



Revista *Márgenes*. Vol.4, No.3, julio-septiembre, 2016

TÍTULO: APUNTES ACERCA DE LA EVALUACIÓN DOCENTE

Autores: Lic. Mirka Pina Fernández¹, Lic. Caridad Portal Valdivia², Dr. C. Fidel Cubillas Quintana³

¹Dirección de Recursos Humanos. Uniss José Martí Pérez. Correo electrónico: mpina@eco.uniss.edu.cu

²Dirección de Recursos Humanos. Uniss José Martí Pérez Correo electrónico: cportal@eco.uniss.edu.cu

³Profesor Titular. Cecess. Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”, Cuba. Correo electrónico: fcquintana@uniss.edu.cu

RESUMEN

La evaluación docente tiene antecedentes en el sistema de calificaciones de la Constitución de la República de Cuba y en los reglamentos laborales, incluso, para el cambio de categoría docente, pero en ocasiones se revela desde sus resultados un carácter punitivo. La evaluación docente es un instrumento que recoge la información en torno a la calificación de profesional en cuestión. Como parte de las políticas se busca mejorar la calidad de la educación y uno de los pilares es fortalecer el quehacer docente, para acercarnos a la asignación de Excelencia Pedagógica. El artículo tiene como objetivo propiciar el mejoramiento de los procesos de selección y apoyo a los docentes, para que así el cambio que se genere se vuelva más integral. Se utilizan diferentes métodos del nivel teórico como el analítico-sintético, el inductivo-deductivo, así como técnicas como la entrevista, la observación pedagógica; los que figuran varios resultados, entre ellos: los presupuestos teóricos sobre la evaluación docente y la propuesta de un procedimiento para mejorar la misma.

Palabras clave: calidad de la educación; calidad de la evaluación; educación del desempeño; evaluación docente; excelencia pedagógica.

TITLE: NOTES ABOUT TEACHING EVALUATION

ABSTRACT

Teaching evaluation has precedents in the grading system of the Constitution of the Republic of Cuba and labor regulations, even for upgrading the teaching rank, but, in some occasions, a punitive character is revealed from the results of teaching evaluation. Teaching evaluation is an instrument that collects information about the professional qualification in question. As part of the policy, it is intended to improve the quality of education and one of the pillars is to strengthen the teaching work, in order to get closer to the category of Educational Excellence. The article has the objective to foster the improvement of the selection process and support to teachers, so that the change that is generated becomes more comprehensive. Different methods from the theoretic level such as the analysis – synthesis, inductive – deductive, as well as techniques like interviews and pedagogical observation were used. Different results were attained, for instance, the theoretical assumptions on teaching evaluation and the proposal of a procedure to improve this kind of evaluation.

Keywords: policies; quality of education; Educational Excellence

INTRODUCCIÓN

El sistema de evaluación profesoral si permitiera potenciar la profesión docente pudiera asegurar la calidad de la educación, uno de los pilares para fortalecer la profesión docente y avanzar a la categoría de análisis de Asignación de Excelencia Pedagógica, la que beneficia a la Red de Maestros.

En este artículo se consideraron como antecedentes: RM: 210 del 2007 del Ministerio de Educación Superior, RM: 150 del 2010 del Ministerio de Educación, como reglamentos de trabajos metodológicos en los dos ministerios en Cuba. De igual manera, los documentos que norman la superación posgraduada la formación continua de los profesionales de la educación.

La práctica pedagógica revela que se adolece de un procedimiento que pudiera perfeccionar desde las ciencias la evaluación del docente en las instituciones en la que labora. Entiéndase por procedimiento a la acción que consiste en proceder y actuar de una forma determinada. Además, por otra parte, está vinculado a un método o una manera de ejecutar algo (Portal Valdivia, 2015).

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN ORIGINAL

Consiste en seguir ciertos pasos predefinidos para desarrollar una labor de manera eficaz. Su objetivo debería ser único y de fácil identificación, aunque es posible que existan diversos procedimientos que persigan el mismo fin, cada uno con estructuras y etapas diferentes, y que ofrezcan más o menos eficiencia. Por tanto, el presente artículo se propone como objetivo propiciar el mejoramiento de los procesos de selección y apoyo a los docentes, para que así, el cambio que se genere se vuelva más integral.

DESARROLLO

Documentos legales que rigen la evaluación del desempeño de los trabajadores

Se asume del Ministerio de Educación Superior (MES) indicaciones a tener en cuenta para la evaluación del desempeño de los profesores universitarios. Documentos legales que rigen la evaluación del desempeño de los profesores universitarios: Resolución No. 66 del 2014, Ministerio de Educación Superior: Procedimiento para la evaluación de los profesores universitarios: Instrucción No. 03 del 2014, MES: Indicaciones complementarias a la Resolución No. 66, sobre la estimulación como resultado de la evaluación del desempeño. El jefe del departamento o el director docente, según corresponda es el responsable de la organización, planificación y control del trabajo de los profesores universitarios del departamento o dirección que dirige, así como de su evaluación.

Un elemento fundamental a tener en cuenta para la evaluación del desempeño, es la elaboración por el jefe del departamento o el director docente, del plan de trabajo de los profesores universitarios cada año teniendo en cuenta las tareas que tributan a las prioridades y objetivos del curso, la disciplina laboral, la labor educativa y el incremento de la calidad de la educación superior, así como su comparación con el año anterior para cada profesor en ese período de tiempo.

La evaluación del desempeño de los profesores universitarios tiene como objetivo fundamental valorar los resultados y la calidad del trabajo realizado en el año, de acuerdo con las actividades del plan individual; así como la efectividad de la labor desarrollada en la formación integral de los estudiantes, el ejemplo personal y el prestigio.

Se basa además, en los principales resultados del trabajo, así como la calidad e impacto de estos. De igual forma, se reflejan con claridad los incumplimientos,

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN ORIGINAL

insuficiencias y deficiencias en el trabajo. También se especifican las recomendaciones para la próxima etapa.

MATERIALES Y MÉTODOS

Para la evaluación del docente se utilizó un diseño experimental, el cual se realiza sin manipular deliberadamente la referida evaluación profesoral en función de los resultados, no se varía intencionalmente la variable. Además, se tuvo presente lo indicado en Instrucción No. 03 del 2014, MES: Indicaciones complementarias a la Resolución No. 66, sobre la evaluación del desempeño, donde se plantea: “En el proceso de sobre la estimulación como resultado de la evaluación del desempeño, se produce el paso gradual, desde un nivel más simple, hacia otro más complejo” (p.12).

El estudio realizado a los docentes a partir de la aplicación de instrumentos como: la entrevista y la observación pedagógica comprobó que la estimulación como resultado de la evaluación del desempeño es bajo, en lo particular, la evaluación.

En tal sentido, se realizó el índice para medir los indicadores evaluados. La guía para el análisis de los documentos se realizó con el objetivo de valorar diferentes reglamentos y normativos que establecen sobre la evaluación del desempeño en el docente, así como las orientaciones para el cumplimiento de estos indicadores.

En este análisis se tuvo presente:

- Revisión de los documentos relacionados con la evaluación del desempeño en el docente.
- Revisión de las normas y procedimientos sobre la evaluación del desempeño en el docente, indicaciones, resoluciones y órdenes emitidas por la Dirección Nacional, en cuanto a los aspectos a tener presente para el logro eficiente de la evaluación del desempeño en el docente. El dominio de estos conocimientos y modos de actuación en el proceso. A continuación se reflejan los resultados de la aplicación del diagnóstico. Para la realización de dicho diagnóstico se aplicaron métodos de investigación con sus respectivos instrumentos. Es decir, la aplicación de los diferentes instrumentos que aparecen reflejados a continuación arrojaron las siguientes carencias.

RESULTADOS

A partir del análisis de cada técnica utilizada en el estudio, se obtuvieron los siguientes resultados. La **entrevista** fue útil para constatar el comportamiento de la evaluación en el desempeño en el docente, el dominio de estos conocimientos y modos de actuación en el proceso.

A continuación, se reflejan los resultados de la aplicación del diagnóstico, el cual arrojó que solo el 13,3% dice correctamente lo que entiende por evaluación, un 33,3% definen algunos criterios del certificado de evaluación, mientras que en relación a cuáles son los modos de actuación asociados a la evaluación es respondido acertadamente solamente por un 46,6%. También, al responder qué tienen en cuenta para desarrollar buenos procesos evaluativos solo hay respuesta aceptable en un 46,65%, comprobándose que solo un 13,3% de los docentes de la muestra dedican el tiempo prudente a las actividades recibidas en función del control al resultado.

La **observación pedagógica** sirvió para determinar si el docente contribuye al proceso de la evaluación de su desempeño. El dominio de estos conocimientos y modos de actuación en el proceso.

A continuación se reflejan los resultados de la aplicación del diagnóstico, el 13,3%; pone en práctica los contenidos recibidos, el 33,3%; el 46,6% utiliza los métodos y procedimientos recibidos de forma consciente mientras que el 46,6% proceden correctamente en el proceso del turno que reciben.

El análisis de los productos de la actividad del docente constató los conocimientos que poseen los docentes sobre la evaluación de su desempeño. El dominio de estos conocimientos y modos de actuación en el proceso.

A continuación se reflejan los resultados de la aplicación del diagnóstico, el que arrojó los siguientes resultados según los indicadores evaluados. Relacionados con la definición de evaluación y, en especial, los documentos legales que rigen la evaluación del desempeño de los trabajadores en el MES, respondió correctamente alcanzando un nivel alto solo el 20% pues emitieron criterios acertados, de igual modo se comportó el conocimiento de qué reforzar en este proceso desde la escuela. Respecto a los modos de actuación asociados a la evaluación del desempeño de los trabajadores, alcanzaron el nivel alto el 13,33% de los estudiantes al referir cuáles son. En cuanto a la utilización

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN ORIGINAL

de las potencialidades de los temas recibidos al respecto, cuatro docentes respondieron correctamente, representando el 26,66%, alcanzando el nivel alto.

Referido a la puesta en práctica de los contenidos recibidos se constató que solamente tres docentes (20%) lo hacen en su actuar cotidiano y de manera espontánea.

Relacionado con la utilización de los métodos y conocimientos de manera consciente, así como a su forma de proceder, solo el 6,66% (un alumno) respondió acertadamente, ya que consideró necesario participar con criterio propio.

Con lo anteriormente plasmado, es evidente la necesidad de preparar a los docentes del MES en ese sentido si se tiene presente que la evaluación del desempeño de los trabajadores es una prioridad en la nueva universidad cubana.

La instrumentación aplicada corroboró las siguientes fortalezas y debilidades.

Fortalezas:

- Vasta experiencia de los especialistas de cuadro y OTS en el proceso de evaluación del desempeño de los trabajadores para el tratamiento al referido proceso.
- La ejemplaridad de los educadores.
- La superación sistemática de los educadores, que se comporta al 100%. Existen condiciones organizativas para la evaluación del desempeño de los trabajadores.

Debilidades:

- Falta de creatividad en la evaluación del desempeño de los trabajadores.
- Conducta inadecuada en las actividades organizadas por el centro.
- Ineficiente tratamiento de la evaluación
- Falta de exigencia para aplicar los documentos legales que rigen la evaluación del desempeño de los trabajadores.
- Carecen de dominio del reglamento sobre la evaluación en las áreas de trabajo que conforman la escuela (La universidad)

DISCUSIÓN

Valoración del estudio diagnóstico

Por lo antes expuesto, se llegó a la conclusión que no se es consecuente con los documentos legales que rigen la evaluación del desempeño de los trabajadores,

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN ORIGINAL

presenta limitaciones y necesita de la búsqueda de una vía que contribuya a su solución.

Para la elaboración de la evaluación se considerará, entre otros, los aspectos siguientes: la autoevaluación del profesor universitario, la categoría docente, el control sistemático realizado al desarrollo de las actividades durante el año, las opiniones recogidas de los profesores, trabajadores y de la organización sindical en los análisis periódicos realizados en el departamento, la opinión de los estudiantes emitida a través de la FEU, así como el criterio de otros dirigentes que han intervenido en el desarrollo del trabajo realizado por el profesor.

Como establece la Resolución 66 del 2014, los indicadores generales para medir la evaluación del desempeño de los profesores universitarios son los siguientes:

- a) Trabajo docente-educativo en pregrado y posgrado
- b) Trabajo político ideológico
- c) Trabajo metodológico
- d) Trabajo de investigación e innovación
- e) Superación
- f) Trabajo de extensión universitaria

Los aspectos a tener en cuenta en cada uno de los indicadores mencionados se especifica en la Resolución 66 del 2014, MES: procedimiento para la evaluación de los profesores universitarios, no obstante se especifica a continuación. En el análisis y valoración del trabajo docente-educativo en pregrado y posgrado se tienen en consideración las actividades siguientes:

- a) Ejemplaridad del profesor a partir de su disciplina; su actuación cotidiana; su ética y su sensibilidad, entre otras.
- b) Formación integral y preparación para el diálogo y el debate con los estudiantes.
- c) Dedicación demostrada y resultados obtenidos en el trabajo educativo con los estudiantes, encaminado a la formación integral de los mismos, en su esfera de actuación.
- d) Resultados de su labor como tutor, profesor guía o profesor principal de año académico.

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN ORIGINAL

e) Calidad de su participación en las reuniones estudiantiles; contribución en la formación integral de los estudiantes; labor educativa desde la instrucción.

f) Participación en la vida del colectivo del departamento.

g) Calidad de la docencia impartida en pregrado, lo que se expresa en el grado de cumplimiento de los objetivos programados, el nivel científico-técnico actualizado, los métodos y medios de enseñanza utilizados para una mayor activación del proceso cognoscitivo, la motivación lograda, la utilización eficiente de la literatura docente y otras fuentes de información, la orientación de la autopreparación, así como los resultados obtenidos en lograr en los estudiantes la dedicación al estudio y la adquisición de conocimientos.

h) Grado de cumplimiento y calidad del trabajo desarrollado por los estudiantes que atiende en prácticas laborales como tutor, consultante y oponente de trabajos de curso y de diploma; influencia de su labor en la formación política, ideológica y profesional adquiridas por sus estudiantes.

i) Calidad con que controla y evalúa la adquisición de conocimientos y desarrollo de habilidades de los estudiantes, de acuerdo con lo establecido.

j) Grado en que incorpora a la docencia sus resultados y los resultados de su colectivo en el trabajo investigativo, de innovación o de servicios científico-técnicos, y otros factores derivados del ejercicio práctico de la actividad científico-técnica y laboral.

k) Calidad de la docencia en cursos y estudios de postgrado.

l) Resultados obtenidos en la dirección de grados científicos, así como en maestrías y especialidades.

m) Labor desarrollada como consultante y oponente de doctorados, maestrías, especialidades, y otras formas de postgrado.

n) Participación en tribunales de categorías docentes y científicas.

Evaluación universitaria

Se otorga una calificación única de los resultados del trabajo realizado durante el año. Se califica integralmente y se ponderan los resultados, destacando o penalizando aquellos que mayor incidencia tienen individual y colectivamente para el centro, facultad y departamento.

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN ORIGINAL

La evaluación se expresa como Excelente, Bien, Regular o Mal. **Excelente:** Cuando se obtienen resultados relevantes y se contribuye, de forma significativa a los logros del centro. **Bien:** Cuando se cumple con calidad el trabajo planificado. **Regular:** Cuando existen incumplimientos en el plan de trabajo individual. **Mal:** Cuando existen incumplimientos significativos y reiterativos.

Ley 116/2014 Código de Trabajo y su Reglamento: para realizar la evaluación del trabajador el jefe del área de conjunto con la organización sindical tendrá en cuenta la idoneidad demostrada. Esta constituye el principio para determinar la incorporación al empleo de la persona que se pretende contratar, su permanencia en el cargo, promoción en el trabajo y la capacitación por parte de la entidad; comprende el análisis integral de los requisitos siguientes: realización del trabajo con la eficiencia, calidad y productividad requeridas, demostrada en los resultados de su labor; cumplimiento de las normas de conducta de carácter general o específicas y las características personales que se exigen en el desempeño de determinados cargos; calificación formal exigida, debido a la naturaleza del cargo, mediante la certificación o título emitido por el centro de enseñanza correspondiente.

Para llevar a cabo la evaluación del desempeño de los trabajadores no docentes se establecen los siguientes indicadores generales, los que aparecen en el Anexo I del presente documento:

Realización del trabajo con la eficiencia, calidad y productividad requeridas, demostrada en los resultados de su labor. Cumplimiento de las normas de conducta de carácter general o específicas y las características personales que se exigen en el desempeño de determinados cargos.

Para la conclusión de la evaluación anual del personal no docente se utilizarán los términos de desempeño laboral superior, desempeño laboral deficiente, desempeño laboral adecuado o no evaluado. Los que alcancen resultados de mal y regular se les otorgará la categoría de desempeño laboral deficiente, los que alcancen resultados de bien se les otorgará la categoría de desempeño laboral adecuado y los que alcancen resultados de excelente se les otorgará la categoría de desempeño laboral superior.

La evaluación docente tiene antecedentes en el sistema de calificaciones de la Constitución de la República de Cuba y en los reglamentos laborales, incluso, para el

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN ORIGINAL

cambio de categoría docente, pero en ocasiones se revelan desde sus resultados un carácter punitivo.

Para valorar lo anteriormente expresado se tienen en cuenta, entre otros elementos, los controles a las actividades desarrolladas, la opinión de los estudiantes, mediante la representación de la FEU, del colectivo de profesores del departamento o dirección, según corresponda, del profesor principal del año académico, y de la organización sindical. Asimismo, el análisis y valoración del trabajo político-ideológico; el análisis y valoración del trabajo metodológico; el análisis y valoración de la superación y el análisis y valoración del trabajo de extensión

Como parte de las políticas que buscan mejorar la calidad de la educación, uno de los pilares es fortalecer la profesión docente, la que beneficiaba a la Red de Maestros, asimismo, se buscó crear un sistema de evaluación que permitiera potenciar la profesión docente.

Después de largas negociaciones entre el Partido Comunista de Cuba (PCC), el Gobierno en los niveles central y Ministerio de Educación General Politécnica y Laboral y del Ministerio de Educación Superior, se trabajó en el sistema de evaluación docente. Como parte, se crearon comisiones que trabajaron con los estándares relacionados con la evaluación "La buena clase" y la propuesta integral del sistema de evaluación.

Este acuerdo se logró, finalmente, en 2003 y se suscribió un Acuerdo Marco. Fruto del acuerdo, se creó una Carta Circular sobre –la buena clase que se transformó en la Ley que amparaba hasta entonces los calificadores del docente.

Una vez sistematizados los normativos del Ministerio de Educación General Politécnica y Laboral y del Ministerio de Educación Superior. Se construye teóricamente lo referido con la evaluación docente en Cuba consiste en calificar el desempeño profesional de los docentes en ejercicio; en el aula o como funcionarios en establecimientos municipales, provinciales y nacionales del Ministerio de Educación General Politécnica y Laboral y del Ministerio de Educación Superior del sistema escolar de todos los niveles. Este mecanismo busca contribuir a la mejora de la calidad de la educación fortaleciendo la profesión docente. De carácter formativo está orientado a mejorar a los docentes, así también es explícito puesto que el docente conoce con anterioridad la forma en la cual será evaluado. Así también, esto permite mejorar la calidad de los docentes en cuanto

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN ORIGINAL

se puede responder a las inexactitudes que presenta. Esto debiera permitir mejorar los procesos de selección y apoyo a dichos docentes para que así el cambio se vuelva más íntegro.

En el campo del derecho, se conoce como procedimiento a una actuación que se desarrolla a partir de un trámite judicial. En este contexto se asume el respeto por diversas normas que están fijadas por la ley. Todo procedimiento judicial está compuesto por diversos actos jurídicos que son autónomos respecto al proceso y que tienen como finalidad producir un efecto jurídico.

Un procedimiento administrativo, por su parte, se compone de diversas etapas cuyo objetivo es emitir, al final del proceso, un acto administrativo. La administración pública los establece para garantizar a los ciudadanos que las medidas tomadas por el gobierno serán coherentes entre sí, y que estarán siempre documentadas. Las personas tienen derecho a conocer dicha información, de manera que nunca sean sorprendidas por medidas que atenten contra su seguridad o integridad.

Para la informática, un procedimiento efectivo está formado por pasos que se repiten y que tienen la capacidad de ser determinantes. Esto supone que los mismos valores de entrada producirán siempre los mismos de salida. En el caso del testeado de aplicaciones, cuando una persona del departamento de calidad de una empresa encuentra un error (bug), es necesario hallar una forma de reproducirlo, para que los programadores puedan observarlo tantas veces como sea necesario, determinar sus causas y proceder a corregirlo. También, llamado función o rutina, en informática, un procedimiento representa una serie de instrucciones que se agrupan con un mismo fin. Un programa de mediana complejidad, un videojuego e incluso una página web suelen contener no uno sino varios de estos conjuntos de tareas. Cada función recibe un nombre y el propósito de su existencia es que se la pueda utilizar cada vez que se necesite, dentro del contexto en que la aplicación lo permita.

Si se toma el juego *Tetris* como ejemplo, cada vez que una pieza termina de caer, se ejecuta una rutina que verifica si se ha completado alguna línea; de dar un resultado positivo, probablemente otro procedimiento se encargue de borrar las filas correspondientes, para finalmente continuar con la partida. En las aplicaciones que

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN ORIGINAL

utilizamos a diario, es común encontrar opciones para *guardar, abrir, crear nuevo documento y cerrar*, y detrás de ellas, se encuentra al menos una función.

Llevándolo a términos de la vida no informática, el ejemplo más común suele ser el de la receta para una torta. Si la comparamos con un programa, entonces cada uno de sus pasos que conlleven cierta complejidad y que sea necesario repetir, como: revolver, batir, mezclar, podrían considerarse funciones, pues tienen un nombre que las identifica y consisten al menos, una acción que realizaremos más de una vez a lo largo del proceso.

A decir de las autoras, la evaluación docente se desarrolla a partir de un instrumento que recoge la información y así también, la elaboración de la calificación del profesional en cuestión. Para mejorar dicha evaluación y que haya justeza se presenta un procedimiento basado en la aplicación de una instrumentación que se sugiere:

Portafolio. Este consiste en el análisis de la documentación del docente que evidencie la calidad de su desempeño. En este sentido, hay una conformación que debe desarrollarse durante las semanas lectivas de un semestre. Podría desarrollarse en dos semestres, el primero donde el docente debe diseñar y efectuar una unidad pedagógica de un programa o de la encomienda que realiza en consonancia con las horas que labora y además, completar su quehacer como docente para la institución donde trabaja. El segundo es la presentación de un resultado palpable de su responsabilidad regularmente.

Pauta de autoevaluación. Esta se desarrolla de manera que se conforma una serie de preguntas que le permiten al docente reflexionar sobre su práctica y el valor de su desempeño laboral. Además, debe agregar en esta sección si hay alguna condicionante externa que beneficia o dificulta su desempeño.

Entrevista por un evaluador par. Esta parte es desarrollada por un docente que ha sido capacitado para esta labor-ejecutivo. Consta de dos partes: La primera contiene preguntas relacionadas con la práctica profesional y la segunda con respecto al contexto de su trabajo. Las respuestas son confidenciales y registradas en un documento que solo posee la institución que se dedica a ello. Esta tiene una duración de alrededor de una hora aproximadamente.

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN ORIGINAL

Informes de referencia de terceros. Evaluación que es efectuada por la jerarquía superior de los evaluados (directores y funcionarios). Tiene relación con la participación del docente en su vida laboral. Esta parte trata de recoger toda la información contextual de evaluado. Los directivos poseen un tiempo prudencial para elaborar su informe, y se sugiere la posibilidad de que ellos observen una clase, revisen los sistemas de clases, hablen con el docente, etc. Ellos tienen la opción de dar a conocer al evaluado este informe.

Niveles de desempeño. De acuerdo a la evaluación, al profesor se lo clasifica como: **excelente:** Indica un desempeño profesional que da clara capacidad de su quehacer sobresale con respecto a lo que se espera en el indicador evaluado. **Destacado:** Indica un desempeño profesional que da clara capacidad de su quehacer con respecto a lo que se espera en el indicador evaluado. **Bien:** Indica un desempeño profesional adecuado en el indicador evaluado. Cumple con lo requerido para ejercer profesionalmente el rol docente. **Regular:** Indica un desempeño profesional que cumple con lo esperado en el indicador evaluado, pero con cierta irregularidad (ocasionalmente). **Insatisfactorio:** Indica un desempeño que presenta claras debilidades en el indicador evaluado y éstas afectan significativamente el quehacer docente.

Importante: si el profesor se niega a ser evaluado sin la debida justificación, es evaluado como insatisfactorio.

CONCLUSIONES

La literatura revisada en torno a la categoría de análisis-evaluación del docente confirma que si se hace en forma de proceso se pudiera perfeccionar la calidad de los docentes en cuanto a evitar las equivocaciones que presenta en un período de trabajo. La sistematización teórica permite aseverar que un procedimiento que conduzca a la evaluación del docente debiera caracterizarse por pasos que conlleven cierta complejidad y que sea necesario repetir; podrían considerarse funciones, pues tienen un nombre que las identifica y consisten al menos una acción que se realiza más de una vez a lo largo del proceso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Código de Trabajo y su Reglamento. Ley 116/2014 (2014). [Decreto 192: «APRUEBA REGLAMENTO SOBRE EVALUACION DOCENTE»](#)

Ministerio de Educación. (2010). RM: 150 del 2010. La Habana, Cuba: Editorial Libros para la educación.

Ministerio de Educación (2007). RM: 210 del 2007 del MES. La Habana, Cuba: Editorial Libros para la educación.

Ministerio de Educación (2014). Instrucción No. 03 del 2014. La Habana, Cuba: Editorial Libros para la educación.

Ministerio de Educación (2014). Resolución No. 66 del 2014. La Habana, Cuba: Editorial Libros para la educación.

Portal Valdivia, C. (2015). *Procedimiento para la evaluación del docente en el Ministerio de Educación Superior*. Sancti Spíritus. Trabajo de diploma. Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”. Sancti Spíritus, Cuba.

Recibido: 18/01/2016

Aceptado: 25/09/2016