido de los programas y los documentos básicos del proceso pedagógico.
2. Explicar la política educacional cubana, demostrándolo en su quehacer diario.
3. Explicar la concepción desarrolladora e integral del nivel medio, poniéndolo en práctica de manera sistemática, dinámica y creativa.
 - Operar con los objetivos del grado.
 - Caracterizar los contenidos de las asignaturas y el grado.

- Caracterizar los métodos generales de trabajo en la educación media.
 - Demostrar el tratamiento metodológico de los contenidos de las asignaturas.
 - Demostrar la concepción de evaluación y desarrollo del escolar.
4. Demostrar cómo dirigir el proceso pedagógico y el trabajo con las organizaciones estudiantiles.
 5. Demostrar cómo dirigir el trabajo de orientación familiar y con la comunidad.
 6. Dirigir el entrenamiento metodológico con los practicantes.
 7. Orientar el estudio de la bibliografía necesaria para la autosuperación y la preparación metodológica de los practicantes.
 8. Promover actividades que favorezcan el reforzamiento de la motivación profesional de los practicantes.
 9. Elaborar de conjunto con el practicante el plan de trabajo de este.
 10. Evaluar la preparación de los estudiantes practicantes y el cumplimiento del programa de práctica, emitiendo las opiniones que considere pueden contribuir al perfeccionamiento de su preparación y del programa de práctica.
 11. Caracterizar a los practicantes.

Por ello es necesario que los profesores tutores cumpla las siguientes exigencias (según F. López, 2000):

- Capaz de tener en el centro de su atención la educación integral de sus estudiantes.
- Que exprese su compromiso ideológico y político-moral con los principios de la Revolución Cubana en su proyección personal y profesional como educador.
- Que exprese la motivación e identificación hacia la profesión pedagógica en su comportamiento cotidiano.
- Que dirija el proceso de enseñanza aprendizaje con un enfoque interdisciplinario y desarrollador de la personalidad de los escolares.

- Que pueda caracterizar a las y los adolescentes de su grupo, la familia y el medio social en que se desenvuelven para dar continuidad al trabajo pedagógico a partir del diagnóstico sistemático.
- Que integre a su labor educativa los medios y recursos tecnológicos que se disponen en la escuela.
- Que oriente a la organización estudiantil.
- Que oriente a la familia hacia las mejores vías para la educación de sus hijos.
- Que fortalezcan el vínculo con la comunidad y sus entidades culturales, económicas y políticas.

Para el ejercicio de la profesión el estudiante debe vencer los objetivos siguientes (según F. López, 2000):

- Dominar los fundamentos del Marxismo Leninismo, la Ética y el Ideario Martiano, enfatizando en el Cuaderno Martiano II, que le permitan comprender los problemas del mundo actual y de la educación a fin de promover actitudes y convicciones revolucionarias, patrióticas y antiimperialistas en los educandos.
- Conocer características socio-psicológica de la adolescencia y las vías y procedimientos que les permitan diagnosticar integralmente al escolar, su grupo, la familia y la comunidad, para la proyección de estrategias educativas.
- Conocer fundamentos de la Psicología y la Pedagogía que les permita planificar y organizar las actividades docente-educativas a partir del diagnóstico integral, tanto a nivel individual como grupal, con enfoque desarrollador y en correspondencia con la ética profesional pedagógica.
- Establecer un vínculo afectivo positivo hacia la profesión a través del sistema de actividades que se ejecuten.
- Conocer el contenido de la Constitución de la República, la Ley de Defensa Nacional, la Electoral y el Código de la Niñez y la Juventud.

- Conocer las características del proceso docente educativo en la Secundaria Básica y las potencialidades para la utilización de las nuevas tecnologías en la dirección del proceso de enseñanza – aprendizaje.
- Utilizar estrategias de aprendizaje que favorezcan su crecimiento personal y profesional y le permitan enseñar a sus alumnos a aplicar métodos adecuados de trabajo independiente.
- Dominar los elementos del cálculo matemático y utilizar de forma correcta la lengua materna de modo que sepan hablar, leer, escribir con corrección y con una adecuada ortografía
- Conocer los objetivos y contenidos de todos los programas del nivel de secundaria básica y el dominio de los correspondientes al 7mo grado.
- Conocer los fundamentos básicos de la metodología de la enseñanza y del aprendizaje de todas las asignaturas que impartirá en la escuela en correspondencia con el grado.
- Conocer las características del trabajo con la organización de pioneros, en función de atender la formación de valores patrióticos, éticos, estéticos y medioambientales y se estimule la práctica de ejercicios físicos.
- Poseer una formación cultural general que le permita ejercer su influencia educativa transformadora en el desarrollo lingüístico, informático y artístico de los alumnos favoreciendo el máximo desarrollo posible.
- Poseer una cultura física que le permita contribuir a mejorar su salud y la de sus alumnos.
- Conocer las particularidades del trabajo con la familia de los educandos a fin de fortalecer el sistema de influencias educativas.
- Conocer los documentos normativos que rigen el trabajo en el nivel de secundaria básica, así como las características del expediente acumulativo del escolar y del trabajo metodológico en la escuela.

La autora coincide con lo planteado por F. López, 2000, cuando relaciona las principales funciones del profesor tutor lo que es digno de destacar para que exista una guía por donde evaluar su funcionalidad al igual que los mismos deben cumplir ciertas exigencias ya que este debe ser el patrón para la formación del profesional que se espera formar.

El profesor tutor en la Filial Universitaria Pedagógica, tiene una extraordinaria importancia para el éxito de esta modalidad. La tutoría debe caracterizarse por su flexibilidad y por la atención diferenciada a cada uno de los estudiantes, de acuerdo con sus características, intereses, conocimientos, capacidades, nivel de dificultades y avances. Es un sistema que a la vez que atiende las características personales del estudiante de manera individualizada, actúa dentro de un sistema de educación colectiva.

En la formación de profesores en el municipio, los tutores serán profesores seleccionados, licenciados en Educación, que laboran en las escuelas donde se desempeñan los estudiantes; los cuales deben ser profesores adjuntos a la Universidad Pedagógica.

El profesor tutor es un elemento clave en esta modalidad, está en contacto directo y sistemático con los estudiantes y los atiende durante toda su carrera. Constituye uno de los tres elementos personales de esta modalidad: profesor del curso, profesor tutor, estudiante; por lo que tiene que participar en la planificación del proceso. En su actuación, ayuda al estudiante a salir de las dificultades, comprobando si ha adquirido las competencias de aprender a aprender, aprender a enseñar para enseñar a aprender. No es un profesor en el sentido usual, su trabajo no consiste solo en transmitir información. Es el que guía, orienta y controla la preparación de los estudiantes en su desempeño profesional y en su formación integral. "El tutor tendrá bajo su responsabilidad la transmisión de conocimientos a los estudiantes pero también debe prepararlos para comprender y aplicar la política educacional, los reglamentos escolares, para atender de manera diferenciada a sus alumnos, trabajar con la familia y la comunidad, debe contribuir al desarrollo de sus habilidades profesionales para lo cual debe en primer lugar ser ejemplo de los que es un

verdadero profesional de la educación” según Valdespriet, Margarita en el 2003.

Esta autora refiere que las funciones del tutor se sintetizan en las acciones de orientar, guiar, dirigir, organizar, coordinar, facilitar, aconsejar, mediar en los conflictos, controlar, investigar y evaluar; ayudar en toda la extensión de la palabra al maestro en formación contribuyendo a la integración teórico-práctica de los componentes del proceso formativo. Resulta de gran relevancia su papel de orientador, y se considera la orientación profesional como la actividad esencial que realiza el maestro tutor; se define por **actividad**: “nexo específico del organismo con lo que le rodea; establece, regula y controla la relación mediata entre el organismo y el medio, en primer lugar el metabolismo. La actividad es estimulada por la necesidad, se orienta hacia el objeto que da satisfacción a esta última y se lleva a cabo por medio de un sistema de acciones; presupone la existencia de la psiquis en el organismo y al mismo tiempo, constituye la condición de que aquella surja; es la fuerza motriz que impulsa el desarrollo de la psiquis misma...” Valdespriet, Margarita en el 2003, la peculiaridad específica de la forma superior de actividad consiste en la transformación consciente del medio.

El trabajo de tutoría, en el supramencionado modelo pedagógico, se basa en los siguientes aspectos:

- Constituye un proceso continuo, sistemático, no puntual.
- Se desarrolla de forma activa y dinámica.
- Es una acción planificada y a la vez factible de redimensionarse en el plano individual de cada tutelado.
- Supone un proceso de crecimiento en todas las esferas de la actividad humana.
- Requiere de la participación de todos los agentes educativos, en los que el tutor debe lograr unidad y convergencia hacia un mismo fin y ejercer su liderazgo.
- Se sustenta en el tratamiento individualizado del tutelado, donde la comunicación educativa desempeña un papel fundamental.

Es importante detenerse en este último aspecto, el tratamiento individualizado del tutelado. El trato individual encuentra su fundamentación en la doctrina marxista-leninista sobre el individuo y la sociedad, de las relaciones que en ella se establecen. Por ello la atención individualizada no contradice la educación colectiva dentro del mismo proceso docente-educativo, por el contrario, son dos acciones que se complementan para lograr la formación integral: por lo que el tutor debe ser capaz de discernir; qué acciones realizar con sus tutelados de forma individualizada y cuáles con todos como grupo de estudio a la cual pertenecen.

Dado lo anterior, se hace decisivo para el desarrollo no solo de la relación tutor-tutelado, sino para el propio desenvolvimiento del estudiante, lograr el conocimiento por ambos de las características del modelo pedagógico, debe priorizarse en la preparación que se les planifica al inicio de cada curso.

Si bien es importante que el profesional en formación cuente con un tutor durante su carrera, no es menos cierto que al igual que el propio estudiante cambia en cuanto al enriquecimiento de su personalidad y sus intereses, y no son los mismos en la medida que transitan por los diferentes años: el papel del profesor tutor también requiere ser modificado, sin que ello pierda su esencia pedagógica, psicológica y sociológica.

La actividad del hombre posee un carácter social y está determinada por las condiciones sociales de la vida. Por su parte Rigoberto Pupo (1990) la define como... "es una forma específicamente humana de relación activa hacia el mundo circundante, contenido del cual constituye su cambio y transformación racional". Todo esto implica que el profesor tutor entre las cualidades, conocimientos y capacidades que debe poseer para desempeñar su labor formativa con eficiencia debe tener amor y compromiso como conductor del profesional en formación durante los años que dure su carrera, poseer habilidades comunicativas que le permitan establecer adecuadas relaciones interpersonales, mantener una actitud ética y empática hacia los estudiantes que le permita lograr aceptación y confianza, tener dominio de las tecnología de la información y las comunicación es, del modelo y objetivos del plan de

estudio, sin que esto signifique que sea graduado de la carrera que ejerce la tutoría, de ahí la preparación del mismo constituye una dirección de trabajo importante para lograr una formación profesional de calidad y en correspondencia con las demandas de la sociedad.

Por tales razones es necesario tener presente siempre la relación tutor-tutelado en su desempeño para lograr los niveles deseados a que se aspira por lo que la evaluación es una actividad constitucional a cualquier tipo de acción encaminada a provocar modificaciones en un objeto, situación o persona.

1.3 El desempeño del docente. Su evaluación.

La evaluación del desempeño de los maestros comienza a principios de la década de los años 30 del pasado siglo, como estudio teórico sistematizado y desde entonces es un área que despierta la atención de los investigadores en dependencia de sus respectivos contextos.

El potencial de los seres humanos para crecer por sí mismos está limitado por sus estructuras cognitivas, sus experiencias pasadas y su repertorio de capacidades. Una vez que los individuos agotan sus recursos mentales y emocionales, es poco probable que se sientan motivados para crecer sin la intervención de algún estímulo externo. Dicho estímulo puede darse en forma de juicio de valor de un colega, un directivo, un padre o un estudiante. La retroalimentación proporcionada por la evaluación puede representar el reto, el desafío para que tenga lugar el crecimiento profesional del docente.

Es importante tener presente, que se puede inhibir el crecimiento como consecuencia de una evaluación que resulte amenazadora, que esté deficientemente dirigida o sea inadecuadamente comunicada.

Para Brock (1981), existen tres factores que pueden influir en la eficacia de la evaluación diseñada para el desarrollo del profesor:

- Factores contextuales (clima organizativo, recursos, liderazgo, etc.)

- Factores relativos a procedimientos (instrumentos utilizados para la reunión de datos, uso de otras fuentes de retroalimentación, etc.)
- Factores relativos al profesor (motivación, eficacia, etc.)

Stiggins y Duke (1988) a través de la realización de un conjunto de estudios de casos, identifican las siguientes características del profesor que parecen tener relación con el desarrollo profesional:

- Fuertes expectativas profesionales.
- Una orientación positiva hacia los riesgos.
- Actitud abierta hacia los cambios.
- Deseo de experimentar en clases.
- Actitud abierta ante la crítica.
- Un conocimiento sólido de los aspectos técnicos de la enseñanza.
- Conocimientos sólidos de su área de especialización.
- Alguna experiencia anterior positiva en la evaluación del profesorado.

Estos mismos autores plantean que las características clave de los evaluadores, para asegurar el crecimiento profesional de los docentes son:

- Credibilidad de la fuente de información.
- Tener una relación de cooperación con el profesor.
- Confianza.
- Capacidad para expresarse de un modo no amenazador.
- Paciencia.
- Flexibilidad.
- Fuerte conocimiento de los aspectos técnicos de la enseñanza.
- Capacidad para crear sugerencias.
- Familiaridad con los alumnos del profesor.
- Experiencia pedagógica.
- Sugerencias útiles.

Los autores antes referidos identificaron como importantes dos conjuntos de características de los sistemas de evaluación: características de los

procedimientos de evaluación y características de la retroalimentación para el profesorado.

Entre las características de los procedimientos de evaluación que comprueban la correlación con la calidad y el impacto de la experiencia de la evaluación (basada en percepciones de los profesores con respecto al crecimiento profesional que habían experimentado) se incluye las siguientes:

- Claridad de los estándares de rendimiento.
- Grado de conciencia del profesor con respecto a estos estándares.
- Grado en que el profesor considera adecuados los estándares de rendimiento para su clase.
- Uso de observaciones de clases.
- Examen de los datos sobre el rendimiento académico de los alumnos.

En el estudio de casos realizado por estos autores, se identifican nueve características de la retroalimentación para el profesorado en la correlación con calidad y el impacto percibidos de la evaluación:

- Calidad de las ideas sobre la mejora.
- Profundidad de la información.
- Especificidad de la información.
- Resumen de la información.
- Grado en que la información era descriptiva.
- Ciclos de retroalimentación para fomentar la atención sobre el mensaje.
- Grado en que la retroalimentación estaba ligada a los estándares.
- Frecuencia de la retroalimentación formal.
- Frecuencia de la retroalimentación informal.

Desde fines de la década de 1980, con el mayor uso de las evaluaciones de desempeño tanto para maestros como para alumnos, las críticas en la literatura profesional tienden cada vez más a concentrarse en los aspectos prácticos de las evaluaciones del desempeño. Dwyer y Stufflebeam (1996) identifican siete cuestiones negativas en las evaluaciones de los maestros.

Estas son:

- El uso de sistemas de evaluación no validados.
- El uso insuficiente de estándares profesionales para la planificación y el mejoramiento de los sistemas educativos.
- Opciones ineficaces de criterios claros, válidos y aplicables para determinar el desempeño de los maestros.
- La falta de capacitación en evaluación para los evaluadores.
- La no consideración del contexto del aula y la escuela en la realización de evaluaciones.
- La ausencia de una base teórica para las evaluaciones.

Por otra parte los autores consideran criticables los sistemas que se basan en observaciones de baja inferencia del comportamiento de los maestros; es decir, los sistemas en los que la tarea de observación se limita a comportamientos claramente observables que requieren un bajo nivel de inferencia por parte de los evaluadores. Las calificaciones de baja inferencia, por su propia naturaleza no pueden hacer frente a facetas importantes pero inobservables de la enseñanza. Muchos detractores de las evaluaciones de los maestros basadas en el desempeño indican la deficiencia de los sistemas de baja inferencia, tanto los basados en las simulaciones como en las interacciones directas, que no toman en cuenta el contexto del aula como parte de la evaluación.

Lamentablemente, las evaluaciones de las aptitudes básicas de habilitación y el conocimiento de la materia, la pedagogía específica para el contenido y las aptitudes pedagógicas generales se tratan con demasiada frecuencia como si fuesen intercambiables con las evaluaciones del desempeño en el aula. Las inferencias hechas sobre la base del conocimiento de la materia de un maestro atañen a una condición necesaria pero no suficiente para una enseñanza eficaz en el aula.

Cuando un sistema educativo decide establecer un proceso de evaluación del desempeño profesional del docente, la primera pregunta que debe hacerse es:

“para qué evaluar”. Se trata de un asunto delicado, entre otras, por las siguientes razones:

- Por las inquietudes que despierta un proceso de este tipo.
- Por los efectos secundarios que puede provocar.
- Por problemas éticos.

Si se quiere que la evaluación tenga valor formativo para todos los implicados en las acciones evaluadoras, es imprescindible el conocimiento, análisis y debate conjunto de las evidencias que afloran durante el proceso de evaluación.

Hoy se registran en la literatura diferentes modelos para la evaluación de la eficiencia docente que han surgido producto de la investigación H. Castillo (2005) y que la autora de esta investigación comparte con ella, ellos son:

Modelo centrado en el perfil del maestro.

Este modelo consiste en evaluar el desempeño de un docente de acuerdo con su grado de concordancia con los rasgos y características, según un perfil previamente determinado, de lo que constituye un profesor ideal.

Una vez establecido el perfil, se elaboran cuestionarios que se pueden aplicar a manera de auto-evaluación, mediante un evaluador externo que entrevista al profesor, mediante la consulta a los alumnos y sus padres, etc.

La participación y consenso de los diferentes grupos de actores educativos en la conformación del perfil del profesor ideal es sin dudas un rasgo positivo de este modelo.

Sin embargo este modelo recibe también críticas negativas. Entre ellas se destacan las siguientes: Establece el perfil de un profesor inexistente y cuyas características son prácticamente imposibles de inculcar a futuros maestros, ya que muchas de ellas se refieren a rasgos de carácter difícilmente enseñables mediante la capacitación.

Puede haber poca relación entre las características del buen profesor según las percepciones de los diferentes actores educativos y las calificaciones de los alumnos, entre otros productos de la educación.

Modelo centrado en los resultados obtenidos.

La principal característica de este modelo consiste en evaluar el desempeño docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus alumnos.

Con el establecimiento de este criterio como fuente esencial de información para la evaluación del docente se corre el riesgo de descuidar aspectos del proceso de enseñanza - aprendizaje, que son en última instancia los que determinan la calidad de los productos de la educación.

Por otra parte es cuestionable la justicia que hay en considerar al profesor como responsable absoluto del éxito de sus alumnos, pues es sabido que los resultados que obtienen los alumnos son efectos de múltiples factores, uno de los cuales, de los fundamentales, es el docente.

Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula.

Este modelo propone que la evaluación de la eficacia docente se haga identificando aquellos comportamientos del profesor que se consideran relacionados con los logros de los alumnos. Dichos comportamientos se relacionan, fundamentalmente, con la capacidad del docente de crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula.

Esta forma de evaluación recibe una crítica fundamentalmente referida a la persona que realiza la evaluación. Se objeta que los registros obedecen a la concepción que los observadores sostienen sobre lo que es una enseñanza efectiva y que se demuestra por los estándares que sustentan para cada hecho observado. La subjetividad del observador entra fácilmente en juego y posibilita que este gratifique o perjudique a los observados por razones ajenas a la efectividad docente, sino más bien por su simpatía o antipatía hacia ellos.

Modelo de la práctica reflexiva.

El modelo se fundamenta en una concepción de la enseñanza como “una secuencia de episodios de encontrar y resolver problemas, en la cual las capacidades de los profesores crecen continuamente mientras enfrentan, definen y resuelven problemas prácticos” a la que Schon (1987) llama reflexión en la acción y que requiere de una reflexión sobre la acción o evaluación después del hecho para ver los éxitos, los fracasos y las cosas que se podrían haber hecho de otra manera. Aunque básicamente cuando se habla de acción se está refiriendo a la clase, también puede concebirse su utilización para cualquier otra forma de organización del proceso de enseñanza - aprendizaje.

En la ejecución de este modelo se contemplan tres etapas:

- Una sesión de observación y registro anecdótico de la actividad.
- Una conversación reflexiva con la persona que se observa para comentar lo observado y en la que se hacen preguntas encaminadas a descubrir significatividad y la coherencia de la práctica observada.
- Una conversación de seguimiento en la que se retoman los temas conversados y las acciones acordadas en la segunda etapa. Si es necesario y conveniente, en esta etapa se puede hacer una nueva observación con registro.

La aplicación de este modelo requiere de la existencia de un sistema de supervisión, con personas y tiempos destinados a ello. Sin embargo, el modelo puede ser adaptado para que la observación se haga por otras personas, como por ejemplo, colegas del mismo establecimiento o algún directivo.

La evaluación es esencialmente un juicio de valor, profundamente comprensivo de una realidad, en este caso con la acción y participación del profesorado en el diseño y desarrollo de la tarea educativa y en su proyección sociorrelacional y profesionalizadora.

Hasta aquí hemos descrito las características fundamentales de los modelos de evaluación del desempeño docente identificados por la investigación educativa.

Otro modelo que existe es el propuesto por el investigador cubano Héctor Valdés (2000) para la evaluación del desempeño profesional del docente. El mismo toma en consideración las ventajas principales de cada uno de los modelos caracterizados anteriormente, aunque sin dudas, es el modelo de la práctica reflexiva el que le sirve de principal inspiración. Él considera que las reformas encaminadas al mejoramiento de la gestión educativa no han puesto énfasis en la transformación de los componentes personales del proceso de enseñanza-aprendizaje. En particular no se han generado políticas eficientes, en el marco de estas reformas educativas, encaminadas al perfeccionamiento del desempeño del docente. A su juicio una de las políticas necesarias en este sentido es la instauración de un sistema de evaluación profesional del docente.

El autor se apoya en las ideas del paradigma histórico-cultural tomando en cuenta además las ideas más positivas de otros paradigmas. Resultándole importante asumir la afirmación del Grupo Pedagogía de la Universidad Central de Ciencias Pedagógicas, lo hace con las consecuencias que ello entraña en relación con los tres cuerpos teóricos esenciales de la filosofía: la ontología o teoría del ser, la lógica y la teoría del conocimiento. La misma plantea: “El sustento filosófico de la educación cubana es el marxismo, pero como expresión más alta de la evolución del legítimo desarrollo del pensamiento nacional, principalmente del ideario martiano con el que se conjuga creadoramente”

La filosofía de la educación propicia el tratamiento acerca de la educabilidad del hombre y da respuestas a interrogantes tan importantes como ¿qué es educación? y ¿por qué y para qué se educa? tomando en consideración los criterios del mencionado autor resulta muy importante para evaluar la calidad de la educación, partir de identificar la naturaleza de las respuestas que los maestros y directivos le dan a esas interrogantes en teoría y sobre todo en la práctica educativa, pues estas determinan en gran medida el fin y los objetivos de la educación, que son la brújula orientadora de toda acción educativa.

“La educación cubana se identifica con un proyecto social que tiene como finalidad la prosperidad, la integración, la independencia, el desarrollo humano sostenible y la preservación de la identidad cultural del pueblo. Luego todo proyecto educativo de nuestras instituciones escolares deben partir de la ponderación de tales valores y de la lucha tenaz contra antivalores tales como: el egoísmo, el divisionismo, la ineficiencia, la desnacionalización, etc.

La educación debe ser concebida de forma que el educando desarrolle su espíritu crítico y se favorezca el desarrollo de su creatividad y debe lograr un adecuado equilibrio entre la formación científico-técnica y el pleno desarrollo espiritual del hombre. Debe ser un proceso donde se complemente la explicación y la comprensión del mundo social y natural.

La concepción que se adopte del desarrollo psicológico ejerce una importante influencia en la concepción del proceso de educación del hombre. Por esa razón la fundamentación psicológica juega un papel muy importante en el diseño de la educación, en el proceso de enseñanza y por lo tanto en su evaluación. Esta influencia no es determinística, toda concepción psicológica para ser aplicada a la práctica educativa debe ser pasada rigurosamente por un “tamiz pedagógico”, en evitación de caer en el psicologismo, mal que está presente en no pocas prácticas pedagógicas de esta región geográfica.

En la educación cubana actual, la concepción del desarrollo histórico-cultural de la psiquis humana elaborada por Vigostky y desarrollada por la psicología soviética constituye la teoría psicológica que fundamenta la pedagogía cubana. La psicología a partir de esta concepción tiene un amplio desarrollo y hace significativos aportes que atemperan al contexto ese importante modelo psicológico.

El enfoque histórico-cultural de la psicología pedagógica ofrece una profunda explicación acerca de las grandes posibilidades de la educabilidad del hombre, constituyéndose así en una teoría del desarrollo psíquico, íntimamente relacionada con el proceso educativo, y que se puede calificar de optimista y responsable. Este enfoque le demuestra al educador las indudables

posibilidades de influir en la formación y desarrollo de las nuevas generaciones y lo persuade de lo determinante que resulta la acción educativa en todos los ámbitos en que vive.

En esta teoría psicológica, la categoría principal es la apropiación por el hombre de la herencia cultural, elaborada por las generaciones precedentes, entendida ésta no como una copia o reflejo pasivo de la realidad, ni como la entienden los biologicistas, sino como las formas y recursos a través de los cuales el sujeto, de forma activa y en íntima relación con sus padres y con los adultos, hace suyos los conocimientos, las técnicas, las actitudes, los valores, los ideales de la sociedad en que vive y los mecanismos mediante los cuales se auto-desarrolla.

Al mismo tiempo que el sujeto se apropia de la herencia sociocultural, la construye, la desarrolla, la enriquece y la transforma y convierte su aporte, en su legado a las generaciones futuras. En esta teoría psicológica está muy clara la unidad entre instrucción y educación, la cual presupone que el proceso de apropiación se vincula tanto al plano cognitivo como al afectivo.

Diversos estudios realizados en Cuba, entre los que se destacan los efectuados por el “Grupo Pedagogía” de la Universidad Central de Ciencias Pedagógicas, revelan la existencia de una valiosa tradición pedagógica cubana, que al sistematizarse, tomando en cuenta además las ideas universales, contribuyen a una concepción autónoma de la educación y de las escuelas cubanas.

En principio resulta necesario, para expresar de manera sintética la esencia de la concepción pedagógica, definir un conjunto de sus principales categorías así como caracterizar sus interrelaciones fundamentales.

El colectivo de investigadores del referido Instituto expresan refiriéndose a educación que es un sistema de influencias conscientemente organizado, dirigido y sistematizado sobre la base de una concepción pedagógica determinada, cuyo objetivo más general es la formación multilateral y armónica

del educando para que se integre a la sociedad en que vive y contribuya a su desarrollo y perfeccionamiento, a partir de que el núcleo esencial de esa formación debe ser los valores morales”

Por otra parte Héctor Valdés (2000) define la **evaluación del desempeño profesional del docente** como un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

De la definición anterior se infiere que evaluar es proceder a conocer una realidad pasada, en su máxima extensión, destacando los conflictos en las condiciones y acciones realizadas, avanzando hipótesis de mejora y sobre todo, a partir del conjunto de datos e informes más fundamentados, con la máxima intervención de los participantes, emitir un juicio sobre la amplitud, evolución y complejidad de la tarea.

El colectivo de investigadores del Proyecto de Investigación “La evaluación de la calidad del desempeño del docente” de la Universidad de Ciencias Pedagógicas “José de la Luz y Caballero” (2003) realizan varios aportes para evaluar el desempeño del docente en distintas esferas de su actividad, los que ayudarán a los directivos a enfrentar este dinámico proceso con elementos de ciencia.

En la propuesta teniendo en cuenta dichos aportes se asume la definición de Héctor Valdés (2000) debido a la importancia que reviste la misma en la concepción integradora de la universidad cubana actual, la cual responde a dos grandes encargos de la sociedad. Por una parte, debe formar los profesionales competentes que contribuyan al desarrollo de la comunidad, de la ciencia y de la tecnología. Por otra, le aporta conocimientos teóricos y prácticos en beneficio de la colectividad, apoyándose en el trabajo de investigación y de innovación de sus profesionales y de sus estudiantes. Como se plantea en diversos foros

internacionales, la universidad está llamada “a mejorar la pertinencia y calidad de sus funciones de docencia, de investigación y de extensión con igualdad de condiciones para todos”. En tal sentido se debe ir pensando en las misiones de los docentes en las nuevas condiciones.

Las Universidades de Ciencias Pedagógicas, cuyo encargo social es la formación y superación de los docentes, afrontan distintas transformaciones a partir de lo que se ha denominado universalización de la Universidades Pedagógicas consiste en la preparación de un primer año intensivo y en la formación continuada de los estudiantes desde los diferentes municipios donde residen y llevan a cabo la práctica laboral.

Resulta de particular interés el rol social y educativo que toma el tutor en este proceso ya que es el encargado de orientar y controlar y evaluar al maestro en formación para que lleve a cabo de forma exitosa la actividad pedagógica.

Evaluar el desempeño profesional del docente tutor significa emitir un juicio valorativo sobre su modo de actuación, su actitud, relaciones interpersonales que establece con sus profesionales en formación, padres, colegas, y miembros de la comunidad y su implicación con estos futuros profesionales a través de acciones encaminadas a la ayuda para el auto-conocimiento y crecimiento personal. Para el éxito de esta tarea juega un importante papel la caracterización que debe poseer el profesor tutor de cada uno de ellos auxiliándose del diagnóstico pedagógico integral. Dicha evaluación debe ser democrática, porque ella demanda la participación de varios actores: por un lado los directivos que evalúan a los profesores tutores teniendo en cuenta los criterios de los alumnos, padres, colegas, los cuales se consideran como sujetos con derechos y deberes y por otro lado, el propio docente que se autoevalúa y que de hecho se considera objeto y sujeto en este proceso.

Por ello evaluar el desempeño profesional del docente tutor no es cosa fácil, hay que entender su función y el carácter dinámico de las personas, por lo que es necesario realizar una buena caracterización de la evaluación de su desempeño.

1.4 Caracterización de la evaluación del desempeño del tutor en la preparación general integral de los profesionales en formación.

Para la caracterización se utiliza el método de análisis de documentos vigentes relacionados con el proceso de control al trabajo de los docentes y la evaluación profesoral: Reglamento de inspección para los centros de Educación Superior Resolución 110/90, Carta Circular 01/2000, Resolución 269/91, Resolución 25/89, Reglamento del sistema de inspección del Ministerio de Educación Resolución 70/2001. El estudio realizado permite comprobar el papel que tienen las inspecciones en el control del trabajo de los docentes. En el VII Seminario Nacional a dirigentes, metodólogos e inspectores de las direcciones provinciales y municipales de educación se expresó como:

(...) “La inspección es un eficaz mecanismo de retroalimentación que contribuye decisivamente a detectar los focos débiles del trabajo y a tomar medidas oportunas con el fin de elevar la calidad del proceso docente educativo y el trabajo científico investigativo”.

(...) “La inspección no solo tiene el objetivo de comprobar las violaciones, sino prevenirlas, pues el establecimiento de las normas que la regulan, y en especial, el señalamiento de los indicadores que se han de medir, la convertirán en un medio eficaz para eliminar las deficiencias, y por consiguiente, mejorar el trabajo en las distintas actividades a cargo de cada dependencia”.

En el reglamento de inspección del MINED (Resolución 110/90) se establecen formas de control al trabajo del docente, las que pueden considerarse vías que aportan información para la evaluación del desempeño de los docentes como son:

- El control al trabajo metodológico a partir del análisis de las actas de las Reuniones Metodológicas, el informe semestral, los informes de controles a clases, la preparación de la asignatura.
- El control al aprovechamiento de los estudiantes, identificado como un indicador básico de la calidad que tiene la docencia.
- El control al sistema de formación práctico – docente.
- El control a clase.

- Dominio de los docentes de los contenidos de los programas de las asignaturas que imparten y de los documentos normativos y metodológicos emitidos por el Ministerio de Educación.
- La vinculación con el subsistema para el que se preparan profesores.

En el contexto de la integración entre las Universidades de Ciencias Pedagógicas y las Direcciones Provinciales de Educación (DPE) aparece la Resolución Ministerial 70/2001 que establece en su artículo 6: “La inspección del Ministerio se ejerce sobre las estructuras de dirección de las provincias e Institutos Superiores Pedagógicos como sistema integrado en los territorios y la que realiza la provincia e ISP se ejerce sobre las estructuras municipales y demás factores que se integran a éstas”.

Las distintas formas de control al trabajo del docente constituyen fuentes de información que se integran en la evaluación anual de los resultados del trabajo en correspondencia con las orientaciones expuestas en el capítulo IX de la Resolución 25 /89 titulado “De la evaluación de los resultados del trabajo” la que en sus artículos 34 y 35 expresa: “La evaluación anual de los resultados del trabajo de los profesores universitarios se efectuará anualmente en el período julio-septiembre-octubre y el movimiento salarial que resulte tendrá lugar en este último mes. (...) La evaluación anual de los resultados del trabajo de los profesores universitarios tiene como objetivo valorar el cumplimiento y la calidad de las actividades desarrolladas en el curso académico...”

En la mencionada resolución también se norma que esta evaluación se efectuará por el jefe inmediato superior quien debe tener en cuenta: la auto-evaluación del profesor, el desarrollo de las actividades durante el curso, las opiniones recogidas en los análisis periódicos realizados en el departamento docente y las opiniones de los estudiantes.

En la explicación que se plasma sobre cómo debe realizarse la evaluación anual, llama la atención que se expresa en función de resultados del trabajo y no del proceso y aun cuando se considera que debe tenerse en cuenta por el jefe la auto-evaluación del docente, no se expresa su importancia, ni las formas

en que esta debe aplicarse, predomina en ella el carácter administrativo, los indicadores planteados se quedan en un plano muy general y se relacionan básicamente con las actividades a desarrollar por los docentes.

En estos documentos normativos analizados no se hace alusión al término evaluación de la calidad del desempeño de los docentes tutores. Como ya se expresa solo se habla de control de los resultados del trabajo y evaluación anual de los resultados de los docentes.

En las acciones planteadas se ve limitado el carácter de proceso y la validez de los datos por no contar con sistema de indicadores, apoyado en una teoría o modelo de los procesos educativos propios del desempeño del educador en estos centros, que permitan representar de manera coherente la actuación del docente tutor y su efecto en la formación profesional de sus alumnos, que destaque sus puntos fuertes y débiles y que permita un cierto grado de comparación y el estudio de las tendencias principales.

Estos argumentos corroboran la idea de que en la actualidad no se cuenta con una base teórica que posibilite organizar la evaluación del desempeño profesional de los docentes como un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables con el fin de comprobar y de elaborar juicios de valor acerca de las rasgos de la personalidad que se relacionan con su creatividad para enseñar a enseñar, los modos de actuación en el cumplimiento de las funciones de dirección del aprendizaje, los estilos de comunicación y las relaciones interpersonales en el cumplimiento de las distintas funciones que encierra la actividad pedagógica y su efecto en la formación de las distintas generaciones de educadores.

Para este estudio diagnóstico se utiliza además, la revisión de informes de evaluaciones profesoriales y la técnica de encuesta con sus correspondientes instrumentos.

A continuación se presenta el análisis de los resultados obtenidos en cada uno de los instrumentos aplicados a profesores tutores y directivos de la ESBE: "Carlos Dubois Castillo".

Mediante la guía para el análisis de los informes de evaluaciones profesoraes (**Anexo 1**) aplicada con el objetivo de obtener información sobre la evaluación del desempeño de los tutores en la preparación general integral de sus profesionales en formación se consta que de doce informes de evaluaciones profesoraes muestreados, solamente en uno, que representa el 8,3%, aparece reflejada, de forma muy general, como elemento evaluado en el aspecto referido al Trabajo Docente Educativo.

Se debe señalar además que tampoco aparecen recomendaciones en los informes analizados con respecto a su preparación general integral, ni se reflejan aspectos relacionados con el diagnóstico pedagógico integral que debe realizar el profesor tutor de cada profesional en formación.

La guía aplicada para el análisis de controles a Reuniones Metodológicas (**Anexo 2**) posibilita inferir los resultados siguientes:

Se analizan cinco informes de controles a Reuniones Metodológicas que representan el 71,4% y se constata que se tiene en cuenta el desempeño del profesor tutor en los aspectos relacionados con lo docente metodológico, los directivos sólo se limitan a si orientan adecuadamente a los maestros en formación a impartir las clases con calidad, olvidándose de su formación general integral como una de las funciones principales que debe poseer y hacer el profesor tutor en cada una de las actividades que realiza con el profesional en formación.

En solo un informe que representa el 20% se les ofrecen recomendaciones muy generales a los tutores para perfeccionar su desempeño profesional en ese sentido.

Como se puede apreciar, la preparación general integral a pesar de ser una de las tareas esenciales que debe llevar a cabo el profesor la cual está concebida

en el Programa Director que emite el Ministerio de Educación (MINED), 1990, el mismo no aparece reflejado como un elemento a evaluar con el rigor requerido y la atención debida dentro del desempeño del profesor tutor.

En el análisis de la encuesta a los directivos (**Anexo 3**), dirigida a recopilar información sobre el proceso de evaluación profesoral en función del desempeño del profesor tutor en la preparación general integral de sus profesionales en formación se obtuvieron los resultados siguientes:

Los cinco encuestados responden que sí conocen los elementos a tener en cuenta en cada aspecto a evaluar, lo que representa un 100%, pero ninguno de los elementos enumerados se refiere a su formación general integral.

De las personas encuestadas en la pregunta dos, cuatro que representan el 80% expresan que obtienen la información para evaluar los elementos antes señalados a través de:

- Controles a Reuniones Metodológicas.
- Entrevistas a profesionales en formación.
- La auto-evaluación.
- Controles que realizan a clases impartidas por los profesionales en formación.

Mediante estas vías es posible obtener información sobre el desempeño de los profesores tutores en la preparación formación general integral de sus profesionales en formación y en ocasiones no se utilizan porque los directivos no tienen concebido la evaluación de esta función como se constata anteriormente. Estos concretan la evaluación del profesor tutor en su ejercicio en la escuela y no en su labor de tutoría.

En la interrogante tres, tres responden que no poseen técnicas para evaluar la orientación profesional pedagógica del profesor tutor para un 60%. Dos directivos afirman ofrecerle indicaciones al docente sobre cómo perfeccionar su labor en este desempeño. Esto denota los limitados conocimientos que poseen

para evaluar al profesor tutor en la mencionada tarea. Este a su vez no conoce las características personales del profesional en formación puesto que no se concibe al diagnóstico pedagógico integral en estrecha relación con su preparación general integral.

En el análisis de la encuesta a los profesores tutores (**Anexo 4**) con el fin de obtener información sobre el proceso de evaluación profesoral en función del desempeño profesional en la preparación general integral se evidenció que de doce tutores encuestados, once plantean que no conocen los elementos a tener en cuenta para realizar su auto-evaluación, lo que representa un 91,6% no disponen de técnicas para autoevaluar este desempeño. Resulta necesario destacar que existe coincidencia en este aspecto con lo que plantean los directivos de donde se infiere que tanto docentes como directivos poseen limitados conocimientos sobre los contenidos que deben formar parte del desempeño de los profesores tutores, a partir del hecho que estos son formadores de formadores por lo que no debe obviarse el trabajo con su desarrollo general como elemento básico para ayudar a la formación integral del egresado de la Universidad Pedagógica.

En la respuesta a la pregunta dos se constata que los que afirman siempre, que arriban a un total de cuatro para un 33,3% argumentan que toda evaluación tiene una carga subjetiva, no se tienen en cuenta las actividades sindicales y así como los aspectos que el docente considera importantes, por una tarea no cumplida se afecta la evaluación de todo un año y se es superficial. En ocasiones hay falta de control de la administración o falta de crítica del profesor tutor y muchas veces no coinciden los criterios del docente y de la administración.

Ocho señalan en ocasiones, que representan un 66,6%, argumentan que la evaluación es formal, no refleja el trabajo real del docente, se hace a partir de la auto-evaluación y no del control del trabajo.

Los resultados anteriores demuestran que a pesar de ser la auto-evaluación un método de evaluación del desempeño del profesor tutor, que lo sitúa además

en el principal protagonista de la tarea evaluadora, aún prevalece el criterio de casi siempre en correspondencia entre la auto-evaluación y la evaluación profesoral y no el de siempre que es el que debe predominar.

En la interrogante tres, diez coinciden en plantear que la evaluación profesoral no constituye un estímulo para perfeccionar su desempeño profesional lo que representa el 83,3% y exponen los argumentos siguientes:

- Poca sensibilidad por parte del jefe.
- No es sistemática, es finalista y formal.
- No siempre se tiene en cuenta lo afectivo.
- Se valora mucho lo negativo.
- Los directivos tienen un papel protagónico.
- Los demás colegas no participan en el proceso.

Dos de los docentes encuestados consideran que la evaluación profesoral sí constituye un estímulo representando un 16,6% y argumentan que:

- Se hace una valoración justa del trabajo.
- Permite conocer y proyectarse en las deficiencias.
- Estimula la autoestima.

Como se puede apreciar más del 50% de los docentes tutores consideran que la evaluación profesoral no constituye un estímulo para perfeccionar su desempeño profesional, razón suficiente para reflexionar en el cómo lograr que la evaluación del desempeño profesional de los profesores tutores se convierta en un estímulo de perfeccionamiento y auto-perfeccionamiento.

Del análisis de la totalidad de los instrumentos se puede concluir que la a su formación general integral no constituye un contenido a evaluar en el desempeño profesional de los profesores tutores, a pesar de ser esta una de las funciones esenciales para el éxito del proceso de tutoría. El estudio constata que los evaluadores se concentran principalmente en el trabajo que realiza el docente tutor en la escuela obviando su tarea de orientación profesional y preparación general integral que debe realizar con el profesional

en formación, así como el vínculo entre ésta y el diagnóstico pedagógico integral del sujeto. Esta debe ser sistemática con una actuación que pueda constituir modelo para los futuros educadores y una dirección que posibilite constantemente la reflexión crítica sobre el para qué, qué, cómo, con qué, el por qué en la profesión.

Resulta necesario destacar que no se evidencia, de manera coherente, en las evaluaciones del docente tutor su actuación en la preparación general integral y su efecto en la preparación de sus profesionales en formación, que destaque sus puntos fuertes y débiles y que permita un cierto grado de comparación así como el estudio de las tendencias principales de tan importante función pedagógica, se comprueba además que los directivos poseen escasos recursos metodológicos que los orienten en este sentido.

En el contexto de los cambios que se producen en el sistema de educación, la formación de profesores ocupa un lugar importante, lo que el desempeño del profesor tutor por su incidencia e impacto conlleva a la elevación de la calidad del trabajo de preparación de las nuevas generaciones para la vida social. A las Universidades de Ciencias Pedagógicas les corresponde la tarea de formar profesores revolucionarios, capaces de acometer con eficiencia y creatividad su gestión profesional. A partir de estos criterios se encamina la Alternativa Metodológica.

CAPÍTULO II: ALTERNATIVA METODOLÓGICA PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DEL PROFESOR TUTOR EN LA PREPARACIÓN GENERAL INTEGRAL DE LOS PROFESIONALES EN FORMACIÓN.

En este capítulo se analizan elementos teóricos que fundamentan la propuesta que se contextualiza y en consonancia con los resultados del diagnóstico aplicado a partir de la base epistemológica de toda la investigación se diseña una Alternativa Metodológica que contempla: consideraciones metodológicas, indicadores, formas de evaluación, métodos y técnicas de evaluación y ejemplos de estas técnicas con: título, objetivo e instrumentos para su aplicación para evaluar el desempeño del profesor tutor sistematizándose en la microuniversidad “Carlos Duboys Castillo” en el municipio Sagua de Tánamo.

2.1 Aspectos teóricos que fundamentan la Alternativa Metodológica.

La Alternativa Metodológica constituye una opción pedagógica que partiendo de los fundamentos teóricos esbozados en el capítulo anterior propone un proceso menos formal, más valorativo, más vinculado a la práctica, más cualitativo y dirigido a destacar la calidad de un proceso formativo.

En ella se asume que el profesor es un ser histórico, social e individual, al mismo tiempo pensante dotado de voluntad, libre y crítico. Por lo tanto en su evaluación no puede ser concebido como un invitado, él debe estar implicado en ese proceso, debe conocer sus avances, posibilidades y dificultades, asimismo, debe conocer la valoración que de él hacen sus directivos, colegas, padres, alumnos y maestros en formación; teniendo en cuenta además las hipótesis que ellos formulan respecto a cómo potenciar sus habilidades, destrezas, su formación personal, cómo mejorar sus deficiencias, y cómo autoperfeccionarse.

El docente debe tener conciencia de cómo se está llevando a cabo su desempeño profesional, qué se le va a evaluar y por qué, quiénes y cómo lo hacen. Además, el evaluador tiene que conocer que la actuación del docente depende en parte de su formación profesional, pero a la vez se encuentra

condicionada por una historia personal, por una realidad social y cultural y está estrechamente relacionada con los rasgos de su personalidad, capacidad intuitiva, de adaptación y conducción de diversas situaciones grupales, equilibrio emotivo, espíritu de justicia, así como de sus intereses científicos, humanísticos y estéticos. Pich Herrera, (2006).

Esta evaluación se dirige no sólo a los procesos y resultados obtenidos, sino también a determinar el nivel de desarrollo potencial del docente mediante la interacción constante de este con sus directivos, sin perder de vista las características del evaluado según Herrera, (2006).

Cuando uno habla de alternativa se está refiriendo a la situación de optar o de elegir entre dos cosas diferentes o dos posibilidades de acción. Generalmente, cuando se expresa una alternativa se emplea la conjunción o, que hace las veces de nexos conector entre las dos cuestiones o posibilidades.

En la vida cotidiana los seres humanos nos vemos sometidos a diferentes alternativas entre las cuales sí o sí deberemos elegir una. Trabajar tiempo completo o estudiar, permanecer solteros o casarnos, tener un hijo o no tener ninguno, entre las más comunes. En tanto, lo que también sucede con frecuencia es que ante determinadas circunstancias se diga que no existe una alternativa posible, es decir, los acontecimientos se presentan tan cerrados que es imposible hallar otra posibilidad y únicamente existe un solo camino por seguir. La muerte o los hechos que son ajenos a la voluntad de cualquier persona, como ser un accidente, un desastre natural, se consideran situaciones que no presentan una alternativa posible.

Otro de los usos de la palabra es para referir a aquello que se hace, dice o sucede por turnos o de manera sucesiva. Los médicos atenderán siguiendo un orden alternativo. Por otro lado, a aquello capaz de alternar con función semejante o igual se lo llama alternativa, fuentes de energía alternativa, por ejemplo. A instancias de la Lógica y las Matemáticas, una alternativa será aquel elemento de una disyunción lógica.

En la Tauromaquia (relativo a la práctica con toros) se llama alternativa a la ceremonia a través de la cual se adquiere la categoría de matador de toros. Y en los diferentes contextos se llamará alternativa o alternativo a aquellos que en relación a otro resultan menos comunes o tradicionales.

1. Opción entre dos o más cosas.
2. Cada una de las cosas entre las cuales se opta.
3. Efecto de alternar (|| hacer o decir algo por turno).
4. Efecto de alternar (|| sucederse unas cosas a otras repetidamente).
5. *Taurom.* Ceremonia por la cual un espada de cartel autoriza a un matador principiante para que pueda matar alternando con los demás espadas. El acto se reduce a entregar el primero al segundo, durante la lidia, la muleta y el estoque para que ejecute la suerte en vez de él. Dar, tomar la alternativa.
6. Acción o derecho que tiene cualquier persona o comunidad para ejecutar algo o gozar de ello alternando con otra.
7. Servicio en que se turnan dos o más personas.

El Diccionario Manual de la Lengua Española Vox. © 2007 Larousse Editorial, S.L. define a una alternativa como:

- Posibilidad de elegir entre opciones o soluciones diferentes: mis padres no me dieron alternativa y tuve que quedarme en casa.
- Opción o solución que es posible elegir entre varias: las energías renovables son una alternativa a los problemas planteados por otras fuentes.
- Acto por el cual un torero concede a un novillero el derecho a matar toros y a convertirse, por tanto, también en torero: dar la alternativa.

La *alternativa* supone *opción* o *elección* necesaria entre dos cosas. La *elección* u *opción*, entre dos o más cosas, no implica necesidad de elegir, sino simplemente oportunidad o conveniencia (compárese *escoger* con sus sinónimos).

En derecho las obligaciones con objeto prestacional alternativo son las que facultan al deudor, o en su caso al acreedor o a un tercero (en estos dos últimos supuestos si está pactado) a elegir entre dos o más objetos o acciones cual será la que cancelará la obligación. Por ejemplo “El 27 de febrero de 2011 te entregaré un auto usado o una moto nueva” o “Te construiré una casa o te compraré una”. Si uno de los objetos se destruye sin culpa debe entregarse el que quedó subsistente, desapareciendo.

Alternativa: constituye una modalidad opción entre dos variantes estructural determinadas, practica dentro del proceso docente educativo y responde a una necesidad. Puede utilizarse como espacio de concreción en el área o en otro lugar que designe el profesor y tiene por objetivo incidir en la formación integral de los abuelos: González, (2005).

Alternativa: es el resultado de un proceso intelectual derivada del estudio del diagnostico de situaciones educativas. Se concreta mediante la diversidad de forma tal como de líneas, actividades, ejercicios, tareas entre otras para que sean seleccionadas en dependencia de la convivencia de su efecto transformación en los sujetos una vez determinadas sus necesidades educativas: Daudinot, (2003).

Alternativa: opción entre dos o más variantes con que cuenta el subsistema dirigente educador. Para trabajar en el subsistema dirigido a educandos partiendo de las características, posibilidades de estos y de su contexto de actuación: Sierra, (2002).

La autora asume en la investigación esta última definición pues hace un análisis exhaustivo de cada uno de los elementos a tener en cuenta para definir una alternativa y por el objetivo y el contenido de esta investigación es la que más se relaciona, con el problema detectado y por consiguiente propone una alternativa de actividades recreativa.

Es un deber de toda la comunidad educativa participar activa y responsablemente en los procesos de evaluación del desempeño del

profesorado, no con opiniones infundadas que sólo pueden contribuir a enrarecer el clima de paz y profesionalidad que debe caracterizar tales procesos, sino con opiniones formadas a partir de datos obtenidos mediante procedimientos pertinentes y adecuadamente utilizados.

Del análisis de las personas involucradas en este proceso se deduce que este accionar se asuma de diferentes formas:

La autoevaluación: es el método por medio del cual, el propio empleado es solicitado para hacer un sincero análisis de sus propias características de desempeño”. Bolam, (1998).

Entre los objetivos de este método de evaluación del desempeño del docente se pueden citar:

- Estimular la capacidad de auto-análisis y autocrítica del profesor, así como su potencial de auto-desarrollo.
- Aumentar el nivel de profesionalidad del profesor.

Bolam (1988), Escudero (1992) y De Vicente (1993), evidencian que la auto-evaluación es una alternativa esencial para facilitar la teoría del cambio y promover una cultura innovadora en los centros y aulas, sitúa al propio docente tutor en el principal protagonista de la tarea evaluadora. Refleja además el proceso de su desarrollo profesional partiendo de la narración de la tarea educativa, profundizando en el contraste entre la historia vivida, críticamente asumida y la transformación de la acción futura, mediante el auto-análisis de la práctica pasada más cercana.

La evaluación colectiva: como una de las formas que se utiliza para evaluar, se lleva a cabo por los directivos o por una comisión evaluadora que ellos presiden y que integran además a colegas, padres. Según el énfasis que se de a esta o a la auto-evaluación se estimula el protagonismo del profesorado o se pondera el control externo de la acción docente. Los docentes de un claustro, en determinadas acciones, opinan acerca de cómo cumplen sus colegas dicha función. Se conforma un registro de estas opiniones.

La coevaluación: es otra de las formas utilizadas para evaluar y se define como un proceso de diálogo y participación activa que implica a todos sus participantes a compartir saberes y responsabilidades para el logro de un objetivo común. Debe establecerse una relación horizontal entre evaluadores, evaluados y sujetos de la acción evaluadora. Significa que todos los elementos son protagonistas del proceso evaluativo y en su relación de trabajo construyan los juicios valorativos de manera compartida, en una comunicación dialogada, en una discusión diacrítica del proceso y bajo los principios de la tolerancia y el respeto a la diversidad.

Evaluación: consiste en un proceso sistemático de recogida de datos, incorporado al sistema general de actuación educativa, que permite obtener información válida y fiable para formar juicios de valor acerca de una situación. Estos juicios a su vez, se utilizan en la toma de decisiones con objeto de mejorar la actividad educativa valorada.

Para que la evaluación resulte útil se requiere que evaluadores y evaluados sientan su necesidad, ese es el punto de partida. En segundo lugar, será factible si está libre de la manipulación voluntariosa y anticientífica. En tercer lugar, para que sea legítima es necesario que sus resultados no sean utilizados punitivamente contra los evaluados y en cuarto lugar, para que sea precisa se requiere que haya coherencia y plena correspondencia entre las técnicas empleadas para la obtención de los datos, los instrumentos diseñados y aplicados para ese fin, los procedimientos empleados para el análisis de los resultados y la factibilidad de las acciones sugeridas para el mejoramiento educativo.

En resumen las formas antes mencionadas pueden servir de pautas para evaluar el desempeño del profesor tutor en la formación general integral. Se considera que para que estas sean verdaderamente eficientes y científicas es necesario profundizar en el estudio de cómo se pueden concretar en la práctica cada uno de ellas a través de diferentes técnicas y métodos que puede utilizar el evaluador abordados por diferentes autores.

2.2. Presupuestos teóricos de los métodos y técnicas para evaluar el desempeño profesional del profesor tutor en la preparación general integral de los profesionales en formación.

La observación es un método empírico de investigación que se realiza con mucha frecuencia en la mayoría de los modelos de evaluación del desempeño. Su amplio uso se justifica por la necesidad de analizar las características del desempeño del docente en sus contextos de actuación, lo que evita realizar inferencias inobjetivas acerca de lo que verdaderamente acontece en su accionar.

Este método es fácil de llevar a cabo y exige técnicas de tabulación muy sencillas, posibilita percibir directamente los hechos de la realidad objetiva sin intermediarios que puedan deformar la percepción, con lo cual se eliminan las deformaciones de otros métodos indirectos. El mismo se puede entender como el registro visual de lo que ocurre en una situación real, en un fenómeno determinado, clasificando los acontecimientos pertinentes de acuerdo con algún esquema previsto.

Para considerar la observación válida y fiable debe ser planeada, conducida de manera hábil y sistemática, así como tener la destreza para el registro de los datos, estableciendo la diferenciación de los aspectos significativos de los que no lo son.

También es preciso controlar los posibles errores de observación. Al respecto F.H. de Canales (2000) señala: "... los errores de observación están relacionados con los observadores, el instrumento utilizado para la observación y el fenómeno observado. Respecto a los errores relacionados con el observador, estos se asocian al hecho de la participación de otras personas, además del investigador en el proceso de la observación de los hechos o fenómenos de estudio. Esta situación puede conducir a una falta de consistencia de los resultados, ya que los observadores pueden diferir en la cuantificación y registro que se haga de los aspectos observados...Conviene

que haya instrucciones escritas y verbales que orienten al observador sobre cómo se llevará a cabo todo el proceso y que haya demostración y práctica en la observaciones que se realicen”

Existe diversidad de criterios para clasificar la observación como método científico; en esta Alternativa se asume el que atiende a los medios utilizados que considera los siguientes tipos: estructurado o sistemática y no estructurada, simple o libre. La observación también puede ser **participante** o **no participante**. En la primera, el observador interactúa con los sujetos observados, mientras que en la segunda no ocurre tal interacción.

La estructurada o sistemática: cuando el observador estructura un guión que le permite establecer de antemano los aspectos que se van a observar, sistematizando los detalles más significativos para la investigación. Aquí el observador no solo puede valerse del guión, también pone a su alcance una variedad de cuadros, listados, escalas y otras anotaciones, así como diversos instrumentos mecánicos, tales como la cámara fotográfica, la cámara de cine, la grabadora de cinta magnética y otros dispositivos.

La observación constituye un método esencial para evaluar el desempeño del profesor tutor en la formación general integral de sus profesionales en formación ya que por medio de ella el directivo puede recoger información del docente en cualquier momento de su actividad como formador de formadores. Es importante destacar que observar no significa, sentarse a ver y tomar notas, nada de eso. Implica adentrarnos en el aspecto a observar, que en este caso es el desempeño del docente tutor en la formación general integral de sus profesionales en formación, mantener un rol activo, así como una reflexión permanente y estar pendiente de los detalles, de los sucesos, los eventos y las interacciones. El directivo necesita utilizar todos sus sentidos para captar los ambientes y a sus actores, para eso es importante que el observador tenga o desarrolle una buena memoria para recordar signos no verbales, palabras específicas y otros aspectos que le permitan tomar criterios para evaluar al tutor en este desempeño.

Análisis del producto de la actividad: este método estudia los productos finales con el fin de deducir indirectamente las particularidades psíquicas de la actividad y del sujeto activo. Permite juzgar sobre sus capacidades y costumbres, sobre su actitud hacia el trabajo y en muchos casos, sobre el proceso mismo de su cumplimiento y sobre las funciones psíquicas relacionadas con él.

Fernando González Rey expresa: "...El estudio de los productos de la actividad en que se expresan los aspectos reguladores internos y subjetivos de la personalidad ha sido muy poco desarrollado, lo que se expresa en la limitación de actividades estudiadas con fines investigativos en el área de la personalidad.." más adelante añade ".." es cierto que no toda actividad es útil para estudiar la personalidad pues esta sólo se expresa en aquellas actividades que tienen una significación para el sujeto, en las cuales este encuentre una vía de expresión de su mundo interno..."

Del análisis del estudio del producto de la actividad se pueden inferir las particularidades psicológicas del sujeto, da la posibilidad de verlo en los distintos momentos de elaboración de este producto final, lo que permite hacer un análisis más objetivo y profundo de sus particularidades psicológicas, que cuando tomamos el producto acabado solamente, para de él derivar el análisis psicológico, por ello en esta investigación que aborda la evaluación del desempeño de los profesores tutores en la formación general integral de sus profesionales en formación este método asume un significativo rol.

Al tener en cuenta el proceso de la actividad, en los casos que sea posible se puede conocer en qué medida existe en el sujeto la capacidad para comprender y ejecutar las indicaciones recibidas para lograr un adecuado desempeño profesional en la formación general integral, lo que resulta de gran utilidad para la evaluación.

La entrevista es una técnica abierta y flexible. Esta se define como una conversación entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado). Propicia obtener información que se relaciona con las percepciones, actitudes,

opiniones, las experiencias ya vividas o con los proyectos del futuro y los conocimientos que posee el sujeto, en este caso sobre su desempeño profesional en la preparación general integral de sus profesionales en formación.

Las entrevistas se dividen en estructuradas, semiestructuradas o no estructuradas o abiertas (Grinnell, 1997). En las primeras el entrevistador realiza su labor basándose en una guía de preguntas específicas y se sujeta exclusivamente a ésta. Las entrevistas semiestructuradas por su parte, se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas deseados. Las entrevistas abiertas se fundamentan en una guía general con temas no específicos y el entrevistador tiene toda la flexibilidad para manejarlas.

Resulta necesario detenernos en la entrevista estructurada para hacer referencia a algunas consideraciones que realiza Sonia Comboni, (2000).

La entrevista estructurada debe:

- Seguir estrictamente el orden de las preguntas.
- Respetar la formulación de las mismas.
- No añadir ni quitar nada.
- No comentar ni evaluar las respuestas y tampoco manifestar sorpresa alguna, ni siquiera por ciertas actitudes fisonómicas o de modulaciones de voz que obliguen a entrar a discusión.
- En el caso de las preguntas abiertas, el entrevistador puede repetir la interrogante. Si hay silencio que denote la incompreensión de lo que se pregunta, puede precisar o ampliar las ideas.
- Evitar la presencia de terceras personas.
- Precisar la fluidez de la entrevista, para ello es necesario conocer de memoria la guía frases y oraciones que ayuden a pasar de un tema a otro.

- Dirigir en todo momento la entrevista. Si el sujeto se sale del tema se le invitará amablemente a centrarse en la pregunta.

El registro de información es muy importante. Es necesario que el entrevistador idee un sistema de símbolos, abreviaturas o taquigráficos que le permitan registrar las palabras exactas del sujeto, sin corregir, mejorar la sintaxis, ni aclararlas. Tan pronto culmine la entrevista debe escribir extensamente todo lo anotado mientras que la experiencia es aún vívida. No se puede postergar, ya que la memoria puede fallar e introducirse deformaciones en la información. Unido a esto se debe anotar lo observado (gestos, expresiones, silencios) de forma más objetiva posible. Se recomienda que se hagan planillas especiales con una columna para anotar lo observado, otra para recoger las palabras exactas del sujeto y una tercera reservada para comentarios y anotaciones del propio entrevistador.

Las discusiones grupales: esta técnica le permite al directivo poner en práctica la evaluación colectiva como una de las formas que debe utilizar para evaluar al docente tutor. Esta se caracteriza por la presencia de un grupo de docentes donde todos tienen la oportunidad de responder preguntas, emitir juicios, criterios y consideraciones acerca del desempeño del profesor tutor en la formación general integral de sus profesionales en formación. Los docentes encargados de esta labor también deben mostrar un papel activo durante el desarrollo de la actividad. Esta tiene la ventaja de ser dinámica lo que estimula el número de respuestas que permitirá establecer y precisar la información recolectada.

El facilitador debe orientar que se le dé respuesta a las preguntas de forma particular, una vez orientada la actividad individual, donde los miembros del grupo dan respuestas a las preguntas presentadas y se recogen las ideas generales. Para esto el facilitador va interrogando en forma de ronda a los participantes, ideas por ideas, así todos tienen la oportunidad de ofrecer la suya. Se van anotando los criterios abordados y posteriormente se determinan los que más se repiten en las respuestas de cada interrogante; de esta manera se reflejan los aspectos positivos y negativos que prevalecen en el colectivo y que pueden ser considerados elementos básicos a tener en cuenta en la

evaluación del desempeño profesional del profesor tutor en la formación general integral.

El papel fundamental de la evaluación en la actualidad es expandir las oportunidades para que los docentes reflexionen sobre la enseñanza examinando analíticamente el proceso docente educativo. Por esa razón es muy importante el uso de **la auto-evaluación** en todo sistema de evaluación del desempeño profesional del docente que se desee implementar.

A continuación examinamos brevemente las técnicas que se pueden utilizar para aplicar a este método:

Informes elaborados por el propio profesor.

Esta clase de informes son similares a las hojas de auto-clasificación, en que son un instrumento escrito preparado por el profesor tutor, pero difieren de estas últimas en el hecho de que estos informes normalmente utilizan un formato abierto que consiste en respuestas a preguntas relacionadas con la instrucción y educación que brinda a sus alumnos.

Los informes preparados por el propio docente tutor generalmente proporcionan información más extensiva que una escala de clasificación.

Cuestionarios a alumnos y/o padres de familia.

En este caso el profesor tutor sólo o asistido por un experto construye cuestionarios destinados a alumnos y a padres de familia, donde de forma anónima, ellos evalúan la actuación del profesor en la orientación profesional pedagógica. La tabulación e interpretación de los resultados por el propio docente, sin lugar a dudas le puede proporcionar una valiosa información a los efectos de repensar y remodelar su práctica educativa, en aras de alcanzar mejores resultados formativos e instructivos en sus profesionales en formación.

En la práctica pocas veces se encuentran ejemplos de una técnica de auto-evaluación que se utilice por sí sola. Lo más frecuente es encontrar combinaciones de técnicas de auto-evaluación, así los puntos débiles de determinadas técnicas pueden equilibrarse con las fortalezas de otras.

Es importante precisar que cada acción evaluativa que se ejerza sobre el docente tutor, lo haga partícipe de sus resultados y, por lo tanto, de hecho todas las acciones evaluativas, contribuyen a la profundización y perfeccionamiento de la auto-evaluación del profesor, sobre todo si todas ellas le proporcionan insumos informativos objetivos y trascendentes.

Otra técnica que contribuye a todas las formas de evaluación mencionadas es el **autorreporte**. Esta se utiliza con una determinada periodicidad que el directivo y los evaluados pueden decidir. El profesor tutor en este caso tiene la tarea de expresar de manera oral o escrita sus posibilidades y capacidades para orientar profesionalmente al profesional en formación. El sujeto se expresa metacognitivamente sobre sí mismo, esto le posibilita conocerse y someterse a un proceso de crecimiento al reconocer las posibilidades de cambio y cómo enrumbarlas en su estrategia educativa.

La comunicación del resultado de la evaluación al profesor tutor evaluado es un momento fundamental que debe tener en cuenta el directivo dentro del sistema de evaluación del desempeño. Resulta necesario darle al docente conocimiento sobre las informaciones significativas de su desempeño, a fin de que los objetivos de la política educativa puedan ser plenamente alcanzados.

Según Planty y Efferson, los propósitos de la entrevista de evaluación del desempeño, la cual ellos nombran entrevista de consejería para comunicar los resultados de la evaluación, son los siguientes:

- Facilitar al subordinado condiciones para mejorar su trabajo mediante una comunicación clara e inequívoca de su desempeño. La entrevista le da oportunidad al subordinado no solamente de conocer y aprender lo que el jefe espera de él en términos de calidad, cantidad y método de trabajo, sino también de entender las razones de esos patrones de desempeño. Son las reglas del juego, el que sólo podrá ser bien jugado cuando los jugadores entiendan y compartan las reglas.
- Dar una idea clara de cómo está desempeñando su trabajo, resaltando sus puntos fuertes y débiles, y comparándolos con los modelos de

desempeño esperados. Muchas veces, el subordinado cree subjetivamente que todo va bien y puede desarrollar una idea distorsionada respecto a su desempeño ideal. Necesita saber lo que el jefe opina de su trabajo, a fin de ajustar y adecuar su desempeño a los modelos esperados.

- Discutir ambos, el subordinado y el jefe, las medidas y los planes para desarrollar mejor y utilizar las aptitudes del subordinado, que necesita entender cómo podrá mejorar su desempeño para participar activamente en la determinación de las medidas para tal mejoría.
- Estimular relaciones personales más fuertes entre el jefe y el subordinado, en las que ambos tengan condiciones y oportunidades de hablar francamente respecto del trabajo, cómo se está desarrollando, y cómo podrá mejorarse e incrementarse. La intensificación de la comprensión hombre a hombre es factor básico para el desarrollo de relaciones humanas fuertes y sanas.
- Eliminar o reducir ansiedades, tensiones e incertidumbres que surgen cuando los individuos no gozan de las ventajas de la consejería planeada y bien orientada.

El evaluador debe tomar muy en cuenta dos aspectos importantes:

Todo docente posee aspiraciones y objetivos personales y debe considerársele siempre una persona individualizada, diferente a las demás. El desempeño debe ser evaluado en función de las funciones específicas del docente, principalmente de la orientación y de las oportunidades que recibió del directivo.

De los resultados del estudio antes referido se puede inferir que es necesario no perder de vista nunca cuál es la orientación principal que tiene el sistema de evaluación del desempeño profesional del docente que se asume. Si esta está determinada esencialmente por su función desarrolladora, es decir, si está centrada en el desarrollo profesional del docente y de sus profesionales en formación, entonces parece clara la conveniencia de concederle al evaluado un papel activo y protagónico en la determinación de los objetivos y acciones para

el mejoramiento de su desempeño, lo cual pudiera ser incluido en la parte final de su auto-evaluación. Esto último deberá tener un espacio prioritario en la entrevista de evaluación del desempeño.

Se considera que la entrevista entre el evaluador y el evaluado no sólo debe constituirse en una oportunidad de crecimiento profesional para el evaluado, sino también para el evaluador. Este último debe reflexionar permanentemente sobre las dificultades que tuvo, en el período evaluado, para reunir información adecuada sobre el desempeño del docente evaluado y para mantenerla actualizada. Además, debe evitar conducir la entrevista de evaluación como si fuera una tarea de rutina.

Aspectos que debe contemplar la guía para realizar esta entrevista al profesor tutor en la preparación general integral de sus profesionales en formación:

- Aspectos positivos y negativos en la ejecución del diagnóstico pedagógico integral como elemento esencial para el desarrollo de esta tarea.
- Cumplimiento de los aspectos, actitud y relaciones interpersonales que establece el profesor tutor durante la preparación general integral para sus profesionales en formación.
- La identidad profesional lograda con el profesional en formación como elemento distintivo de la evaluación de esa importante función pedagógica.
- Valorar cómo es el crecimiento profesional del profesor y del profesional en formación.

En resumen, la autora de la presente investigación considera que es necesario conocer todos estos argumentos ya que concuerda con los criterios emitidos por estos autores y a partir de ellos la investigadora elabora las sugerencias precisas para la implementación de la Alternativa, así como, se diseña una propuesta, que recoge momentos sustanciales para su aplicación.

2.3 Alternativa Metodológica para evaluar el desempeño profesional del profesor tutor en la preparación general integral de sus profesionales en formación.

La autora de la presente investigación considera necesario dar a conocer tres sugerencias muy importantes para poder aplicar la propuesta y además delimita los momentos necesarios para hacer posible la implementación de la Alternativa.

1. Los evaluadores para usar la Alternativa deben entenderla como criterios que los orientan en la evaluación del desempeño del profesor tutor en la preparación general integral y contextualizarla en su realidad educativa.
2. La formación general integral tiene que asumir al diagnóstico pedagógico integral como factor determinante para el éxito de esta labor.
3. Los ejemplos de instrumentos deben ser enriquecidos en correspondencia con las particularidades de la práctica profesional y solo constituyen alternativas que el directivo empleará en dependencia de sus posibilidades concretas de aplicación.

Teniendo en cuenta estas sugerencias para la aplicación de la Alternativa Metodológica es necesario establecer los diferentes momentos para hacer cumplir dicho objetivo.

Momentos de la Alternativa Metodológica.

1. Diagnóstico y sensibilización.
2. Planificación.
3. Implementación.
- 4- Evaluación.

Primer Momento. (Diagnóstico).

- ❖ Recorrido por las áreas y departamentos donde se encuentran los profesionales en formación con sus tutores.
- ❖ Revisión de las evaluaciones profesoras de los tutores.
- ❖ Encuesta a profesores tutores y directivos del centro.

- ❖ Revisión de los Programas del plan de estudio guías de estudios y Orientaciones Metodológicas.
- ❖ Visita a las preparaciones metodológicas de los profesores. Guías de observación.
- ❖ Visita a las clases de los profesores tutores y el desempeño de los profesionales en formación. Guías de observación.
- ❖ Visita a los encuentros presenciales para comprobar la efectividad del desempeño del profesional en formación y como demuestra la ayuda del profesor tutor. Guías de observación.

Durante este primer momento se realiza un análisis de los resultados de los instrumentos aplicados durante este primer momento que posibiliten la exploración de todos los factores que brindan la información precisa de la problemática abordada.

Segundo Momento. (Planificación).

- ❖ Conformación de los indicadores y los criterios de medidas.
- **Modo de adaptación a los cambios que se requieren para aplicar el diagnóstico integral de sus profesionales en formación:** Se trata de conocer el dominio de las potencialidades y habilidades que posee el profesional en formación. a)___ b)___c)___d)___
- **Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus profesionales en formación:** Aquí se trata de medir hasta qué punto el profesor tutor se preocupa y conoce los problemas docentes, familiares y personales de sus alumnos y en qué medida los ayuda en su solución.
- **Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus profesionales en formación:** Este aspecto informa sobre el nivel de aspiraciones de los tutores con respecto al desarrollo profesional que deben alcanzar sus alumnos, así como a su futura inserción laboral en la sociedad en que viven. a)___ b)___c)___d)___
- **Contribución a la formación de valores nacionales y universales y al desarrollo de capacidades valorativas de los profesionales en formación:** Al valorar esta cualidad se trata de conocer en qué medida el

docente tutor propicia, en las actividades con el alumno, la realización de valoraciones, la discusión acerca de la utilidad de los conocimientos, destaca el vínculo con la práctica social en general y con la comunidad de sus alumnos en particular, y cómo trata de formar y desarrollar en ellos los más valores nacionales y universales. a)___ b)___c)___d)___

- **Vocación pedagógica:** Se refiere al grado de sentimiento afectivo que siente el maestro por la carrera pedagógica, a su compromiso emocional con esta actividad humana, a su predisposición positiva por esta ocupación. a) ___ b)___c)___d)___
- **Capacidad para actuar con justicia:** Este aspecto informa sobre la capacidad del docente tutor de pensar y actuar en cada momento adecuándose a la situación real que se le presenta ante sí, dando los niveles de ayuda o ejerciendo la crítica que cada cual merece y todo ello con el mayor tacto pedagógico y con la debida autorregulación. a)___ b)___c)___d)___
- **Nivel de satisfacción con la labor que realiza:** Está dado en el grado de aprobación o rechazo que los docentes tutores tienen de las acciones que realizan en la escuela con el profesional en formación, así como de sus resultados. a) ___ b)___c)___d)___

Estos indicadores se elaboran teniendo en cuenta:

- ✓ Características de las áreas donde se reciben la docencia y realizan su práctica laboral.
- ✓ Valorar habilidades comunicativas.
- ✓ Promover conocimientos y valores nacionales y universales.
- ✓ Atender los gustos, preferencias, intereses.
- ✓ Transmitir conocimientos en dependencia del año académico del profesional.
- ✓ Estimular lazos afectivos.

Estos indicadores se miden con criterios de medidas tales como:

- a) Nunca b) Algunas Veces c) Casi Siempre d) Siempre

- ❖ Planificación de los diferentes instrumentos para evaluar el desempeño del profesor tutor (métodos y técnicas).

En esta etapa se elaboran los diferentes indicadores a tener en cuenta para evaluar el desempeño del profesor tutor y además es donde se planifican los diferentes instrumentos que sirven de base para poder evaluar ese desempeño y se elaboran las acciones a partir de los indicadores establecidos.

Tercer Momento. (Implementación)

- ❖ Intercambio con los profesores tutores y profesionales en formación para conocer sus opiniones y valoraciones.
- ❖ Implementación y aplicación de los métodos y técnicas para evaluar el desempeño del profesor tutor.

La autora propone como ejemplos de cómo implementar estos métodos y técnicas.

La observación. Es un método empírico de investigación que se realiza con mucha frecuencia en la mayoría de los modelos de evaluación del desempeño.

Título. Guía de observación a los profesores tutores en las ejecuciones relacionadas con la preparación general integral de sus profesionales en formación.

Objetivo: Obtener información sobre el modo de actuación, actitud y relaciones interpersonales que establece el profesor tutor en la ejecución de la preparación general integral de sus profesionales en formación.

Se presentan nueve aspectos a observar:

1. Contacto empático que establece con sus alumnos.
2. Uso de destrezas de comunicación interpersonal, tales como la sonrisa, chistes amistosos, contacto visual cuando intercambia con sus alumnos, padres, colegas y miembros de la comunidad.
3. Condiciones de seguridad que ofrece para conocer las características de sus alumnos.

4. Identificación de las necesidades de apoyo que tienen sus alumnos derivadas de su desarrollo personal y de su vida fuera del aula y las sugerencias de formas de abordar dichas necesidades.
5. Familiarización con los conocimientos y experiencias de sus alumnos.
6. Exigencia y cercanía que muestra con sus alumnos.
7. Constancia, dedicación y esfuerzo en la realización del diagnóstico pedagógico integral.
8. Responsabilidad y compromiso con la realización del diagnóstico pedagógico integral.
9. Consagración y entrega con el estudiante ofreciéndole la ayuda necesaria para enfrentar problemas tanto escolares como personales.

La observación adquiere mayor objetividad cuando los datos obtenidos son susceptibles de cuantificación. Esta cuantificación puede obtenerse por medio de escalas para la observación. **(Anexo 5)**

Análisis del producto de la actividad: Este método estudia los productos finales con el fin de deducir indirectamente las particularidades psíquicas de la actividad y del sujeto activo.

Se presenta una guía para el análisis del **registro de información** que recoge el diagnóstico que realizan los profesores tutores con los profesionales en formación. Diagnóstico que le permite al docente tutor conocer sus características individuales facilitándole un mejor desempeño en esta función.

Objetivo: Valorar productos donde se evidencie la realización del diagnóstico pedagógico integral de los profesionales en formación por parte del profesor tutor.

Aspectos a tener en cuenta:

- Caracterización.

Aspectos que se tienen en cuenta:

- Métodos y técnicas seleccionadas.
- Instrumentos elaborados.
- Información procesada.

- Pronósticos de los posibles cambios de la realidad.

- **Estrategia**

- Acciones que se proponen.
- Fecha de cumplimiento de cada acción.
- Formas de control.
- Posibilidad de efectuar ajustes adecuados en caso necesario.

La entrevista es una técnica abierta y flexible. Esta se define como una conversación entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado).

Aunque la entrevista estructurada no siempre es posible, se ofrece una guía, si se considera necesaria para evaluar.

Título: Guía de entrevista estructurada a los docentes tutores.

Objetivo: Obtener información sobre el dominio de los conocimientos y habilidades que posee el profesor tutor para la preparación general integral de sus profesionales en formación.

1. ¿Qué entiende por una formación general integral?
2. ¿Qué importancia le concede a la misma?
3. ¿Considera necesario el diagnóstico pedagógico integral para llevar a cabo una adecuada formación general integral?
4. ¿Qué funciones cumple el mismo en este proceso?
5. ¿Cuáles son los principios que deben cumplirse para tener una adecuada formación general integral?
6. ¿Cómo procede para alcanzar una preparación general integral?
7. ¿Qué métodos conoce para realizar el diagnóstico pedagógico integral?
8. ¿Qué uso hace de este en la preparación general integral?
9. ¿Cómo usted ayuda a resolver los problemas de sus profesionales en formación?
10. ¿Cómo se comunica con ellos?
11. ¿Qué papel le concede a la familia en el proceso de una preparación general integral?

Las discusiones grupales: esta técnica le permite al directivo poner en práctica la evaluación colectiva como una de las formas que debe utilizar para evaluar al docente tutor.

El directivo puede incluir esta técnica en las reuniones metodológicas que efectúan los docentes como parte del trabajo metodológico que se realiza en la escuela. Para su aplicación se propone el siguiente instrumento:

Título: Para conocer mejor nuestra práctica.

Objetivo: Determinar los aspectos positivos y negativos del desempeño de los profesores tutores en la preparación general integral de sus profesionales en formación.

El propósito básico de esta técnica es lograr un clima abierto y franco que propicie una comunicación grupal en múltiples direcciones. En este sentido el facilitador debe garantizar la participación de todos los miembros del grupo de profesores, para ello se recomienda el uso de las siguientes interrogantes:

- ¿Cómo proceden para alcanzar una preparación general integral con sus profesionales en formación?
- ¿Qué uso hacen del diagnóstico pedagógico integral para obtener una preparación general integral?
- ¿Cuál es la actitud que deben asumir los profesores tutores para ejecutar el diagnóstico pedagógico integral en función de esa preparación general integral?
- ¿Qué características consideran debe poseer la relación profesor tutor-alumno y profesor tutor-padre?
- ¿Qué vías utilizan para ayudar al estudiante a resolver una situación determinada?

Cuestionarios a alumnos y/o padres de familia.

Se presenta un ejemplo que puede ser empleado para obtener información sobre el desempeño que realiza el profesor tutor en la preparación general integral de sus profesionales en formación. Esta técnica se puede utilizar no solo en la auto-evaluación sino también en la evaluación que realiza el directivo a este docente.

Título: Cuestionario a profesionales en formación.

Objetivo: Obtener información sobre el desempeño profesional del profesor tutor en la preparación general integral de sus profesionales en formación.

Instrucciones.

Estamos haciendo un estudio con el objetivo de obtener información sobre el desempeño profesional del profesor tutor en su preparación general integral. Sus respuestas serán estrictamente confidenciales y contribuirán a mejorar este desempeño profesional.

Gracias.

¿Posee tu profesor tutor conocimiento acerca de tus características personales?

Tus intereses.

Condiciones de vida que posees.

Disposición que manifiestas hacia el estudio y otras actividades con tus estudiantes.

Dificultades en el aprendizaje.

Problemas de salud.

¿Establece relaciones interpersonales contigo?

Se preocupa y comprende los problemas que puedes presentar de tus alumnos.

Propicia independencia, individualidad, y autovaloración en cada una de las actividades que realizas.

Mantiene una comunicación afectiva, orientadora y educativa.

Atiende a las posibilidades y necesidades de los profesionales en formación.

Respeto a la dignidad personal de sus profesionales en formación.

Propicia un clima de equidad, confianza y respeto con sus profesionales en formación.

¿Establece el profesor tutor relaciones con tus padres y miembros de la comunidad?

Establece relaciones empáticas con los padres.

Se manifiesta solidario con ellos.

Propicia un clima de equidad, confianza y respeto con los padres de sus profesionales en formación.

Mantiene una comunicación afectiva, orientadora y educativa con los padres.

Mantiene una comunicación afectiva, orientadora y comunicativa con los miembros de la comunidad.

Se irán implementando y aplicando los métodos y técnicas para evaluar el desempeño del profesor tutor seleccionado siempre aprovechando escenarios

tales como: reuniones metodológicas, preparaciones metodológicas individuales y colectivas, claustrillos de grados, reuniones a nivel de departamento y se intercambia con ellos cada 15 días para constatar la evolución a partir de la efectividad de la Alternativa. Si el resultado es positivo se empiezan a aplicar en otros centros donde existen profesores tutores dentro del municipio.

Cuarto Momento. (Evaluación)

Este momento a través de técnicas grupales, juegos participativos, intercambios con los implicados, se trabajan los indicadores para medir cómo tienen resultados las técnicas aplicadas y la evaluación como tal del desempeño de los tutores. También cómo la misma influye en la preparación del profesional de manera integral.

En tal sentido la Alternativa es contentiva de consideraciones metodológicas generales y un conjunto de métodos y técnicas para llevar a cabo el proceso evaluativo.

2.4 Valoración de la Alternativa Metodológica por consulta a especialistas.

Se elabora una guía dirigida a valorar las opiniones de los especialistas sobre la factibilidad de la Alternativa Metodológica dirigida a evaluar el desempeño profesional de los tutores adjuntos a la Universidad de Ciencias Pedagógicas en la formación general integral de sus profesionales en formación.

La conformación de este grupo, se establece a partir de dos indicadores básicos: la experiencia en la evaluación profesional de los docentes, profesores con más de diez años de experiencia en la profesión y que estuvieran de algún modo relacionados con el desempeño del profesional en formación. La muestra de especialistas se estructura a partir de la utilización de la técnica de los informantes claves. Se solicita a profesores de preuniversitarios, a funcionarios, técnicos de la Dirección Municipal de Educación y a directivos de microuiversidades que elaboran una lista de personas que cumplen los

parámetros establecidos. A partir de estas sugerencias se conforma el grupo de diez docentes encargados de valorar la Alternativa Metodológica. Ver **(Anexo 6)**.

Abarca a cinco directivos cuya labor está comprometida con la evaluación del desempeño profesional del docente (50%), tres profesores del nivel preuniversitario (30%) y dos directores de microuniversidades (20%). La regularidad más evidente en los datos anteriores es la tendencia de que todos de una forma u otra tienen participación en la evaluación del desempeño profesional del profesional en formación.

La caracterización de los especialistas en los parámetros establecidos para el indicador “poseer experiencia en la evaluación del desempeño del docente” arroja que siete directivos tienen más de cinco años de experiencia en esta labor (70%), y los tres profesores seleccionados poseen más de diez años de trabajo en la microuniversidad donde no solo se dedican a impartir clases sino también a asesorar a los que antes se denominaban prácticas docentes y ahora profesionales en formación.

Los análisis anteriores permiten corroborar que el grupo de especialistas seleccionados cumplen los parámetros establecidos; por lo cual se le remite la Alternativa Metodológica y la guía para su valoración elaboradas por la autora. A través de la misma tienen la oportunidad de emitir juicios y opiniones acerca del trabajo expuesto.

Los resultados se presentan a continuación a manera de resumen por cada uno de las preguntas: **(ANEXO 7)**

Pregunta 1

- Posee un elevado nivel de aplicabilidad, puesto que propone un conjunto de métodos, técnicas e instrumentos para mejorar el desempeño del profesor tutor en la preparación general integral de los profesionales en formación a partir de la evaluación.

- Posee un alto nivel de aplicación porque permite valorar uno de los elementos básicos del desempeño de los profesores tutores en la preparación general integral de los profesionales en formación a partir de la evaluación.
- Es factible su aplicación en la práctica escolar pues le brinda a los directivos vías para mejorar el desempeño del profesor tutor en la preparación general integral de los profesionales en formación a partir de la evaluación.
- Se adapta a la realidad de esta microuniversidad, toda vez que provee a los directivos de recursos teóricos y prácticos para el desempeño del profesor tutor en la formación general integral de los profesionales en formación a partir de la evaluación.
- Se puede aplicar sin requerir de una preparación especial para ello porque los instrumentos son muy orientadores y prácticos.

Pregunta 2

- Constituye una necesidad debido a la importancia que tiene la preparación general integral en la evaluación para mejorar el desempeño del profesor tutor en la formación general integral de los profesionales en formación.
- Es una solución a uno de los problemas que se necesita resolver en el desempeño del profesor tutor.
- Su introducción permite que los directivos cuenten con métodos, técnicas e instrumentos para evaluar el desempeño profesor del tutor en la preparación general integral de los profesionales en formación.
- En los diferentes métodos y técnicas aplicados en la microuniversidad de referencia se consta que existen insuficiencias en la evaluación del desempeño del profesor tutor en la preparación general integral y esta Alternativa constituye una opción que permite evaluar este desempeño.
- Las técnicas empleadas permiten mejorar el conocimiento de evaluadores y evaluados lo que consecuentemente provoca cambios en su incidencia por la formación de los estudiantes.

- Permite a los directivos tener los indicadores exactos para conformar los planes individuales de los profesores tutores.

Pregunta 3

- Su autenticidad se vincula a la necesidad de conocer cómo evaluar el desempeño del profesor tutor en la preparación general integral de los profesionales en formación.
- El nivel científico lo corrobora todo el proceso seguido desde la exploración del estado actual del problema hasta la Alternativa Metodológica.
- Aborda un aspecto de gran vigencia en la microuniversidad de referencia al brindar una Alternativa que posibilita evaluar el desempeño del profesor tutor en la preparación general integral de sus profesionales en formación.
- El nivel de actualización, científicidad y creatividad es bueno y constituye una importante opción para mejorar el desempeño del profesor tutor en la preparación general integral de los profesionales en formación a partir de la evaluación.

Pregunta 4

- La Alternativa Metodológica favorece el desempeño del profesor tutor en la preparación general integral de los profesionales en formación a partir de la evaluación.
- Constituye un valioso material para perfeccionar la evaluación del profesor tutor en la preparación de sus profesionales en formación.
- La aplicación generalizada de este trabajo hace que los directivos cuenten con suficientes elementos para perfeccionar el desempeño del profesor tutor en la preparación general integral de los profesionales en formación.

Los criterios planteados son múltiples, sin embargo, los mayores niveles de coincidencia se nuclearon alrededor de dos aspectos claves calidad y utilidad al considerar sus potencialidades para perfeccionar la labor de los directivos en la evaluación del desempeño del profesor tutor en preparación general integral de sus profesionales en formación.

Es importante significar que los especialistas sugieren a partir de los análisis efectuados que en la aplicación de esta propuesta hay que tener en cuenta todos estos factores humanos, sin olvidar que los mismos proceden de diferentes fuentes de formación, incluso algunos que proceden o conviven en zonas donde la instrucción y la educación tiene limitaciones, por lo que la preparación para lograr las respuestas convenientes y exactas es muy necesaria.

Vistos estos resultados puede afirmarse que la alternativa metodológica propuesta es aplicable atendiendo a las particularidades ya declaradas, lo que no constituye una regla para la acción, sino como su nombre lo dice, determinadas técnicas e instrumentos que pueden aplicarse y reportan beneficios para el desarrollo de estos procesos en las microuniversidades.

Los métodos aplicados para el estudio del problema, la definición de los presupuestos teóricos, elaboración y constatación de los resultados de la alternativa metodológica propuesta permiten arribar a las siguientes conclusiones.

CONCLUSIONES.

1. Existe abundante información en la literatura consultada acerca de la evaluación, sin embargo son incipientes los estudios acerca de la misma específicamente en el profesor tutor en la microuniversidad, por lo que esta temática tiene muchas aristas que pueden ser abordadas mediante la investigación.
2. La evaluación del profesor tutor constituye un elemento importante en su gestión y se reconoce como el diagnóstico del desempeño para alcanzar los logros que se pretenden en la formación del profesional.
3. Esta investigación plantea la necesidad de atender los indicadores de la evaluación en los profesores tutores en las microuniversidades, cuando en ellas existe un comportamiento inadecuado en la integración entre asesoría académica e investigación, la presencia del tutor en la actividad de extensión universitaria y en los espacios donde se desenvuelve la vida universitaria.
4. Para evaluar el desempeño del profesor tutor en el mejoramiento de la preparación general integral de sus profesionales en formación en la microuniversidad se propone una Alternativa Metodológica que contempla cuatro momentos: diagnóstico y sensibilización, planificación, implementación y evaluación.
5. La Alternativa Metodológica para evaluar el desempeño del profesor tutor en la microuniversidad “Carlos Duboys Castillo” en Sagua de Tánamo se somete a consulta a especialistas, lo que avala positivamente su validez y fiabilidad.

BIBLIOGRAFÍA

Almendros, Herminio: La escuela moderna. ¿Reacción o progreso? Editorial Pueblo y Educación, La Habana, 1985.

Álvarez de Zayas, Carlos M.: Fundamentos teóricos de la dirección del Proceso Docente Educativo en la Educación Cubana. Editorial Pueblo y Educación, La Habana, 1988.

_____ : Hacia una escuela de excelencia. Editorial Academia, La Habana, 1996.

_____ : La escuela en la vida. Didáctica. Editorial Pueblo y Educación, Ciudad de la Habana, 1999

Alvárez F. Mercedes: Simón Rodríguez tal cual fue. Vigencia perenne de su magisterio. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Ediciones del Consejo del Rector, Caracas, 1977.

Argudín, Yolanda: ¿Qué se entiende por eficiencia en la universidad? Del Entrevista con el Dr. Meneses. En Revista Didac, No 25, Primavera 95. Órgano del Centro de Procesos Docentes en la Universidad Iberoamericana, México.

_____ : La evaluación educativa en la actualidad. En Revista Didac, No 38, Otoño, 2001. Órgano de Centro de Desarrollo Educativo en la Universidad Iberoamericana.

Brito Fernández, Héctor y otros: Psicología general para los Institutos Superiores Pedagógicos. Editorial Pueblo y Educación, La Habana, 1987, tomos I, II, III.

Cabrera Elejalde, Olga Rosa: Eficiencia en el sector educacional. En Revista Con Luz Propia, No 104, Septiembre – Diciembre, 2001, La Habana.

Cabrera, Onavis: Paulo Freire. Su vida, pensamiento y contribución al desarrollo de la educación latinoamericana y caribeña. (s.e), República Dominicana, 1999.

Canfux, Verónica y otros: Tendencias pedagógicas contemporáneas. Editorial Poira, Editores e Impresores S. A., Ibagué, Colombia, 1996.

Cano, E.: Evaluación de la calidad educativa. Editorial Muralla S.A., Segunda Edición, Madrid, España, 1999.

Cartaya Cotta Perla: José de la Luz y Caballero y la pedagogía de su época. Editorial Ciencias Sociales. La Habana, 1989.

Casassus, Juan y Violeta Arancibia: Claves para una Educación de Calidad. Editorial Kapelusz, Buenos Aires, 1997.

Castellanos Simons, Doris y otros: Aprender y enseñar en la escuela. Editorial Pueblo y Educación, Ciudad de la Habana, 2002.

Castro Pimienta, Orestes D.: Evaluación y excelencia educativa personalizada. Curso 6 Pedagogía 1997, Ciudad de la Habana.

_____ : Evaluación integral. Del paradigma a la práctica. Editorial Pueblo y Educación, La Habana, 1999.

Castro Ruz, Fidel: Discurso pronunciado en el primer curso emergente de maestros primarios. Tabloide especial No 4, 15 de marzo, 2001.

_____ : Discurso pronunciado en el acto de inauguración oficial del curso escolar 2002-2003. Tabloide especial No 23, 16 de septiembre, 2002.

_____ : La Historia me Absolverá. Oficinas de publicaciones del Consejo de Estado. La Habana, 1993

Colectivo de autores: Martí y la Educación. Editorial Pueblo y Educación, Ciudad de La Habana, 1996.

Colectivo de autores, Grupo Pedagogía del Instituto Central de Ciencias Pedagógicas. Marco conceptual para la elaboración de una teoría pedagógica. Ciudad de La Habana, 1998.

Colectivo de autores del Grupo Pedagogía del Instituto Central de Ciencias Pedagógicas. Principales categorías de la Pedagogía como ciencia, folleto, 1997.

Collazo, Basilia: La orientación en la actividad pedagógica. Editorial Pueblo y Educación. La Habana, 1992.

Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social. Reglamento para la organización del salario de los profesores y dirigentes no docentes

vinculados todos a la Educación Superior, así como para la evaluación de los resultados del trabajo de dichos profesores. Resolución Ministerial 25/89. Ciudad de la Habana, 1989.

Chacón Arteaga, Nancy y otros: Informe del proyecto “La profesionalidad pedagógica de los docentes para la formación humanista de los estudiantes para su labor educativa en la escuela cubana”, 2002.

Chávez, Justo: Acercamiento necesario al pensamiento pedagógico de José Martí. MINED, Cuba, 1990.

_____ : El ideario pedagógico de José de la Luz y Caballero. Editorial Pueblo y Educación, La Habana, 1992.

_____ : Bosquejo histórico de las ideas educativas en Cuba. Editorial Pueblo y Educación, Ciudad de la Habana, 1996.

Chiavenato Idalberto. Administración de recursos humanos, Brasil, 1998,

Del Pino, Jorge Luis: El servicio de orientación y desarrollo: una contribución al desarrollo personal y profesional del estudiante. Artículo impreso, 1992.

_____ : Motivación y orientación profesional en el ámbito educativo, Material impreso, 2003

_____ : Trabajo en grupo. Orientación y desempeño profesional del maestro. Artículo impreso, 1993.

Fernández Escanaverino, Mercedes: Ideas acerca de la misión del maestro en la obra educativa de Raúl Ferrer: su contribución a la educación cubana. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctora en Ciencias Pedagógicas. Villa Clara, 2004.

García Batista Gilberto y otros: Compendio de Pedagogía. Editorial Pueblo y Educación, La Habana, 2002.

García Galló, Gaspar Jorge: Bosquejo histórico de la educación en Cuba. Editorial Pueblo y Educación, La Habana, 1985.

García Garduño, José María: El desarrollo de un sistema de indicadores de calidad para el postgrado de la Universidad Iberoamericana. En Revista

Didac, No 26, Otoño, 1995. Órgano del Centro de Didáctica de la Universidad Iberoamericana, México.

García Ramis, Lisardo y otros: Auto-perfeccionamiento docente y creatividad. Editorial Pueblo y Educación, Ciudad de La Habana, 1996.

_____ Y otros: Los retos del cambio educativo. Editorial Pueblo y Educación, Ciudad de la Habana, 1996.

Garduño Estrada, León R.: Hacia un modelo de evaluación de la calidad de las instituciones de educación superior. En Revista Iberoamericana de Educación, No 21, Septiembre – Diciembre, 1999.

Gento Palacios, Samuel: Instituciones educativas para la calidad total. Editorial La Muralla S.A., Madrid, 1996.

González Rey, Fernando: Motivación moral en adolescentes y jóvenes. Editorial Ciencia y Técnica, 1990.

González Serra, Diego: La calidad en la educación, ISPEJV, 1987.

_____ : Motivación y orientación profesional. Curso Pre-reunión Pedagogía 90.

González, Viviana: Niveles de integración de la motivación profesional. Tesis presentada en opción al grado científico de doctor en ciencias psicológicas, 1989.

_____ : La orientación profesional en la educación superior. En Revista Cubana de la Educación Superior. La Habana, No 3, 1998.

Guardarrama Pablo y Edel Tussel Oropeza: El pensamiento filosófico de Enrique José Varona. Editorial Ciencias Sociales, La Habana, 1986.

Guerra Zaldívar, Maritza del C.: La evaluación de la calidad bajo el prisma de indicadores. Curso 25 Pedagogía 1999, Ciudad de la Habana.

Hernández Oscaris, Roberto y Elsa Vega Jiménez. Historia de la Educación Latinoamericana. Editorial Pueblo y Educación, La Habana, 1996.

Hill, G.: Orientación escolar y vocacional. Editorial Pax. México, 1987.

Kuzmina, N. M.: Ensayo sobre psicología de la actividad del maestro. Editorial Pueblo y Educación, La Habana, 1987.

Labarrere Reyes, Guillermina y Gladys E. Valdivia Pairo: Pedagogía. Editorial Pueblo y Educación, Ciudad de la Habana, 1988.

Lafourcade, Pedro: Calidad de la Educación. Buenos Aires, abril, 1988. Dirección Nacional de Información, difusión estadística y tecnología educativa del Ministerio de Educación y Justicia.

La Nuez Bayol, Miguel y otros: Metodología de la Investigación Educativa. Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño, 2000.

López Hurtado, J. y otros: Temas de psicología pedagógica para maestros I. Editorial Pueblo y Educación, Ciudad de la Habana, 1987.

Martí, José: Obras Completas, t. XIX y XX. Editorial Ciencias Sociales. La Habana, 1975.

Martínez Llantada, Martha: Calidad educacional, actividad pedagógica y creatividad. Editorial Academia, La Habana, 1998.

MES. Reglamento del Trabajo Docente y Metodológico de la Educación Superior. Resolución Ministerial 269/91. Ciudad de la Habana, 1991.

MINED. Seminario Nacional a dirigentes, metodólogos e inspectores de las direcciones provinciales y municipales de educación. 2. parte. Ciudad de la Habana, 1983.

MINED. Reglamento del Sistema de Inspección del Ministerio de Educación. Resolución Ministerial 70/2001. La Habana, mayo 2001.

MINED: Seminario Nacional para el personal docente, noviembre, 2000.

_____ : Seminario Nacional para educadores, noviembre, 2001.

_____ : Reunión preparatoria nacional del curso escolar 2001 – 2002.

_____ : III Seminario Nacional para educadores, noviembre, 2002.

_____ : Programa Director de Orientación Profesional, 1990.

_____ : La escuela como microuniversidad en la formación integral de los estudiantes de carreras pedagógicas, octubre, 2003.

Nocedo de León, Irma y otros: Metodología de la investigación educacional. Editorial Pueblo y Educación, Ciudad de la Habana, 1996, I parte.

Pérez Rodríguez, Gastón y otros: Metodología de la Investigación Educativa. Editorial Pueblo y Educación, Ciudad de la Habana, 1996, I parte.

Planty Earl. Y Efferson Carlos: Counseling Executives after merit Rating or Evaluation en: J.M. Dooher e V. Marquis, The development of Executive Talent. (New York, American Management Association, 1953)

Prado, Evelyn y Jesús Amaya: Hacia una evaluación como una acción que impulse la transformación. En Revista Didac, No 38, Otoño, 2001, Órgano del Centro de Desarrollo Educativo en la Universidad Iberoamericana, México.

Pupo Pupo, Rigoberto: La actividad como categoría filosófica. Editorial de Ciencias Sociales, La Habana 1990.

Quiroga, A: Crítica de la vida cotidiana. Ed. Cinco. Buenos Aires, 1993.

Remedios, Juana M. y otros: Sistematización de concepciones acerca del desempeño profesional del docente. Tarea del Proyecto asociado al Programa Ramal 4 del MINED. Sancti Spiritus, 2003.

_____ : Modelo teórico metodológico como medio para fundamentar una metodología dirigida a la evaluación de los docentes del I.S.P. "Capitán Silverio Blanco Núñez", Tarea del Proyecto asociado al Programa Ramal 4 del MINED. Sancti Spiritus, 2004.

Rogers, C.: El proceso de convertirse en persona. Paidós. México, 1988.

Rojas, Maylene: Tesis presentada en opción al Título Académico de Master en Ciencias Pedagógicas, Sancti Spíritus, 2002.

Rosental, M. y Ludin, P: Diccionario Filosófico. Editora Política, La Habana, 1981

Rueda, Mario: La función docente en la universidad y su evaluación. En Revista Didac, No 38, Otoño, 2001. Órgano del Centro de Desarrollo Educativo en la Universidad Iberoamericana, México.

Rugarcía, Armando: La evaluación de la función docente. En Revista Didac, No 23, Primavera, 1994. Órgano del Centro de Didáctica de la Universidad Iberoamericana, México.

Ruiz Ruiz, José María: La auto-evaluación institucional de educación superior. En Revista Iberoamericana de Educación, No 8, Mayo – Agosto, 1995.

Schmelkes, Silvia: Documento 3. Programa Evaluación de la Calidad de la Educación. Cumbre Iberoamericana, 1997.

Scriven, M.S: The methodology of evaluation, En Perspectivas of curriculum evaluation. Chicago, Rand Mc. Nally. 1967.

Seibold, Jorge R.: La calidad integral en educación. Reflexiones sobre un nuevo concepto de calidad educativa que integre valores y equidad educativa. En Revista Iberoamericana de Educación, No 23, Mayo – Agosto, 2000.

Tejedor F., Javier y Lourdes Montero: Indicadores de la calidad docente para la evaluación del profesor universitario. En Revista Española de Pedagogía, No 186, Mayo – Agosto, 1998.

Toranzos, Lilia: Evaluación y calidad. En Revista Iberoamericana de Educación, No 10, Enero – Abril, 1996.

Torroella González-Mora, Gustavo: Educación para el desarrollo del potencial humano. Material impreso, 2003.

UNESCO: Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI. Visión y Acción, 1998 (Versión digital)

Valdés Veloz, Héctor: De la utopía de la cantidad a la utopía de la realidad: reflexiones sobre la calidad de la educación y su evaluación. En Revista Desafío Escolar, Año 1, Volumen 1, Mayo – Julio, 1997, México.

_____ : Presente y futuro de la metaevaluación en América latina. En Revista Desafío Escolar, Año 1, Volumen 3, Noviembre – Diciembre, 1997, México.

_____ : Dilemas actuales en la evaluación de la calidad de la gestión de los sistemas educativos latinoamericanos. En Revista Desafío Escolar, Año 2, Volumen 7, Enero – Febrero, 1999, México.

_____ Y Francisco Pérez Álvarez: Calidad de la educación básica y su evaluación. Editorial Pueblo y Educación, Ciudad de la Habana, 1999.

_____ Y otros: Tecnología para la determinación de indicadores para evaluar la calidad de un sistema educativo. Curso 20 Pedagogía 1999, Ciudad de la Habana.

_____ : La evaluación del desempeño profesional del docente. Ponencia. Evento Iberoamericano de Educación, México, 2000.

_____ : El desempeño profesional del docente. Texto en soporte magnético, 2000.

Valdesprietto Roche, Margarita y otros: El profesor tutor y su papel en el proceso de Universalización en los Institutos Superiores Pedagógicos. Material en soporte magnético. 2003.

Velázquez, Víctor Manuel: La evaluación como recurso para elevar la calidad de la educación en México. En Revista Iberoamericana de Educación, No 10, Enero – Abril, 1996.

Zilberstein, José y Héctor Valdés: Aprendizaje Escolar y Calidad Educativa. Ediciones CEIDE, México, 1999.

ANEXO 1

Guía para el análisis de los informes de evaluaciones profesoraes.

Objetivo: Obtener información del desempeño de los tutores en la preparación general integral de sus profesionales.

Acciones a desarrollar en la revisión de las evaluaciones profesoraes y verificar como se recoge el papel del profesor tutor en la misma.

1. ¿Cómo aparece en las evaluaciones profesoraes el desempeño del profesor tutor?

a) Nunca___ b) Algunas Veces___ c) Casi Siempre___ d) Siempre

2. Marque con una **X** dentro de qué proceso se recoge el desempeño del profesor tutor.

___ Trabajo Docente Educativo.

___ Trabajo Docente Metodológico.

___ Otros.

3. Aparecen recomendaciones en las evaluaciones profesoraes relacionadas con el desempeño del profesor tutor para la formación del profesional.

Si___

No___

4. Se reflejan aspectos relacionados con el diagnóstico pedagógico integral que debe realizar el profesor tutor de cada profesional en formación.

a) Nunca___ b) Algunas Veces___ c) Casi Siempre___ d) Siempre

ANEXO 2

Guía aplicada para el análisis de los controles a Reuniones Metodológicas.

Objetivo: Comprobar cómo en las Reuniones Metodológicas se le da tratamiento al desempeño del profesor tutor en la preparación del profesional en formación.

Aspectos a valorar en las actas de las Reuniones Metodológicas.

1. Se le da tratamiento al desempeño del profesor tutor en el aspecto relacionado con lo docente metodológico.

a) Nunca___ b) Algunas Veces___ c) Casi Siempre___ d) Siempre

2. Los directivos se preocupan por si orientan adecuadamente a los profesionales en formación.

Sí _____ No _____

3. Los directivos se preocupan por que los profesionales en formación imparten clases con calidad.

Sí _____ No _____

4. Se trata el punto de las funciones del profesor tutor en las reuniones.

Sí _____ No _____

ANEXO 3

Encuesta a directivos.

Objetivo: Constatar información sobre el proceso de evaluación profesoral en función del desempeño del profesor tutor en la preparación general integral de sus profesionales en formación.

Cuestionario:

1. ¿Conoce usted los elementos a tener en cuenta en cada aspecto a evaluar?
Si ___ No ___

2. Marque con una (X) los elementos que vamos a ofrecer y que le brindan información para evaluar.
___ Controles a Reuniones Metodológicas.
___ Entrevista a profesionales en formación.
___ La autoevaluación.
___ Controles que se realiza a las clases de los profesionales en formación.

3. ¿Poseen técnicas para evaluar la preparación general integral del profesor tutor?
Si ___ No ___

ANEXO 4

Entrevista a profesores tutores.

Objetivo: Constatar información sobre el proceso de evaluación profesoral en función del desempeño del profesor tutor en la preparación general integral de sus profesionales en formación.

1. Diga si usted conoce los elementos a tener en cuenta para realizar su autoevaluación como profesor tutor.

Si___ No___

a). Refiéralos.

2. ¿Posee las técnicas para autoevaluar este desempeño?

Si___ No___

3. Marque con una (X) los que usted considere que la evaluación es una carga subjetiva por:

___ No se tiene en cuenta las actividades sindicales.

___ Falta de control de la administración.

___ Falta crítica del profesor tutor.

___ No considera los criterios del docente y de la administración.

4. ¿Considera usted que la evaluación profesoral no constituye un estímulo para perfeccionar su desempeño profesional?

Si___ No___

ANEXO 5

Título. Guía de observación a los profesores tutores en las ejecuciones relacionadas con la preparación general integral de sus profesionales en formación.

Objetivo: Obtener información sobre el modo de actuación, actitud y relaciones interpersonales que establece el profesor tutor en la ejecución de la preparación general integral de sus profesionales en formación.

Se ilustra escala de medición de frecuencia que posibilitan obtener datos más precisos sobre el modo de actuación, la actitud y relaciones interpersonales que establece el profesor tutor durante la ejecución de la acción.

a) nunca b) Algunas veces c) Casi siempre d) siempre

ITEM	a	b	c	d
Contacto empático que establece con sus profesionales en formación.				
Uso de destrezas de comunicación interpersonal, tales como la sonrisa, chistes amistosos, contacto visual cuando intercambia con sus alumnos, padres, colegas y miembros de la comunidad.				
Condiciones de seguridad que ofrece para conocer las características de sus profesionales en formación.				
Identificación de las necesidades de apoyo que tienen sus estudiantes derivadas de su desarrollo personal y de su vida fuera del aula y las sugerencias de formas de abordar dichas necesidades.				
Familiarización con los conocimientos y experiencias de sus profesionales en formación.				
Exigencia y cercanía que muestra con sus profesionales en formación.				
Constancia, dedicación y esfuerzo en la realización del diagnóstico pedagógico integral.				
Responsabilidad y compromiso con la realización del diagnóstico pedagógico integral.				
Consagración y entrega con el estudiante ofreciéndole la ayuda necesaria para enfrentar problemas tanto docentes e investigativos como personales.				

ANEXO 6

Grupo de especialistas.

Profesores que forman el grupo de especialistas.

1. Dr.C. Alexis Méndez Pupo. Lic. Biología. Subdirector de la Enseñanza Media Superior de la Dirección Municipal de Educación. Profesor Auxiliar.
2. Ms.C. Jesús Pérez Tamayo. Lic. Biología. Jefe de Departamento de Ciencias Naturales del IPUEC: “Brigadier Carlos Duboys Castillo”.
3. Ms.C. Doralvis Cádiz Serrano. Lic. Química. Jefa de Departamento de Ciencias Naturales del IPUEC: “Luís Artemio Carbo”.
4. Luis Felipe Tamayo Márquez. Lic. Biología. Metodólogo de Biología en la Dirección Municipal de Educación.
5. Ms.C. Luis Barallobre Espinosa. Lic. Química. Metodólogo de Química en la Dirección Municipal de Educación.
6. Ms.C. Gil Cuenca García. Lic. Geografía. Metodólogo integral. Profesor Asistente.
7. Rafael Romero Hernández. Lic. Geografía. Profesor del IPUEC: “Brigadier Carlos Duboys Castillo”.
8. Zoila Torres Pupo. Lic. Geografía. Profesora del IPUEC: “Ismael Ricondo Fernández”.
9. Ms.C. Mailín Perdomo Leyva. Lic. Biología. Directora de la microuniversidad IPU. Angel Mario Cánepa.
10. Ms.C. Norge Suárez Tamayo. Lic. en Historia. Director de la microuniversidad ESBE. Carlos Duboys Castillo.

ANEXO 7

Para constatar se aplicaron algunas interrogantes a los especialistas tales como:

1. ¿A su juicio cómo ustedes considera la propuesta aplicada?
2. ¿Qué permite la propuesta en el orden didáctico-metodológico?
3. Argumente con razones si consideran que la misma tiene fundamentos científicos. ¿Por qué?
4. Consideras que la Alternativa Metodológica es factible. ¿Por qué?