

UN COMPROMISO DE CALIDAD: CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Mgt. Víctor Emilio Garcés Rodríguez

RESUMEN

El presente trabajo aborda el tema de la evaluación del desempeño docente orientado a obtener los mejores resultados, evidenciados a través del producto académico que son los estudiantes de las instituciones de Educación Superior. En su desarrollo se hace énfasis en la necesidad y la ventaja que constituye contar con un sistema que permita evaluar el nivel de calidad de los docentes. En el aspecto teórico, se hace mención de algunas definiciones de evaluación del desempeño docente, se comenta algunos trabajos de académicos latinoamericanos destacados relacionados a las características de los instrumentos, los campos en que se evalúan, ventajas y desventajas de variadas alternativas, entre los ámbitos más importantes. Se plantean criterios propios y de destacados profesionales docentes que deben ser considerados en un sistema de evaluación orientado a las funciones docentes de planeación, facilitación del aprendizaje, la dialéctica docentes-estudiantes, aplicables mediante autoevaluación, opinión de los estudiantes y evaluación institucional. Se hace referencia al procedimiento para la elaboración e implementación de los instrumentos, así como del mecanismo de evaluación. Todo orientado hacia la excelencia académica de la Educación Superior, como su razón primigenia.

Palabras clave: calidad docente, evaluación del desempeño, criterios de aplicación.

ABSTRACT

This paper addresses the issue of assessment of teacher performance aimed at obtaining better results, evidenced through the academic product—students in higher education institutions. During its development, emphasis is made on the necessity and advantage of having a system that permits the assessment of teachers' excellence. Theoretically, some definitions of teacher performance assessment are made, some prominent Latin-American academic papers are discussed, in relation to the characteristics of the instruments, the fields where they are assessed, advantages and disadvantages of several alternatives, among other important areas. Criteria are proposed for an assessment system aimed at the function of teachers, planning, facilitating learning, Teacher-student dialectics, applicable through self-assessment, student's opinion and institutional assessment. Reference is made to the procedure for the elaboration and implementation of the instruments as well as the mechanics for assessment. Everything aimed towards the academic excellence of higher education as its main reason.

Keywords: teacher excellence, performance assessment, application criteria.

Recibido: mayo, 2013
Aprobado: junio, 2013

INTRODUCCIÓN

El nivel de calidad de la educación superior de una sociedad está dado por la calidad de sus docentes. El apostolado de la docencia universitaria ha sido, por historia, el principal referente para establecer el prestigio de las instituciones de educación superior. Los comentarios de los actores sociales sobre ellas están basados en las cualidades morales, éticas y profesionales que enmarcan la personalidad de cada uno de los docentes. En el ámbito profesional, se destacan: las capacidades, la capacitación y la experiencia.

Este ensayo pretende, y tiene como principal objetivo, orientar el establecimiento de patrones de evaluación que permitan hacer un diagnóstico de la categorización del elemento humano que hace docencia en las IES. En el caso particular de este trabajo, se encuentra un argumento que hace difícil el camino a una evaluación selectiva por existir en el cuerpo docente, un grupo de profesores que son especialistas en ciertas asignaturas pero que no todos reúnen los requisitos exigidos para el ejercicio de la cátedra. Una cosa es saber y dominar los contenidos de una asignatura y otra, muy diferente, es poseer el arte o la habilidad para transmitir esos conocimientos, en forma pedagógica.

La educación superior enfrenta desafíos relacionados a la calidad de su personal docente lo que obliga a armar un escenario que permita capacitarlo en el marco de una formación basada en competencias. Se sustenta en fundamentos teóricos y metodológicos derivados de los ámbitos: científicos, pedagógicos, didácticos, psicológicos, curriculares y administrativos los cuales deben ser normados por cada universidad. Esto es de vital importancia porque de la calidad del desempeño de los docentes dependerá en gran medida la calidad del producto que egrese de sus claustros. Es por esto que desde el nivel supremo, la Constitución, y a través de las leyes y reglamentos pertinentes, se consagran su importancia y obligatoriedad.

El mundo de hoy es creativo y dinámico y es por eso que debe ir de la mano de la ciencia y la tecnología, dando énfasis en la investigación porque universidad que no investiga, no puede considerarse como tal. Expresión lapidaria pero de inmensa realidad y profunda reflexión.

Cualquier instituto de educación superior puede vanagloriarse de ser el mejor pero no basta decirlo y creérselo, ni gastar en onerosas publicaciones de prensa con ofertas académicas que solo buscan lucrar las arcas de sus patrocinadores, sino demostrar que ese prestigio que se pretende acreditar está respaldado en la capacidad y calidad comprobadas de sus docentes.

De la calidad de la educación superior.

En el ocaso de la primera década del siglo XXI, el balance de la educación superior establece márgenes sin precedentes en lo que a masifica-

ción y diversificación se refiere, demostrando una conciencia enraizada en su importancia, fundamental argumento para el desarrollo sociocultural y económico y para la construcción del futuro de nuevas generaciones basado en competencias y nuevos conocimientos.

Una de las aristas más significativas es la formación de los docentes, la cual responde al afán de elevar su nivel de capacitación que garantice la calidad de la enseñanza, la investigación y los servicios, la pertinencia de los planes macro y micro curriculares, contenidos acordes al desarrollo de la ciencia y la tecnología.

Es necesario considerar las diferentes perspectivas desde donde se pueda reconocer la calidad de un sistema educativo poniendo a disposición de las autoridades académicas universitarias las herramientas pertinentes que les facilite la tarea de tomar decisiones que coadyuven a mejorar los niveles de calidad que se espera de la docencia. Según la destacada maestra bonaerense Inés Aguerro, en la calidad de la educación deben considerarse dos aspectos fundamentales: "primero, tomar decisiones que se orienten a mejorar la calidad de un sistema educativo concreto, y segundo, realizar evaluaciones sobre una situación concreta que permita tomar decisiones para reorientar y reajustar procesos educativos".(1)

La educación superior abarca la complejidad de un sistema donde en su totalidad da cabida a la diversidad porque en ella se conjugan un sin número de determinaciones y se caracteriza por que tiene múltiples subsistemas muy ligados entre sí. Sin embargo, siendo la educación un sistema social tiene su marco de autonomía, sus variadas situaciones se inoculan y resuelven en su interior, se auto transforman, y van escribiendo su propia historia en el devenir de la humanidad.

La educación es un sistema que se auto regula mediante el enfrentamiento de fuerzas contrapuestas que tratan de mantener un equilibrio en sus estructuras y, dependiendo de la fragilidad en la contradicción de dichas fuerzas, sufren un colapso, una ruptura que es la transformación. Podemos decir, entonces, que las transformaciones son producto de las contradicciones entre fuerzas que han roto su inacción cuando una de ellas impuso superiores condiciones, convirtiéndose en su motor.

Un sistema está conformado de estructuras y la

transformación se convierte en un cambio de estructuras. Estas son las que apoyan un sistema, soportan las formas más elementales de estructuras carentes de una forma de vida ni en la realidad visible, como génesis de un fenómeno educativo que impacte positivamente a la educación superior.

Continúa la Maestra argentina diciendo que las transformaciones globales del orden internacional y el avance del reordenamiento de las economías mundiales en torno al valor de las tecnologías han puesto en la mira a los sistemas educativos de educación superior. Es en las universidades donde recae el mayor peso de la responsabilidad de responder a este desafío y se constituyen en la instancia decisiva en la dialéctica: Conocimiento vs Tecnología.

La aparición del concepto de “calidad de la educación” debe enfocárselo en un contexto específico, es decir aquel relacionado a la calidad de los resultados, de calidad del producto final que egresa de las instituciones de educación superior, sin ningún rasgo ideológico ni influencia política, peor aún cuando esta última ha dejado huellas lacerantes que solamente un golpe de timón, significativo, podrá superar.

Hoy se plantea la calidad integral de la educación la misma que conjuga los conceptos de equidad y valores dentro de la calidad. Así lo concibe Daniel E. Di Bártolo, Secretario de Educación y Prensa del Sindicato Argentino de Docentes Privados, desde su perspectiva de análisis de la calidad de la educación superior. Considera que no solo basta incorporar principios y criterios devenidos de las ciencias de la administración y la economía sin recabar de la historia que la pedagogía en las últimas décadas trajo consigo la evaluación de la calidad educativa partiendo del concepto de la “calidad total”, muy propio de otras culturas que le dan prevalencia a la satisfacción de las demandas del mercado.(15)

En los procesos de reforma de la educación en América Latina en los años '90, el neoliberalismo introdujo reformas en la visión educativa: la medición de la calidad desde la eficiencia empresarial, fue uno de ellos. Los estereotipos siempre distorsionan la realidad. El concepto de “calidad total” apareció como un paradigma dentro de una educación cambiante donde nadie puede soslayar el compromiso moral de buscar siempre la renovación.

El mismo autor señala que a través de cursos y talleres se puede fortalecer el concepto de la Calidad Integral de la Educación, incorporando un amplio y rico mundo de valores a las distintas instancias de un proceso educativo. Se refiere, entonces, tanto al currículo como a los contenidos en su triple dimensión: cognitivos, procedimentales y actitudinales; a la institución educativa como al ambiente estudiantil y todo ello desde la particular mirada transversal de la calidad integral.

Este docente austral realiza, también, un enfoque de la calidad integral desde la perspectiva del docente. Manifiesta que la sociedad no ha logrado aún reivindicar al maestro. Las paupérrimas remuneraciones salariales los han obligado a multiplicar los lugares y tiempos de trabajo. Puntualiza que existen maestros que laboran de mañana, en la tarde y en la noche, recorriendo varias instituciones educativas tratando de sumar más horas de cátedra en aras de una compensación salarial que les permita satisfacer las necesidades básicas.

Concluye resumiendo que el aumento de la sub-ocupación y la desocupación, se agrava en el caso de las maestras por la responsabilidad de sus tareas fundamentales como jefas del hogar con la carga humana que esta situación conlleva. Que no solo los maestros están postergados sino la educación en sí misma.

Este problema tiene resonancia en la mayoría de los países del mundo, donde los gobiernos de turno no han entendido y no entienden la importancia capital de la educación, con mayor énfasis en la educación superior, con un irrespeto total a las asignaciones presupuestarias que no permiten mejoras salariales a los maestros, sin el incentivo de mejoras a corto plazo y con una economía lacerante en altos costos que tornan cada día más difícil de alcanzar la canasta básica familiar.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) sostienen las “Normas relativas a la situación laboral de los Docentes”. La mayoría de los países miembros no las cumplen y su inobservancia no permite sostener la calidad integral sino que, más bien, la deterioran.

Para alcanzar la meta propuesta, es menester contar con una capacitación de los docentes. Hasta ahora, ningún mecanismo implementado

por el estado ha resultado eficaz para facilitar a los docentes un sistema integrado de capacitación y perfeccionamiento. Los docentes hacen esfuerzos por potenciar su nivel de capacitación realizando cursos, seminarios, talleres, etc., acordes a su disponibilidad económica pero que no representan ningún impacto positivo en su formación y proceso educativo.

Di Bártolo considera que es posible encaminar la educación superior hacia un perfil de calidad integral pero que será necesario alinearse en el proyecto global nacional para que la tarea educativa sea, realmente, prioritaria. Habrá que jerarquizar al docente dignificando su salario y haciendo de él un baluarte profesional, con un significativo avance en su fase práctica y honrando su historia pedagógica educativa. Finalmente, concibe la calidad integral educativa, desde la perspectiva docente, como una dimensión asociativa que será necesario retomar y enriquecer. (15)

A nivel nacional, el ex CONEA definía el concepto de “calidad” (7) (como un conjunto de rasgos diferenciadores inherentes, cumplen con una necesidad o expectativa establecida, generalmente, implícita u obligatoria. Refiriéndose a la calidad de la educación superior, la concibe como un conjunto de factores que inciden en la formación profesional, el desarrollo científico-tecnológico, la formación de valores y su difusión social y que se sustentan en el logro de estándares adecuados a sus fines, objetivos y metas consignados en la Misión y el plan institucional de una universidad.

De igual manera define la “Calidad Universitaria” como la correspondencia entre el Ser, Quehacer y Deber Ser de una universidad.

De la evaluación del desempeño docente.

a) En Latinoamérica.

Por definición, Evaluación es un proceso continuo, integral, participativo que permite identificar una problemática, analizarla y explicarla mediante información relevante. Como resultado, proporciona juicios de valor, que sustentan la consecuente toma de decisiones. Permite mejorar, de manera gradual, la calidad del objeto de estudio. Descansa en el uso de indicadores numéricos como de orden cualitativo. (3)

La evaluación del desempeño docente, está

orientado a los logros de aprendizaje en las instituciones de educación superior para lo cual es necesario puntualizar en la ventaja que significa el contar con un sistema de evaluación que establezca el nivel de aprendizaje de los estudiantes.

Es necesario, también, referirse al marco académico-legal relacionado al compromiso profesional de los docentes, establecido en la Ley Orgánica de la Educación Superior (18) (LOES), en el marco de la institución a la cual sirven, determinar las características de los instrumentos que se consideren adecuados para una evaluación docente que compendie el rigor académico que la sociedad exige de los maestros universitarios y las dimensiones con las que se los evalúa.

Es menester un sistema de evaluación que abarque las funciones docentes fundamentales: planeación, facilitación del aprendizaje y evaluación; esta última desde la perspectiva de una autoevaluación, opinión de estudiantes y evaluación institucional a través de sus directivos, tal como lo manifiesta el Msc José Miguel Guzmán Pérez de la Universidad de México (18).

De la Corporación Educacional Cerro Navia de Chile, la educadora Tanya Stegmann (24) ha realizado un trabajo muy significativo, consolidando reflexiones propias y de otros académicos, dentro de esta organización y fuera de ella, las que encuentro muy válidas para sustentar estas ideas, las que me voy a permitir repasar para una mejor ilustración de quien me honre con su lectura.

Las prácticas de evaluación del desempeño docente no son nuevas. Desde que el hombre existe y buscó un ayudante, se convirtió en evaluador de su desempeño so pena de prescindir de su concurso si no satisfacía sus expectativas o su aporte no significaba alivio a una tarea penosa o los réditos económicos no justificaban la remuneración que se le asignaba. La génesis de esta herramienta empresarial no tiene una data definida como partida de nacimiento pero no escapará a nadie, entendido en docencia o cualquier gestión empresarial, que esta técnica de administración de personal es la más utilizada en el devenir histórico de la humanidad.

Para Dessler (1996) (14), toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor, las cualidades o el status de algún objeto o persona. La evaluación de las personas que desempeñan papeles dentro de una organización puede hacerse me-

diante enfoques diferentes, sin embargo, merece destacarse que la Evaluación del Desempeño es un concepto dinámico, ya que los docentes son siempre evaluados, sea formal o informalmente, con cierta continuidad por las organizaciones competentes o las jerarquías académicas de una institución de educación superior.

“La evaluación del desempeño es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo”, es la opinión que sostienen Mondy (21) y Noé (1997). En cambio Pereda (23) y Berrocal definen la Evaluación del Desempeño como “el proceso sistemático y periódico de medida objetiva del nivel de eficacia y eficiencia de un empleado, o equipo, en su trabajo”. La Evaluación del Desempeño generalmente se elabora a partir de programas formales de evaluación, basados en una razonable cantidad de informaciones respecto de los docentes y de su desempeño en la cátedra.

En el ámbito educacional, Ralph Tyler, en el Manual de Evaluación Educativa de María Antonia G. Casanova (4) (1999), define la Evaluación del Desempeño como “El proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos”. En la misma publicación de referencia, Cronbach la define como: “La recogida y uso de la información para tomar decisiones sobre un programa educativo”; es decir, un instrumento básico al servicio de la educación al emplearla como un elemento retro alimentador del objetivo evaluado y, no sólo, como un fin”.

De las apreciaciones contextuales de los eruditos académicos que se ha tomado de apoyo para este ensayo, se puede colegir que la aplicación de los preceptos empresariales de la administración moderna, desde sus gestores primigenios, Taylor y Fayol, tienen vigencia en el tiempo; en el fondo, esos principios se desarrollan en la policromía de las más variadas áreas del conocimiento humano. En el tema que nos ocupa es la simple aplicación en el área de la educación superior donde mediante un proceso de retro alimentación, permite hacer correctivos sobre la marcha o pre planificados.

La Evaluación del Desempeño Docente, para Mondy y Noé (21), puede ser alcanzada no sin antes conseguir algunos objetivos intermedios como: Permitir condiciones de medida del potencial humano en el sentido de determinar su plena

aplicación; permitir el tratamiento de los educadores como un recurso básico de la institución y cuya actividad puede ser desarrollada indefinidamente, dependiendo de la administración del personal, como lo señala Darling-Hammond (1986) en la Evaluación del Desempeño Docente de Valdés V., H. (25) (2000) y, finalmente, proporcionar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la institución, teniendo presentes, por una parte, los objetivos organizacionales y por la otra, los objetivos individuales.

En la Evaluación del Desempeño Docente de Valdés (2000) (25) se identificaron como importantes las características de los procedimientos de evaluación que comprobaron que tenían correlación con la calidad y el impacto de la experiencia de la evaluación basada en percepciones de los educadores con respecto al crecimiento profesional que habían experimentado, a saber: claridad de los estándares de rendimiento, grado de conciencia del educador con respecto a estos estándares, grado en que el educador considera adecuados los estándares de rendimiento para su nivel, asimilación y prácticas correctivas de las evaluaciones áulicas y examen de los datos sobre el rendimiento académico de los alumnos.

Los estándares de desempeño se han forjado tratando de compendiar las formas de desempeño, siguiendo el ordenamiento lógico de los procesos educativos, en el marco de la enseñanza y la pedagogía, aplicados en las aulas, salas de clases. El Ministerio de Educación de Chile contempla la estructura de veintinueve criterios o estándares agrupados en cuatro ámbitos muy propios de las tareas de los docentes que son: Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje de los alumnos; Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos; Preparación para la enseñanza: organización del contenido en función del aprendizaje del estudiante y, las responsabilidades profesionales docentes.

Para Delannoy (13) (2001) “Los buenos estándares son suficientemente específicos para guiar la práctica y pueden ser medibles u observables, y suficientemente abiertos para dejar espacios al estilo de cada educador. Debe incluir un resumen y descripciones narrativas de prácticas para guiar los mejoramientos”.

Según los estándares del ministerio de Educación del país de la estrella solitaria, estos se expresan

en términos de lo que sabe y puede hacer quien ingresa al ejercicio docente. Descansan, por lo tanto, sobre dos elementos conceptuales importantes, a saber:

I. La base de conocimientos necesarios para un buen ejercicio docente y

II. Los elementos constitutivos o claves del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Para evaluar la calidad docente se requieren evidencias acerca de su desempeño.

Cornejo y Redondo (10) (2001) plantean que para que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea exitoso debiera producir satisfacción y favorecer aspectos motivacionales y actitudinales en los participantes, los que se expresan en los siguientes niveles:

- Institucional: Se relaciona con el clima institucional y aborda elementos de estilos de gestión, normas de convivencia y, forma y grado de participación de la comunidad.

- Al interior del aula: Se relaciona con el ambiente del aprendizaje y aborda elementos de relaciones profesor-alumno, metodologías de enseñanza y relaciones entre pares.

- Intrapersonal: Se relaciona con creencias y atribuciones personales y se relaciona con el auto concepto de alumnos y profesores, creencias y motivaciones personales y expectativas sobre los otros.

Casassus (5) (2003) al estudiar los procesos al interior de escuelas latinoamericanas señala que “El proceso más importante es el clima emocional que se genera en el aula. La percepción de los alumnos en cuanto al tipo de clima emocional tienen una incidencia muy fuerte en sus resultados”.

Haciendo un inventario de los conceptos emitidos por los ilustres maestros precedentes podemos concluir de la importancia capital y ampliamente justificada de la Evaluación del Desempeño Docente. Será muy difícil determinar cual debiera ser el modelo a seguir, pero cualquiera que sea el camino y el rigor de su aplicación, será un referente de la calidad de los docentes y su nivel de capacidades.

b) En el Ecuador.

La Universidad ecuatoriana ha experimentado una transformación positiva. La autoridad educativa actual ha dado un giro de 180° a conceptos caducos que se enronizaron en el tiempo con las

consecuencias previsibles de fomentar la continuidad que rayaba en la mediocridad. La nueva visión implantada en el Consejo de Educación Superior (CES) concibe la evaluación integral del desempeño docente como la conjugación de actividades docentes, investigativas y de gestión académica, valoradas a través de sus 3 componentes: autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación

El “Reglamento de carrera y escalafón del profesor e investigador del Sistema de Educación Superior” expedido por el CES, norma los ámbitos relacionados a la “evaluación integral del desempeño del personal académico”, da una preponderancia porcentual a los estudiantes al concederles una ponderación de hasta el 40% del resultado final de la evaluación del docente.

Si bien es cierto que la mejor calificación está dada al producto de las Instituciones de Educación Superior que son los estudiantes, considero que no está alejado de la verdad decir que es igual o más relevante el nivel de calidad de sus docentes, siempre y cuando, sean seleccionados de un proceso que garantice su idoneidad para el ejercicio de su cátedra, su empeño investigativo, su capacidad administrativa y valores éticos y morales.

De los modelos para la evaluación del desempeño docente.

La evaluación del desempeño docente enfoca como principal objetivo el mejorar la calidad de las instituciones de educación superior y el desarrollo académico de su cuadro de profesores. De acuerdo al fin que se persiga se correlacionarán los métodos evaluativos a emplear, qué información se necesita, qué herramientas de medición utilizar y en qué circunstancias se deben aplicar. De esta conjunción se adoptarán correctivos a los resultados de la evaluación.

Es muy difícil establecer un modelo de evaluación del desempeño docente porque es muy difícil romper esquemas tradicionales que se sustentan en tradiciones y costumbres más que a la necesidad de ser coherentes y ajustados científicamente a las metas que se pretende alcanzar a través de los parámetros de medición que impone un modelo educativo (19).

Cualquier modelo de evaluación de desempeño, docente en este caso, corre el riesgo de pecar de

falta de objetividad e imparcialidad; es por esto que el modelo a aplicar debe responder a una valoración racional y justa, debe ser de carácter sistémico e integral, con instrumentos debidamente estructurados y probados, con criterios claramente definidos y conocidos por los docentes, basado en evidencias, de aceptación social e institucional y con un procedimiento ágil de análisis de resultados que permita tomar decisiones que redunden en el mejoramiento continuo de la calidad de los docentes (20).

Las instituciones de Educación Superior, en la actualidad, no pueden ser concebidas como organizaciones limitadas a la transmisión del conocimiento a través del tiempo sino como una fuente de definir y aplicar políticas y formas eficientes para elevar el nivel de sus docentes mediante la implementación de indicadores de calidad que permitan una evaluación que evidencie el desempeño del personal académico y que éste sea correspondiente al nivel deseado de excelencia y calidad, tal como lo plantea Chiavenato (2000, p.357) (11) al considerar que la evaluación es “un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona”. Así mismo Crespi (12) (2004, s.p.) cuando expresa que “el concepto de calidad cobra vigencia como un reto que lleva implícito un saber hacer las cosas cada día mejor”

Los modelos de evaluación del desempeño de los docentes de las instituciones universitarias establecen parámetros tanto para los niveles de actuación como de responsabilidad en las tareas que le son asignadas como docente, las cuales deben estar en estrecha relación con las funciones sustantivas, muy propias de la educación superior: docencia, investigación y gestión administrativa.

Por correspondencia, la función Docencia está relacionada con los métodos de enseñanza, la infraestructura institucional y los actores fundamentales del proceso enseñanza-aprendizaje: el profesor y los estudiantes. Sin duda alguna, el de mayor relieve será siempre el docente ya que en sus manos está el desarrollo de cualquier revolución educativa ya que su influencia se podrá medir en sus productos, es decir en los educandos y por ello ha sido y debe ser siempre objeto de evaluación, inclusive desde antes de las expresiones de rebeldía de Córdoba y Bologna.

No es concebible una revolución educativa si la

mente y la mentalidad de los docentes no cambia; porque ellos son, en definitiva, los que orientan las acciones en el proceso enseñanza-aprendizaje sin que esta afirmación se la deba interpretar como que son el único factor de responsabilidad de la calidad académica pero sin perder de vista de que todo cambio en la educación debe ser creado, controlado y terminado por ellos.

El concepto de desempeño docente es muy complejo y lo es porque, al igual que muchos otros fenómenos psicológicos y sociales, es una acción que es propia de los seres humanos y por lo tanto no es posible su aislamiento al momento de analizarla y evaluarla en una forma particular. Se puede decir, entonces, que el desempeño docente, por ser ejercido por seres humanos, se lo puede observar y medir y cuando se habla de medir, nos estamos refiriendo al rol del comportamiento del docente en toda la policromía de su accionar en cumplimiento de su cátedra, dentro y fuera del aula.

Los aspectos relativos a la evaluación del desempeño docente, entre ellos, la valoración de la capacidad que tiene el docente para desarrollar actividades, obligaciones y deberes propios de su quehacer universitario, ha sido abordado por diferentes autores, quienes coinciden que la valoración de desempeño no es una tarea fácil debido a la variada dimensión de los factores que intervienen en el proceso educativo y, también, por la dificultad de medir dichos factores, pues no existen los instrumentos de medición que permitan una socialización universal y, peor, su reconocimiento.

Gago (2002, p.65) (17) sostiene que solo evaluando es posible identificar la medida en que se logran los propósitos, se conocen las causas del buen éxito o del fracaso que permiten tomar decisiones para mejorar. La evaluación es un hecho inevitable y compulsorio, en cualquiera de sus formas de aplicación. “Lo fundamental, al respecto, es evaluar bien; con base en evidencias confiables y en forma sistemática; con la participación de los implicados y con la asunción de las responsabilidades respectivas”.

Por eso se hace mandatorio tener una visión clara de lo que significa un proceso de evaluación que se inicia respondiendo a una necesidad de la institución educativa, bien sea por el interés de los elementos docentes de dicha comunidad educativa o de instancias exógenas. Valenzuela (26) (2005, p. 49) manifiesta que “En la medida en que

la necesidad por evaluar se encuentre mejor delimitada, los objetivos de estudio serán entonces más claros, las preguntas por responder más precisas, y los métodos y técnicas por aplicar serán mejor seleccionados”.

Por los antecedentes expuestos, la evaluación del desempeño docente necesita de un marco de referencia para facilitar su mejor comprensión, lo que hace imperioso estructurar un modelo de evaluación.

El académico Montenegro (2003,p.31) (22), opina, que “tener un modelo es contar con una estructura que permita evaluar el desempeño con parámetros previamente establecidos, de tal manera que el docente sepa de antemano qué se le va a evaluar, cómo, cuándo y para qué. Un colega del anteriormente mencionado educador, Vera (27) (1989), plantea las mismas interrogantes pero añade, ¿quién evalúa? al solventar la pregunta ¿en qué consiste la evaluación de la enseñanza?

Cada una de las interrogantes planteadas en el párrafo anterior, tiene sus respuestas a la orden. Al “qué evaluar” conduce a identificar una definición conceptual y operacional de la variable evaluación del desempeño docente. Para responder al “cómo evaluar” se debe establecer una metodología, incluyendo su enfoque epistemológico, instrumentos de medición, fuentes de información y las técnicas para el análisis de datos. El “cuándo evaluar” se refiere a la planificación de la evaluación a través de los objetivos y lleva a decidir los momentos, etapas o los más idóneos para su aplicación. La respuesta al “para qué” evaluar precisa las funciones y fines de la evaluación y, finalmente, a la de “quién evalúa” determina a las personas que intervienen en el diseño e instrumentación de la misma. En esta investigación se aborda lo relacionado con el “cómo evaluar” considerando que esa misma interrogante es causa del “qué” y “para qué” evaluar.

Existen varios modelos para la evaluación del desempeño docente pero se debe acoger aquellos que son más aceptados en los diferentes escenarios de las sociedades actuales. En este marco, el erudito académico Valdez (2002) (25) plantea cuatro modelos de evaluación, en su investigación educativa y que me permitiré resumir como sigue:

- Modelo centrado en el perfil del maestro. Se fundamenta en la elaboración de un perfil del

“docente ideal”, con el aporte decidido de directivos, docentes y alumnos. Es difícil alcanzar las características de este “profesor ideal” por la dificultad de cumplirlas en la práctica.

- Modelo centrado en los resultados obtenidos. Se basa en la verificación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus alumnos. Es importante cuantificar la calidad de los resultados obtenidos por el docente pero no se lo debe considerar como el único responsable ya que se puede perder la óptica de aspectos positivos muy propios del docente como: estrategias utilizadas en el proceso educativo y esfuerzos en el manejo de grupos con una gama de dificultades, académicas y/o sociales.

- Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula. Se apoya en identificar las habilidades del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula. Este modelo ha recibido muchas críticas, unas porque se subestima el producto del docente y, otras, por el imperio de la subjetividad tanto del observador al momento de llevar a cabo sus registros como de los estudiantes con su apreciación, ya que en cualquiera de los dos casos, se puede beneficiar o perjudicar al docente por razones afectivas muy ajenas a su efectividad.

- Modelo de la práctica reflexiva. Se fundamenta en un concepto de la enseñanza como la reflexión ante una cantidad de sucesos donde el docente afronta, analiza y resuelve problemas, lo que agiganta su imagen. Según Valdez, es un modelo muy completo ya que busca la mejora en todo el proceso; sin embargo, no involucra a los estudiantes, que son el producto de su labor.

Los modelos planteados en las líneas precedentes tienen sus limitaciones, pues analizados individualmente, resulta que las debilidades de uno son las fortalezas del otro. Parecería que lo ideal sería buscar un punto de equilibrio en la amalgama de los modelos propuestos de tal manera que potencien sus ventajas y minimicen sus desventajas.

El maestro Rafael Bisquerra Alzina (3), oriundo de Barcelona, España, en su obra “Introducción a la Estadística Aplicada a la Investigación Educativa”, publicada en 1987, sostiene que una evaluación de desempeño docente debe abarcar un amplio espectro de indicadores; que no debe importar cuántos sean ni el tiempo que demore su satisfacción, porque a mayor número de indicadores, mayor será el grado de fiabilidad de la empre-

da evaluación. Enfatiza que todos los indicadores deben siempre encuadrarse en valores éticos y morales como escenario referencial del quehacer educativo docente.

Un modelo de evaluación de desempeño docente debe ser la conjunción de criterios válidos determinados previamente mediante una reflexión supervisada, consultando a los actores sociales sobre las características que deben compendiarse en ese perfil del docente ideal, para compararlo y que, además, se incluyan los resultados alcanzados por los estudiantes y su comportamiento en el aula. Este modelo holístico le permitirá al docente encontrar las respuestas sobre el qué, cómo, cuándo, quién y para qué de la evaluación.

De los estándares de calidad

Para efectos del diseño de la evaluación docente se deben establecer estándares de calidad para cada uno de los componentes en los diferentes ámbitos de la actividad académica de los profesores.

Por estándar debe entenderse como que es el marco de referencia para la emisión de juicios de valor relacionados con las características de su entorno. Según la maestra española María Antonia Casanova, para la elaboración de dichos estándares, deben tomarse en cuenta los siguientes componentes (4):

1. Dominio de contenidos de la materia, asignatura o módulo.
2. Competencias para el desempeño docente relacionadas con la sociabilidad pedagógica, con la metodología, con el refuerzo de las habilidades y destrezas básicas de los estudiantes, con la motivación, y con los procedimientos de evaluación y medición de logros del aprendizaje.
3. Participación en el diseño macro curricular.
4. Asistencia regular al trabajo docente.
5. Participación en el diseño micro curricular y grado de su cumplimiento.
6. Elaboración de textos y otros materiales de apoyo didáctico.
7. Dirección de seminarios y otros actos académicos.
8. Traducciones de libros, artículos y notas, cuya incorporación en los programas de estudios sea necesaria o conveniente.
9. Dirección y lectura de tesis, disertaciones y trabajos de titulación o grado.

10. Participación en tribunales de titulación o grado; y

11. Tutorías.

De los indicadores de calidad

Los Indicadores de Calidad son los encargados de expresar cuantitativamente los objetivos y tareas, concretando en parámetros medibles las capacidades de los docentes que se involucraren en el proceso de evaluación del desempeño docente.

Los indicadores son esencialmente cuantitativos que permiten visualizar cómo se encuentran las situaciones particulares con relación a aspectos de la realidad que nos interesa conocer. Son una herramienta que permite comparar la realidad confrontado con un parámetro ideal. Son medidas, números, hechos, opiniones o percepciones que determinan condiciones específicas.

Los indicadores de calidad permiten medir cambios a través del tiempo y facilitan una observación cercana de los resultados de iniciativas o acciones. Afectan no solamente a los docentes evaluados sino que van marcando el camino a seguir por las instituciones de educación superior; es por eso que es necesario hacer la ponderación de cada uno de los indicadores de calidad, justipreciando su importancia e influencia en el devenir histórico de las universidades, dando prevalencia a las funciones de Docencia e Investigación y a sus actores: los docentes académicos, docentes- investigadores e investigadores, como función exclusiva.

Los indicadores de calidad tienen incidencia directa sobre los docentes evaluados pero, también, es menester considerar que dichas evaluaciones van marcando el derrotero de la universidad del futuro. La ponderación que se realice de los indicadores de evaluación docente, en el marco de las actividades educativas o de investigación, es una cuestión clave, en especial cuando de esta última se trate y se mida a través de indicadores parciales.

Los indicadores de calidad determinan cuál es el rol de la conjunción Docencia e Investigación universitarias dentro del proceso de innovación y en el desarrollo de la sociedad del conocimiento. Diversos indicadores de calidad, para la evaluación de docentes universitarios, tienen algunas limitaciones, en particular, en el campo de las ciencias sociales y, especialmente, en economía y admi-

nistración de empresas. (2)

Los estudiantes están vocacionalmente dedicados al estudio de su carrera. Los profesores se han seleccionado entre los candidatos más competentes, mediante un riguroso proceso, y van construyendo su escala de méritos para optar por los puestos de mayor responsabilidad y dentro de criterios objetivos, relevando su capacidad y esfuerzo. Los docentes reparten su tiempo dentro de las labores propias de su cargo y una labor investigadora, que repercute tanto en su capacidad de enseñanza como en su aportación de nuevos conocimientos a la sociedad en su conjunto. Esta es la tendencia actual de la docencia universitaria, donde los responsables de las políticas universitarias tienen como guía de trabajo la mejora del sistema formativo y de investigación.

Constituye una herejía pretender hacer creer que esa universidad ideal está a la vuelta de la esquina. Nada más falso. Esa situación idílica está a algunos años luz de ser alcanzada. Como decía Nicolás Machiavelo en su dedicatoria a Lorenzo de Médicis en su obra cumbre *El Príncipe*, “no puedo ofrecerles mayor regalo que el conocimiento instantáneo de lo que tantos años y peligros me ha costado aprender”.

Se debe reconocer que, como seres humanos que son, los componentes de la comunidad universitaria (directivos, docentes, estudiantes y personal administrativo), tienen sus propios intereses, lo que en realidad no debería llamar al escándalo por cuanto todo grupo social promueve políticas de conveniencia. Esto no significa que no tengan la disposición de hacer algún sacrificio por el bienestar público pero tampoco habrá que ponerse venda para no aceptar que sus actuaciones estarán condicionadas a sus propios intereses.

Es natural que todo profesor universitario esté preocupado por su prestigio, su promoción académica, su estabilidad laboral y maximizar su satisfacción de la actividad realizada.

Las reglas y normas que se implanten para medir ese prestigio y potenciar el caudal académico de un profesor, será el escenario donde tendrán que medirse los diferentes candidatos a optar por los cargos disponibles, acordes a los limitados recursos de que dispone una universidad.

Por lo tanto, se puede decir que la discusión sobre los indicadores de calidad sobre la actividad de

un docente universitario y su ponderación relativa, está necesariamente enmarcada en la defensa de intereses personales, de grupo o de gremio.

Cuando se implementa un sistema de indicadores de calidad, los profesores universitarios se encuentran con una evaluación que los ubica en un escalafón dentro de esa carrera, por su prestigio y la promoción académica. El docente que inicia su actividad como tal, dispone de una guía que le demarcará la derrota de sus actuaciones futuras. Los docentes que por muchos años han dedicado sus esfuerzos físicos al quehacer universitario se encuentran con la grata sorpresa de que han sido reconocidos sus méritos, que se les ha atribuido puntaje de mérito a sus esfuerzos acumulados de docencia, investigación o participación en otras actividades de gestión administrativa o de vinculación con la colectividad.

Al establecer y consolidar criterios de calidad, se está marcando el rumbo que deben seguir los maestros para alcanzar el éxito; es decir, se está diseñando aquella universidad de los sueños, la ideal, que todos deseamos para el futuro. Cualquiera sea el sistema de indicadores de calidad, éste va más allá que el simple hecho de suministrar una información útil y las reglas de juego correspondientes: es condicionar el futuro de los profesores involucrados y establecer los lineamientos por donde debe transitar la universidad y hacia donde se la quiere conducir. Está sobre entendida que la aspiración debe ser de enrumbarla proa al sol de la excelencia académica.

Es indudable que la primera gran decisión debe ser la de determinar el peso que, en la actividad de un docente universitario, deben tener la docencia y la investigación. Un buen profesor universitario debe enfrentar esos dos retos: ser docente e investigador, a la vez. Sin docencia de calidad no se cumpliría el principal rol para el que fue concebida la universidad. Y sin investigación de calidad, el docente permanecería estático en el tiempo, repetitivo en su enseñanza, dejando pasar el tren de la modernidad y en la rendición social de cuentas, le quedará debiendo a la sociedad y perderá lucidez el liderazgo del que siempre han hecho gala las universidades en cuanto a innovación y nuevos desarrollos científicos.

No está en tela de juicio que la investigación científica es parte de la existencia misma de las universidades. Ortega y Gasset (*Misión de la Universidad*, 1933) decía: “Una atmósfera cargada de

entusiasmo y esfuerzos científicos es el supuesto radical para la existencia de la universidad...La ciencia es la dignidad de la Universidad; más aún, es el alma de la Universidad, el principio mismo que le nutre de vida e impide que sea sólo un vil mecanismo”.

Si bien es cierto que existe una máxima que dice que: “Universidad que no investiga, no es Universidad”, hay que tener muy en cuenta en no rebasar ese límite invisible de equilibrio entre docencia e investigación, porque dicha tendencia puede hacer que se descuide la preparación profesional de los docentes como el ir a la par del desarrollo de la ciencia y la tecnología. Así también lo concebía Ortega y Gasset. Podría perderse la óptica del objetivo de socialización y desarrollo de las capacidades de los estudiantes y el compromiso con la sociedad.

No se debe confundir excelencia universitaria con excelencia investigadora, cada quien tiene su espacio y sus propios indicadores de calidad. Dar prioridad a la investigación puede inducir a deformar la tarea de los docentes universitarios. Pueden complementarse pero el porcentaje mayor debe ser asignado a la docencia por ser la razón primigenia de la existencia del alma mater de la educación superior.

CONCLUSIONES

1. Es de importancia capital la evaluación del desempeño docente.
2. La tendencia regional para mejorar el desempeño de los docentes está basada en competencias.
3. Nuevas metodologías jerarquizan el desempeño de los docentes.
4. La mayoría de los docentes no encuadra su trabajo en principios y valores.
5. La capacitación docente es deficitaria.
6. La mayoría de los docentes no publica textos ni material de apoyo.
7. Es importante la exigencia de la evaluación áulica a los docentes como el vínculo para la revisión y mejora continua de su desempeño.
8. La metodología de la enseñanza es acorde al desarrollo e innovación de nuevas herramientas pedagógicas apoyadas por la tecnología.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Aguerro I. El nuevo paradigma de la Educación para el siglo XXI Universidad San Andrés. Buenos Aires, Argentina.2004.
2. Bisquerra Ar. Introducción a la Estadística aplicada a la Investigación Educativa. Barcelona, España. 1987.
3. Casanova C, Giroux Ma. Manual de Evaluación Educativa. 5ta edición. Editorial La Muralla. Barcelona, Madrid. 1999.
4. Casassus J. La Escuela y la (des)igualdad. 1era Edición. LOM Ediciones. Santiago de Chile. 2003.
5. CONEA. La calidad en la universidad ecuatoriana. Serie Documentos Técnicos2. 2003.
6. Cornejo R, Redondo J. El clima escolar percibido por los alumnos de enseñanza media. Una investigación en algunos Liceos de la Región Metropolitana. Santiago, Chile. 2006.
7. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos. 5ta. Edición. Editorial Mac Graw Hill. Bogotá, Colombia. 2000.
8. Crespi M. La evaluación del desempeño docente. 2004.
9. Delannoy F. Profesionalismo Docente y Aseguramiento de la Calidad de la Enseñanza. Ponencia de la Consultora Internacional en Educación. Seminario Internacional Profesionalismo Docente y calidad de la Educación. Santiago. 2001
10. Dessler G. Administración de Personal. 6ta. Edición. Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana S.A. México. 1996.
11. Di Bártolo D. Calidad Educativa desde la condición docente. 2005.
12. Gago A. Apuntes acerca de la evaluación educativa. UNESCO. 2002.
13. Guzmán Jm. La calidad en la Educación Superior Universidad de México. 2004
14. Ley Orgánica De Educación Superior. 12/ Octubre/2010.
15. Mondy R, Noé R. Administración de Recursos Humanos. 6ta. Edición. Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana. México. 1997
16. Montenegro I. Evaluación de desempeño docente. Cooperativa Editorial Magisterio.2003.
17. Pereda S, Berrocal F. Gestión de Recursos Humanos por Competencias. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S. A. España. 1999.
18. Stegmann T. Antecedentes básicos de la

Evaluación del Desempeño Docente. Corporación Educacional Cerro Navia. Fundación SEPEC. Santiago. Chile. 2003

19. Valdés V. Evaluación del Desempeño Docente. Ponencia presentada por Cuba. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. Ciudad de México. 23 al 25 de Mayo. <http://www.campus-oei.org/de/rifad01.htm>. 2000.

20. Valenzuela J. Evaluación de instituciones educativas. Editorial Trillas México. 2005.

21. Vera M. Una aproximación a la evaluación de la calidad de la enseñanza en los centros de la Universidad de Alicante. Trabajo de Grado para optar al Título de Doctor en Didáctica de las Ciencias Sociales. Universidad Complutense de Madrid. Madrid. 1989.