



**UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA  
FACULTAD DE ENFERMERÍA  
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN  
UNIDAD PEDAGÓGICA**



# **SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE EN FACULTAD DE ENFERMERÍA**

**Autores:**

Br. Andrea Soledad Aldaz Perez  
Br. Daiana María Correa Leal  
Br. Daniela Couto Lupi  
Br. Franco Emiliano Martínez Lopez  
Br. Romina Melanie Villas Boas Gambetta

**Tutoras:**

Prof. Mag. Josefina Verde  
Doc. Asist. Mag. Lorena Bazán

Facultad de Enfermería  
BIBLIOTECA  
Hospital de Clínicas  
Av. Italia s/n 3er. Piso  
Montevideo - Uruguay

**Montevideo, 2015**



Universidad de la República  
Facultad de Enfermería  
Departamento de Educación  
Unidad Pedagógica



**AUTORES:**

**Br. Aldaz Perez, Andrea Soledad**

**Br. Correa Leal, Daiana María**

**Br. Couto Lupi, Daniela**

**Br. Martínez Lopez, Franco Emiliano**

**Br. Villas Boas Gambetta, Romina Melanie**

**TUTORES:** Prof. Mag. Josefina Verde

Doc. Asist. Mag. Lorena Bazán



Universidad de la República  
Facultad de Enfermería  
Departamento de Educación  
Unidad Pedagógica



### AGRADECIMIENTOS

El grupo de tesis quiere agradecer a todas las personas que hicieron posible realizar este Trabajo Final de Investigación (TFI) para poder obtener el título universitario.

Este pasaje por la Facultad de Enfermería de la Udelar formó, forma y formará parte de nuestra vida.

Gracias a la familia de cada uno, a los amigos, parejas, compañeros de trabajo, jefes que ayudaron a que todo sea posible.

Agradecer especialmente a nuestras tutoras de TFI que nos guiaron y ayudaron para poder presentar este estudio, contestando siempre cada uno de nuestros llamados, desarrollando nuestro pensamiento.

Además un agradecimiento a nuestra casa de estudios, a cada uno de los docentes que compartieron sus conocimientos, aprendizajes y valores; a los compañeros con los que se compartió muchos momentos, horas y anécdotas.

Esta carrera, Licenciatura en Enfermería enseña que además de tener conocimientos científicos, se necesita del aspecto humano, para poder cuidar del otro, siendo éste nuestro principal objetivo.

Empatía, vocación, empeño, responsabilidad, buen trato, ética; son solo algunos de los aspectos que debemos conservar para continuar eligiendo esta profesión.

Un **GRACIAS** a todos los que formaron parte de esto tan importante y especial para nosotros.



## **RESUMEN**

Esta investigación se basó en el estudio del Sistema de Evaluación Docente por parte del Estudiante desarrollado en la Facultad de Enfermería (FENF) de la Universidad de la República (UdelaR) Montevideo, Uruguay.

El objetivo fue valorar el sistema de evaluación docente desde la óptica estudiantil para identificar oportunidades de mejora en la propuesta vigente y así contribuir al sistema de evaluación global.

El estudio de este tema es oportuno actualmente, ya que la FENF se encuentra en proceso de acreditación, cumpliendo con estándares determinados por el sistema de Acreditación regional de Carreras Universitarias para el MercoSur (Arcu-Sur) (2008-2015).

Es un estudio de tipo mixto, cuanti – cualitativo, el cual se desarrolló en dos fases. En la fase uno, se analizó el sistema de evaluación docente de la FENF; uno de los aspectos considerado es el análisis de los instrumentos aplicados a estudiantes de grado durante el año 2014, para determinar el nivel de respuesta. La fase dos, tuvo como unidad de análisis, cuestionarios validados de Evaluación Docente por parte del Estudiante, utilizados por Universidades de la región, de forma de conocer la tendencia actual en instrumentos de evaluación docente estudiantil. Para esto se aplicó la técnica de análisis documental y análisis de contenido.

Se obtuvo un alcance de 468 instrumentos, en un total de 1112 alumnos inscriptos, esto indica una adhesión de un 42%, por lo cual se destaca un muy bajo nivel de alcance respecto al total de estudiantes inscriptos al curso, solo un curso superó el 75%;



Universidad de la República  
Facultad de Enfermería  
Departamento de Educación  
Unidad Pedagógica



viéndose afectada la validez de los resultados. Esto se relaciona directamente con la modalidad de implementación del proceso que presenta la FENF, siendo en formato papel, presencial y con un cuestionario que no responde a las tendencias actuales en estos procesos. Los resultados de esta investigación permitieron concluir que en la FENF el Sistema de Evaluación Docente por parte del Estudiante no contribuye a la medición del desempeño docente, teniendo variadas y sustantivas diferencias con la tendencia internacional – regional. Este estudio propone mejoras al respecto.

**Palabras claves:** Métodos de evaluación, Evaluación del docente, Enfermería, Instrumentos



## INDICE

Introducción	Pág.1
Pregunta problema y objetivos	Pág.5
Antecedentes	Pág.6
Marco teórico	Pág.15
Metodología	Pág.29
Resultados	Pág.37
Discusión	Pág.52
Conclusión	Pág.67
Sugerencias	Pág.71
Bibliografía	Pág.73
Anexos	
- Anexo I	Pág.78
- Anexo II	Pág.79



## **INTRODUCCIÓN**

Este Trabajo Final de Investigación (TFI) fue realizado por cinco estudiantes de la Licenciatura en Enfermería, pertenecientes a la Facultad de Enfermería (FENF) de la Universidad de la República (Udelar), cursando el Plan de Estudios 1993, cuarto ciclo, en el marco de la realización del TFI, durante el período 2014-2015.

El tema seleccionado fue la revisión del sistema de Evaluación Docente utilizado por los estudiantes en la FENF. El sistema integra además las perspectivas de autoevaluación, evaluación entre pares docentes y evaluación del superior.

Si bien la Evaluación Docente se considera una práctica habitual en la Udelar, asociada a su historia desde la promulgación de su actual Ley Orgánica en el año 1958, constituye uno de los aspectos más resistidos en los procesos de enseñanza-aprendizaje, fundamentalmente en lo que respecta a la evaluación docente desde la mirada estudiantil.

La Evaluación Docente, debe estar ligada de manera indisoluble, a las funciones establecidas por la Ley Orgánica para el desempeño de la enseñanza, investigación y extensión.

Ravela (2009) considera que una de las dificultades que se presentan para llevar a cabo la Evaluación Docente, está relacionada con las confusiones conceptuales acerca de los fines de la evaluación. Por ejemplo, no distinguir adecuadamente entre las evaluaciones de tipo formativo, dirigidas a propiciar el aprendizaje de los docentes y la mejora de sus



prácticas en el aula, de las evaluaciones destinadas a calificar al profesorado para entregarle un reconocimiento salarial o renovación de cargo. (1)

En el año 2011 se aprobó en la FENF el modelo de Evaluación Docente desde la perspectiva de los profesores de grado superior, en quienes recae la responsabilidad de la actuación de los docentes. Esta evaluación se aplica fundamentalmente en los momentos de renovación de cargos.

La evaluación por parte del jefe permite medir el cumplimiento del plan de trabajo del profesor, integrando a la valoración elementos relativos a la docencia, la investigación, la extensión y la gestión académica. El objetivo de la misma es mejorar el desempeño del profesor y de su respectiva unidad académica.

El abordaje estudiantil se formalizó en marzo del año 2011, con la construcción de un instrumento que explora la valoración del estudiante respecto al actuar docente. En la creación del mismo participaron el Centro de Estudiantes y el Departamento de Educación (DE), siendo aprobado luego de una prueba de campo, por el Consejo de Facultad.

La Unidad Pedagógica (UP) asume la responsabilidad de aplicación del instrumento de evaluación realizada por estudiantes hasta la fecha, considerando que al mantener el anonimato se minimizan los sesgos derivados del temor al control docente. Se destaca que se evalúan únicamente los cursos que pertenecen a la clínica-cursos prácticos, ya que son las instancias en las que los estudiantes tienen mayor interacción con su docente.



Se advierte que el proceso no funciona adecuadamente ya que hay un retorno inferior al esperado en relación al total de estudiantes, lo que motiva esta exploración.

Según De Migue (1998) en una de sus investigaciones plantea que para los estudiantes es difícil identificar la utilidad de la evaluación que realizan de la actuación docente, entre otras razones por la escasa difusión que se realiza de la relevancia de su opinión, así como del alcance de los informes que la evaluación arroja. Es así, que al no ser obligatoria y no existir “sensibilidad” por parte de los estudiantes en relación a este tema, muchas veces no existen estímulos para completar el cuestionario, afectando la validez y representatividad de los resultados. (2)

La revisión de este tema es oportuna actualmente, ya que la FENF se encuentra en proceso de acreditación, la misma cumple con estándares determinados por el sistema de Acreditación regional de carreras universitarias para el MercoSur (Arcu-Sur) (2008-2015), uno de los cuales establece: “Existencia de un sistema de evaluación periódica del desempeño de los docentes, de verificación de cumplimiento de funciones, claramente establecidos y conocidos” (3)

Por otra parte se encuentra en revisión la Ordenanza de Carrera Docente, que da origen al Estatuto de Personal Docente (EPD). En este proceso de revisión se formularon una serie de documentos y resoluciones del Consejo Directivo Central (CDC) que destacan la necesidad de establecer pautas de evaluación del desempeño docente.

La evaluación docente es una actividad fundamental para alcanzar mejoras institucionales en los ámbitos de enseñanza, lo que es factible si la evaluación



Universidad de la República  
Facultad de Enfermería  
Departamento de Educación  
Unidad Pedagógica



representa una oportunidad de reflexión sobre las características fundamentales de la docencia. Es un componente esencial para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Estas razones justifican el análisis del sistema, su instrumento e implementación de la Evaluación Docente desde la óptica estudiantil para el mejoramiento del mismo y el aporte al sistema de Evaluación Docente en su globalidad.



Universidad de la República  
Facultad de Enfermería  
Departamento de Educación  
Unidad Pedagógica



### **PREGUNTA PROBLEMA:**

¿El sistema de Evaluación Docente por parte del estudiante, empleado en la Facultad de Enfermería, contribuye a la medición del desempeño docente?

### **OBJETIVO GENERAL**

Valorar el sistema de Evaluación Docente desde la óptica estudiantil para identificar oportunidades de mejora en la propuesta vigente y así contribuir al sistema de evaluación global.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Analizar el nivel de respuestas del instrumento de Evaluación Docente realizado por estudiantes de grado durante el año 2014.
- Describir los aspectos del desempeño docente valorados por el estudiante.
- Identificar las tendencias actuales en relación a los sistemas de Evaluación Docente implementados en Instituciones Universitarias de la región



### **ANTECEDENTES**

La búsqueda se comenzó utilizando los siguientes descriptores: métodos de evaluación, instrumentos y evaluación en el Descriptor Ciencias de la Salud (DeCS) y Evaluación del Docente y eficacia del docente en Tesouro UNESCO; a partir de ellos se consultaron los siguientes sitios: Biblioteca Virtual de Salud (BVS), la Scientific Electronic Library Online (SciELO) y Bibliotecas de la Universidad de la República (Biur). La búsqueda se limitó a los últimos 10 años, en idioma español y portugués.

Se encontraron 50 artículos de los cuales nueve fueron seleccionados para la investigación; artículos sobre Sistema de Evaluación Docente, Evaluación Docente y Validación de instrumento de evaluación. Los criterios de selección fueron: autores de referencia en la temática, artículos de Instituciones Universitarias y artículos que describan como se realiza la Evaluación Docente por parte del estudiante.

Uno de los artículos seleccionados del autor Casero Martínez (2008) tiene como finalidad crear un cuestionario de evaluación de la docencia universitaria donde los evaluadores (alumnos) y evaluados (docentes) deciden que elementos deben ser incluidos en un cuestionario. Los resultados de esta investigación fueron:

- El análisis de la “no respuesta” ha demostrado, en el caso de los alumnos, la existencia de la relación lineal positiva entre el número de preguntas dejadas sin contestar y la posición que ocupa “x” categoría de una dimensión. Esto apunta a un mayor compromiso con la respuesta en instrumentos cortos y estructurados, ya que parecen caer en el desánimo al girar la hoja del instrumento disparando su tasa de no respuesta en el reverso; aumentando en cuestionarios que no presentan un orden en cuanto a las preguntas por dimensión, es decir aleatorio.



- El formato deseable del instrumento debe exponer el cuerpo central de las dimensiones en el anverso, sin exceder de 30 elementos y estos deben estar ordenados de forma que mantengan una secuencia estructurada en dimensiones de contenido. (4)

Otro estudio de Cisneros (2012) tuvo como objetivo validar los dos instrumentos que estaban utilizando. Los estudiantes refieren que el instrumento debe mencionar las competencias emocionales, ya que las mismas influyen de manera determinante en la interacción entre profesor y alumnado. Además indican que el cuestionario debería ser diferente según la asignatura asignada, el mismo debería estar organizado por competencias del docente, los títulos deben estar resaltados, para que quede claro que competencia se está evaluando. En su mayoría los estudiantes destacaron que valoran el orden y la claridad del cuestionario. (5)

Arce (2010), establece que las principales críticas a la evaluación de la docencia por medio de este enfoque, se centran en la validez y la confiabilidad de los instrumentos que se utilizan para obtener la información de los estudiantes. Algunos autores cuestionan el uso de esta fuente de información, ya que argumentan que la visión de los estudiantes es parcial y subjetiva, por lo que piensan que su opinión no refleja de forma clara el desempeño del profesor.

Por otro lado, es importante no dejar de lado los factores extra clase (familia, grupos de amigos, nivel socioeconómico, etc.) que afectan la Evaluación Docente. Al respecto, señala: en relación con las características del profesor, el efecto de su producción en investigación, género, edad, experiencia y manera de asignar notas es mínimo. Sin



embargo, las características de personalidad del profesor juegan un papel preponderante en la evaluación de su efectividad docente. En relación con las características de los cursos y la disciplina, el interés previo por el curso, nivel en que se imparte y tamaño del grupo, también afecta la efectividad docente. Si bien no se puede ignorar que los factores extra clase afectan la efectividad docente, diversas investigaciones han concluido que el rendimiento o aprendizaje que logra el alumno en el curso, es la variable que más afecta la efectividad del docente (Cohen, 1981), es decir, lo que más valoran los alumnos al evaluar el desempeño del profesor es lo aprendido en el curso.

(6)

En el estudio realizado por Rizo y Coello (2006), se hace referencia a la claridad con que un docente realiza sus explicaciones de clase considerando que es el indicador que más tienen en cuenta los estudiantes para calificar la labor de sus profesores; cuando un docente realiza aplicaciones de su disciplina en otros campos del saber, consigue elevar la participación de los estudiantes en las clases; el cumplimiento de los horarios de clase por parte del profesor no afecta a la percepción que tiene el estudiante de su trabajo; en cambio, si el profesor incumple sus horarios resulta mal evaluado en la variable metodología; hay una correlación significativa entre los indicadores de dominio de la asignatura y la claridad con que se responden las preguntas de los estudiantes. (7)

El estudio de los autores Assaél y Pavez (2008); hace referencia al proceso de construcción del sistema de evaluación del desempeño docente chileno. Se destaca de este estudio la forma en la que se procede con los resultados que se obtienen de las evaluaciones docentes. Se clasifica al docente dentro de uno de los siguientes niveles: destacado, competente, básico, insatisfactorio.



Los profesores/as evaluados como destacados y competentes pueden optar por recibir un premio estímulo, rindiendo previamente una prueba de conocimientos disciplinarios y pedagógicos.

Los profesores que en su evaluación global solo alcanzan el nivel de básico o insatisfactorio disponen de planes específicos de mejoramiento gratuitos, destinados a apoyarlos en la superación de sus debilidades, para lo cual el sistema establece un fondo nacional de desarrollo profesional, destinado al uso exclusivo del sistema de evaluación.

En el caso específico del profesor que recibe una evaluación global insatisfactoria, continúa trabajando en la misma Institución durante el año siguiente, recibiendo apoyo para su mejoría y debe someterse nuevamente a evaluación. Si esta segunda evaluación resulta insatisfactoria, debe suspender su responsabilidad docente en el aula, y trabajar durante todo el año con un docente tutor en un plan de superación profesional, después de lo cual será sometido a una tercera evaluación. De mantener el desempeño insatisfactorio, deberá salir del sistema, recibiendo la indemnización correspondiente.

La investigación concluye que la aplicación de este sistema muestra resultados sistemáticamente favorables respecto al desempeño docente. El 98% de los docentes evaluados durante esos años parecieran enfrentar sin mayores dificultades sus prácticas de enseñanza. El 63% de los profesores obtienen resultados de competentes y destacados.

Por otra parte, sostienen que aun cuando los procesos de evaluación han evidenciado, de manera sostenida, que la mayoría de los profesores obtienen buenos resultados, el



profesorado sigue sintiendo temor de ser evaluado y la mayoría continúa mirando el sistema como una amenaza. (8)

Además se encontraron **estudios nacionales** sobre la Evaluación Docente por parte del estudiante.

El primer estudio seleccionado fue el de Leymonie y Marisquirena (2012), expone la metodología empleada para desarrollar un cuestionario de Evaluación Docente, que se sometió a un proceso de validación para ser utilizado en la Facultad de Química. Para la creación del instrumento participaron docentes y estudiantes de la Institución. Dicho instrumento está conformado por 30 preguntas con respuesta de múltiple opción (escala de Likert), las cuales conforman las ocho dimensiones que se evaluarían: responsabilidad formal, metodología, comunicación, materiales, actitud ante la docencia, evaluación, motivación y satisfacción. Como conclusión de esta investigación, el instrumento comprueba que la práctica docente es multidimensional por lo que se destaca que se debería seguir profundizando en otras metodologías que incluyan técnicas cualitativas para la evaluación del desempeño docente, ya que el cuestionario no es la única técnica que cubre las manifestaciones de una actividad tan compleja como la docencia.

Se dispone de la publicación de Facultad de Química (2012), donde se incluyen las experiencias de diversos Servicios. Se da a conocer que en muchas Universidades de la región y del mundo, la Evaluación Docente no es una práctica habitual o se está instaurando en los últimos tiempos. En muchos casos se realiza más como una necesidad asociada a la acreditación de la enseñanza que imparten y los procesos



educativos asociados a ellas, que a un convencimiento de su verdadero valor como herramienta de desarrollo institucional y académico.

Se busca que la evaluación del desempeño del profesorado contribuya a la mejora de la calidad de la enseñanza, lo que es factible si la evaluación representa una oportunidad de reflexionar sobre las características fundamentales de la docencia. (9)

En el estudio de Facultad de Ciencias Sociales (2012) se menciona como problemas relativos a la modalidad de administración, en donde un ayudante de la Unidad de Apoyo Estudiantil (UAE) entrega los formularios en el aula entre los estudiantes que se encuentran presentes el día de la evaluación. Se asiste al curso y allí se entrega a cada estudiante el formulario. Esta modalidad tiene ventajas y desventajas. Entre las ventajas se destacan: 1. responden el cuestionario quienes realmente asisten a las clases y 2. La aplicación del cuestionario por parte de una persona ajena a la Cátedra garantiza la confidencialidad de los datos.

Entre las desventajas se señalan: la interrupción de la clase; y la dificultad de llegar a aquellos estudiantes que el día de la evaluación no asistieron a clase. Se propone avanzar hacia la administración de un formulario vía web, lo cual garantiza practicidad desde el punto de vista de la aplicación y un procesamiento más rápido de la información. Por tanto se deberían ajustar cuestiones relativas a la obligatoriedad de contestar el formulario cada semestre y realizar coordinaciones correspondientes con las unidades encargadas de implementar las sanciones a los estudiantes que no completen el cuestionario.

La única difusión sistemática que se realiza de la información es a cada docente que lo solicite y a los directores de las unidades académicas a quienes se remiten las



evaluaciones. Se entiende pertinente la elaboración de informes que sirvan como insumo para la evaluación institucional que la Facultad debe realizar de manera permanente. (10)

La publicación realizada por Correa y Passarini (2008); presenta los resultados finales de un estudio. El análisis muestra cómo el aspecto afectivo, (motivación, interés, logros, la adquisición de conocimientos y habilidades) ejerce un papel importante en la ponderación positiva de los cursos y emerge como uno de los componentes más explicativos de la satisfacción del estudiante, por encima de los aspectos más formales de organización y planificación.

Las limitaciones detectadas fueron: la dificultad de administración del cuestionario en forma presencial, la poca aceptación entre los estudiantes y la dificultad de devolución de los resultados a los docentes encargados de los cursos. (11)

Esta investigación se enmarca dentro de un Servicio de la Udelar y por tanto cabe destacar el marco referencial en el cual ocurren los procesos de Evaluación Docente.

### **Evaluación docente en la Udelar**

En el ámbito universitario se evalúa el desempeño docente y para ello es necesario que se defina cuál es el buen desempeño docente que se pretende alcanzar y mantener, así como también las condiciones necesarias para alcanzarlo. En la Udelar el desempeño docente se ve dictaminado por el EPD 1968, el cual establece que es lo que se espera del actuar docente.



En él se menciona que:

“Los Decanos y los miembros de los Consejos de Facultad, así como las autoridades de los demás Servicios Universitarios deberán ejercer el contralor de la docencia, tratando de formar convicción personal directa acerca de la labor de quienes desempeñan funciones docentes en las respectivas Facultades y Servicios.

Cada Consejo deberá designar una Comisión de Evaluación con la finalidad de evaluar el desempeño de los docentes en sus cargos o funciones. Dicha Comisión deberá elevar al Consejo los informes correspondientes en los casos de reelección, renovación de la designación y en toda oportunidad que le sea solicitado.

La Comisión de Evaluación estará integrada por docentes efectivos de grados dos, cuatro o cinco, con conocimiento en las tareas de Evaluación Docente, estudiantes avanzados y egresados. Las formas de designación de esos integrantes, sus funciones, así como todo lo relativo al procedimiento de evaluación será regulado mediante Ordenanza.

La Evaluación deberá considerar, de acuerdo al grado y dedicación horaria del docente y a lo establecido en el llamado respectivo, las tareas realizadas en el período correspondientes en materia de enseñanza de grado y posgrado, investigación y creación de conocimientos, extensión y actividades en el medio, actividad profesional fuera de la Udelar cuando corresponda, formación personal en la docencia, formación de recursos humanos, actividades de dirección y gestión académica, y de contribución al Cogobierno. En el caso de los docentes que ocupen cargos de grado tres, cuatro o cinco,



también deberá considerarse cuando corresponda (artículo 27), el plan de trabajo presentado para el nuevo período de reelección.

En todos los casos deberá también requerirse un informe al responsable de la Unidad Académica a la cual pertenece el cargo del docente evaluado.” (12)

Actualmente la Udelar se encuentra trabajando la Evaluación Docente por parte del estudiante, con metodología presencial y online, utilizando la página web de la Institución o la plataforma del Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA).

En forma online: Facultad de Veterinaria, Facultad de Medicina, Química, entre otras.

En forma presencial: Derecho, Psicología, Enfermería, Arquitectura, Economía, entre otras.



## **MARCO TEÓRICO**

### **EVALUACIÓN**

Se conceptualiza Evaluación Docente partiendo del concepto de evaluar. Según la Real Academia Española (RAE) evaluar se define como “estimar, apreciar, calcular el valor de algo, estimar los conocimientos, aptitudes y rendimiento...”.

Para el autor Perrenoud, 2004: “(...) evaluar es crear jerarquías de excelencia, en función de las cuales se decidirán el progreso en la trayectoria escolar, la selección para ingresar en la educación secundaria, la orientación hacia distintas modalidades de estudio, la calificación para ingresar al mercado de trabajo y a menudo la obtención efectiva de empleo.” (13)

### **SISTEMA DE EVALUACIÓN**

Según Muñiz y Fonseca (2008) refieren que:

“La Evaluación Docente no se da de forma aislada sino que forma parte de un sistema de evaluación, conformado por diferentes componentes a considerar; tales como: qué se evalúa, cuáles son las partes legítimamente implicadas, quién evalúa, cómo se evalúa, qué metodología se utiliza, qué feedback se ofrece a las partes implicadas, planes de mejora generados por la evaluación, opinión de las partes implicadas y garantizar anonimato. Tiene como finalidad informar a la opinión pública sobre la calidad educativa, generar cultura social de la evaluación, analizar el peso del factor docente en los aprendizajes e influir en la formación, capacitación y desempeño de los profesores.



Respecto al aspecto “por qué se evalúa”: refiere que se debe definir de forma clara concisa y operativa aquello que se desea evaluar; según quién evalúa: existe evaluación interna (realizada por componentes de la propia Institución) y externa (evaluadores, personas o agencias ajenas a la Institución, por ejemplo en lo que respecta a este trabajo el modelo de Arcusur); según la metodología a utilizar, los instrumentos han de ser objetivos, claros, comprensibles por las partes, preferiblemente cuantitativos, fiables y válidos; según Vásquez Rizo la finalidad de toda evaluación universitaria es generar mejoras en la calidad educativa, y para que ello se produzca es fundamental dar el feedback adecuado a las partes implicadas, es decir que la información correspondiente se comunique a las mismas y así generar mejoras en la calidad del sistema.” (14)

### **EVALUACION DOCENTE**

Según Matos y Guadrón (2008):

“La evaluación del desempeño es un mecanismo que tiene como propósito la búsqueda de la calidad y funcionamiento eficiente de las organizaciones orientadas a prestar servicios o producir bienes para el desarrollo de la sociedad. La dinámica social genera cambios profundos que logran alterar el orden socioeconómico, político, la tecnología y hasta los procesos de enseñanza y de aprendizaje, generando crisis, las cuales se deben solventar. He aquí la importancia de la evaluación para la autorregulación que incorporan las Universidades a fin de asegurar la calidad de los servicios que presta, más si esta, está reglamentada permitirá que el proceso sea más efectivo.” (15)

El Joint Committee on Standards for Educational Evaluation y la Evaluation Research Society ha formulado dos conjuntos de normas para la evaluación (1995):



El trabajo de estas organizaciones ha sido guiado por dos principios básicos; el primero señala que la evaluación es una actividad humana esencial e inevitable. El segundo, se fundamenta en que una evaluación solvente proporciona una comprensión más amplia y una mejora de la educación.

En general, las normas del Joint Committee "aconsejan que los evaluadores y las personas involucradas en este proceso cooperen entre sí para que las evaluaciones puedan cumplir cuatro condiciones principales":

- Ser útil al facilitar informaciones acerca de virtudes y defectos así como soluciones para mejorar.
- Ser factible al emplear procedimientos evaluativos que se puedan utilizar sin mucho problema.
- Ser ética al basarse en compromisos explícitos que aseguren la necesaria cooperación, la protección de los derechos de las partes implicadas y la honradez de los resultados.
- Ser exacta al describir el objeto en su evolución y contexto, al revelar virtudes y defectos, al estar libre de influencias y al proporcionar conclusiones.

Estas normas pueden aplicarse en cualquier etapa del proceso evaluativo, ya sea al decidir si hay que realizar la evaluación, al planearla y llevarla a cabo, al presentar los resultados y aplicar las conclusiones. La evaluación participativa parte de analizar las funciones de factibilidad y ética. La función de utilidad está muy ligada a la de exactitud, lo que depende, en gran medida, del nivel de compromiso y responsabilidad con que se desarrolló la evaluación. (16)



## **EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

Tomando como referencia lo estipulado por la Comisión Sectorial de Enseñanza (CSE) (2012): para qué, cuándo y cómo evaluar el desempeño de la función de enseñanza universitaria refiere que; la evaluación de la labor de enseñanza en la Universidad debe tener como norte la mejora continua de la misma y la retroalimentación del trabajo docente de manera de darle apoyo constante para garantizar la mejor calidad en su desarrollo.

La evaluación es un proceso integral y dinámico que debe realizarse en forma permanente durante el ejercicio de la función e involucrando a los diversos actores que participan en el proceso de aprendizaje ligado a la enseñanza.

La evaluación de la función de enseñanza debe nutrirse de múltiples fuentes y opiniones del propio docente para la mejora permanente de su desempeño. (17)

Según Valdez (2000):

“Una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado que valora y enjuicia la concepción, práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización docente. La evaluación quiérase o no, orienta la actividad educativa y determina el comportamiento de los sujetos, no solo por los resultados que pueda ofrecer sino porque ella establece que es lo deseable, que es lo valioso, que es lo que debe hacer”. (18)



## **COMPETENCIAS DOCENTES**

### **Competencias pedagógico-didácticas**

Bertoni (2009), en un documento de la CSE plantea que ser competente en determinadas tareas o profesión significa poseer un nivel de excelencia para lidiar con las cuestiones propias del oficio, que es capaz de planear, instrumentar y regular las actividades pertinentes al logro de objetivos propuestos. Ser competente, en términos de desempeño, significa en primer lugar tener el propósito que las actividades planeadas resulten exitosas en función de los objetivos que se buscan y, en segundo lugar y ante situaciones impredecibles, se sepa reacomodar las estrategias de intervención para alcanzarlos. Es tener la capacidad para sobrellevar los cambios que demandan la sociedad pero también impulsarlos; y esto, es posible en la medida que se cuente con un buen potencial cognitivo y no solamente de habilidades o destrezas. El listado de competencias pedagógico-didácticas, que se explicitan a continuación, constituye una propuesta abierta, discutible y parcial.

Todo docente universitario deberá ser competente en:

- Conocer en profundidad el contenido que será objeto de la transposición didáctica y traducirlo en objetivos de aprendizaje significativo.
- Planificar e implementar el curso atendiendo a las principales variables que intervienen en el proceso de aprendizaje de los estudiantes: el marco institucional y curricular, las condiciones y estilos de aprendizaje estudiantil, los contenidos fundamentales de la disciplina, los recursos disponibles y las condiciones de experiencia y fortaleza didáctica personales, del equipo de trabajo o de la Cátedra.



- Elaborar secuencias y dispositivos de intervención didáctica a partir del diagnóstico inicial sobre las conceptualizaciones previas de los estudiantes, errores y obstáculos detectados antes y durante el proceso de enseñanza.
- Proponer metodologías didácticas integradoras de las funciones específicas de la Universidad (enseñanza, investigación y extensión) y de saberes, que propicien una autonomía creciente en el aprendizaje, el sentido de autocrítica, la problematización del conocimiento, la investigación, la argumentación y la toma de decisiones con fundamentos científicos valederos.
- Diseñar propuestas de seguimiento y evaluación de los aprendizajes que a la vez permitan valorar el alcance del programa y el rol docente. (19)

## **MODELOS DE EVALUACIÓN DOCENTE**

Orozco, Elizal y Reyel (2008-2010) mencionan cuatro tipos de modelos de Evaluación Docente:

-Modelo basado en la opinión de los alumnos. Es uno de los modelos más antiguos y más utilizados. Considera a los estudiantes como las mejores fuentes de información del proceso de enseñanza–aprendizaje.

Su metodología se basa fundamentalmente en el paradigma del buen docente que la Institución o el programa educativo tengan establecido.

Entre las ventajas se señala que es útil para retroalimentar el trabajo dentro del aula. Si existe consistencia de los juicios de los alumnos a través del tiempo y entre grupos respecto a un mismo profesor, es posible decir que es un modelo confiable.



Los estudiantes pueden ser buenos jueces del docente, pues observan el desempeño de diversos profesores a lo largo de su vida estudiantil y son capaces de diferenciar a profesores que son “buena gente” de aquellos que tienen un buen desempeño docente.

De igual forma, la opinión de los estudiantes permite obtener resultados sobre el desempeño del docente en corto plazo y realizar comparaciones del desempeño de un profesor a través del tiempo, así como entre profesores.

El modelo también presenta limitaciones, ya que los estudiantes pueden tener impedimentos como jueces del ejercicio docente en comparación con las valoraciones que realizan pares de profesores, debido a que no son expertos en la disciplina, y por lo tanto no cuentan con la capacidad para juzgar metodologías de enseñanza para una disciplina en particular.

Las principales críticas a la Evaluación Docente por medio de la opinión estudiantil se centran en la validez y la confiabilidad de los instrumentos utilizados. Algunos autores cuestionan el uso de esta fuente de información, ya que argumentan que la visión de los estudiantes es parcial y subjetiva, por lo que piensan que su opinión no refleja de forma clara el desempeño del profesor.

Por otro lado, es importante no dejar de lado los factores extra clase (familia, grupos de amigos, nivel socioeconómico, etc.) que afectan la evaluación docente. Las características de personalidad del profesor juegan un papel preponderante en la evaluación de su efectividad docente. En relación con las características de los cursos y la disciplina, el interés previo por el curso, nivel en que se imparte y tamaño del grupo, también afecta la efectividad docente, pero su efecto es relativamente menor.

Si bien no se puede ignorar que los factores extra clase afectan la efectividad docente, diversas investigaciones han concluido que el rendimiento o aprendizaje que logra el



alumno en el curso, es la variable que más afecta la efectividad del docente, es decir, lo que más valoran los alumnos al evaluar el desempeño del profesor es lo aprendido en el curso. (20)

-Modelo de evaluación a través de pares. Implica el juicio de los propios profesores sobre el desempeño de sus compañeros. Parte del hecho de que los pares son expertos en el campo de la enseñanza y en la disciplina, lo que permite realizar una evaluación objetiva. Asimismo, los colegas tienen experiencia, prioridades y valores similares, lo cual facilita el proceso evaluativo.

Se puede llevar a cabo a través de comisiones encargadas de revisión de medios de verificación del desempeño del profesor (exámenes elaborados por el evaluado, opiniones de alumnos, etc.), a través de observaciones directas de la clase del profesor, mediante el uso de un instrumento que asegure la objetividad de los juicios emitidos (rúbricas o escalas gráficas, descriptivas y numéricas), o bien, a través de entrevistas.

En la revisión documental, se solicita al profesor la entrega de documentos relacionados con sus actividades académicas, lo que permite al grupo evaluador no interrumpir al profesor dentro de su clase.

Cuando se realizan observaciones de las clases del profesor por medio de pares, también deben establecerse previamente criterios de desempeño docente dentro del aula – establecimiento de un perfil de desempeño docente–, y recordar que, como en todo proceso evaluativo, el profesor debe recibir retroalimentación oportuna sobre su actuación en el aula. Cuando se utiliza la entrevista, se puede obtener información que no es observable a través de documentos o dentro del salón de clases.



Las ventajas de la evaluación de pares, en comparación con otros modelos, radican en ofrecer información que en general no puede ser proporcionada por la opinión de los alumnos, como la pertinencia del uso de métodos didácticos para una determinada disciplina; cuando se utiliza la metodología de revisión documental, los juicios entre pares suelen ser consistentes; el par conoce las implicaciones de las acciones que el docente debe realizar en un campo de conocimiento en particular.

-Modelo de autoevaluación. Generalmente se utiliza como complemento de otros modelos de evaluación. Se basa principalmente en la idea de que una reflexión del docente hacia su propia actividad le permitirá una mejora en su desempeño, ya que es capaz de autoanalizar sus fallos y aciertos, y corregir que pueda mejorar su labor dentro del aula. También permite conocer la percepción del profesor sobre su propio quehacer educativo, su postura dentro de la disciplina que ejerce, las dificultades que encuentra en su labor, así como las metas que pretende alcanzar. A pesar de la gran cantidad de información que puede otorgar, generalmente es un modelo poco utilizado con fines formativos.

Esta metodología tiene tres variantes: informe libre, cuestionarios y listas de cotejo. El informe libre es la estrategia más utilizada en autoevaluación docente. Para llevarla a cabo se establecen los puntos centrales que delimitarán la autoevaluación del profesor: filosofía sobre su quehacer educativo, actividades desarrolladas, metas alcanzadas, dificultades en el aula, investigaciones realizadas, etc. También es posible hacer uso de plantillas preestablecidas, con el fin de acotar las áreas del ejercicio docente que pueden sujetarse a comparación.



Regularmente, la autoevaluación debe ser complementada con otro modelo para evitar sesgos, sobre todo si se pretende utilizar con fines sumativos.

A pesar de ser uno de los modelos de Evaluación Docente con menos uso, tiene ventajas relevantes: los docentes son los mejores jueces de su desempeño y se puede obtener información difícilmente observable con cualquiera de los otros modelos. Algunas de sus limitaciones son que requiere una cultura de evaluación (madurez, responsabilidad) por parte de los docentes, implica una sensibilización con el fin de disminuir el sesgo en su uso y no se recomienda como único modelo de Evaluación Docente.

-Modelo del Jefe inmediato: es la opinión sobre el desempeño general del docente con el cual comparte el trabajo diario. Implica una recopilación selectiva de materiales, informes y trabajos presentados de tal forma que den cuenta las tareas realizadas. En el ámbito de la docencia universitaria, este modelo implica una evaluación sumativa y formativa.

De manera específica, permite conocer los recursos con los cuales el docente realiza su enseñanza y evaluar diversas habilidades que no necesariamente se ven reflejadas en el aula.

Es un modelo básicamente cualitativo, donde el docente es el informante de los productos relacionados con su ejercicio, aunque en ocasiones se incluyan evidencias de otras fuentes (opiniones de alumnos y colegas). Es un modelo bastante completo, ya que puede comprender autoevaluaciones, expectativas actuales y metas futuras del profesor.

Para la emisión de juicios sobre el desempeño docente puede hacerse uso de pares académicos, escalas o listas de cotejo, siempre que se tome como base el perfil docente establecido. (21)



## **EVALUACIÓN DOCENTE POR PARTE DEL ESTUDIANTE**

Mazon, Martínez y Martínez (2009), luego de realizar un estudio sobre la Evaluación Docente, plantean que la Evaluación Docente por parte del estudiante permite informar al docente sobre la opinión que el estudiante tiene de su desempeño individual frente al grupo, permite hacer múltiples comparaciones entre materias, departamento, ciclos y años escolares, lo que es de utilidad para la fundamentación de programas para el mejoramiento de las prácticas docentes de la Institución.

Sin duda, la evaluación de la actividad docente para ser válida y congruente requiere tomar en cuenta múltiples fuentes de información, procedimientos, instrumentos e indicadores diversos. Sin embargo, los cuestionarios de opinión aplicados a los estudiantes se han convertido en el medio más empleado en casi todas las Universidades del mundo como los instrumentos de evaluación de las actividades de los profesores por excelencia.

Las evaluaciones del desempeño docente son un fenómeno complejo con una determinación múltiple, en virtud de representar la percepción que tienen los estudiantes de su ambiente educacional, que es, a su vez, el resultado de un proceso de interacción compleja entre estudiantes, profesores y el medio social en el que se desarrolla. (22)

Para poder realizar un estudio sobre Evaluación Docente, es necesario conceptualizar los sistemas de información, los cuales permitirán obtener la información.



## **SISTEMA DE INFORMACIÓN**

La Facultad de Ingeniería de la Udelar, conceptualiza que un Sistema de Información es un conjunto de componentes que interactúan entre sí, orientado a la recolección, almacenamiento, procesamiento y recuperación de información. (23)

Decarolis (2009) lo define como:

"Un conjunto de elementos que se relacionan para lograr un fin común: proporcionar datos e información que satisfagan necesidades previamente detectadas. Estos elementos aparecen operacional y funcionalmente interrelacionados, interactuando en forma permanente". (24)

Uno de los elementos del sistema de información, es el instrumento, utilizado para recabar información. Es por ello que a continuación se conceptualizará "instrumento de evaluación".

## **INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN**

Para que la evaluación tenga credibilidad, certeza y sea útil, es primordial la utilización de un instrumento que muestre con claridad el ejercicio profesional del docente.

Muñiz y Fonseca (2008), entienden por instrumento de medida un procedimiento estandarizado que permite obtener un conocimiento objetivo de una persona, producto, sistema o Institución. En el proceso de Evaluación Docente el instrumento busca obtener una evidencia basada en los juicios de los alumnos acerca de la efectividad docente. (25)



En el marco de Evaluación Docente se utiliza como instrumento de recolección de datos el cuestionario.

## **CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DOCENTE**

Según Luna (2008) en relación a la utilización de los cuestionarios como instrumento de Evaluación Docente, cuenta con una serie de estrategias derivadas de los hallazgos de investigación, entre las cuales destaca:

La aplicación y administración estandarizada del cuestionario: se debe establecer un procedimiento tipo mediante el cual los estudiantes respondan el cuestionario en períodos establecidos; esto incluye que los involucrados, docentes y estudiantes, conozcan el uso que se dará a los resultados.

La oportunidad y frecuencia de la evaluación depende de los propósitos: si los cuestionarios son utilizados para retroalimentar al profesor con el fin de mejorar la enseñanza, deben ser contestados en el primer tercio del período escolar para dar oportunidad al profesor de realizar ajustes a sus prácticas; si son destinados a tomar decisiones de tipo administrativo, su aplicación se sugiere en las últimas dos semanas, pero nunca a la par de los exámenes o al final de ellos.

La credibilidad de los resultados: incrementa si los cuestionarios son contestados por un mínimo de estudiantes, 75% de los registrados en el curso.

La confidencialidad: el sistema requiere asegurar a todos los involucrados en el proceso, confidencialidad en el manejo de la información, de tal manera que ni estudiantes ni docentes puedan sentirse amenazados por cómo se utiliza la información.



Las preguntas del cuestionario: el número de preguntas depende de los propósitos del cuestionario.

Análisis de la información: el proceso de análisis, interpretación y reporte de los resultados requiere ser realizado por profesionales de la evaluación que atiendan las necesidades de los docentes, estudiantes y la Institución.

El reporte de resultados: es la única retroalimentación que se puede asegurar disponible para el docente, se sugiere que éste contenga la información necesaria para interpretar los puntajes, o tener disponible un manual de interpretación. (26)

La Evaluación Docente por parte del estudiante, es la evaluación que realiza el mismo acerca del actuar de su docente, valorando las competencias; permitiendo mejorar el desempeño docente, contribuyendo en el proceso de enseñanza aprendizaje, trabajando en las fortalezas y debilidades encontradas.

La Institución debe brindar a cada docente evaluado la opinión estudiantil acerca de su desempeño, de tal forma que permita realizar mejoras en su práctica docente y esto retroalimentar el proceso.



## METODOLOGÍA

### **Tipo de estudio:**

Estudio mixto cuanti – cualitativo. Se realizó en dos fases.

Fase 1: Estudio cuantitativo, descriptivo, transversal, realizándose análisis de instrumentos aplicados a estudiantes de grado, para determinar el nivel de respuestas.

Fase 2: Enfoque cualitativo utilizando la técnica de análisis documental de cuestionarios validados de Evaluación Docente por parte del estudiante, utilizados por Universidades de la región.

**Fase 1:** Para el primer abordaje se consideró como **Universo de estudio:** instrumentos de Evaluación Docente cumplimentados por estudiantes de la FENF desde su aprobación por Consejo (2012) hasta diciembre 2014.

Se seleccionó como **muestra**, los instrumentos cumplimentados en el año 2014 ya que es el momento en que se han incorporado mejoras a las dificultades vistas en años anteriores.

Se analizaron desde el punto de vista cuantitativo, determinando el grado de relación de las respuestas alcanzadas (total de instrumentos respondidos/ total de la población inscripta, total de respuestas por pregunta/total de instrumentos respondidos, número de docentes evaluados / total de docentes que conforman el equipo docente por Cátedra y Cantidad de docentes evaluados por cada Cátedra/número de docentes actuantes).



### **Variables:**

#### 1. Nivel de respuesta del instrumento.

Definición conceptual: respuestas alcanzadas con el uso del instrumento de Evaluación Docente en la FENF.

Definición operacional: Cantidad de estudiantes inscriptos en una asignatura que responden el cuestionario de Evaluación Docente sobre el total de inscriptos en la asignatura.

Escala de medición: cuantitativa discreta.

#### 2. Nivel de respuesta por reactivo

Definición conceptual: Cantidad de respuestas alcanzada por reactivo con el uso del instrumento de Evaluación Docente en la FENF, durante el año 2014.

Definición operacional: Número de respuestas por reactivos / el total de cuestionarios respondidos.

Frecuencia de respuestas en cada uno de los reactivos que componen el instrumento:

- Asistencia a clase y puntualidad
- Asistencia a la clínica y puntualidad
- Dominio de la asignatura, claridad en exposiciones y orientación académica, bibliografía adecuada y actualizada
- Uso de metodología que desarrolla la capacidad crítica en el estudiante



- Coordinación de actividades con otros docentes
- Acompañamiento docente en el campo práctico
- Trato basado en respeto y buenos modales
- Claridad en las preguntas que se le formulan
- Claridad en los criterios de evaluación
- Demostración de procedimientos antes de asignarlo

Escala de medición: Cuantitativa discreta.

### 3. Nivel de respuesta por reactivo/ por curso

Definición Conceptual: respuestas alcanzadas con el uso del instrumento de Evaluación

Docente en relación a los cursos prácticos, durante el año 2014.

Definición Operacional: Numero de respuestas por reactivo / total de inscriptos a la asignatura.

Escala de medición: cuantitativa discreta.

### 4. Amplitud de Aplicación

Definición Conceptual: Extensión alcanzada en la puesta en práctica del proceso de Evaluación Docente por parte del estudiante de la FENF.

Definición Operacional: Cantidad de docentes evaluados por cada Cátedra de la FENF en relación al número de docentes actuantes.



Escala de medición: cuantitativa discreta.

### **Procedimiento**

Se solicitó autorización al DE y UP (anexo 1) para contar con los cuestionarios de Evaluación Docente, cumplimentados por los estudiantes en el período 2014. Instrumento creado por el DE de la FENF y aprobado para su aplicación por el Consejo de la Institución, en la resolución número 31 (expediente N° 220011-002959-09) del día 9 de marzo del 2011.

### **Fuente de datos:**

Se utilizaron dos fuentes de datos: las actas de Bedelía que indicaron el total de estudiantes en cada curso y las fichas de evaluación docente, ambas archivadas en la UP.

### **Fase 2: Análisis documental:**

Se realizó una búsqueda bibliográfica en español, con el objetivo de obtener instrumentos de Evaluación Docente por parte del estudiante, sometidos a procesos de validación; utilizados por Universidades de la región en los últimos 5 años. Para la búsqueda se utilizaron los siguientes descriptores: cuestionarios, estudios de validación, validación de proceso, evaluación del docente y eficacia del docente.

Luego de saturada la búsqueda se realizó el análisis documental.

Para ésta se toma como Unidad de análisis: cuestionarios de evaluación docente por parte del estudiante, producto de un proceso de validación, versión final. Para



desarrollar el proceso de transformación del documento primario se utilizó una ficha de observación (Anexo 2). La misma actuó como documento secundario, que sintetiza lo que el documento primario representa a punto de partida de lo que se pretende indagar en este estudio.

Las variables son:

### 1. Competencias docentes valoradas

Definición conceptual: Conjunto de recursos, conocimientos, habilidades y actitudes de los docentes que deben ser evaluados por los estudiantes según las Instituciones de Educación Superior.

Definición operacional: contenido de dimensiones, sub-dimensiones y reactivos que presenta el instrumento.

Nivel de medición: cualitativa nominal.

Dimensiones:

- Competencia docente por dimensiones
- Competencia docente por sub-dimensiones
- Competencias docentes según sus reactivos

### 2. Escala de Medición

Definición Conceptual: modalidad de valoración de cada Reactivo.



Definición Operacional: tipo de escala que presenta el instrumento para obtener la respuesta de cada reactivo.

Nivel de medición: cualitativa nominal.

### Dimensiones:

#### Dimensión

- Tipo de Escala según escritura

#### Categorías:

- Escala grafica
- Escala detallada

#### Dimensión

- Tipo de Escala según ponderación

#### Categorías:

- Escala Básica
- Escala Comparativa
- Escala no Comparativa

#### Dimensión

- Tipo de Escala según respuesta

#### Categorías:

- Respuesta forzada (sin posición neutral)
- Respuesta no forzada (con posición neutral)



### Dimensión

- Tipo de Escala según balance de la respuesta

### Categorías:

- Respuesta equilibrada
- Respuesta no equilibrada

### Consideraciones éticas:

Se solicitó autorización a la Coordinación de la UP. Además se mantuvo confidencialidad y discreción con la información solicitada.

### Plan de análisis:

Para la Fase 1: Los datos fueron presentados en tablas y gráficas, utilizando para ello el programa Microsoft Excel.

Para la Fase 2: Se realizó análisis de contenido clásico, temático. Para este se definió la unidad de análisis en:

-Unidad de muestreo: Versión final de Cuestionarios de evaluación docente por parte del estudiante de Universidades de la región producto de un proceso de validación de instrumento de los últimos 5 años – Ficha de Observación.

-Unidad de registro: Dimensiones, sub-dimensiones y reactivos enunciados en los cuestionarios.



-Unidad de Contexto: Sección Dimensión, Sub-dimensión y Reactivo en los Cuestionarios de evaluación docente por parte del estudiante.

En lo que respecta al **sistema de codificación** se tendrá en cuenta la presencia y frecuencia de aparición de las unidades de registro analizadas.

Para el sistema de categorías el criterio de clasificación será de categorías temáticas, surgiendo a través del recorrido emergente. Para realizar el análisis de contenido y establecer el sistema de categorías y subcategorías, surgen categorías que se constituyen en cada una de las secciones (dimensiones, subdimensiones y reactivos), con sus propiedades y al mismo tiempo, estas forman parte de un sistema mayor convirtiéndose en subcategorías de las categorías que emergen en cada sección anterior. Es decir las categorías de los reactivos son subcategorías de las dimensiones. Para facilitar la interpretación se analiza cada sección por separado, considerando las categorías y sus propiedades en ellas.

Finalmente se alcanzó una lista de frecuencias con la identificación y clasificación temática.

## RESULTADOS

Se logró obtener 468 formularios respondidos en cursos prácticos durante el año 2014, en formato papel y el banco de datos con el que cuenta la UP.

Estos se analizaron, alcanzando los resultados que se desarrollan a continuación.

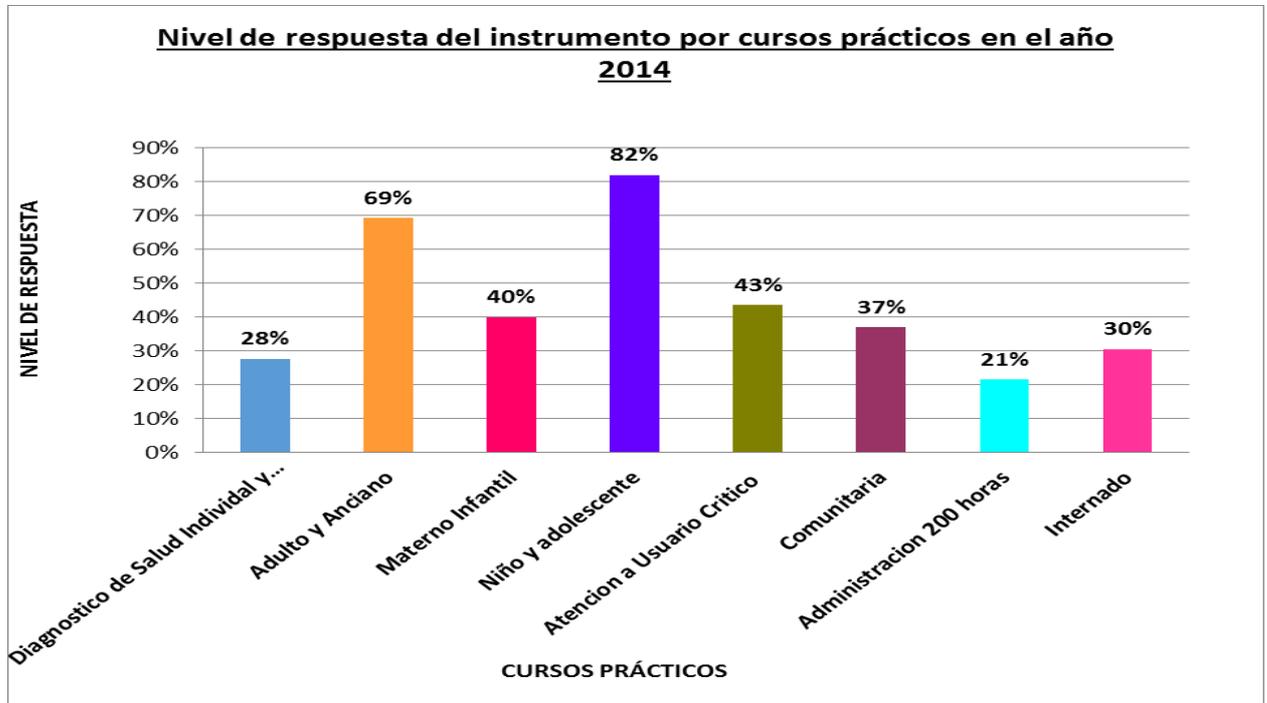
**Fase 1:** De acuerdo a lo planificado se identificaron los siguientes resultados, representados en tablas y gráficos.

**Tabla 1:** Nivel de respuesta del instrumento por cursos prácticos 2014

NIVEL DE RESPUESTA DEL INSTRUMENTO POR CURSOS PRÁCTICOS 2014	TOTAL DE INSCRIPTOS	FORMULARIOS RESPONDIDOS	PORCENTAJE ALCANZADO
Diagnostico de Salud Individual y Colectiva	196	54	28%
Adulto y Anciano	123	85	69%
Materno Infantil	123	49	40%
Niño y adolescente	127	104	82%
Atencion a Usuario Critico	106	46	43%
Comunitaria	95	35	37%
Administracion 200 horas	98	21	21%
Internado	244	74	30%
<b>TOTAL</b>	<b>1112</b>	<b>468</b>	<b>42%</b>

Se identificó que el curso que presenta mayor nivel de respuesta del instrumento es Niño y Adolescente con un 82%, seguido de Adulto y Anciano con un 69%. El curso de Materno Infantil (40%) y Atención al Usuario Crítico (43%) son los que le siguen con mayor alcance de respuesta.

**Grafica 1:** Nivel de respuesta del instrumento por cursos prácticos en el año 2014

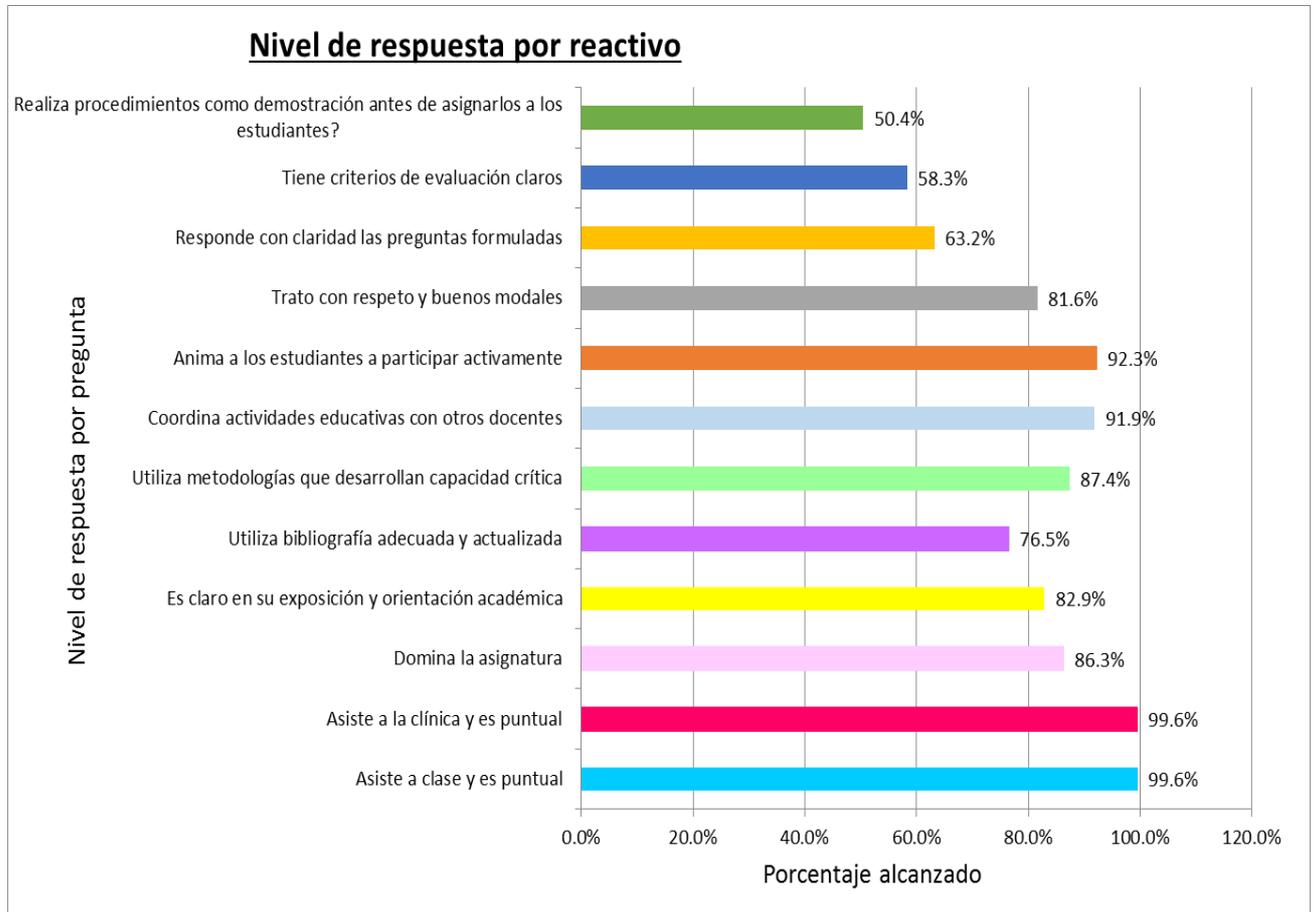


**Tabla 2:** Nivel de respuesta por reactivo.

NIVEL DE RESPUESTA POR REACTIVO	CANTIDAD DE RESPUESTAS	TOTAL DE FORMULARIOS RESPONDIDOS	PORCENTAJE ALCANZADO
<b>Asiste a clase y es puntual</b>	466	468	99.6%
<b>Asiste a la clínica y es puntual</b>	466	468	99.6%
<b>Domina la asignatura</b>	404	468	86.3%
<b>Es claro en su exposición y orientación académica</b>	388	468	82.9%
<b>Utiliza bibliografía adecuada y actualizada</b>	358	468	76.5%
<b>Utiliza metodologías que desarrollan capacidad crítica</b>	409	468	87.4%
<b>Coordina actividades educativas con otros docentes</b>	430	468	91.9%
<b>Anima a los estudiantes a participar activamente</b>	432	468	92.3%
<b>Trato con respeto y buenos modales</b>	382	468	81.6%
<b>Responde con claridad las preguntas formuladas</b>	296	468	63.2%
<b>Tiene criterios de evaluación claros</b>	273	468	58.3%
<b>Realiza procedimientos como demostración antes de asignarlos a los estudiantes?</b>	236	468	50.4%

Los reactivos que presentaron mayor nivel de respuesta en el total de formularios respondidos son: “Asiste a clase y es puntual”, “Asiste a la clínica y es puntual” con un 99,6%; con un 92,3% “Anima a los estudiantes a participar activamente” y un 91,9% “Coordina actividades educativas con otros docentes”.

**Grafica 2:** Nivel de respuesta por reactivo.

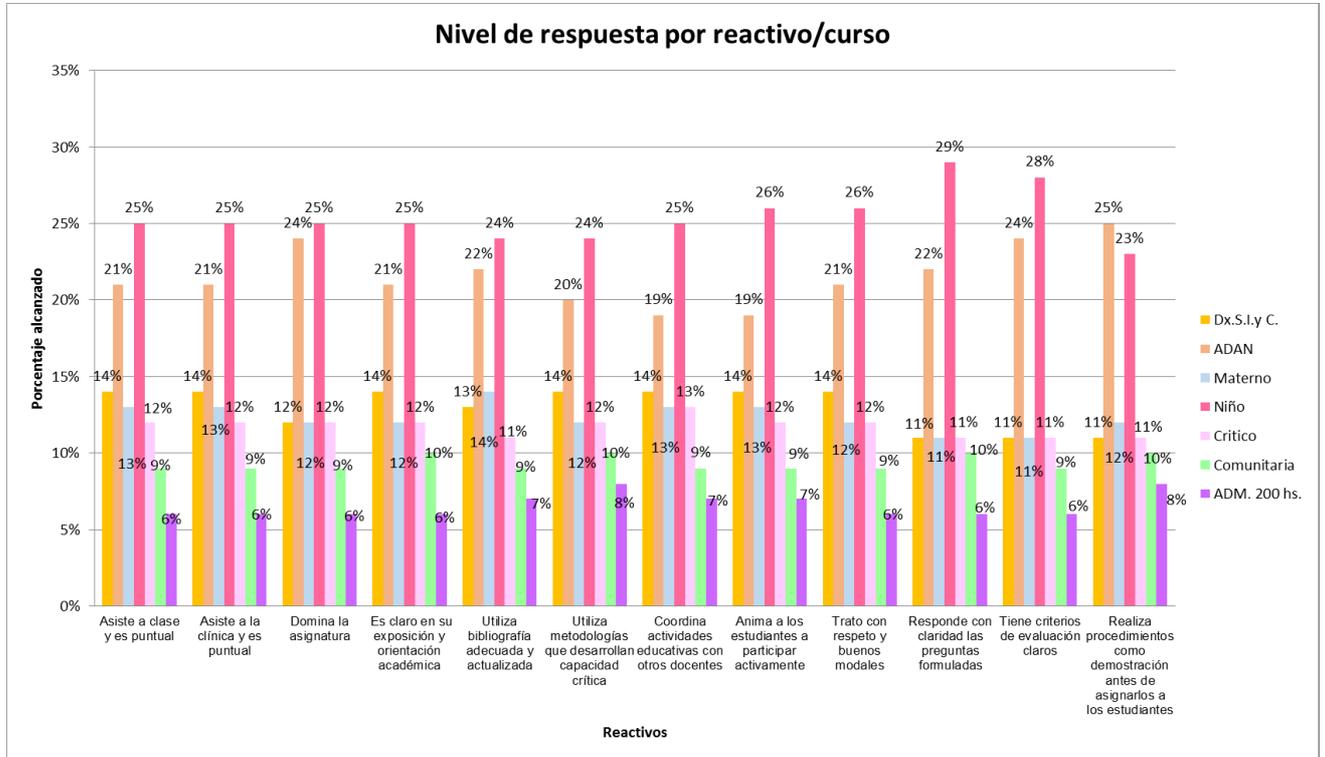


**Tabla 3:** Nivel de respuesta por reactivo/curso

REACTIVOS	CURSOS														TOTAL FR%	
	DX SiyC		ADAN		MATERNO		NIÑO		CRITICO		COMUNITARIA		ADM. 200 hs			TOTAL FA
	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR%	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %		
Asiste a clase y es puntual	64	14%	96	21%	59	13%	116	25%	56	12%	45	9%	30	6%	466	100%
Asiste a la clínica y es puntual	64	14%	96	21%	59	13%	116	25%	56	12%	45	9%	30	6%	466	100%
Domina la asignatura	48	12%	95	24%	49	12%	100	25%	47	12%	38	9%	27	6%	404	100%
Es claro en su exposición y orientación académica	57	14%	80	21%	46	12%	98	25%	46	12%	37	10%	24	6%	388	100%
Utiliza bibliografía adecuada y actualizada	48	13%	78	22%	52	14%	85	24%	38	11%	33	9%	24	7%	358	100%
Utiliza metodologías que desarrollan capacidad crítica	59	14%	80	20%	51	12%	97	24%	50	12%	41	10%	31	8%	409	100%
Coordina actividades educativas con otros docentes	60	14%	82	19%	56	13%	108	25%	54	13%	40	9%	30	7%	430	100%
Anima a los estudiantes a participar activamente	59	14%	84	19%	57	13%	110	26%	53	12%	40	9%	29	7%	432	100%
Trato con respeto y buenos modales	54	14%	80	21%	48	12%	98	26%	45	12%	34	9%	23	6%	382	100%
Responde con claridad las preguntas formuladas	33	11%	66	22%	33	11%	86	29%	32	11%	28	10%	18	6%	296	100%
Tiene criterios de evaluación claros	31	11%	64	24%	31	11%	75	28%	31	11%	25	9%	16	6%	273	100%
Realiza procedimientos como demostración antes de asignarlos a los estudiantes	25	11%	60	25%	28	12%	54	23%	27	11%	24	10%	18	8%	236	100%

Se destaca el curso de Atención al Niño, Niña y Adolescente presentando mayor nivel de respuestas en todos los reactivos, oscilando entre el 23-29%, el curso de Adulto y Anciano con un porcentaje que oscila entre 19-25%. Con menor nivel de respuesta se encuentra el curso de Administración 200 hs y Comunitaria con porcentajes que oscilan entre 6-10%.

**Gráfica 3:** Nivel de respuesta por reactivo/curso

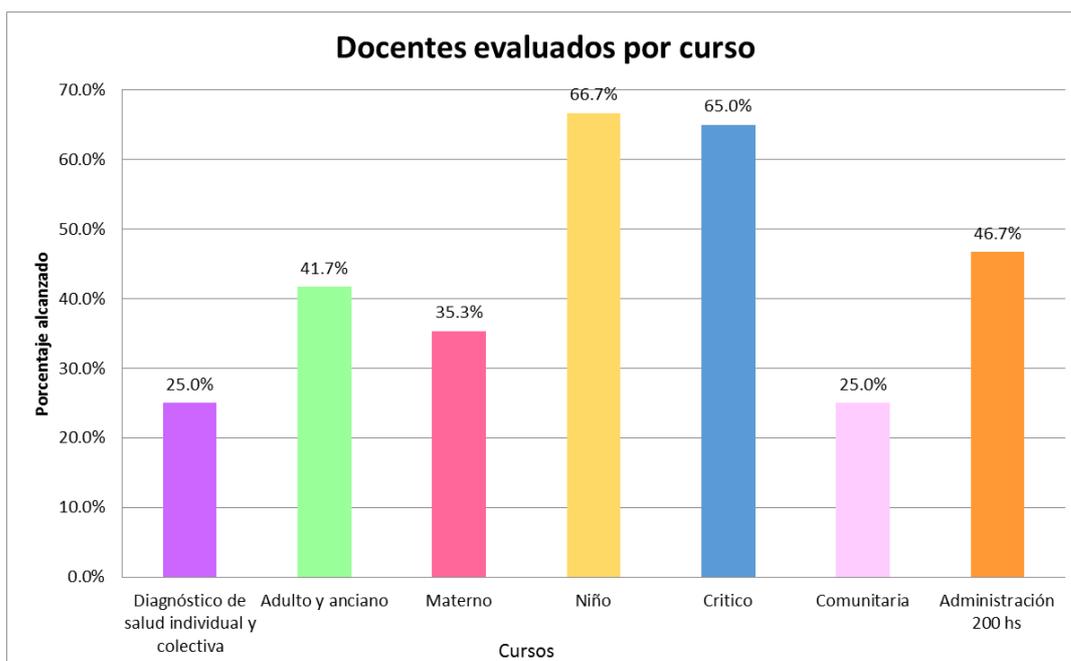


**Tabla 4 a:** Amplitud de aplicación.

CURSO	DOCENTES EVALUADOS	TOTAL DE DOCENTES DEL CURSO	PORCENTAJE ALCANZADO
Diagnóstico de salud individual y colectiva	6	24	25.0%
Adulto y anciano	10	24	41.7%
Materno	6	17	35.3%
Niño	8	12	66.7%
Crítico	13	20	65.0%
Comunitaria	6	24	25.0%
Administración 200 hs	7	15	46.7%
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>136</b>	<b>41.2%</b>

Esta tabla permite observar la relación entre el total de docentes de cada Cátedra y la cantidad de docentes evaluados dentro de la misma. Las Cátedras con mayor nivel de evaluación fueron Niño y Adolescentes con el 66,7% y Crítico con el 65%. En el curso de Diagnostico de Salud Individual y Colectiva se logró evaluar al 25%, al igual que en Comunitaria; estos fueron los que tuvieron menor alcance de evaluación docente.

**Gráfica 4 a:** Amplitud de aplicación.

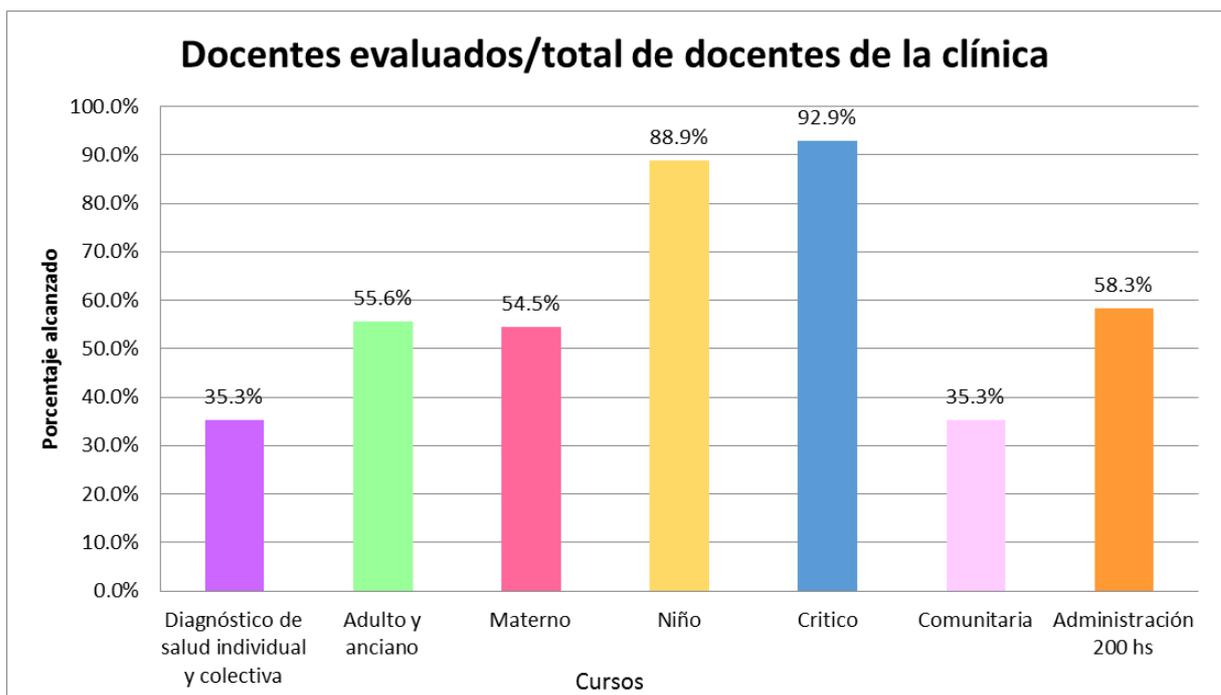


**Tabla 4 b:** Amplitud de aplicación.

CURSO	DOCENTES EVUALUADOS	TOTAL DE DOCENTES DE LA CLINICA	PORCENTAJE ALCANZADO
Diagnóstico de salud individual y colectiva	6	17	35.3%
Adulto y anciano	10	18	55.6%
Materno	6	11	54.5%
Niño	8	9	88.9%
Crítico	13	14	92.9%
Comunitaria	6	17	35.3%
Administración 200 hs	7	12	58.3%
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>98</b>	<b>57.1%</b>

Aquí se representó la relación entre la cantidad de docentes evaluados / el total de docentes de la clínica. Se observa que los docentes con mayor porcentaje de evaluaciones fueron: docentes de Crítico con el 92,9%, seguido de Niño y Adolescente con el 88,9%. Los docentes que presentaron menores evaluaciones fueron: Diagnostico de Salud Individual y Colectiva y Comunitaria con un 35,3%.

**Gráfica 4 b:** Amplitud de aplicación.





## **Fase 2**

Los instrumentos que emergieron de la búsqueda fueron:

La primer investigación seleccionada fue "Diseño, desarrollo y validación de un cuestionario de evaluación de la competencia docente por el estudiante" en la Universidad Autónoma de Baja California (UABC), en el año 2012; la cual documenta el diseño, desarrollo y evidencias iniciales de validez y confiabilidad del Cuestionario de Evaluación de la Competencia Docente con base en la opinión de los estudiantes, así como las teorías implícitas que le subyacen. (27)

La segunda investigación seleccionada fue "Diseño, construcción y validación de un Instrumento para la Evaluación de las Competencias de los Docentes (IECOD) desde la perspectiva del alumno, en el Instituto Superior Tecnológico Jesús de Nazareth, San Pedro de Sula, Honduras", en el año 2013. La misma describe el proceso del diseño, construcción y validación de un Instrumento con la intención de evaluar seis competencias, que fueron visualizadas como fundamentales para el desempeño de la función de un docente universitario.(28)

La tercera investigación seleccionada fue "Elaboración y validación de un instrumento para la medición del desempeño docente basado en competencias" de la Universidad Anáhuac en el año 2014. Este artículo presenta el proceso de diseño, construcción y validación de un cuestionario. (29)

La cuarta investigación seleccionada fue "La Evaluación de la función docente mediante la opinión del estudiante. Un nuevo instrumento para nuevas dimensiones: COED" de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior de México



en el año 2009. (30)

La quinta investigación seleccionada fue "Instrumentos de evaluación de la práctica docente en medicina. Propuesta y validación" de la Universidad Nacional Autónoma de México; en el año 2008. El instrumento es válido y confiable para identificar la práctica docente de los profesores de la carrera de medicina. (31)

La sexta investigación seleccionada fue "Cuestionario de opinión para la evaluación del desempeño docente en la UNAM-MANAGUA, Nicaragua Farem-Chontales" de la Universidad de Costa Rica en el año 2014. El artículo expone la metodología empleada para desarrollar un cuestionario de evaluación docente y los resultados obtenidos durante la investigación. (32)

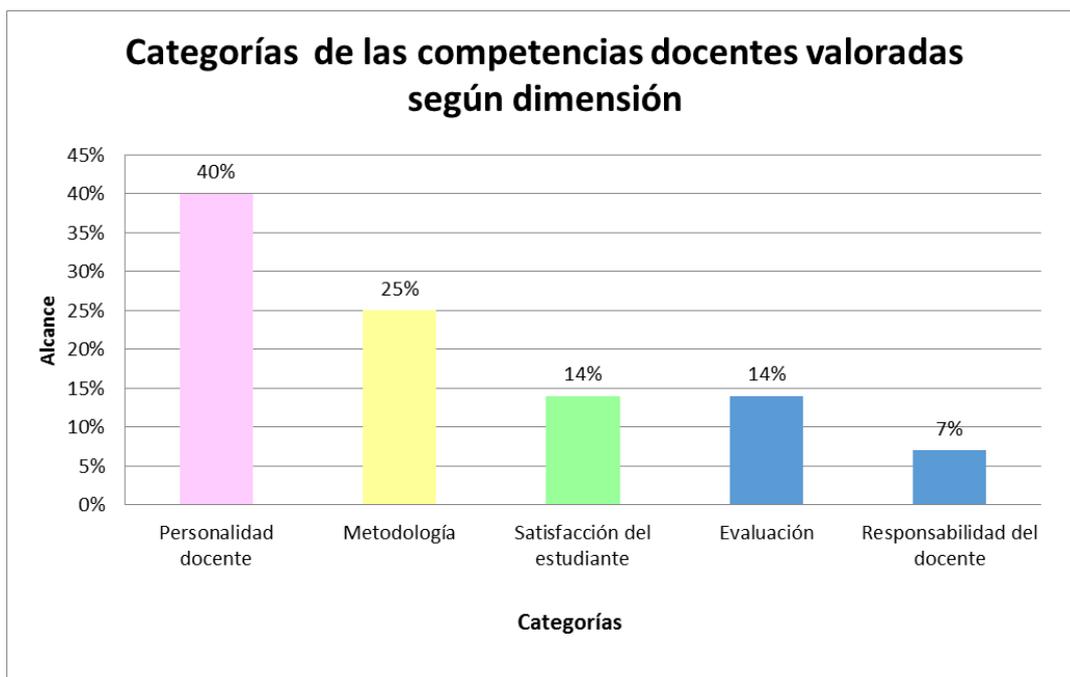
La séptima investigación seleccionada fue "Diseño de un cuestionario de evaluación de la competencia docente con base de la opinión de los alumnos" de la Universidad Autónoma Baja California (UABC) en el año 2010. Muestra la tendencia, en las Universidades mexicanas y en todo el sistema educativo, de reformar los planes de estudio bajo el enfoque por competencias; por lo tanto, se justifica la actualización de los sistemas de evaluación docente. (33)

**Tabla 1:** Categorías de competencias docentes valoradas según dimensión.

Categoría	FA	FR %
Personalidad docente	11	40%
Metodología	7	25%
Satisfacción del estudiante	4	14%
Evaluación	4	14%
Responsabilidad del docente	2	7%
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

Las categorías de las competencias docentes valoradas con mayor alcance fueron: personalidad docente con un 40% y metodología con 25%.

**Grafica 1:** Categorías de las competencias docentes valoradas según dimensión.

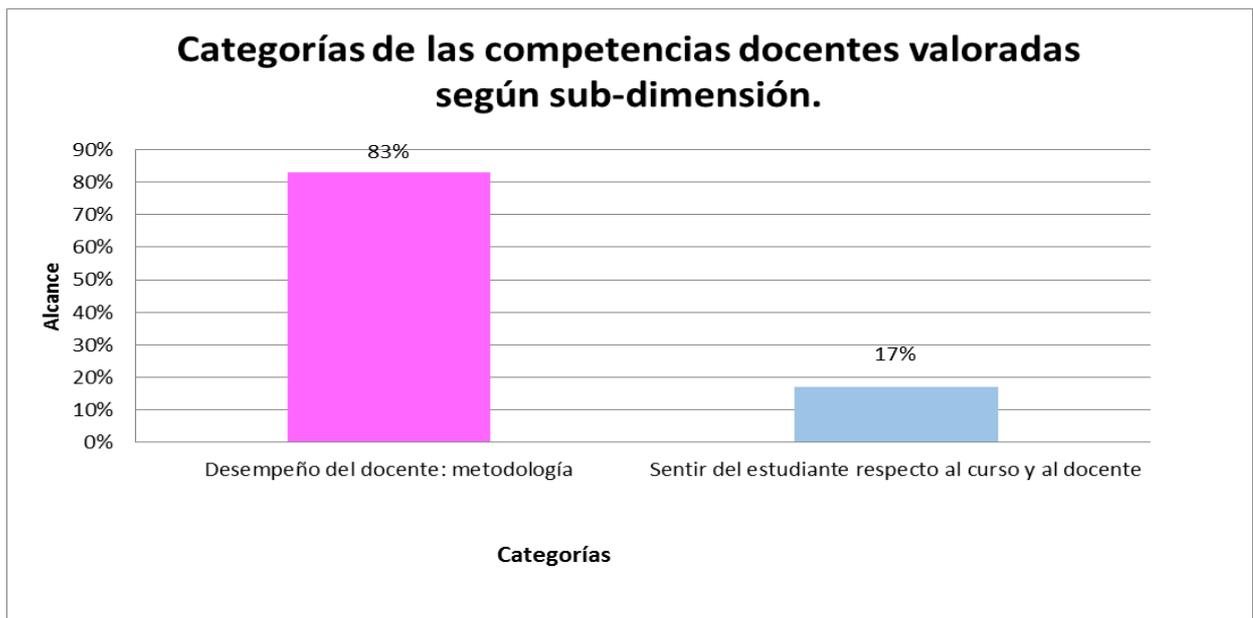


**Tabla 2:** Categorías de competencias docentes valoradas según sub-dimensión.

Categoría	FA	FR %
Desempeño del docente: metodología	5	83%
Sentir del estudiante respecto al curso y al docente	1	17%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

La categoría de las competencias docentes valoradas según sub-dimensión que presentó mayor alcance fue desempeño del docente: metodología, representado con el 83%.

**Gráfica 2:** Categorías de competencias docentes valoradas según sub-dimensión.

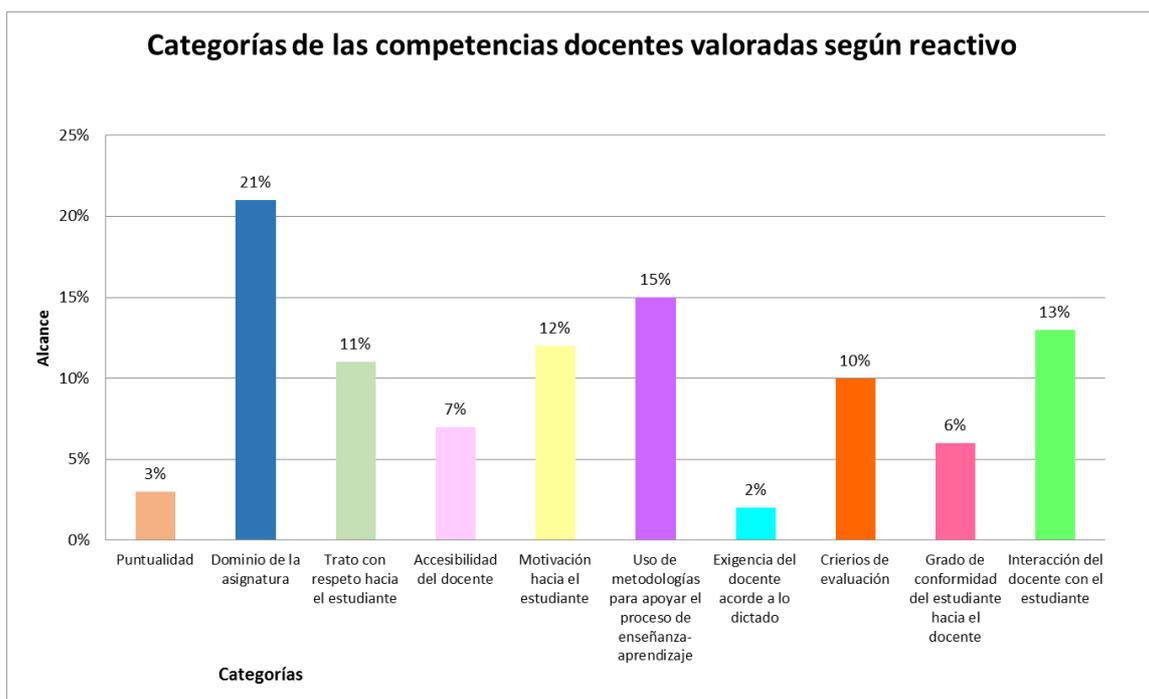


**Tabla 3:** Categorías de competencias docentes valoradas según reactivos.

Categoría	FA	FR %
Puntualidad	9	3%
Dominio de la asignatura	56	21%
Trato con respeto hacia el estudiante	30	11%
Accesibilidad del docente	19	7%
Motivación hacia el estudiante	31	12%
Uso de metodologías para apoyar el proceso de enseñanza-aprendizaje	40	15%
Exigencia del docente acorde a lo dictado	5	2%
Criterios de evaluación	25	10%
Grado de conformidad del estudiante hacia el docente	15	6%
Interacción del docente con el estudiante	33	13%
<b>TOTAL</b>	<b>263</b>	<b>100%</b>

En este gráfico se visualiza con mayor alcance las siguientes categorías: dominio de la asignatura con un 21% y uso de metodologías con un 15%.

**Gráfica 3:** Categorías de competencias docentes valoradas según reactivos.

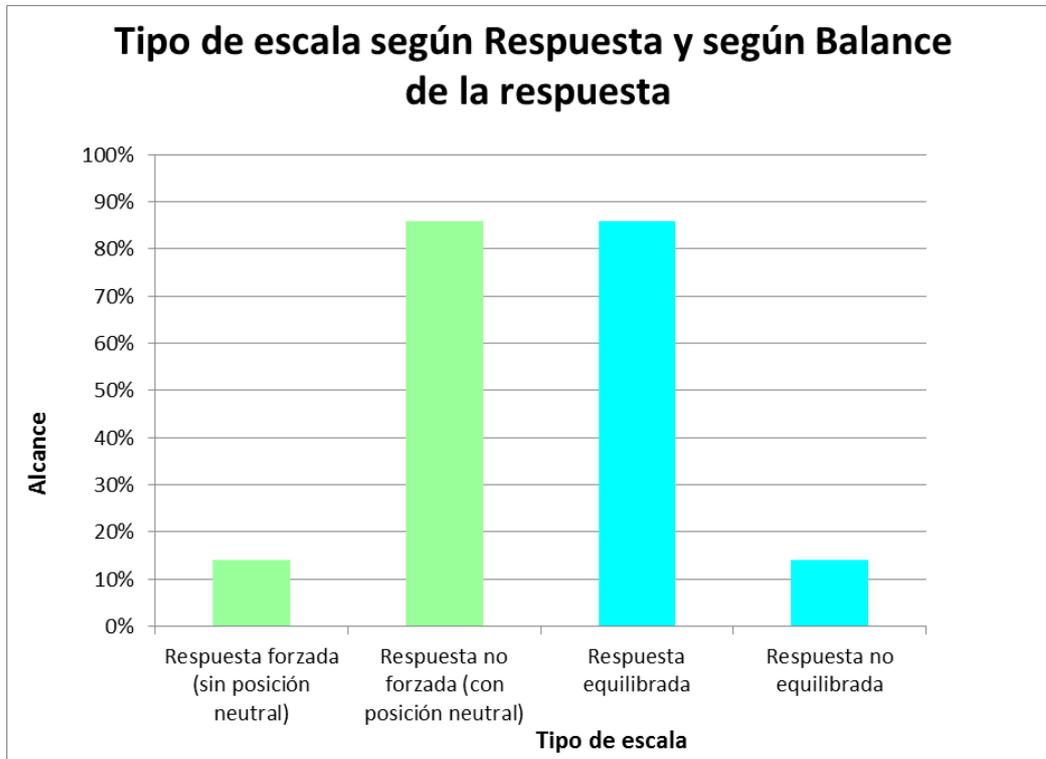


**Tabla 4:** Escala de Medición

Escala de Medición	FA	FR %
<b>Dimensión</b>		
<b>Tipo de Escala según escritura</b>		
<b>Gráfica</b>	.	.
<b>Detallada</b>	7	100%
<b>Total/ Categoría</b>	7	100%
<b>Dimensión</b>		
<b>Tipo de Escala según ponderación</b>		
<b>Escala Básica</b>	.	.
<b>Escala Comparativa</b>	.	.
<b>Escala no Comparativa</b>	7	100%
<b>Total/ Categoría</b>	7	100%
<b>Dimensión</b>		
<b>Tipo de Escala según respuesta</b>		
<b>Respuesta forzada (sin posición neutral)</b>	1	14%
<b>Respuesta no forzada (con posición neutral)</b>	6	86%
<b>Total/ Categoría</b>	7	100%
<b>Dimensión</b>		
<b>Tipo de Escala según balance de la respuesta</b>		
<b>Respuesta equilibrada</b>	6	86%
<b>Respuesta no equilibrada</b>	1	14%
<b>Total/ Categoría</b>	7	100%

En la categoría escala de medición se destacan en tipo de escala según escritura la detallada con un 100%; según ponderación: escala no comparativa con un 100%, en tipo de escala según respuesta: respuesta no forzada con un 86% y según balance de la respuesta: respuesta equilibrada con un 86%.

**Gráfica 4:** Escala de Medición según Respuesta y según Balance de la respuesta.





## DISCUSIÓN

Este estudio se enmarca dentro del modelo de evaluación docente por parte del estudiante. En la FENF se realizan dos grandes modelos que son la evaluación por el superior o jefe y la evaluación docente por el estudiante. Esta última es liderada por el equipo de la UP perteneciente al DE.

Para analizar el sistema de evaluación docente por parte del estudiante corresponde considerar según marcan diversos autores, las etapas que constituyen dicho sistema.

La unidad encargada de la realización, recolección, almacenamiento, procesamiento y devolución de los resultados es la UP. Para dar cumplimiento a la etapa de recolección la misma concurre los días de parcial final de los cursos prácticos, con los instrumentos en formato papel sin previo aviso.

Esta aplicación del cuestionario es algo ya estandarizado y establecido en la Unidad desde el año 2009.

El mismo se completa de forma anónima y no es de carácter obligatorio. Este es un aspecto positivo ya que el anonimato y que sean otros docentes los que recaban la información, asegura la confidencialidad y le brinda un contexto confiable al estudiante para adherirse a la participación del proceso. El estudiante solo tiene la posibilidad de evaluar al o los docentes que haya tenido en la clínica. Las asignaturas priorizadas en la Institución son las integradas que presentan prácticas y responden a las llamadas “Enfermería”, lo cual deja fuera otras asignaturas de importancia para la formación, tales como epistemología, metodología, siendo ejes del Plan de Estudios vigente.



El instrumento está formado por 12 reactivos, dispuestos en una sola carilla, no presenta dimensiones, ni sub-dimensiones, por lo que no se encuentra ordenado por área temática. Esto es planteado por varios autores como un aspecto a considerar a la hora de diseñar instrumentos de recolección. De alguna manera al separar por áreas temáticas las preguntas sitúa al entrevistado en determinado contexto, minimizando errores en sus respuestas. A la vez permite un marco más guiado mientras transcurre el entrevistado por el instrumento.

Al momento de analizar la evaluación docente realizada en la FENF en el año 2014 se obtuvo un alcance de 468 instrumentos, en un total de 1112 alumnos inscriptos, esto indica una adhesión de un 42%. Este dato puede estar condicionado a varios aspectos, entre ellos, la metodología de implementación que presenta la FENF, con lo cual ocurre en algunas oportunidades la ausencia de los estudiantes al momento de la evaluación y la no obligatoriedad de la misma. Esto marca la necesidad que el docente fomente en los estudiantes el uso de este derecho y la importancia de esta óptica (existen diferentes modelos) al momento de evaluar su desempeño en forma integral.

Al presentar baja adhesión estudiantil, los resultados se vuelven poco representativos y por tanto pierden validez en su consideración final para la evaluación definitiva de ese docente; tomando como marco representativo el 75 % del total de estudiantes, como refiere la autora Luna, E (2008).

El procesamiento de datos se realiza en la Unidad y dicho resultado es elevado en el informe anual de gestión al DE.

Para el análisis de las diferentes variables se divide en dos fases, la fase uno que se describe a continuación muestra el análisis del instrumento de evaluación, su



implementación y adhesión.

### **Fase 1**

La variable “Nivel de respuesta del instrumento” muestra que se destacó el curso de Atención del niño, niña y adolescente, Enfermería del Adulto y Anciano y Atención al Usuario en Situación Crítica; en el caso de Adulto y Anciano se puede relacionar con que es el primer curso (práctico) de la carrera en el segundo nivel de atención y el estudiante puede estar más motivado a participar de la evaluación.

En el caso de Atención al Usuario en Situación Crítica es un curso en él que participan la mayoría de las Cátedras incluyendo Niño y Adulto. Esto se puede estar dando por que el cuerpo docente de dichas Cátedras son quienes motivan a los estudiantes a realizar la evaluación.

Se observa que en los últimos cursos de la carrera el nivel de respuesta es bajo. Esto puede estar relacionado a la falta de concientización de su importancia, lo que genera una falta de cultura de realizar la Evaluación Docente. Esto puede estar dado ya que no es obligatorio, el estudiante no está acostumbrado a ser parte de los procesos y hay que motivarlo a integrarse, siendo la evaluación docente uno de ellos.

Por tanto la adhesión al cumplimiento de este proceso por el estudiante se puede relacionar por el momento de la carrera, en el cuál el estudiante puede verse más comprometido a realizarlo, así como también se relaciona con la promoción de los docentes de ser evaluados por el estudiante. Estos resultados a la vez muestran que en el año 2014 las distintas generaciones que realizaron el proceso, sobre todo al final de la carrera no construyeron la cultura de evaluación, entendiendo que al finalizarla el proceso está más "naturalizado" con lo cual los porcentajes observados deberían estar



invertidos, es decir en ascenso. A la vez esto marca la importancia de generar impactos con los resultados obtenidos, de manera que el estudiante pueda ver reflejada en la acción su opinión y esto retroalimentar su adhesión cada comienzo de cursos.

Surge la reflexión de la necesaria obligatoriedad, difusión y la concientización en estudiantes pero fundamentalmente de los docentes.

En la variable “Nivel de respuesta por reactivo”; se observa una relación entre los resultados obtenidos y lo que hace referencia el autor Martínez, C (2008); ya que la “no respuesta” está relacionada con la posición que ocupa el reactivo en el instrumento, dado que los estudiantes parecen caer en el desánimo de responder a los últimos reactivos del cuestionario. Otra de las causas que podrían justificar este hecho es que los reactivos no presentan una secuencia estructurada en dimensiones de contenido.

A pesar que los reactivos “trato con respeto y buenos modales” y “anima a los estudiantes a participar activamente” relacionados con los aspectos emocionales o características de personalidad del docente; se encuentran posicionados en el último tercio del instrumento; los mismos fueron respondidos con porcentajes mayores a 80; esto se relaciona con lo que hace referencia el autor Cisneros (2012); que es de suma importancia para el estudiante poder evaluar los aspectos emocionales y el relacionamiento con el docente y Arce (2010) menciona que las características de personalidad del profesor juegan un papel preponderante en la evaluación de su efectividad docente.

En cuanto a la variable “Nivel de respuesta por reactivo/curso”, los dos primeros reactivos del instrumento “Asiste a clase y es puntual” y “Asiste a la clínica y es



puntual” presentan mayor nivel de respuesta en el total de estudiantes. Los dos últimos reactivos del instrumento son los que tienen menor nivel de respuestas, siendo estos: “Tiene criterios de evaluación claros” y “Realiza procedimientos como demostración antes de asignarlos”. Puede tener una relación lineal su baja respuesta con la posición que ocupa el reactivo en el instrumento. Se observó que a pesar de presentar menor nivel de respuesta, los cursos que obtuvieron mayor alcance en estos reactivos fueron en Enfermería de Adulto y Anciano y Atención al Niño, Niña y Adolescente. Se observó que dichas Enfermerías se destacan nuevamente, lo cual podría mostrar que el cuerpo docente de las Cátedras correspondientes motiva a los estudiantes a realizar la evaluación; por lo que si se genera una relación docente-estudiante óptima habría mayor nivel de respuestas.

La no respuesta del reactivo “Tiene criterios de evaluación claros” puede estar asociada a que el estudiante tiene una opinión muy negativa sobre ese aspecto; lo cual genera mucha tensión en la relación docente – estudiante, y el estudiante opta por dejar el espacio vacío. El aspecto de evaluación es un tema muy significativo en el proceso de enseñanza y de aprendizaje y al mismo tiempo es el "chivo expiatorio" del propio proceso, por lo cual es un dato relevante el que surge del estudio.

Se analiza la relación lineal entre el curso y el año de la carrera al que corresponda, con el nivel de respuestas del reactivo. Los primeros cursos presentan mayor nivel de respuesta que los últimos, pudiendo ser por el mayor interés al estar iniciando la carrera. Estos son los primeros cursos en segundo nivel de atención, son los más extensos, y en el caso de niño, niña y adolescente, puede existir mayor motivación ya que es una de las Enfermerías con las que se obtiene el título intermedio. A diferencia de



los últimos cursos de la carrera, en la que el nivel de respuesta baja considerablemente y esto como se mencionaba anteriormente debe ser reflexionado a la luz de la importancia de que los estudiantes adquieran la cultura de evaluación y de ser parte de los procesos que transitan.

La variable “Amplitud de Aplicación”, se ve representada con dos gráficas. En la gráfica 4a donde se muestra la relación entre los docentes evaluados por los estudiantes en cada curso práctico y el total de docentes con los que cuenta la Cátedra de cada curso; se observa que Diagnóstico de Salud Individual y Colectiva, Enfermería del Adulto y Anciano y Enfermería Comunitaria cuentan con mayor número de docentes que el resto de los cursos, sin embargo esto no se relaciona con que se haya logrado alcanzar un mayor número de evaluaciones por parte de los estudiantes, no llegando en ninguno de ellos a un 50 % de los docentes evaluados.

El mayor número de docentes evaluados por los estudiantes se alcanzó en los cursos de Atención al Niño, Niña y Adolescente y en Atención al Usuario Crítico.

Esto tiene relación directa con que los docentes que se evalúan con la opinión estudiantil son únicamente los docentes que se encuentran en la clínica, no al total de docentes de las Cátedras. Como se mencionó anteriormente la UP desde el año 2011 hasta la actualidad priorizó las asignaturas integradas que presentan prácticas y responden a las llamadas “Enfermería”, lo cual deja fuera otras asignaturas de importancia para la formación, tales como epistemología, metodología, entre otras. Se destaca lo estipulado por la CSE (2012) que considera a la evaluación docente como un proceso de retroalimentación, el cual debe darse de forma continua y valorar todos los espacios en los que los docentes y estudiantes realizan intercambios, es decir tanto en



los espacios reducidos en cantidad de estudiantes como son los espacios de la clínica de la carrera, como también en las instancias teórica donde se ve la interacción del docente con un número mayor de estudiantes.

Si se relacionan los docentes evaluados con los docentes que cuenta cada curso en la clínica, se observó que el mayor porcentaje de docentes alcanzados se logró en el curso de Crítico, seguido del curso de Atención al Niño, Niña y Adolescente, mencionando además que los cursos que tuvieron un alcance menor al 50 % fueron: Diagnostico de Salud Individual y Colectica y Enfermería Comunitaria.

Es importante que la Institución trabaje en la motivación del docente para ser evaluado por sus estudiantes; y así éste los incentive a realizarla. Es un proceso que permite una retroalimentación para mejorar el proceso de enseñanza y de aprendizaje, siendo este el principal objetivo.

Los docentes universitarios tienen formación disciplinar y en ocasiones se encuentra poco fortalecido el aspecto educativo con lo cual el proceso que está haciendo desde el punto de vista didáctico - pedagógico queda relegado; esto vuelve al accionar docente en una forma automatizada y no consciente del proceso de enseñanza y de aprendizaje que desarrolla en interacción con sus estudiantes, y esto podría ser una explicación de su baja adhesión a estos procesos lo que impacta en la no motivación a sus estudiantes de ser evaluado. Como se observó en los antecedentes sobre la temática la evaluación docente por parte del estudiante debe tener gran importancia al igual que la evaluación del jefe al momento de renovar el cargo para que el docente logre percibir el impacto de su actuación. A partir de esa evaluación que contiene en sí misma varios modelos, se generan medidas correctivas (en caso que correspondiese) para el docente y su práctica.



Este tipo de sistemas de evaluación que tienen diversas Universidades de la región impactan significativamente en la práctica docente y en la posición que ocupa el estudiante no solo en la evaluación sino en el proceso educativo. Se lo posiciona en un lugar de acción en un proceso que se desarrolla por ambas partes docente - estudiante en un contexto (Universidad - Facultad) que lo promueve o lo debilita desde el punto de vista conceptual.

A su vez los resultados alcanzados en este estudio, acerca de la amplitud de aplicación se pueden relacionar directamente con la modalidad en la que se realiza el proceso de evaluación docente por parte del estudiante en la FENF. Esta es en formato papel y con los estudiantes que se encuentran presentes al momento de la aplicación, generando la desventaja de no abarcar a la totalidad de estudiantes que realizó el curso, y esto implicando un riesgo de no abarcar al total de docentes que presenta el mismo.

Como se vio anteriormente la evaluación docente en la Udelar está optando por la metodología online, lo cual disminuye en gran medida esta desventaja observada. Esta modalidad contribuiría a lo que menciona Luna, E (2008) las estrategias a considerar al momento de llevar a cabo el proceso de evaluación docente. De las cuales se destaca: establecer un procedimiento tipo en el cual los estudiantes respondan el cuestionario en períodos establecidos, nunca aplicarlos a la par de exámenes o pruebas finales. También la credibilidad de los resultados se considera que aumenta cuando los cuestionarios son contestados por un mínimo de estudiantes; 75% de los registrados en el curso.



## **Fase 2:**

En cuanto al análisis de las tendencias en evaluación docente a nivel regional se seleccionaron siete unidades de muestreo mencionados en la descripción metodológica; los cuales fueron sometidos a procesos de validación en las Instituciones, es decir los instrumentos analizados son la versión final de ese proceso.

A partir de dicha búsqueda se aplica la técnica de análisis documental concluyendo en siete fichas de observación como documentos secundarios a analizar través del análisis de contenido, emergiendo del mismo el sistema de categorías, según las competencias docentes valoradas en las unidades de muestreo. Se analizó y se codificó teniendo primero en cuenta las dimensiones luego las sub dimensiones y por último los reactivos. De este análisis surgen categorías que se constituyen en cada una de las secciones (dimensiones, subdimensiones y reactivos), con sus propiedades y al mismo tiempo estas forman parte de un sistema mayor convirtiéndose en subcategorías de las categorías que emergen en cada sección anterior. Es decir las categorías de los reactivos son subcategorías de las dimensiones. Para facilitar la interpretación se analiza cada sección por separado, considerando las categorías y sus propiedades en ellas.

En relación a las competencias docentes que emergieron del análisis de la sección dimensión, surgen cinco categorías, las cuales son: Personalidad del docente, Metodología, Satisfacción del estudiante, Responsabilidad del docente y Evaluación.

La categoría Personalidad del docente engloba las siguientes propiedades: actitud en clase, comunicación, trato con respeto y valores, y accesibilidad del docente.

Como ya se mencionó, la personalidad docente surge como un elemento sustancial



como aspecto a ser evaluado por los estudiantes. Esta dimensión es considerada por el estudiante en su interacción y acercamiento con el docente y al mismo tiempo determinando el aprendizaje del estudiante. Éste percibe lo aprendido de forma condicionada al vínculo establecido según las características personales del docente (comunicación, trato, accesibilidad) que lo estimulan o lo limitan. Con esto, se destaca la valoración que realiza el alumno de este aspecto, ya que ésta determina lo que el percibe como aprendido o útil del curso.

La categoría Metodología engloba: uso de esquemas, resúmenes, Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), folletos, videos, dominio de la asignatura y motivación hacia el estudiante.

Esta categoría también es muy considerada en la medida que los aspectos didácticos – pedagógicos desarrollados en la propuesta educativa, permiten una visualización, participación e integración del alumno en el acercamiento con el contenido o las herramientas que se pretenden brindar, pueden motivar o desanimar y esto traducirse en una opinión favorable o desfavorable del docente y el curso.

La categoría Satisfacción del estudiante guarda relación con: grado de conformidad, interacción del docente con el estudiante y repetición de experiencia con el mismo docente.

La satisfacción del estudiante es una categoría de menor peso según el análisis pero a considerar a la hora de diseñar un cuestionario de evaluación. Habitualmente en esta categoría el estudiante logra aportar un concepto global, en el cual se encuentran varias cuestiones consideradas, lo cual da lugar a una síntesis de su opinión.

La categoría Responsabilidad docente tiene como propiedades: asiste regularmente a clase, cumple el horario y entrega de evaluaciones a tiempo.



Como surge del análisis, esta categoría es la de menor frecuencia y demuestra que tanto las Instituciones como el estudiante pierden interés por los aspectos más formales del proceso educativo, considerando como significativo como es el docente y como enseña.

La categoría Evaluación engloba las propiedades de: evaluación acorde con el curso dado, criterios de evaluación clara e informada y exigencia acorde a lo dictado.

Esta última categoría dentro de las dimensiones, es la que consideran las Instituciones al igual que la satisfacción.

Por tanto surge que las categorías a considerar en el contexto, dimensiones del cuestionario, serían la personalidad, es decir como es el docente y como actúa, la metodología que promueve e implementa en sus clases, es decir como enseña y los criterios de evaluación que utiliza para retroalimentar el proceso.

En relación a las competencias docentes que emergieron del análisis de las Dimensiones se analiza la sección Sub-dimensión emergiendo dos categorías, las cuales son: Desempeño del docente y Sentir del estudiante respecto al curso y al docente. Las mismas tienen relación subordinada con las Dimensiones de Metodología y Satisfacción del estudiante respectivamente.

La categoría desempeño del docente en esta sección tiene como propiedades: motivación hacia el estudiante y uso de metodologías. Sentir del estudiante respecto al curso y al docente engloba: grado de conformidad e interacción del docente con el estudiante.

En relación a las competencias docentes que emergieron del análisis de las Dimensiones y Sub-Dimensiones se analiza la sección de Reactivos con diez categorías, las cuales



son: Puntualidad, Dominio de la asignatura, Trato con respeto hacia el estudiante, Accesibilidad docente, Motivación hacia el estudiante, Uso de metodologías para apoyar el proceso de enseñanza-aprendizaje, Exigencia del docente acorde a lo dictado, Criterios de evaluación, Grado de conformidad del estudiante hacia el docente e Interacción del docente con el estudiante.

En cuanto a la categoría Puntualidad se relaciona con: cumple con horario y tiempo de entrega.

La categoría Dominio de la asignatura engloba: conoce y explica el contenido del programa, explica de forma ordenada y clara sus clases.

La categoría Trato con respeto hacia el estudiante tiene como propiedades: trato justo e imparcial y adecuada presencia personal.

La categoría Accesibilidad del docente engloba: disponibilidad en tutorías, disponibilidad en tiempo libre, consultas individuales y colectivas, accesibilidad para correcciones del alumno, accesibilidad para reclamos de revisión de evaluaciones.

La categoría Motivación hacia el estudiante engloba: fomento de interés por la asignatura, desarrolla la capacidad investigativa.

La Categoría Uso de metodologías para apoyar el proceso de enseñanza-aprendizaje guarda relación con: uso de TIC, relaciona temas con la vida cotidiana, actividades que promueve el desarrollo de actitud crítica, uso de recursos didácticos en clase.

La Categoría Exigencia del docente engloba: trabajos y tareas asignadas acordes al tiempo y a lo dictado, grado de exigencia de exámenes.

La Categoría Criterios de evaluación se relaciona con: evaluaciones periódicas de la asignatura, informa criterios al inicio del curso, correspondencia entre lo evaluado y lo abordado en clase, implementa la co-evaluación (estudiante-estudiante), evaluaciones



con fines formativos.

La Categoría Grado de conformidad del estudiante hacia el docente engloba: repetición de experiencia con el docente y satisfacción con el vínculo.

La Categoría Interacción del docente con el estudiante se relaciona con: tono de voz clara, expresivo y activo, no desvía las conversaciones con los estudiantes, favorece la elaboración de acuerdos de convivencia en clase.

Como plantea Martínez, C (2009) el instrumento debe estar organizado por dimensiones, ya que ayuda al estudiante a la interpretación del mismo. De los siete instrumentos estudiados se observó que dos de ellos presentaban solo reactivos, solo uno presentaba sub-dimensiones y el resto presentaba dimensiones y reactivos.

Se observa que solo un 14% de los instrumentos seleccionados con proceso de validación; presentó sub-dimensiones por lo que no se destaca en las tendencias actuales.

En la sección de dimensiones las categorías que presentan mayor frecuencia son: Personalidad del docente y Metodología (estas dos son las más consideradas) seguidas de Satisfacción del estudiante y Evaluación. Con menor frecuencia Responsabilidad del docente.

Se observó que la categoría representada con mayor frecuencia (Personalidad del docente) es la que engloba el aspecto emocional del estudiante hacia el docente como hace referencia el autor Cisneros en cuanto a que el instrumento debe mencionar las competencias emocionales; esto también se reflejó en la fase uno en el nivel de respuesta por reactivo, ya que “trato con respeto y buenos modales” y “anima a los



estudiantes a participar activamente” obtuvieron mayor alcance.

Respecto a la siguiente categoría que se destaca (Metodología) se considera que es un aspecto que complementa el actuar docente en el aula, siendo el mismo el que contribuye al proceso de enseñanza-aprendizaje del alumnado. Como hacen referencia Orozco, Elizal y Reyel (2008-2010) otro de los aspectos destacados a valorar por los alumnos es lo aprendido en el curso, es por esto que es de suma importancia la metodología utilizada por el docente.

En la sección de reactivos las categorías que presentan mayor frecuencia son: Dominio de la asignatura, Uso de metodologías para apoyar el proceso de enseñanza-aprendizaje, Interacción del docente hacia el estudiante, Motivación hacia el estudiante, Trato con respecto hacia el estudiante y Criterios de evaluación.

Como se mencionó anteriormente, debido a su importancia se destaca nuevamente que el aspecto emocional es un punto que el estudiante responde con mayor alcance, por lo que en cualquier instrumento de evaluación docente no deben faltar categorías que valoren este aspecto.

Se refleja además en esta sección el aspecto metodológico del hacer docente, en el que se incluyen: Dominio de la asignatura y Metodología, por lo que se reitera como en la sección anterior (fase uno) la importancia de este aspecto para ser valorado por el estudiante, ya que incide en gran medida en su proceso enseñanza y de aprendizaje. Finalmente los criterios de evaluación del docente también son considerados por las Instituciones y al mismo tiempo por los estudiantes. Estos cierran de alguna manera el círculo del proceso de enseñanza y de aprendizaje.

Este estudio marca una fuerte tendencia de los instrumentos utilizados por las



Instituciones y del interés de los estudiantes por los aspectos que hacen al ser del docente (sus características de personalidad) del hacer (desde el punto de vista metodológico) y de cómo se evalúa esto para mejorar la práctica.

Observando en su globalidad los instrumentos analizados, se destacaron los siguientes tipos de escala utilizados: según escritura: la detallada, es decir debe estar escrita la respuesta esperada; según ponderación: escala no comparativa, son escalas de tipo likert; según respuesta: respuesta no forzada, existe por tanto una posición neutral entre las posibilidades de respuesta y según balance de la respuesta: respuesta equilibrada, es decir existen las mismas posibilidades tomando como medio la posición neutral de valorar positiva o negativamente determinada competencia docente. Si esta tendencia se analiza a la luz del instrumento que utiliza la FENF, se identifica una importante diferencia ya que dicho cuestionario presenta una escala dicotómica para cada reactivo. Este aspecto también requiere revisión para su mejora.



## CONCLUSIONES

Durante el proceso de investigación se lograron cumplir con los objetivos planteados, dando respuesta a la pregunta problema. Se concluye que en la FENF el Sistema de Evaluación Docente por parte del Estudiante no contribuye a la medición del desempeño docente, teniendo variadas y sustantivas diferencias con la tendencia internacional – regional.

A partir de las siguientes conclusiones que se desprenden del análisis, se logra un acercamiento a un modelo “ideal” de Sistema de Evaluación Docente con visión estudiantil.

Se analizó el nivel de respuesta de los instrumentos de evaluación docente por parte de estudiantes de grado, durante el año 2014; donde se destaca un muy bajo nivel de alcance respecto al total de estudiantes inscriptos en dicho año a los cursos prácticos analizados, lo cual está relacionado directamente con la modalidad de implementación del proceso que presenta la FENF.

Como refieren expertos en el tema, la aplicación y administración estandarizada del cuestionario debe establecer un procedimiento tipo, mediante el cual los estudiantes respondan el cuestionario en períodos establecidos. En la FENF existe el mismo, pero el estudiante lo desconoce. La modalidad en la que se realiza el proceso genera la desventaja de no abarcar a la totalidad de estudiantes que realizó el curso, por lo que no se alcanza al total de docentes que presenta el mismo.

Se cree necesario que los estudiantes conozcan la finalidad de la evaluación docente, ya que contribuiría a su realización y al compromiso al momento de evaluar. Como menciona De Migue en una de sus investigaciones, al no ser obligatoria y no existir “sensibilidad” por parte de los estudiantes en relación al tema, muchas veces no existen



estímulos para completar el cuestionario, afectando la validez y representatividad de los resultados. La FENF no presenta obligatoriedad para la realización de la evaluación, por lo que pierde validez y representatividad.

Se considera según autores estudiados que la credibilidad de los resultados incrementa si los cuestionarios son contestados por un mínimo de estudiantes, el 75% de los registrados en el curso; lo cual en la Facultad no se alcanza en su totalidad; ya que sólo un curso superó el porcentaje mencionado.

Al considerar la evaluación docente como un proceso de retroalimentación, el mismo debe darse de forma continua y evaluar todos los espacios en los que los docentes y estudiantes realizan intercambios, es decir tanto en los espacios reducidos en cantidad de estudiantes (espacios de clínica en la carrera), como también en las instancias teórica donde se valora la interacción del docente con un número mayor de estudiantes.

Se observó en el estudio que se cumple con el criterio de confidencialidad que requiere este proceso para asegurar a todos los involucrados el manejo de la información. El instrumento es de carácter anónimo y es sistematizado por docentes “neutros” pertenecientes a la UP de la Institución, lo cual es favorable ya que los mismos no son los que permanecen con los estudiantes durante los cursos; esto asegura la objetividad, al no ser el docente que califica quien administra la evaluación.

Analizando los aspectos del desempeño docente que se destacan en el estudio, se observa correlación con lo que mencionan distintos autores respecto a que el aspecto de la personalidad del docente (aspecto emocional) y la metodología (relacionado a lo aprendido en el curso), son los que el estudiante considera como prioridad y por tanto responde más. Por tanto, no pueden faltar en los instrumentos de evaluación docente con visión estudiantil.



Relacionando esto con la estructura de los reactivos en el cuestionario utilizado, se puede afirmar que el estudiante “cae” en el desánimo de no responder a todo el instrumento ya que la distribución del mismo no está determinada por dimensiones. Se observó que un 86% de los instrumentos seleccionados para este estudio, se encuentran estructurados por dimensiones y reactivos.

Actualmente la Udelar se encuentra trabajando la Evaluación Docente por parte del estudiante, con metodología online, utilizando la página web de la Institución o la plataforma del EVA; lo que favorece el alcance de la totalidad de alumnos inscriptos o al menos llegar a un nivel de respuesta mínimo para la validez de los resultados.

Es necesario que los instrumentos utilizados en la evaluación de la docencia en las Instituciones de Educación Superior se actualicen de manera regular, para que la teoría del aprendizaje implícita de estos corresponda con el enfoque de enseñanza que adopte la Universidad.

Aunque el mismo es útil para evaluar la competencia docente, éste no refleja las valoraciones de todos los actores. Por lo tanto, es recomendable que las Instituciones de Educación Superior lleven a cabo la evaluación docente combinando varias fuentes de información, es decir, que recojan opiniones de acuerdo a cada uno de los modelos.

De acuerdo con Orozco, Elizal y Reyel esto constituye una evaluación que combina: la autoevaluación, la evaluación de pares, la evaluación de supervisores o superiores, y la evaluación de los estudiantes. Sujeto a que la evaluación es un proceso integral y dinámico que debe realizarse en forma permanente durante el ejercicio de la función e involucrando a los diversos actores que participan en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El equipo investigador concluye que es necesario modificar aspectos de la modalidad



Universidad de la República  
Facultad de Enfermería  
Departamento de Educación  
Unidad Pedagógica



actual que se utilizan en la FENF y contemplar los estudiados en esta investigación para lograr un proceso de Evaluación Docente inspirado en las tendencias actuales.



### SUGERENCIAS

A partir de este estudio, se logran realizar los siguientes aportes para el Sistema de Evaluación Docente por parte del Estudiante de la FENF:

- Modificar el formato del instrumento, dividiéndolo en: dimensiones y reactivos, incluyendo los aspectos: emocionales y metodológicos como indispensables.
- Articular nuevas Escalas a utilizar: de escritura detallada, de escala no Comparativa, de tipo Likert con respuesta no forzada y equilibrada.
- Se sugiere la modalidad de implementación vía web (página institucional o EVA).
- Fortalecer la conducta mediante instancias informativas de la implementación del proceso de evaluación docente por parte del estudiante, al inicio del curso. Establecer la obligatoriedad del alcance en las respuestas del instrumento, buscando mecanismos que lo promuevan, siendo sancionado el no cumplimiento de lo estipulado.
- Continuar implementando el proceso desde la UP, ya que son evaluadores con los que el estudiante no tiene contacto directo en las clases durante la carrera y por lo tanto no existe coerción para dar respuesta.
- Ampliar el alcance de docentes evaluados: realizar la evaluación docente a todos los docentes que dictan clases teóricas y/o prácticas en la Institución.
- Complementar dicho proceso con las demás modalidades de evaluación: evaluación por parte del jefe, autoevaluación y evaluación de pares.
- Actualizar el instrumento de manera regular, para que la teoría del aprendizaje corresponda con el enfoque de enseñanza que adopte la Universidad. Las



Universidad de la República  
Facultad de Enfermería  
Departamento de Educación  
Unidad Pedagógica



modalidades de enseñanza-aprendizaje se van modificando de acuerdo a las necesidades y demandas del estudiante, y a las actualizaciones tecnológicas.

- Al momento de renovar los cargos Docentes debería estar considerada la evaluación docente por parte del estudiante y no solo la del jefe.



## **BIBLIOGRAFÍA**

1. Ravela P. La evaluación del desempeño docente para el desarrollo de las competencias profesionales. Madrid: OEI; 2009. [Internet]. Disponible en: <http://www.lafundacion.edu.ar/emailing/mail09/images/ravela.pdf> [consulta: 15 dic 2014].
1. De Miguel M. La evaluación del profesorado universitario: criterios y propuestas para mejorar la función docente. En Revista de Educación [Internet] 1998; (315): 67-83. Disponible en: <http://www.mecd.gob.es/dctm/revista-de-educacion/articulosre315/re3150400463.pdf?documentId=0901e72b81270fd0> [consulta: 10 mar 2015].
2. Comisión Consultiva de Enfermería. Dimensiones, componentes, criterios e indicadores para la acreditación Mercosur. Enfermería. Sistema ARCU-SUR. Brasil; mayo 2008. [Internet]. Disponible en: [http://edu.mercosur.int/arcusur/images/pdf/doc\\_criterios\\_es\\_enfermeria.pdf](http://edu.mercosur.int/arcusur/images/pdf/doc_criterios_es_enfermeria.pdf) [consulta: 20 feb 2015].
3. Casero A. Propuesta de un cuestionario de Evaluación de la Calidad Docente Universitaria consensuado entre alumnos y profesores. Universitat de les Illes Balears. Revista de Investigación Educativa. [Internet] 2008; 26 (1): 25-44. Disponible en: <http://revistas.um.es/rie/article/view/94091/90721> [consulta: 7 mar 2015].
4. Cisneros E, Jorquera M, Aguiar A. Validación de instrumentos de evaluación docente en el contexto de una universidad española. Voces y Silencios: Revista Latinoamericana de Educación [Internet] 2012; 3 (1): 245-7. Disponible en: [http://riied.uniandes.edu.co/archivos/Taller\\_1/EdithCisneros\\_MariaJorquera\\_AngelAguilera.pdf](http://riied.uniandes.edu.co/archivos/Taller_1/EdithCisneros_MariaJorquera_AngelAguilera.pdf) [consulta: 7 mar 2015].
5. Arce J. Fines y modalidades de la evaluación docente en el nivel superior en México. Revista Digital Universitaria. (México) [Internet] 2010; 11 (6). Disponible en: <http://www.revista.unam.mx/vol.11/num6/art60/art60.pdf> [consulta: 10 dic 2014].
6. Vásquez Rizo F, Gabalán J. Percepciones estudiantiles y su influencia en la evaluación del profesorado: un caso en la universidad autónoma de occidente, Cali – Colombia. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa. (Colombia) [Internet] 2006; 12 (2) . Disponible en: [http://www.uv.es/relieve/v12n2/RELIEVEv12n2\\_3.htm](http://www.uv.es/relieve/v12n2/RELIEVEv12n2_3.htm) [consulta: 9 abr 2015].
7. Assaél J, Pavez J. La construcción e implementación del sistema de evaluación del desempeño docente chileno: principales tensiones y desafíos. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa. (Chile) [Internet] 2008; 1 (2). Disponible en:



<http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num2/art3.pdf> [consulta: 9 abr 2015].

8. Universidad de la República (Uruguay). Facultad de Química. Primera Jornada de Evaluación Docente en Educación Superior. Montevideo: Facultad de Química; 2012.
9. Perera H, Biramontes T, Guerrero S, Segovia J. La evaluación de las actividades docentes según la opinión de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales. SERIE: La Investigación de la Enseñanza Universitaria. [Internet] 2012. Disponible en: <http://cienciassociales.edu.uy/unidaddeasesoramientoyevaluacion/wp-content/uploads/sites/7/2014/06/La-evaluaci%C3%B3n-de-las-actividades-docentes-seg%C3%BAAn-los-estudiantes.pdf> [consulta: 9 abr 2015].
10. Correa R., Passarini J. Primera etapa de la institucionalización de la evaluación docente en la Facultad de Veterinaria. Facultad de Veterinaria, Uruguay. 2008. [consulta: 7 jul 2015].
11. Universidad de la República (Uruguay). Dirección General Jurídica. Estatuto del Personal Docente. [Internet] 1968. Disponible en: <http://www.universidad.edu.uy/renderResource/index/resourceId/27869/siteId/2> [consulta: 9 jun 2015].
12. Perrenoud P. La evaluación de los alumnos. Buenos Aires: Colihue; 2008.
13. Muñiz J, Fonseca E. Construcción de instrumentos de medida para la evaluación universitaria. Revista de Investigación en Educación [Internet] 2008; (5). Disponible en web: <http://reined.webs.uvigo.es/ojs/index.php/reined/article/viewFile/40/35> [consulta: 8 feb 2015].
14. Matos W, Guadrón L. La evaluación en la praxis docente universitaria como mecanismo para asegurarla calidad. RCECH. [Internet] 2008; 11 (4) 110-42. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70941107> [consulta: 15 mar 2015].
15. Mora A. La evaluación educativa: conceptos, períodos y modelos. Actividades educativas en investigación. Universidad de Costa Rica. Revista Electrónica de Actualidades Investigativas en Educación (Costa Rica) [Internet] 2004: 4 (2). Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/447/44740211.pdf> [consulta: 25 mar 2015].
16. Universidad de la República (Uruguay). Comisión Sectorial de Enseñanza. Pautas Evaluación de la función enseñanza. Montevideo: Udelar; 2012.
17. Mendoza A, Bermúdez M. La evaluación docente en la pedagogía Montessori: propuesta de un instrumento. Revista Educación y Educadores. (Colombia) [Internet] 2008; 11 (1). Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-12942008000100013&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-12942008000100013&script=sci_arttext) [consulta: 15 jun 2015].



18. Bertoni E. Acerca de las competencias profesionales requeridas para ejercer la Enseñanza Universitaria. Comisión Sectorial de Enseñanza. Universidad de la República. [Internet] . Disponible en: <http://www.cse.edu.uy/sites/www.cse.edu.uy/files/documentos/COMPETENCIAS%20PROFESIONALES%20DEL%20DOCENTE%20UNIVERSITARIO.pdf> [consulta: 15 dic 2014].
19. Arce J. Fines y modalidades de la evaluación docente en el nivel superior en México. Revista Digital Universitaria. (México) [Internet] 2010; 11 (6). Disponible en: <http://www.revista.unam.mx/vol.11/num6/art60/art60.pdf> [consulta: 15 feb 2015].
20. Elizal L, Reyes R. Elementos clave para la evaluación del desempeño de los docentes. Revista Electrónica de Investigación Educativa. (México) [Internet] 2008; (10). Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1607-0412008000300004](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-0412008000300004) [consulta: 15 feb 2015].
21. Gática F, Martínez A, Medina S, Rodríguez R. Presencia de las ciencias básicas en el Examen Nacional de Aspirantes a Residencias Médicas (ENARM). Revista Investigación Educación Médica [Internet] 2013; 2 (6) 94-99. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349733227005> [consulta: 15 jul 2015].
22. Universidad de la República (Uruguay). Facultad de Ingeniería. Especialización en sistemas de información. Carreras. [Internet] 2013. Disponible en: <https://www.fing.edu.uy/cpap/carreras/especializaci%C3%B3n-en-sistemas-de-informaci%C3%B3n> [consulta: 23 may 2015].
23. Pérez D. Sistemas de Información: estrategia para la gestión empresarial. [Internet]. Disponible en: <http://www.ccee.edu.uy/ensenian/catcoint/material/sistinf.PDF> [consulta: 23 may 2015].
24. Muñoz J, Fonseca E. Construcción de instrumentos de medida para la evaluación universitaria. Revista de Investigación en Educación [Internet] 2008; (5). Disponible en: <http://reined.webs.uvigo.es/ojs/index.php/reined/article/viewFile/40/35> [consulta: 23 jun 2015].
25. Luna E, Torquemada A. Los cuestionarios de evaluación de la docencia por los alumnos: balance y perspectivas de su agenda. REDIE [Internet] 2008; 10. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1607-40412008000300007&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1607-40412008000300007&script=sci_arttext) [consulta: 17 may 2015].
26. Luna E, Calderón N, Caso J. Diseño, desarrollo y validación de un cuestionario de evaluación de la competencia docente por el estudiante. Universidad Autónoma de Baja California- Instituto de Investigación y Desarrollo Educativo. Maestría en Ciencias Educativas. México [Internet] 2012. Disponible



en: <http://iide.ens.uabc.mx/blogs/mce/files/2010/10/TESIS-NOEMI.pdf> [consulta: 20 ago 2015].

27. Chaco L. Diseño, construcción y validación de un Instrumento para la Evaluación de las Competencias de los Docentes (IECOD) desde la perspectiva del alumno, en el Instituto Superior Tecnológico Jesús de Nazareth, San Pedro de Sula, Honduras. Revista Electrónica Calidad en la Educación Superior, CAES, UNED (Honduras) [Internet] 2014; 4 (1) 96-129. Disponible en: [http://www.researchgate.net/publication/240150546\\_DISEO\\_CONSTRUCCIN\\_Y\\_VALIDACION\\_DE\\_UN\\_INSTRUMENTO\\_PARA\\_LA\\_EVALUACION\\_DE\\_LAS\\_COMPETENCIAS\\_DE\\_LOS\\_DOCENTES\\_\(IECOD\)\\_DESDE\\_LA\\_PERSPECTIVA\\_DEL\\_ALUMNO\\_EN\\_EL\\_INSTITUTO\\_SUPERIOR\\_TECNOLGICO\\_JESS\\_DE\\_NAZARETH\\_SAN\\_PEDRO\\_DE\\_SULA\\_HONDURAS](http://www.researchgate.net/publication/240150546_DISEO_CONSTRUCCIN_Y_VALIDACION_DE_UN_INSTRUMENTO_PARA_LA_EVALUACION_DE_LAS_COMPETENCIAS_DE_LOS_DOCENTES_(IECOD)_DESDE_LA_PERSPECTIVA_DEL_ALUMNO_EN_EL_INSTITUTO_SUPERIOR_TECNOLGICO_JESS_DE_NAZARETH_SAN_PEDRO_DE_SULA_HONDURAS) [consulta: 20 ago 2015].
28. Pimienta J. Elaboración y validación de un instrumento para la medición del desempeño docente basado en las competencias. Universidad Anáhuac, México. Revista de Docencia Universitaria [Internet] 2014;12 (2) 231-250. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4845425> [consulta: 20 ago 2015].
29. Mazón J, Martínez J, Martínez A. La evaluación de la función docente mediante la opinión del estudiante: un nuevo instrumento para nuevas dimensiones: COED. Facultad de Medicina, Departamento de Salud Pública y Secretaría de Educación Médica, UNAM. Revista de Educación Superior [Internet] 2009; 38 (149). Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-27602009000100006&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-27602009000100006&script=sci_arttext) [consulta: 20 ago 2015].
30. Gómez V, García M, Ramírez J, Saldaña S, García J, Peña A. Instrumento de evaluación de la práctica docente en medicina: propuesta y validación. Revista Facultad de Medicina, UNAM [Internet] 2008; 51 (3) Disponible en: <http://www.ejournal.unam.mx/rfm/no51-3/RFM051000304.pdf> [consulta: 20 ago 2015].
31. Romero T. Cuestionario de opinión para la evaluación del desempeño docente en la UNAM-MANAGUA, Nicaragua Farem-Chontales. Universidad de Costa Rica. Revista de Actualidades Investigativas en Educación (Costa Rica) [Internet] 2014; 14 (2) . Disponible en: [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-47032014000200010&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-47032014000200010&script=sci_arttext) [consulta: 20 ago 2015].
32. Calderón N. Diseño de un cuestionario de evaluación de la competencia docente con base en la opinión de los alumnos. Universidad Autónoma de Baja California. México. [Internet] 2010. Disponible en: <http://iide.ens.uabc.mx/blogs/mce/files/2010/10/TESIS-NOEMI.pdf> [consulta: 20 ago 2015].



Universidad de la República  
Facultad de Enfermería  
Departamento de Educación  
Unidad Pedagógica



# ANEXOS



**ANEXO 1: Carta de pedido de autorización para uso de información**

10 de diciembre del 2014.

Montevideo, Uruguay.

De: Estudiantes de Grado, de Facultad de Enfermería.

A: Directora de la Unidad Pedagógica, Prof. Magister Josefina Verde Rey

En el marco de la realización del Trabajo Final de Investigación, el cual se titula “Evaluación del Sistema de Evaluación Docente en la Facultad de Enfermería, Universidad de la República”, nos dirigimos a usted, para solicitarle el material correspondiente a Evaluación Docente de los años 2012-2013.

Desde ya, muchas gracias.

Br. Aldaz Perez, Andrea Soledad	CI: 5.076.630-7
Br. Correa Leal, Daiana María.	CI: 4.457.122-7
Br. Couto Lupi, Daniela	CI: 4.687.701-9
Br. Martinez Lopez, Franco Emiliano	CI: 4.067.110-6
Br. Villas Boas Gambetta, Romina Melanie	CI: 4.402.886-6



**ANEXO 2: Ficha de análisis documental.**

**Investigación:** “Sistema de Evaluación Docente en Facultad de Enfermería”

**Fecha:** ...../...../.....

**Lugar:** .....

Nombre de la Institución: \_\_\_\_\_

-Competencias Docentes Valoradas

<i>DIMENSIÓN</i>	<i>SUBDIMENSIÓN</i>	<i>REACTIVO/INDICADOR</i>	<i>Nº TOTAL</i>

-Número total de Dimensiones: \_\_\_\_\_

-Número total de Reactivos/ Indicadores: \_\_\_\_\_

-Escala de medición

<i>DIMENSIÓN</i>	<i>CATEGORÍAS</i>	
Tipo de Escala según escritura	Escala Gráfica	
	Escala Detallada	
Tipo de Escala según ponderación	Escala Básica	
	Escala Comparativa	



	Escala no Comparativa	
Tipo de Escala según respuesta	Respuesta forzada (sin posición neutral)	
	Respuesta no forzada (con posición neutral)	
Tipo de Escala según balance de la respuesta	Respuesta equilibrada	
	Respuesta no equilibrada	

-Número de alternativas de respuestas posibles: \_\_\_\_\_

**Realizado por:**