



Recepción: 22/ 12/ 2017

Aceptación: 05 / 01/ 2018

Publicación: 21/ 02/ 2018



Ciencias de la educación

Artículo de investigación

Evaluación del desempeño del docente en educación superior

Evaluation of teacher performance in higher education

Avaliação do desempenho do docente em educação superior

Lucia G. Chávez-Ruano
luciachavez@gmail.com

Correspondencia: luciachavez@gmail.com

¹ Licenciado en Ciencias de la Educación Especialidad: Física y Matemáticas, Profesor de Especialidad: Física y Matemáticas, Magister en Desarrollo del Pensamiento y la Educación, Docente de la Universidad Luis Vargas Torres, Esmeraldas, Ecuador.

Resumen

El presente artículo, tiene como propósito plantear la necesidad e importancia la necesidad de diseñar el proceso de evaluación del docente de educación superior que contribuya al mejoramiento y reforzamiento permanente sobre la calidad del desempeño del docente universitario. Donde el papel fundamental de la evaluación, en si misma sea una opción de reflexión y de mejora de la realidad, y sirva de oportunidad y de sentido de repercusión tanto en la personalidad del evaluado, como en su entorno y en el equipo que forma parte, y de allí que la evaluación como tal sea entendida y situada adecuadamente para posibilitar el avance profesional de los docentes. Desde está la evaluación debe ser una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado, que permita valorar y enjuiciar la concepción, practica, proyección y desarrollo de la actividad y profesionalización docente. Considerando que el mundo moderno se caracteriza por un constante cambio y exige de ellas una elevada capacidad de adaptación como condición básica de supervivencia. Por lo tanto, el proceso de cambio organizacional debe permitir que sirva para mejorar y reestructurar a las universidades y a sus profesionales para que estén vinculadas con las fuerzas sociales, económicas, tecnológicas y finalmente pueda lograr una educación de calidad.

Palabras clave: educación superior; evaluación; calidad; docente.

Abstract

This article aims to raise the need and importance of designing the process of evaluation of higher education teachers that contributes to the improvement and permanent reinforcement on the quality of university teacher performance. Where the fundamental role of evaluation, in itself is an option for reflection and improvement of reality, and serves as an opportunity and a sense of repercussion both in the personality of the evaluated, as in their environment and in the team that forms part , and hence that evaluation as such is properly understood and positioned to enable the professional advancement of teachers. From this evaluation it should be an activity of analysis, commitment and training of teachers, which allows to assess and prosecute the conception, practice, projection and development of the activity and teacher professionalization. Considering that the modern world is characterized by a constant change and demands of them a high capacity of adaptation like basic condition of survival. Therefore, the process of organizational change

must enable it to improve and restructure universities and their professionals so that they are linked to social, economic and technological forces and finally to achieve a quality education.

Keywords: higher education; evaluation; quality; teaching.

Resumo

Este trabalho consistiu em analisar o uso da e-administração aplicada à gestão humana em instituições públicas do país. Também foi proposto como objetivo parcial, fazer um diagnóstico descritivo sobre a implementação de ferramentas tecnológicas em instituições e sobre a gestão humana em geral, para determinar como os processos são realizados. A metodologia consistiu em um estudo descritivo. Para coletar as informações, utilizou-se observação participante, entrevista estruturada e questionário. A população foi composta pelos trabalhadores de quatro (04) instituições públicas intencionalmente selecionadas. A amostra foi dividida em uma amostra intencional (Diretores) e uma amostra aleatória para os demais trabalhadores de cada instituição. Como resultado da obtenção de altos percentuais de fragilidades em vários dos aspectos avaliados, destacando a importância da implementação de ferramentas de e-Administração, a partir da abordagem de Gestão Humana e Nova Gestão Pública.

Palavras chave: educação superior; avaliação; calidad; docente.

Introducción

En los últimos tiempos, más que nunca se viene planteando la necesidad de una educación de calidad, de una universidad de calidad unido al creciente interés por la eficiencia y eficacia de los servicios todo esto basado en los altos coste de la educación superior.

Dentro de este sistema educativo hay un elemento indispensable que, como parte integrante del mismo, contribuye al logro de sus objetivos finales y, por ende, a la calidad de la educación. Este elemento no es uno personal, uno de los principales que interviene influyendo decisivamente en el producto. Este elemento es sin duda el docente.

El docente es el tema central dentro del sistema educativo, en el cual se ha hablado mucho acerca de sus funciones, de sus responsabilidades, de su papel como formador de profesionales, donde hasta hace poco se ha reflexionado sobre la inexistencia de una formación específica como profesor universitario, quien aprende a serlo mediante un proceso de socialización en parte

intuitivo, autodidacta o siguiendo la rutina de “los mayores” Estableciendo que la falta de formación del docente repercuten en la calidad de la universidad en la que desempeñan sus actividades.

Sin embargo, este desarrollo no puede ser al que se obtenga al alzar o empíricamente, sino que debe estar vinculado o relacionado a las necesidades de la universidad como institución y con el contexto social al cual sirve, debe ser un proceso planificado dentro del sistema en que encuentra interrelacionado. Pero esta planificación deberá estar sustentada por unas necesidades reales, producto de una evaluación de los docentes que permitan detectar las pautas de acción requerida

Actualmente, el mundo educacional y empresarial está frente a un cambio de paradigmas muy importante que poco a poco irá impactando más y más la forma como se imparte la educación. Estos cambios conllevan a realizar a realizar una evaluación, que permita transformar y mejorar el proceso educativo.

Desde este punto de vista se hace imperativo realizar un evaluación de cómo se imparte el proceso de enseñanza aprendizaje en los educandos de nivel superior, considerando que las nuevas exigencias laborales requieren de una educación de calidad, entendiéndose por educación el proceso de enseñanza-aprendizaje a partir de la información académica del curso a impartir, tomando en cuenta la incorporación de las metas institucionales, regionales y nacionales que se desarrollarán en el salón de clase.

Es evidente que este papel, en cualquier nivel educativo, juega un papel importante el docente, considerando que éste es un eslabón dentro de la cadena llamada institución universitaria, que tiene como responsabilidad ser el formador de talentos.

Es por eso que las instituciones de enseñanza superior deben estar inmersas en los cambios, asumiendo a la docencia como la acción entre el educador y el educando, donde se debe establecer una relación interhumana que estimule el saber, saber, el saber-hacer y el saber –sentir, que permitan a u profesional transformar sus conocimientos en acciones.

Por lo tanto, las instituciones deben velar porque las políticas educativas se enfoquen en ese proceso, por lo que deben hacerle seguimiento y control a la acción del docente de manera de verificar y elevar la calidad de los servicios educativos de ahí que se hace indispensable la

evaluación como herramienta que permita una medición sistemática del proceso educativo, buscando corregir fallas o deficiencias en el mismo.

Partiendo que la evaluación es una herramienta que puede detectar las necesidades que tienen sus profesores. Este sistema debe concebirse para evaluar la pertinencia, eficiencia, y efectividad en primera instancia de la docencia e investigación universitaria. Esto implica mejoramiento del profesorado en las funciones de docencia, investigación, extensión, gestión y administración.

La evaluación del docente universitario debe ser vista bajo el paradigma cualitativo interpretativo y debe ser una fusión entre el espacio y el tiempo de su acción y de forma individual donde su proceso de evaluación se le valore continuamente los logros en términos de calidad del aprendizaje que logra con sus estudiantes, su producción intelectual, sus actos de interacción social y el avance en el proceso de su desarrollo como docente (Chiaro: 2002) y además debe ser comprensiva, participativa y reflexiva.

Para Arbesú (2006) se debe considerar que no existe un consenso que establezca cuales son las características que tendría un “buen docente” ya su actividad principal está centrada en la enseñanza y este tiene diferentes enfoques, porque la docencia y la enseñanza no poseen una sola definición, ya que tienen tantas variables y no hay un consenso.

En ese mismo orden de ideas Stake (2006) que la evaluación cualitativa parte de lo comprensivo y participativo, porque busca interpretar la complejidad de los problemas que se presentan en aula y que se vuelven cotidianos porque es una actividad que realiza el individuo

Por su parte Zuñiga (1997) señala que la evaluación debe verse como un medio de reflexión y de mejoramiento que abarque desde lo personal hasta lo profesional, y su aplicación debe responder tanto a las demandas de sociedad como a las políticas de la institución. Para ello el autor propone tres coordenadas básicas:

- negociación (mediación entre los diversos elementos participantes en el proceso)
- flexibilidad (autonomía de los distintos estamentos)
- construcción colectiva (buscando formas de participación como un proceso continuo y permanente). Zuñiga (1997)

La evaluación, según Zuñiga (1997), debe responder al quehacer universitario lo que implica una relación entre personas, una estructura, tarea y presupuestos y además tiene unas obligaciones contractuales, que tiene como compromiso ofrecer un servicio de calidad, es importante señalar que todo proceso de evaluación debe tener como propósito principal el de ayudar a obtener el éxito de la acción. Por lo tanto, la evaluación debe convertirse en la conciencia activa y crítica de los docentes que son el elemento esencial de la educación superior.

La evaluación debe tener como principio que debe ser útil y que involucre a todos los implicados, esto conlleva a que los objetivos y metas deben estar bien definidos, su operacionalidad debe ser viable y operativa considerando el tiempo, el espacio.

Por lo que todo esto debe estar enmarcado en un instrumento:

- preciso objetivo, descriptivo,
- debe ser ético

Importancia del proceso de la evaluación

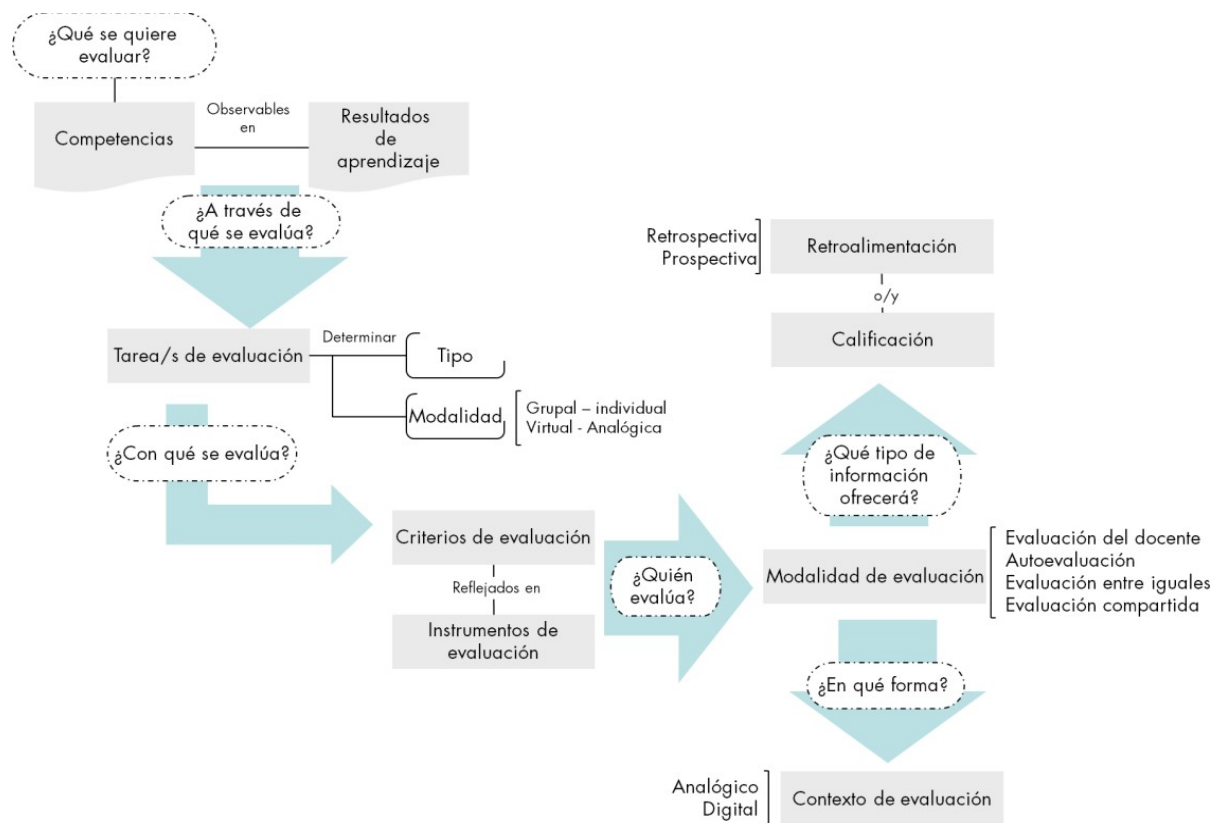
Para comprender la complejidad que implica la evaluación del docente universitario haremos un breve recorrido por diferentes autores que desde hace tiempo han venido desde sus ponencias vienen planteando el rol del docente universitario que debe ser evaluado para lograr que satisfaga las necesidades desde su formación inicial permanente que pueden mejorar su gestión que demuestre flexibilidad para acoger y procesar ideas, opiniones y propuestas de los demás para mejorar su desempeño y trabajar en equipo con espíritu de cooperación, de manera que reflexione autocriticamente sobre su concepción y practica educativa para evaluar el impacto social del servicio de su profesión como docente.

Por lo tanto, nos indica Zabala (2010) para que se logre ese carácter flexible hay que diseñar una planificación, que tenga claro los objetivos, que se van a evaluar y de qué manera se va a llevar a cabo el proceso evaluativo. Así mismo, Zabala (2010) considera que este proceso debe permitir subsanar las posibles incoherencias que tenga como propósito facilitar la gestión tanto del profesor como la del estudiante a la vez que favorece el seguimiento y control de todo el proceso.

En ese mismo orden de ideas, Rodríguez & Ibarra (2011) establece que los métodos de la evaluación, deben recoger la lógica del proceso a seguir, y por su complejidad como mínimo dé respuestas a las siguientes preguntas:

- ¿Qué evaluar?
- ¿Cómo evaluar?
- ¿Cuándo evaluar?

Señala el autor que estas tres preguntas deben responder ciertos elementos tal como lo explica en el siguiente diagrama:



Fuente: Rodríguez & Ibarra (2011)

Por su parte Valdez (2000), establece que la evaluación de desempeño de los docentes, se planifica y ejecuta a través del análisis de las funciones que debería cumplir un proceso de evaluación del desempeño profesional del docente. Para ello establece que una buena evaluación profesoral debe cumplir las siguientes funciones:

- Función de diagnóstico: La evaluación profesoral debe caracterizar el desempeño del docente en un periodo determinado, debe constituirse e síntesis de sus principales aciertos y desaciertos, de modo que le sirva al jefe de área y a él mismo, de guía para derivación de acciones de capacitación y superación.
- Función instructiva: El proceso de evaluación en sí mismo, debe producir una síntesis de indicadores del desempeño del maestro. Por lo tanto, los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo.
- Función educativa: Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación profesoral y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo.
- Función desarrolladora: esta función se cumple principalmente cuando como resultado del proceso evaluativo se incrementa la madurez del evaluado y consecuentemente la relación intersíquica pasa a ser intrapsíquica, el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos y conduce entonces de manera consciente su trabajo.

Por su parte, Ramírez (1998) considera que uno de los principales problemas y dificultades que han impedido la aceptación y consolidación de los procesos de evaluación del profesorado universitario, parte de la desconfianza, inhibición. Por lo que considera que antes de hacer el planteamiento de evaluación, los implicados deberían participar, es decir, saber que piensan, sobre quién, cómo y a través de qué procedimientos debe efectuarse el proceso de evaluación del profesor, con la finalidad de diseñar un modelo de evaluación docente acorde a sus características contextuales.

Ramírez (1998) plantea la metaevaluación proponiendo los siguientes puntos:

- Conceptuar cual es el modelo de profesor que la institución quiere.
- Averiguar las opiniones que tenía el profesorado y los demás actores de cómo deberían ser los procedimientos que deberían utilizarse para la evaluación.
- Y finalmente identificar las fuentes y elementos necesarios para la formulación y aplicación de un modelo de evaluación para el Docente acorde a las condicione de la institución.

Es importante tener en cuenta que la metaevaluación su interés se centra en fijar los criterios que permitan determinar la calidad de la evaluación y una vez diseñados dichos criterios el metaevaluador tendrá que elegir los que más se ajustan al caso concreto y a las necesidades y pretensiones. Por lo que la metaevaluación tendrá en cada caso una extensión diferente refiriéndose a las diferentes funciones llevadas a cabo en la evaluación.

La metaevaluación ha pretendido conocer cuál ha sido la acogida de la evaluación en todas las personas implicadas, tanto en el diseño general como en los instrumentos utilizados, como su incidencia en la práctica.

En relación a lo anterior, la calidad en la educación es el resultado de la interacción y servicios, curriculum, formas de organización, clima institucional, instalaciones, recursos económicos, etc. Se puede caracterizar la gestión de la calidad como un proceso de gestión integral de todas las actividades de una organización con objeto de satisfacer con eficiencia y eficacia. El enfoque de la calidad abarca, pues, a todas las personas, los recursos y las actividades de una institución. Una política de calidad institucional en la Universidad exige:

- a) Evaluar con rigor la realidad
- b) Identificar metas y objetivos
- c) Planificar estratégicamente las acciones y los recursos precisos
- d) Supervisar y evaluar los procesos y resultados
- e) Innovar y mejorar continuamente.

Finalmente debe existir una comunicación eficaz que ofrezca el análisis y reflexiones – metaevaluación – sobre el diseño, desarrollo, resultados y propuesta para mejora de la evaluación de la calidad en la Universidad. Se considera los siguientes aspectos:

- Liderazgo
- Política
- Y estrategia
- Gestión de personal
- Gestión de recursos
- Satisfacción de clientes internos y externos

- Impacto
- Proyección en el entorno sociocultural

Es preciso clarificar la misión de la Universidad en las puertas de este nuevo milenio, identificar y operativizar objetivos, diseñar estrategias para una mejora continua. Definir e implantar una política de calidad exige un fuerte compromiso del equipo y otros órganos de gobierno a distintos niveles; una infraestructura para la calidad; unos recursos de formación e incentivación para todos los participantes.

A manera de conclusión podemos decir que evaluación de la calidad Universitaria requiere de una regla de indicadores que estén vinculados a los factores cualitativos que estén relacionados fundamentalmente con los procesos que determinan la llamada Eficacia Interna del Sistema o Calidad de la Educación.

Referencias Bibliográficas

- Arbesú, M. I. (2006). La práctica de la docencia modular: El caso de la Unidad Xochimilco en la U.A. M. México: UAM/Plaza y Valdés.
- Chiaro G, Y. (2002) Desempeño Académico del Docente Universitario de la Mención Comercial. (Tesis de Maestría, Universidad de Carabobo)
- Ramírez M, M. S. (1998) Modelo Sistémico de evaluación para autoformación del profesorado. (Tesis doctoral. Universidad de Salamanca). Recuperado de <http://tecnologíaedu.us.es/edutec/pagina/116html>
- Rodríguez G., G., & Ibarra S., M.S. (2011). E-evaluación orientada a la e-aprendizaje estratégica en la universidad. Madrid: Narcea.
- Stake, R. (2006). Evaluación comprensiva y evaluación basada en estándares, Barcelona: Graó
- Valdez, H. (2006) Los docentes en el sistema educativo cubano: análisis de su carrera, desarrollo profesional y evaluación de su desempeño. Ponencia al encuentro internacional sobre evaluación, carrera y desarrollo profesional docente, Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Santiago de Chile 5, 6 y 7 de julio. Recuperado de:

file:///C:/Users/Usuario/Downloads/docentes_sistema_educativo_cubano_analisis_carrera_desarrollo_profesional_evaluacion_desempeno_valdes.pdf

Zabalza, M.A. (2010). La planificación de la docencia en la universidad: elaboración de las guías docentes de las materias. Madrid: Narcea.

Zuñiga, R. (1997) La evaluación en la acción docente» en Apodaca, P. y Lobato, C. Calidad en la Universidad: Orientación y Evaluación. Barcelona, Laertes. Recuperado de: www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref...pid...