

Modelo de evaluación del desempeño de los docentes de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad del Zulia

María S. Mennella V.
Roberto A. Hernández M.

Resumen

En este artículo se plantea un modelo de sistema de evaluación de desempeño del personal docente en la Facultad de Humanidades y Educación. El estudio tiene como finalidad conocer las expectativas y parámetros teóricos sobre los diferentes factores que inciden en la evaluación de los docentes y proponer los criterios a evaluar: planificación, evaluación, estrategias didácticas, conocimientos técnicos, iniciativas, comunicación, relaciones interpersonales, motivación, investigación y disciplina. Igualmente se analizan y evalúan las dimensiones: aspectos metodológicos actitudinales, desempeño administrativo, y actuación docente. La investigación pretende fijar pautas que permitan al profesor universitario y a la institución en la cual labora, evaluar sus diferentes roles con la finalidad de optimizar sus competencias y elevar la calidad del proceso enseñanza – aprendizaje de su organización.

Palabras clave: Evaluación de los docentes – desempeño administrativo.

*Performance Evaluation Model for professors from the Faculty
of Humanities and Education at the University of Zulia*

Abstract

This study proposes a model of Performance Evaluation System of the teaching staff at the Faculty of Humanities and Education. The purpose of the study is to identify the expectations and the theoretical parameters regarding the different factors that influence teachers' evaluation and to propose the evaluation criteria: planning, evaluation, teaching strategies, technical knowledge, initiative, communication, interpersonal relationships, motivation, research and discipline. The following dimensions are also analyzed and assessed: behavioral methodological aspects, administrative performance, and teaching performance. The research intends to establish the guidelines that will allow both professors and institutions to evaluate their own roles, with the purpose of optimizing their competence and to increase the quality of the teaching-learning process of their organization.

Key words: Teachers' evaluation, administrative performance.

Introducción

Con el objeto de realizar el presente estudio relacionado con la propuesta de un modelo de sistema de evaluación del desempeño del personal docente universitario, se han tomado varias opiniones y antecedentes; ya que la evaluación del desempeño de los trabajadores no es un proceso nuevo, y las instituciones siempre se han preocupado por conocer la manera en que los empleados contribuyen al logro de los objetivos planificados.

En este sentido, el Congreso de la República de los Estados Unidos en 1842 aprobó una ley que obligaba a los jefes del departamento ejecutivo del Servicio Público Federal, hacer un informe

anual en el que se decía entre otras cosas, si cada uno de los subordinados había sido aprovechado correctamente, y si la destitución de unos para permitir la admisión de otros conduciría a un mejor desempeño.

En esta secuencia de ideas, el mundo empresarial comenzó a interesarse en la evaluación. Chiavenato (1988: 297-298) afirma que en 1918 la General Motors ya poseía un sistema de evaluación formal para sus ejecutivos, pero fue a partir de la Segunda Guerra Mundial cuando se desarrollaron los sistemas formales de evaluación del desempeño.

Sobre la base de lo antes referido se puede expresar que, desde hace muchos años, los países vienen preocupándose por mejorar el rendimiento en las organizaciones con miras a lograr un mejor desarrollo social y económico, y es la evaluación del personal una de las técnicas sugeridas para ello.

En consecuencia, Briggs (1987) explica que para lograr la eficiencia, equidad, estabilización y objetivos de crecimiento, son necesarias políticas de desarrollo del recurso humano, indicando que este desarrollo deberá estar fundamentado en una previa evaluación del personal, es de allí de donde surgirán los planteamientos que harán posible las mejoras.

En relación con los docentes, existe una tendencia relativamente reciente a la evaluación de su actuación en el medio laboral. Tal como lo establece Pascal (1995: 1), al indicar que una discusión sobre la evaluación de los educadores hace furor en el ambiente en estos momentos.

Asimismo, dicho autor plantea que todos los participantes son unánimes en un punto, el hecho de que se debe evaluar la pareja Docente-Enseñanza, esto deberá ser realizado por un equipo formado por estudiantes, colegas y especialistas de la materia.

Aun cuando desde hace tiempo surge la necesidad de evaluar al personal docente, evidenciada por las diferentes normativas emanadas de los organismos a los que compete la vida de las universidades; éstas no han logrado implementar un sistema de evaluación. Las adscritas al Ministerio de Educación, por ejemplo, lo han realizado de una manera insatisfactoria ya que no se obtiene una verdadera apreciación de la labor del profesional de la educación, en vista de que éste ni siquiera conoce los resultados de su evaluación. La única finalidad del proceso, entonces, es cumplir con un requisito que consiste en la elaboración de un "Certificado de Eficiencia".

Por otra parte, el profesorado de las universidades cumple con sus labores sin recibir ningún tipo de retroalimentación sobre su efectividad y eficiencia, lo que imposibilita que el docente mejore su actuación al no poder identificar cuáles son sus fallas y cuáles son sus aciertos; ya que las instituciones generalmente carecen de instrumentos que permitan conocer la calidad de la labor del profesor. Cuando en éste se pone de manifiesto una actitud que revela deficiencias en su trabajo, se producen acciones de protesta por parte del alumnado, debido a la ausencia de un sistema que controle la actuación y aplique los correctivos necesarios.

Además, la crisis que presenta la educación superior venezolana es producto, entre otras causas, de la explosión estudiantil y el personal académico (Soto 1993: 35). Por otra parte, Gabaldón (citado por Soto 1993:47) señala que las preocupaciones han estado dirigidas en el transcurso del tiempo a cuidar de la cantidad de quienes deben recibir la educación y no de la calidad.

En consecuencia, en los tiempos actuales, es evidente la necesidad de hacer énfasis en la importancia de elevar la calidad de la labor docente. De este modo, CORDIPLAN (1995:194) establece entre sus acciones para el quinquenio 1995-99 en el área educativa.

"En el campo de las reformas administrativas se acelerarán las decisiones de políticas institucionales para elevar la calidad académica centrada en los cambios en los mecanismos de ingreso estudiantil, reforzamiento del apoyo a la investigación, reforma curricular y las normas de permanencia estudiantil, evaluación del desempeño docente, los mecanismos de ingreso y promoción".

En el caso del personal contratado, se observa también que la selección se realiza desde un punto de vista de valoración académica. Y en muchas ocasiones, se evidencia en este personal marcadas debilidades en el cumplimiento de sus funciones.

Todo lo previamente expuesto llevó a los investigadores a diseñar un modelo de Sistema de Evaluación del Desempeño del personal docente universitario contratado de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad del Zulia, que permita mejorar la actuación de este personal, tomando como muestra a 27 profesores y a 28 jefes de los departamentos a los cuales ellos están adscritos.

Objetivos de la Investigación

Objetivo general

Diseñar un modelo de evaluación del desempeño para los docentes contratados de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad del Zulia.

Objetivos específicos

- 1.- Establecer parámetros de evaluación partiendo de las expectativas del personal docente, del personal directivo y de los postulados teóricos presentados en este estudio.
- 2.- Elaborar un sistema de evaluación del desempeño tomando como base los parámetros establecidos.

Antecedentes

Existen numerosas investigaciones sobre la evaluación del trabajador en el ambiente empresarial (Napier y Lathan 1986; Kopelman 1988; Díaz 1994), esta se realiza generalmente con la finalidad de otorgar mejores remuneraciones a los empleados. No obstante, se puede observar que en realidad existen diversos motivos para evaluar al recurso humano; esencialmente, mejorar su actuación.

Con respecto a las instituciones universitarias, hay estudios que se orientan a describir las formas y los criterios para evaluar la actuación del profesor (Alvarado 1994) y diseñar sistemas de evaluación de la eficiencia (Chacín 1992, Brandler 1991). En el mismo sentido, Rueda y otros (2003) luego de un estudio sobre los procesos de evaluación de seis universidades públicas de México, presentan una caracterización general para plantear algunas orientaciones sobre el tema. Según la investigación realizada, se distingue la retroalimentación como el motivo principal que genera la necesidad de evaluar, refiriéndose indirectamente a la mejora de la calidad de los docentes.

En este orden de ideas, Luna y otros (2003) efectuaron un análisis en la Universidad Autónoma de Baja California (UABC), cuyo objetivo es analizar el proceso de instrumentación del sistema de evaluación con el propósito de observar los logros, dificultades y retos que se enfrentan en la puesta en práctica de un sistema válido para mejorar las prácticas docentes en esa institución. El objetivo del estudio consistió en la elaboración de instrumentos de evaluación docente. En el diseño se seleccionaron las dimensiones: estructuración de objetivos y contenidos, claridad en la enseñanza, organización, dominio de la especialidad, estrategias instruccionales, interacción, evaluación de los aprendizajes y aspectos formales del cumplimiento docente.

Por su parte, Arbesú y otros (2003) presentan una serie de estudios cuyo objetivo común consiste en enfatizar el uso formativo de la evaluación de los docentes. Entre ellos destacan: diseño

de un sistema de evaluación tomando en cuenta la opinión de profesores y estudiantes, la filosofía educativa y misión de la institución, el modelo curricular, el modelo pedagógico, el análisis de instrumentos de otras universidades y la literatura especializada.

El siguiente estudio realizado por los mismos autores en la Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA), considera la importancia de la participación del docente en la evaluación de su propia práctica lo que promueve la reflexión. Sobre la base de este planteamiento, se asume la postura del profesor universitario como un profesional reflexivo, el cual cuestiona continuamente lo que sucede en el aula.

Finalmente, en el último trabajo, los autores citados realizaron un estudio de casos en el cual se aplicaron entrevistas con los estudiantes; con la intención de observar las concepciones que ellos tienen sobre su función como aprendices. En la investigación, los alumnos solicitaron un cambio de actitud en los docentes para atender sus necesidades, estilos de aprendizaje y mejor interrelación.

Evaluación del desempeño

Milkovich y Boudreau (1994:96) señalan que la estimación o valoración del desempeño es el proceso mediante el cual se mide la actuación del empleado. Consiste en el grado en el cual las personas cumplen con los requisitos del trabajo. Igualmente, Werther y Keith (1992:184) indican que la evaluación de la eficiencia constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del trabajador.

Por otra parte, Daniels (1993:4-5) define la evaluación del desempeño, también denominada Gerencia del desempeño, como un enfoque sistemático aplicado a la administración de personal en el ambiente de trabajo. Tal enfoque está orientado al manejo de datos y utiliza el refuerzo positivo como recurso principal para optimizar la actuación; esta definición emplea dos términos que son básicos: Sistematización y Orientación al manejo de datos, porque para determinar la efectividad de un procedimiento gerencial se debe especificar los comportamientos y los resultados involucrados.

En consecuencia, el autor establece que se debe desarrollar una forma de medir esos comportamientos y determinar los métodos para modificar el desempeño de los empleados.

Es evidente que para este autor el desempeño de una persona es la combinación de su comportamiento con sus resultados, definiendo al comportamiento como cualquier acción medible y observable. El factor central del enfoque gerencial del desempeño es el refuerzo positivo, este consiste en proporcionar “consecuencias” positivas ante el comportamiento deseado con la finalidad de aumentar su frecuencia o intensidad. El refuerzo positivo es el medio más eficaz para ayudar a las personas a lograr metas relacionadas con sus trabajos.

Por su parte, Kopelman (1988: 181 y 209) se refiere a retroalimentación, e indica que puede ser objetiva o subjetiva. La retroalimentación objetiva se refiere a la información concerniente a la conducta en el trabajo o el desempeño laboral que se basa en hechos, mientras que las condiciones subjetivas o discrecionales del desempeño laboral se usan normalmente porque no se han encontrado otros indicadores más objetivos; por ejemplo, el grado de iniciativa y la capacidad para liderazgo.

Hartle (s/f: 108–109) propone una gestión de desempeño. Esta consiste en un proceso holístico o global para establecer un conocimiento compartido acerca de lo que se debe conseguir y cómo se va a conseguir, junto con una dirección del personal que incremente las probabilidades de que se pueda lograr. Dentro de esta definición, cada organización puede adoptar un amplio punto de vista de la forma en que el proceso de gestión del desempeño engloba la manera de dirigir al personal y los elementos que se incluyen en él. El proceso abarca: estrategias y objetivos, definición de puestos de trabajo, establecimiento de objetivos, asesoramiento e instrucción, supervisión del desempeño, adiestramiento para el desarrollo de capacidades, remuneración en función del desempeño, formación y desarrollo.

En el caso específico de los docentes universitarios, Casanova (1997: 207 y 213) plantea la mejora del proceso de enseñanza a través de la reflexión de cada profesor sobre los diferentes ámbitos en los que realiza sus funciones. Sobre la base de este planteamiento, dicha autora propone diferentes aspectos en los cuales puede realizarse una autoevaluación, tales como: planificación del proceso, actuación en el aula y relaciones en la institución.

Asimismo, sugiere una serie de indicadores a ser evaluados o autoevaluados en el docente. Entre ellos destacan:

Indicadores para autoevaluar el proceso de enseñanza:

- Coherencia entre los contenidos, objetivos, metodología y evaluación.
- Respeto a los criterios de evaluación acordados.
- Metodología acorde con las exigencias de la asignatura.
- Prever los recursos didácticos necesarios.
- Participación en la elaboración de la programación del área.

Indicadores para autoevaluar la actuación en el aula:

- Procedimientos coherentes con la metodología.
- Uso de recursos didácticos suficientes.
- Incentivos a los alumnos durante las clases.
- Explicaciones sobre los temas de una manera clara, amena, organizada y acorde con el nivel de los estudiantes.
- Valoración explícita de los esfuerzos realizados por los alumnos.
- Estimulación de los estudiantes para el trabajo y la participación.

Indicadores para autoevaluar las relaciones en el centro educativo:

- Desempeño de algún cargo directivo.
- Participación en actividades de formación.
- Buenas relaciones con el resto del profesorado.
- Asistencia a reuniones de equipo o departamentales.
- Responsabilidad en tareas concretas en el centro.

Indicadores para autoevaluar otros aspectos de la actividad docente:

- Puntualidad.
- Actualización profesional.

Breen (1987: 20-25) añade además otros aspectos a ser tomados en cuenta por el docente, estos son: hacer énfasis en las experiencias de los estudiantes y en cómo ellos aprenden, desarrollar competencias y destrezas de aprendizaje, involucrar a los estudiantes en la toma de decisiones sobre los contenidos a estudiar.

Perfil del Docente

El perfil del docente universitario se fundamenta en la Ley de Universidades (1970: 35) la cual establece en su artículo 83 que: “la enseñanza y la investigación, así como la orientación moral y cívica que la universidad debe impartir a sus estudiantes, están encomendadas a los miembros del personal docente y de investigación”. Así mismo, enuncia en su artículo 85 que este personal debe “poseer condiciones morales y cívicas que lo hagan apto para tal función”.

Todo lo expuesto se requiere en la universidad para llevar a cabo una función rectora en la educación, la cultura y la ciencia; es importante señalar que la mencionada ley expresa que para el logro de este fin, las actividades en las universidades estarán orientadas a “crear, asimilar y difundir el saber mediante la investigación y la enseñanza”; a completar la formación integral iniciada en los ciclos educacionales anteriores y a formar los equipos profesionales y técnicos que necesita la nación para su desarrollo y progreso.

Además, la Ley Orgánica de Educación (1980: 23) establece en el artículo 77, capítulo I, título V:

“El personal docente estará integrado por quienes ejerzan funciones de enseñanza, orientación, planificación, investigación, experimentación, evaluación, dirección, supervisión y administración en el campo educativo y por los demás que determinen las leyes especiales y los reglamentos”.

Bajo esta óptica, el trabajo del educador es considerado como una actividad intelectual, un proceso de acción y reflexión cooperativa de indagación y experimentación personal y grupal, en el cual el docente considera las estrategias de enseñanza-aprendizaje como hipótesis de acción para analizarlas y comprobar su eficacia, eficiencia y pertinencia con el objeto de actualizarlas o sustituirlas.

Por su parte, Salcedo (1998) propone una definición de perfil integral del profesor universitario, el cual consiste en:

“el conjunto organizado y coherente de atributos o características altamente deseables en un profesor universitario, los cuales se expresarían en los conocimientos, destrezas, actitudes y valores que le permitan desempeñarse eficientemente, y con sentido creador y crítico, en las funciones de docencia, investigación/creación, extensión y servicio que corresponden a su condición académica, concebidas como funciones interdependientes comprometidas en el logro de la misión de la universidad”(181).

Salcedo (1998:185-187) propone también una serie de dimensiones, indicadores y técnicas e instrumentos de evaluación de las diferentes funciones, entre ellos destacan: dominio de la disciplina, desarrollo pedagógico sistemático reflejado en un interés permanente por mejorar la calidad del desempeño, actualización continua expresada por medio de bibliografías así como participación en eventos relacionados con la disciplina y publicaciones en su área, habilidad comunicativa, capacidad evaluativa, realización de tutorías, elaboración y coordinación de proyectos de investigación, creación literaria, artística o humanística, actividades de servicio, programas educativos o deportivos para la comunidad en general.

En este sentido, Ledezma y otros (2000: 150) consideran necesario asumir “un modelo de evaluación globalizante” según el cual se requeriría analizar el desempeño del docente en las funciones de docencia, investigación y extensión. Al respecto, proponen un modelo multidireccional, basado en la recolección de datos a partir de diferentes fuentes de información y orientado al mejoramiento de la calidad como meta principal.

Metodología

El universo poblacional objeto de estudio está conformado por los profesores de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad del Zulia. La muestra es de tipo razonada o

intencionada en la cual el investigador selecciona intencionalmente algunas categorías del fenómeno a estudiar (Ander-Egg 1979: 89). Está conformada por 27 profesores contratados y 28 profesores jefes de los departamentos que integran las diferentes Escuelas de la Facultad mencionada.

Con el objeto de diseñar un sistema de evaluación del desempeño del personal docente contratado, se estructuraron los instrumentos de la investigación. Igualmente, se realizó una revisión de los aspectos teóricos para determinar la influencia en la variable de estudio.

Posteriormente, se realizó una primera versión de un cuestionario que fue revisado por varios especialistas del área de recursos humanos, con el objetivo de validar el contenido del mismo y así verificar si los ítemes corresponden al contexto teórico de la variable y a los objetivos propuestos en la investigación.

Luego, se reestructuró el cuestionario constituido por 25 ítemes de alternativas cerradas (muy importante, importante y poco importante) en una segunda versión. Se hizo una prueba piloto que determinó la validez y confiabilidad del cuestionario. Esta prueba se aplicó a una muestra de profesores que trabajan en la Facultad y se determinó que en la correlación de la sumatoria de los ítemes impares y pares, el índice de la R encontrada, fue mayor de 80 y por lo tanto es un instrumento confiable. Finalmente, el cuestionario fue aplicado a la muestra seleccionada de la Facultad de Humanidades.

Sobre la base de estos resultados, se elaboró un modelo de evaluación del desempeño para el personal docente contratado de la Facultad de Humanidades y Educación. En el instrumento utilizado se determinaron como indicadores: Dimensión docente (aspecto metodológico y actitudinal), Dimensión investigador y Dimensión desempeño administrativo; formulándose 25 reactivos desarrollados de la siguiente manera: del 1 al 14 para el indicador Dimensión docente, del 15 al 19 para la Dimensión investigador y del 20 al 25 para la Dimensión desempeño administrativo. Estos indicadores fueron evaluados según tres grados de importancia: muy importante, importante y poco importante.

Resultados de la Investigación y Conclusiones

Identificación de los individuos

El personal docente que constituye la muestra de estudio se caracterizó tomando en cuenta los siguientes aspectos:

- Escuela a la que pertenece
- Tiempo de servicio en la Facultad de Humanidades y Educación
- Edad
- Sexo
- Estado civil

Parámetros de evaluación

Los postulados teóricos analizados evidenciaron diferentes funciones que cumple el profesor universitario. Estas comprenden las áreas fundamentales de docencia, investigación y extensión. Asimismo, es necesario destacar otros rasgos esenciales en el acto pedagógico tales como la contribución del docente como ente potenciador de las capacidades del estudiante. Todos esos aspectos deben ser tomados en cuenta en el momento de apreciar la situación de un profesor universitario.

Los parámetros de evaluación fueron seleccionados de acuerdo con el grado de importancia asignado por los sujetos encuestados. Es por ello que todos los indicadores del cuestionario utilizado fueron tomados como criterios para ser evaluados en el docente.

Sobre la base de los resultados de la investigación se determinaron los diferentes aspectos a evaluar en el docente universitario de acuerdo con las variadas funciones que éste realiza. En este sentido, se constata la coincidencia con Casanova (1997) sobre la necesidad de mejorar el proceso de enseñanza a través de la reflexión del profesor.

Además, se aprecia similitud entre los indicadores seleccionados como muy importante y los propuestos por Salcedo (1998: 185 – 187) y Casanova (1997: 207 – 213).

Asimismo, se observa la necesidad para la Facultad de Humanidades y Educación de poseer un instrumento que le permita el control de las tareas que cumple el docente con la finalidad de mejorar su desempeño. Este aspecto coincide con lo planteado por diferentes autores Milkovich y Boudreau (1994), Pascal (1995), CORDIPLAN (1995).

De los resultados de la investigación, se derivan las siguientes conclusiones:

1. A partir de los postulados teóricos concernientes al perfil integral del profesor universitario propuesto por Salcedo (1998) y al modelo globalizante señalado por Ledezma y otros (2000), se determinaron tres dimensiones para ser evaluadas en el profesor: la dimensión docente (aspectos metodológicos y actitudinales), la dimensión investigador y la dimensión desempeño administrativo concebidas como funciones interdependientes.
2. De acuerdo con las expectativas del personal docente investigado sobre la importancia de los factores de desempeño propuestos, se seleccionaron los siguientes:
En la dimensión docente: los factores planificación, evaluación, estrategias didácticas, conocimientos técnicos y motivación; en la dimensión investigador: el factor investigación; en la dimensión desempeño administrativo: el factor disciplina. Cada uno de estos factores fue desglosado en los diferentes indicadores de medición sobre la base propuesta por Casanova (1997) y Breen (1987).
3. Se propone como técnica de evaluación en este modelo la autoevaluación, debido a las características especiales de la labor docente universitaria; ya que esta técnica promueve la participación del individuo en el proceso de mejora de su actuación, lo cual consiste en el principal objetivo del proceso de evaluación propuesto. De la misma manera, se sugiere una evaluación por parte de los estudiantes y del jefe del departamento al cual está adscrito el profesor.
4. Se tomó, en conformidad con lo señalado por Kopelman (1998), la noción de retroalimentación para incluirla en el modelo como un elemento esencial del mismo.
5. Sobre la base del proceso de gestión del desempeño planteado por Hartle (s/f), se estableció determinar la razón por la que se desea implementar el proceso y realización del diseño adaptado a tal finalidad. De acuerdo con los planteamientos precedentes se sugiere: Formar al personal involucrado en el proceso y evaluar continuamente la gestión del desempeño con el propósito de mejorarlo.

Por todo lo previamente referido se recomienda:

1. Dar a conocer a las autoridades universitarias competentes el modelo propuesto para su puesta en práctica.

2. Aplicar la investigación como modelo a otras universidades, escuelas o facultades con el fin de mejorar la calidad del docente universitario a nivel nacional.

Propuesta de modelo de evaluación del desempeño del personal docente universitario

Manual de evaluación

Propósito

Proporcionar a la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad del Zulia un modelo de evaluación de actuación que permita medir el desempeño de los docentes.

Objetivos

- Permitir que el docente conozca las debilidades y fortalezas de su labor en sus diferentes funciones.
- Optimizar el desempeño del profesor en sus procesos de trabajo.
- Orientar el desarrollo profesional del docente.
- Incentivar la participación del docente en el proceso de su desarrollo.
- Reconocer la efectividad de la gestión del profesor.

Normas de evaluación

La evaluación de la actuación del docente debe ser semestral y los reportes se elaborarán dos veces al año. Los documentos relacionados con la evaluación del personal tendrán carácter confidencial. Los informes de evaluación del profesor estarán bajo la custodia del jefe del departamento. Se evaluará al docente que haya cumplido un año en la organización. El jefe del departamento estará en la obligación de firmar y asumir las responsabilidades sobre las evaluaciones efectuadas al profesor. El evaluado conocerá los resultados de su evaluación.

El comité de validación estará integrado por: el jefe del departamento, el jefe de cátedra y el secretario académico del departamento, quienes validarán la evaluación final. El jefe del departamento por ser el jefe inmediato será la persona encargada de procesar la información obtenida de la auto-evaluación del docente, de la apreciación de los estudiantes y de su propia opinión en cuanto al desempeño administrativo del profesor.

El jefe del departamento hará un reconocimiento inmediato dentro de su departamento a los profesores más notables en los resultados de la evaluación y emitirá un informe para la dirección de la escuela correspondiente.

Responsabilidades del Jefe de Departamento

- 1) Coordinar el proceso de evaluación.
- 2) Aplicar la evaluación de opinión a los estudiantes.
- 3) Procesar resultados de evaluación.
- 4) Asesorar al docente en su auto-evaluación.
- 5) Convocar al comité de validación.
- 6) Realizar entrevistas. Retroalimentar al docente en sus debilidades. Valorar sus fortalezas.
- 7) Reconocer la efectividad de la gestión del profesor.
- 8) Velar por la optimización del profesor en su desempeño de trabajo.
- 9) Proponer el desarrollo profesional del docente.

10) Tener la guardia y custodia de la evaluación de los docentes.

Validación de evaluaciones en el comité

Este comité se reúne con la finalidad de revisar y validar la evaluación del docente.

Los integrantes del comité deben conocer al evaluado para poder emitir un juicio valorativo sobre el mismo.

Si el comité considera que la evaluación debe ser modificada, se hará un ajuste de informe de acuerdo con el juicio emitido por los involucrados en ese comité, los cuales firmarán dicho informe.

Entrevista de evaluación

La entrevista de evaluación es una conversación entre el jefe del departamento y el profesor evaluado, con la finalidad de aclarar y ampliar las conclusiones logradas con la aplicación del sistema. El propósito esencial es analizar la actuación de la persona considerando los aspectos positivos y las áreas donde requiere mejorarla.

La entrevista es parte esencial del proceso de evaluación.

Pasos de la entrevista

- Prepare anticipadamente un esquema para la entrevista.
- Cree una atmósfera apropiada.
- Enfatique el objetivo esencial: mejorar la actuación del profesor.
- Hable sobre los aspectos positivos.
- Pregunte sobre las posibilidades de mejorar sus debilidades.
- Presente su propia opinión acerca de la actuación del profesor evaluado.
- Cierre la entrevista.
- Escriba los comentarios en el formulario.
- Fírmelo y dáselo a firmar al profesor evaluado.

Recomendaciones

- Realice la entrevista en un lugar donde no existan interrupciones.
- Refuerce los aspectos positivos.
- Manifieste los aspectos a mejorar.
- Establezca un clima agradable.
- No efectúe comparaciones entre el personal.
- La duración de la entrevista no debe ser muy larga (30 minutos aproximadamente).

Definición operativa de las dimensiones y factores a evaluar

Dimensión docente, aspecto metodológico:

En esta dimensión se mide la actuación del docente en relación con la aplicación de técnicas y tácticas didácticas que le permiten lograr la efectividad del aprendizaje.

Planificación: Es un proceso donde se establecen los objetivos de aprendizaje, aclaran las acciones para la consecución de dichos objetivos y determinan la forma en que se han de utilizar los recursos.

Evaluación: Este concepto está relacionado con el aprendizaje y “consiste en un proceso sistemático y riguroso de recogida de datos, incorporados al proceso educativo desde su comienzo,

de manera que sea posible disponer de información continua y significativa para conocer la situación, formar juicios de valor con respecto a ella y tomar las decisiones adecuadas para proseguir la actividad educativa mejorándola progresivamente” (Casanova 1997: 60).

Estrategias didácticas: Se conciben como los “procedimientos que el agente de enseñanza utiliza en forma reflexiva y flexible para promover el logro de aprendizajes significativos en los alumnos” (Díaz-Barriga y Hernández 2002).

Conocimientos Técnicos: Se refiere al dominio de aspectos referidos a su disciplina tales como: paradigmas, teorías, modelos, técnicas, etc.

Dimensión docente, aspectos actitudinales:

Esta dimensión aprecia el comportamiento del docente en su relación interpersonal, comunicación, incentivación, interés.

Comunicación: Consiste en la habilidad para expresarse en forma oral y escrita que permita establecer claras relaciones entre alumno y profesor, intercambiar ideas, exponer sentimientos y actitudes con sus superiores, colegas y otros.

Relaciones interpersonales: Es la disposición para mantener buenas relaciones con los docentes, personal administrativo y alumnado.

Motivación: Habilidad del docente para incentivar a los estudiantes en el aprendizaje de la asignatura.

Dimensión investigación:

Investigación: Se refiere a las habilidades de la persona para planificar, ejecutar y asesorar proyectos.

Dimensión desempeño administrativo:

Esta dimensión evalúa el cumplimiento de actividades complementarias que sirven de apoyo a la labor docente: reuniones de departamentos, jornadas, entrega de recaudos administrativos, actividades de extensión y otros.

Disciplina: Comprende el cumplimiento de las obligaciones inherentes al cargo docente y de las normas de la institución.

Proceso de evaluación

- 1) Reproducir material de evaluación (formatos e instructivos)
- 2) Entregar material y asesorar al docente en la elaboración de la autoevaluación y reflexión.
- 3) Aplicar instrumento de opinión a los estudiantes previa explicación del mismo.
- 4) Analizar resultados.
- 5) Elaborar informes de evaluación.
- 6) Validar con el comité de evaluación.
- 7) Ajustar el informe.
- 8) Realizar entrevistas con el docente.
- 9) Realizar reconocimiento a docentes destacados en su evaluación.
- 10) Archivar.

Instructivo para analizar las evaluaciones

El procedimiento para analizar las evaluaciones es propuesto por Díaz (entrevista 1998) de acuerdo con su experiencia en el área.

- 1) Separe cada factor de evaluación.
- 2) Relacione cada ítem con el nivel de medición seleccionado en la escala descrita.
- 3) Elabore el gráfico correspondiente por factor.
- 4) Emita conclusiones por cada factor.
- 5) Obtenga la evaluación general.
- 6) Obtenga la evaluación total.
- 7) Elabore recomendaciones generales.

Cómo obtener la evaluación general por cada instrumento.

- 1) Elaborar un cuadro que lleve una columna donde se coloque los valores de la escala (1, 2, 3, 4), otra columna con la cantidad de respuestas por cada nivel de medición de la escala, y una última columna que ubique el producto de la multiplicación del valor de la escala por cantidad de respuestas.
- 2) Sume los productos.
- 3) La sumatoria del producto se divide entre la cantidad de ítems del instrumento.
- 4) El resultado será la evaluación general por cada instrumento.

Cómo obtener la evaluación total

- 1) Se toman los valores obtenidos tanto en la autoevaluación como en la evaluación de opinión del estudiante. Se obtiene el 60% de esta última y el 40% de la autoevaluación.
- 2) Se suman tales porcentajes.
- 3) El resultado de la suma constituirá la evaluación total.

Codificación de la evaluación de opinión del estudiante

La codificación puede realizarse a través de un programa computarizado o, en su defecto, por medio del siguiente procedimiento:

- 1) Asentar las respuestas de cada estudiante para cada profesor.
- 2) Hacer la sumatoria y obtener una media por profesor, sumando los resultados por profesor y dividiéndolo entre la cantidad de estudiantes.
- 3) Realizar la sumatoria de los resultados de todos los ítems de evaluación del profesor. Obtener la media.

Aplicación de la escala de evaluación

Evaluación N° 1: Excelente

- 1) El profesor requiere poca o ninguna supervisión o seguimiento.
- 2) Demuestra iniciativa propia para acometer y realizar actividades extraordinarias no contenidas dentro de las metas asignadas y que impactan en la gestión de su trabajo.
- 3) Su labor se encuentra por encima de lo esperado.
- 4) Es ampliamente conocido por sus efectivos resultados como docente e investigador.

Evaluación N° 2: Muy Bueno

- 1) Presenta un nivel de resultados destacados (actualización, aplicación de nuevas técnicas, preocupación por mejorar los resultados de los alumnos).
- 2) Contribuye con las actividades extraordinarias que se planifiquen.

Evaluación N° 3: Bueno

- 1) Cumple con los requerimientos de su puesto y nada más.

Evaluación N° 4: Debe Mejorar

- 1) Refleja la necesidad de un incremento del nivel del desempeño para lograr los requerimientos del puesto.

Consideraciones finales

La evaluación del desempeño no es más que la estimación o valoración de la actuación del docente. El perfil del docente universitario, fundamentado en la Ley de Universidades, está dado por sus condiciones morales y cívicas así como sus conocimientos y destrezas que lo hacen apto para cumplir con sus funciones de enseñanza, orientación, planificación, investigación, evaluación y supervisión en el campo educativo. La presente investigación pretende fijar pautas que permitan al profesor universitario y a la institución en la cual labora, evaluar sus diferentes roles con la finalidad de optimizar sus competencias y elevar la calidad del proceso enseñanza – aprendizaje de su organización.

Bibliografía

- ALVARADO, Haydee (1994). **Evaluación de la eficiencia educacional de los docentes del Instituto Universitario de Tecnología de Maracaibo, Extensión Machiques. Mención Administración de Empresas Agropecuarias.** Tesis de maestría. UNERMB.
- ANDER – EGG, Ezequiel (1979). **Introducción a las Técnicas de investigación social.** Ediciones Humanistas, 8ª edición. Argentina.
- ARBESÚ, M.; LOREDO, J.; MONROY, M. (2003). **Alternativas innovadoras en la evaluación de la docencia.** Revista de la Educación Superior. Vol. XXXII (3) N° 127.
- BRANDLER de CHERUBINI, N. (1991). **Características del estudiante y su influencia en la evaluación estudiantil del desempeño docente.** Informe de Investigaciones Educativas. Vol. V N° 1-2.
- BREEN, Michael (1987). **Contemporary Paradigms in Syllabus Desing.** Language Teaching Cambridge University Press.
- BRIGGS, Vernon (1987). **Human Resource Development and The formulation of National Economic Policy.** Journal of Economics.
- CASANOVA, María Antonia (1997). **Manual de Evaluación Educativa.** Editorial La Muralla, Madrid.
- CHACIN, Mireya (1992). **Diseño de un sistema de evaluación de la eficiencia de la ejecución docente para el Instituto Universitario de Tecnología de Cabimas.** Tesis de maestría. UNERMB.

- CHIAVENATO, Idalberto (1994, 1988). **Administración de Recursos Humanos**. Ediciones Mc Graw-Hill.
- CORDIPLAN (1995). **Un Proyecto de País (1995 – 1999). Documentos del IX Plan de la Nación**. Oficina Central de Coordinación y Planificación. Caracas.
- DANIELS, Audrey (1993). **Gerencia del Desempeño**. Tercera Edición. Ed. Mc Graw-Hill. Colombia.
- DIAZ-BARRIGA, Frida y HERNÁNDEZ, Gerardo (2002). **Estrategias docentes para un aprendizaje significativo**. 2ª edición. Ed. Mc Graw-Hill.
- DIAZ de GUTIÉRREZ, Victoria (1994). **Sistema de Evaluación y Estimación de potencial ejecutivo**. Tesis de maestría. Universidad Rafael María Baralt, Maracaibo.
- HARTLE, Frank (s/f). **Gestión de la Apreciación del desempeño. Las competencias: clave para una gestión integrada a los Recursos Humanos**. Recopilación de Ajain Mitrami, Murry Dalziel e Ignacio Suárez de Puga. Ediciones Deusto, Madrid.
- KOPELMAN, Richard (1988). **Administración de la Productividad en las Organizaciones**. Ediciones Mc Graw-Hill.
- LEDEZMA, M.; GONZALEZ, M.; PARDO, M.; MURO, X. (2000). **Calidad del docente universitario: Una propuesta para su definición en el contexto del Instituto Pedagógico de Caracas**. Investigación y Postgrado. Vol 15, N° 1.
- LEY DE UNIVERSIDADES (1970). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 1429**. Extraordinario.
- LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN (1980). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 2635**. Extraordinario, 1980.
- LUNA, E.; VALLE, M.; TINAJERO, G. (2003). **Evaluación de la docencia: paradojas de un proceso institucional**. Revista de la Educación Superior. Vol. XXXII (3) N° 127.
- MILKOVICH, George y BOUDREAU, John (1994). **Dirección y administración de Recursos Humanos: un enfoque de estrategia**. Sexta Edición. Ediciones Addison – Wesley Iberoamericana.
- NAPIER N. K. y LATHAN, G. (1986). **Outcome. Expectancies of people who conduct performance appraisals**.
- PASCAL, André (1995). HD: **Evaluation & Heures Compl. Universite des sciences et destechiques**. Nantes. France. Tomado vía Internet.
- RUEDA, M.; LORA, L.; TORQUEMADA, A. (2003). **La evaluación de la docencia en las universidades mexicanas**. Revista de la Educación Superior. Vol. XXXII (3) N° 127.
- SALCEDO, Hernando (1998). **Perfeccionamiento integral y evaluación del profesor universitario**. Agenda Académica. Volumen 5, N° 1 Universidad Central de Venezuela.
- SOTO, Eduardo (1993). **Análisis crítico de la Educación Superior Venezolana durante el período democrático y sus perspectivas futuras. Primera parte**. Trabajo de ascenso. Maracaibo, L.U.Z.
- WERTHER, William y KEITH, Davis (1992). **Administración de Personal y Recursos Humanos**. Tercera edición. Ediciones Mc Graw-Hill.

UNIVERSIDAD DEL ZULIA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN

AUTO EVALUACIÓN DEL DOCENTE

Este formulario es un instrumento que lo ayudará a valorar su actuación profesional. Ha sido elaborado con el propósito de establecer un procedimiento organizado y sistemático, basado en el perfil del docente y en las expectativas del personal. Debe estudiarse detenidamente la descripción de los factores correspondientes y luego marcará con una X (equis), en la casilla que a su juicio, describa mejor su conducta. No debe marcar más de una casilla.

DATOS PERSONALES

	PERÍODO DE EVALUACIÓN			
	DESDE	MES	AÑO	HASTA
DATOS PERSONALES	ESCUELA			
NOMBRES Y APELLIDOS	DEPARTAMENTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD	ÁREA			
FACTORES	PUNTUACIÓN			
	1	2	3	4
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca
PLANIFICACIÓN				
1.- Su plan de trabajo expresa coherencia entre los elementos curriculares (contenidos, evaluación, actividades).				
2.- Determina las competencias que el estudiante deberá desarrollar.				
3.- Prevee los recursos didácticos necesarios.				
4.- Especifica el tema, conceptos e ideas que contribuirán al aprendizaje.				

UNIVERSIDAD DEL ZULIA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
EVALUACIÓN DE OPINIÓN DEL ESTUDIANTE

Este Formulario es un instrumento que tiene como propósito evaluar la actuación del personal docente. Agradecemos sea lo más objetivo posible al emitir su opinión, la cual será considerada como un gran aporte para mejorar la labor del profesor. Debe leer detenidamente la descripción de los factores correspondientes y luego marcar con una X (equis) en la casilla que a su juicio describa mejor el desempeño de su profesor. Escriba el nombre y la asignatura del profesor evaluado.

a) Profesor: _____ Asignatura: _____

FACTORES

**ESTRATEGIAS
METODOLÓGICAS**

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca
1.- Ud. percibe que los conocimientos son útiles para su progreso.				
2.- El profesor toma en cuenta a los estudiantes para realizar la planificación de la enseñanza.				
3.- Informa a los estudiantes los criterios de evaluación a utilizar durante el desarrollo de la asignatura.				
4.- Informa oportunamente los resultados de la evaluación.				
5.- Realiza evaluaciones con frecuencia.				
6.- El profesor asiste puntualmente a clases.				

FACTORES

**ESTRATEGIAS
METODOLÓGICAS**

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca
7.- Asesora a los estudiantes en los trabajos de investigación.				
8.- Refiere material bibliográfico actualizado.				
9.- Es receptivo ante los planteamientos de los alumnos.				
10.- Expresa un lenguaje adecuado a nivel de los alumnos.				
11.- Mantiene relaciones armoniosas con los estudiantes.				
12.- En las actividades de inicio de clase logra motivar al grupo.				
13.- Sus explicaciones incluyen estrategias acordes con las competencias a desarrollar.				
14.- Elogia inmediatamente a los alumnos cuando expresan comportamientos de aprendizaje afectivo.				
15.- Demuestra dominio de conocimientos en la asignatura que imparte.				
16.- Muestra convicción y entusiasmo por las ideas expresadas.				