



N° Depósito Legal BA2019000012

Estudio Comparativo de los Modelos de Evaluación del Desempeño Docente Vigentes y los Propuestos por las Asociaciones Gremiales.

Caso de Estudio: Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (UNELLEZ) en el Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social (VPDS).

Comparative Study of Teaching Performance Evaluation Models Valid and Proposed by the Trade Associations.

Case Study: National Experimental University of the Western Plains “Ezequiel Zamora” (UNELLEZ) in the Vicerrectorado of Planning and Social Development (VPDS).



Autora: Quintero Yennifer
Correo: yespinita@gmail.com
UNELLEZ VPDS

Año: 2018

Área de Conocimiento: Ciencias de la Educación

Línea de Investigación: Gerencia Educativa

Recibido: 22-04-2019 Aceptado: 28-06-2019

Cita Sugerida (APA Sexta Edición)

Quintero Y, (2019). Estudio Comparativo de los Modelos de Evaluación del Desempeño Docente Vigentes y los Propuestos por las Asociaciones Gremiales. Caso de Estudio: Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (UNELLEZ) en el Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social (VPDS). Revista REDINARTEC, 1,(1), 27-53. Recuperado de <http://revistas.unellez.edu.ve/revista/>



Resumen

Estudio Comparativo de los Modelos de Evaluación del Desempeño Docente Vigentes y los Propuestos por las Asociaciones Gremiales.

Caso de Estudio: Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (UNELLEZ) en el Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social (VPDS).

Autora: Quintero Yennifer

Correo: yespinita@gmail.com

UNELLEZ VPDS

Año: 2018

Área de Conocimiento: Ciencias de la Educación

Recibido: 22-04-2019 Aceptado: 28-06-2019

La presente investigación tiene como objetivo presentar un estudio comparativo de los modelos de evaluación del desempeño docente vigentes y los propuestos por las asociaciones gremiales en la UNELLEZ, Edo Barinas. Dicha investigación se enmarcó en la modalidad de un enfoque cualitativo, de tipo descriptivo, documental y de campo, se estructuró en cuatro (04) fases: la fase I nivel exploratorio, se obtuvo datos que permitieron generar las preguntas necesarias sobre el objeto de estudio. Fase II diagnóstico, referente al estudio de los modelos de evaluación del desempeño docente vigentes, se empleó la técnica de: análisis documental, entrevista y observación directa. Fase III, descriptiva, donde se aproximó de una forma clara, sencilla, lo más intensa y detallada posible la situación de los modelos de evaluación de desempeño docente propuesto por los gremios. La última fase, comprende el estudio comparativo sobre lo que existe y se plantean las asociaciones gremiales de los modelos de evaluación de desempeño. Los resultados permiten detectar la necesidad de profundizar sobre los modelos de evaluación docente implementados en la institución para comprender los posibles caminos de consenso a la problemática planteada. Se concluyó que algunos instrumentos de evaluación carecen de legitimidad y la propuesta actual rectoral, así mismo existe una afectación en el clima organizacional y satisfacción laboral de sus trabajadores.

Palabras claves: Modelos, Evaluación, Desempeño Docente.



Abstract

Comparative Study of Teaching Performance Evaluation Models Valid and Proposed by the Trade Associations.

Case Study: National Experimental University of the Western Plains “Ezequiel Zamora” (UNELLEZ) in the Vicerrectorado of Planning and Social Development (VPDS)

Autora: Quintero Yennifer

Correo: yespinita@gmail.com

UNELLEZ VPDS

Año: 2018

Área de Conocimiento: Ciencias de la Educación

The objective of this research is to present a comparative study of current teacher performance evaluation models and those proposed by the trade associations in UNELLEZ, Edo Barinas. This research was framed in the modality of a qualitative, descriptive, documentary and field approach, structured in four (04) phases: phase I exploratory level, data was obtained that allowed to generate the necessary questions about the object of study. Diagnostic phase II, referring to the study of current teacher performance evaluation models, the technique of: documentary analysis, interview and direct observation was used. Phase III, descriptive, where the situation of the teaching performance evaluation models proposed by the unions was approached in a clear, simple, as intense and detailed as possible. The last phase includes the comparative study of what exists and the trade associations of the performance evaluation models. The results allow to detect the need to deepen the teacher evaluation models implemented in the institution to understand the possible paths of consensus to the problematic raised. It was concluded that some evaluation instruments lack legitimacy and the current rectoral proposal, likewise there is an affectation in the organizational climate and job satisfaction of its workers.

Keywords: Models, Evaluation, Teaching Performance.



Introducción

Los modelos para valorar el desempeño de los trabajadores son instrumentos necesarios, que tienen que realizarse de forma sistemática y continua, ya que sirven como marco referencial para implementar políticas de mejoramiento y calidad en el ejercicio de cualquier actividad. Las instituciones universitarias son generadoras de concomimientos, y ameritan orientar su estructura académica hacia estrategias de evaluación, que promuevan cambios culturales y sociales producto de la transformación y transferencia del conocimiento. Por tanto, la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (UNELLEZ), tiene la responsabilidad en elevar la calidad académica, formando a su recurso humano (docentes) y estudiantes con altos niveles de competencia profesional.

La UNELLEZ cuenta dentro de la Dirección de Planificación y Presupuesto Institucional (DPPI), con una Unidad de Evaluación del desempeño de su personal docente, administrativo y obrero.

Al respecto, Cetina (2015) expresa que:

Aun cuando la administración posee una Oficina de Planificación Institucional (DPPI actualmente) que estipula el seguimiento y control requerido para la evaluación institucional, la misma no se lleva a cabo con criterios normativos, con el cual se pueda contar para desarrollar de manera sistemática, por el contrario, los instrumentos aplicados son de carácter personal y obedecen a los criterios de los coordinadores, que puedan resultar muy acertados pero que carecen del enfoque técnico, teórico y sistemático necesario para su abordaje.



En el caso de los docentes dicha evaluación de desempeño se encarga en las jefaturas de programas académicos, el cual al final de cada semestre, exige a su personal docente fijo y contratado, la entrega de unos formatos emanados por la DPPI, que se muestran en el usuario DUX del docente de la pagina web de la UNELLEZ, cuya recepción está a cargo de los Jefes de Subprogramas, y dichos formatos de evaluación reposan en la oficina de la jefatura del programa. Otra forma de evaluación se distingue en los ascensos en la ubicación del escalafón como docente en las categorías de: asistente, agregado, asociado y titular establecidos en la Ley de Universidades y Reglamentos Internos de la UNELLEZ.

La problemática planteada en esta investigación radica en que la evaluación del desempeño docente en la UNELLEZ ocasiona una enorme tensión, malestar, inconformidad y rechazo de los profesores, los cuales deben hacer mucho papeleo, gastos, y en algunos casos manifiestan sentirse perseguidos y acosados por sus jefes. Por otro lado no se encuentran activos y en algunos casos nombrados los jefes de proyectos y subproyectos, lo que ocasiona un mayor estrés para los profesores, que a menudo no saben ¿quién los evaluará?, ¿cómo lo harán?, ¿qué esperar de sus jefes o de los sistemas de evaluación?. Teniendo en cuenta estos resultados y otros basamentos técnicos y legales asociadas con los instrumentos de evaluación docente, es necesario reconsiderar los términos o criterios de dicha evaluación.

Por tanto, Menolasina (2013), expresa:

No se dispone de programas de formación continua, para el personal que ingresa a las Universidades, la falta de transparencia en el proceso de ascenso del personal docente y de reclasificación del personal empleado y obrero, hace que en muchos casos estos procesos estén viciados y de antemano se sepa si el postulante ascenderá o no, dependiendo de sus conexiones con los grupos de poder en la universidad.



Por lo consiguiente, tal como lo señala en su investigación Menolasina, la evaluación de desempeño en las universidades es bastante crítica, ya que intervienen en ella ciertas deficiencias en el sistema, como por ejemplo ausencia de un programa de evaluación integral, consensado por sus actores, que permita realmente determinar la calidad del desempeño del profesor, así como sus necesidades de capacitación.

En tal sentido, nace la necesidad de estudiar el comportamiento de su gestión en el diseño de instrumentos de evaluación de desempeño docente, así pues, la sistematización de este estudio, les proporcionará a las instituciones universitarias, futuras investigaciones y en especial a la UNELLEZ de un material que expresa como ha sido visto desde la perspectiva del docente y las asociaciones gremiales su práctica en la evaluación del desempeño de las y los docentes.

De esta manera, se realizó una revisión documental, entrevistas y la observación directa para comparar en detalle los modelos de evaluación del desempeño docente vigentes y los propuestos por las asociaciones gremiales, con el fin de generar la autoevaluación, reflexión y responsabilidades de los encargados (institución universitaria), cambiar actitudes, modificar conductas, tomar decisiones oportunas y dar solución o respuestas a problemas reales de la sociedad en coyunturas políticas como la actual. Así mismo, esta investigación se inserta en el área temática Ciencias de Educación y línea de investigación de la UNELLEZ “Gerencia Educativa”. Por lo que está dirigida precisamente a mejorar los problemas gerenciales de las instituciones educativas y a generar cambios conductuales en las autoridades y docentes. De allí, surge la interrogante central de esta investigación: ¿Es necesario revisar los modelos de evaluación del desempeño docente vigentes y los propuestos por las asociaciones gremiales en la UNELLEZ del VPDS?



Objetivos de la Investigación

Objetivo general: Comparar los modelos de evaluación del desempeño docente vigentes y los propuestos por las asociaciones gremiales en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (UNELLEZ) del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social (VPDS) en el año 2018.

Objetivos específicos:

1. Explorar sobre los modelos de evaluación del desempeño docente vigente y los propuestos por las asociaciones gremiales en la UNELLEZ del VPDS
2. Diagnosticar la situación actual de los modelos de evaluación del desempeño docente vigentes en la en la UNELLEZ del VPDS
3. Describir cada uno de los elementos contemplados en los modelos de evaluación del desempeño los propuestos por las asociaciones gremiales en la en la UNELLEZ del VPDS
4. Confrontar cada uno de los elementos presentes en los modelos de evaluación del desempeño docente vigente y los propuestos por las asociaciones gremiales en la en la UNELLEZ del VPDS



Bases Teóricas

Desempeño Docente

De la Cruz (2008) expone: “El desempeño docente laboral califica la calidad profesional con la que se espera que se desenvuelva el profesor de educación, en este aspecto se miden variadas cualidades como pueden ser: sexo, conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación, u otras” (pág. 9). En el rol del docente intervienen ciertas particularidades propias del individuo, que como ser social que posee necesidades básicas se conecta con el ambiente laboral, mostrando determinadas conductas que influyen positiva o negativamente sobre sus estudiantes y en el entorno.

Por tanto, es ocupación y responsabilidad de las instituciones universitarias públicas y privadas garantizar la formación en la praxis y pedagogía de los profesores, bajo la aplicación de estrategias de evaluación para que los docentes sean capaces de manejarse en ciertos escenarios, que no perjudique el nivel académico propio, y el del estudiante, así como el logro de los objetivos institucionales. Por lo que, la evaluación del desempeño del docente tiene que ser un mecanismo utilizado por las instituciones educativas para promover, estimular, motivar la producción del conocimiento, de modo tal que debe involucrar a todos los actores internos y externos de la universidad, para lograr el éxito de las metas organizacionales, es decir la evaluación debe hacerse de manera consulta, voluntaria, sistemática y continua.

En Venezuela el Ministerio del Poder Popular para Educación Universitaria, Ciencia y Tecnología (MPPEUCT), ha fomentado planes de formación docente de carácter permanente, así como incentivos contractuales contemplados en la Convención Única



Colectiva de Trabajadores y Trabajadoras Universitarios y cada institución universitaria tiene la autonomía para elaborar sus propios instrumentos de evaluación de desempeño docente, que midan la productividad en sus tres (03) funciones básicas: docencia, extensión y creación intelectual.

En la UNELLEZ la evaluación del desempeño docente consiste en entregar a las jefaturas de programas académicos una carpeta identificada con datos personales, los formatos facilitados por DPPI, como: Lista de Asistencia, Planificación de Actividad Docente, Plan de Trabajo Anual, Reporte de la Actividad Académica y Notas. Estos documentos son probatorios de cumplimiento de las Actividades de Docencia, Extensión, de Creación Intelectual, de horas administrativas y de las asistencias, con el objeto de identificar en el caso de los contratados, si el docente cumple o no con el contrato laboral, de tener un resultado No Favorable, el docente será despedido y podrá solicitar la Reconsideración de su Evaluación, ante vicerrectorado de área en un término de 15 días hábiles.

Si se tuviese un programa de evaluación al personal docente que estimule la productividad, el desarrollo profesional y personal del docente, y evitando en la mayor medida que en ciertos casos influya la preferencia por los postulados de autoridades universitarias, el docente sentiría mas compromiso con la evaluación del desempeño y el resultado de dicha evaluación podría servir como criterio para tomar decisiones sobre las líneas de acción para optimizar el nivel formativo del profesorado, con el perfeccionamiento de los programas de capacitación, para el mejoramiento continuo del personal docente, para lo que también se hace necesario rediseñar, mejorar, modificar y



actualizar la Ley de Educación, la Ley de Universidades y los Reglamentos Internos, que en algunos casos no se ajustan a las nuevas realidades del País.

Desempeño docente y motivación de los alumnos

Un docente motivado, tendrá estudiantes motivados, por lo que, los expertos consideran que la auto-eficacia docente engloba todo un conjunto de creencias que tiene el profesor sobre su propia capacidad para ejercer un efecto positivo en el aprendizaje de los alumnos. Tschannen-Moran y Woolfolk (2001) afirman que: “aquellos profesores con altas creencias de auto-eficacia presentan mayor apertura a nuevas ideas, mayor disposición para probar nuevos métodos, mejor planificación, organización de sus clases y se muestran más entusiastas en el proceso de enseñanza”. Además, la auto-eficacia docente no sólo se relaciona con el rendimiento de los alumnos sino también con la motivación que los docentes manifiestan en el aula y con las expectativas que tienen sobre sus estudiantes (Bamburg, 2004).

De esta manera, el autor hace reflexionar sobre la praxis docente, el interés que se muestra por conocer el sentir de los estudiantes, sus habilidades y destrezas para fortalecer su conocimiento y alcanzar un logro óptimo de su desempeño en el aula, esto va a definir el desempeño docente, ya que si se aumenta el nivel académico es probatorio de que el docente está haciendo bien su labor; Por el contrario, si se observa deserción, abulia, bajo rendimiento y compromiso de los estudiantes, ese profesor amerita ser revisado por la institución, y el mismo sujeto debe hacerse una autoevaluación sobre lo que está afectando su desempeño laboral y cambiar sus estrategias de enseñanza.

En algunos casos no es suficiente con que el docente tenga altas capacidades cognitivas si no tiene competencias para transmitir a sus estudiantes el conocimiento, por



ello, no basta conocer su cátedra si no hace significativo el aprendizaje y enseñanza. Al respecto Sánchez Parga (2003) afirma que: “no basta haber alcanzado los máximos logros en la preparación académica de un docente para garantizar un buen desempeño. Aun cuando el docente conozca su materia y pueda explicar y compartir con los estudiantes los conocimientos de su ciencia puesto que posee la práctica y la experiencia, ni siquiera estas condiciones garantizan por sí mismas la calidad de una docencia, si el docente se limita a que sus estudiantes aprendan los conocimientos en lugar de desarrollar en ellos su comprensión”.

Evaluación de Desempeño

Chiavenato (2006) señala que, “La Evaluación de Desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona, en función de las actividades que cumple, de las metas y los resultados que debe alcanzar y de su potencial de desarrollo”. (p.198)

La evaluación del desempeño es una herramienta que funciona como insumo para el inventario de las habilidades, con el fin de construir el banco de talentos y la planificación de los recursos humanos. Establece la base de información para el reclutamiento y la selección, porque señala las características y las actividades adecuadas de los nuevos trabajadores. Dicha evaluación puede hacerse mediante la revisión, control y seguimiento de instrumentos, formularios, documentos y herramientas tecnológicas capaces de medir la productividad y eficiencia del trabajador, de acuerdo a sus competencias, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes en el cargo, el nivel de motivación y satisfacción, y es fundamental para determinar la conducta de las personas.



Montenegro, (2003) alega que:

Por naturaleza, la actividad docente se ejerce sobre diversos campos y con distintos niveles de complejidad. La evaluación del desempeño docente es una manera de valorar la trascendente labor de educar. Tener la sensación de hacer las cosas bien y de estar mejorando de manera continua, es por sí mismo, motivo de satisfacción. La calidad educativa y la cualificación de la profesión docente son dos variables con alto nivel de correlación. La calidad se concibe como una propiedad emergente del sistema educativo y se mide por el grado de acercamiento a los fines previstos. La calificación de la profesión docente se lleva a cabo mediante acción sistemática, basada en fundamentos filosóficos, artísticos, científicos y tecnológicos.

Dicho de otra manera, la complejidad es propia del ser humano y en la profesión de la docencia acrecienta, ya que en el acercamiento en el aula con otros individuos (los estudiantes), se intercambian nuevos conocimientos y enfrenta con distintas culturas, valores, principios éticos, morales, y dicho de paso individuos genuinos en su forma de pensar y sentir, y sobre los cuales el docente influirá positiva o negativamente, moldeando en algunos casos comportamientos y conductas, por tanto, la formación del docente debe ser continua y permanente para enfrentarse a estos retos, y que en el futuro se enfrentara a grupos de estudiantes cada vez más complejos y exigentes de una nueva sociedad del conocimiento.

Teniendo en cuenta, que en una institución universitaria el fin último es elevar la calidad académica y satisfacer necesidades de formación, la actividad de la docencia debe ser dinámica, socio-crítica, reflexiva, proactiva, generadora e innovadora.



Por tanto, expertos del comportamiento organizacional tales como Alpander (1991) citado por Oquendo (2013), refieren que: “si la medición del rendimiento es básicamente evaluativa, la concepción del sistema es estrecha, respondiendo su utilidad en lo relativo a ascensos y remuneraciones. Por consiguiente, las normas del desempeño estarán orientadas hacia los resultados a corto plazo. Paralelamente, permiten el desarrollo de las habilidades individuales, determinando las debilidades a corregir, enfatizando en el adiestramiento y la planeación de trayectorias más a largo plazo”.

Importancia de la Evaluación de Desempeño

Algunas razones por las cuales las organizaciones se preocupan por evaluar el desempeño de sus empleados, según Chiavenato (2006) son las siguientes:

Proporciona un juicio sistemático para fundamentar aumentos salariales, promociones, transferencias y, en muchas ocasiones, despido de empleados. Permite comunicar a los empleados como marchan en el trabajo, que deben cambiar en el comportamiento, en las actitudes, las habilidades o los conocimientos. Posibilitan que los empleados conozcan lo que el jefe piensa de ellos. La evaluación es utilizada por los gerentes como base para guiar y aconsejar a los subordinados respecto de su desempeño.

Como medir el desempeño

En el caso de estudio la UNELLEZ, los instrumentos de evaluación emanados por la Dirección de Planificación y Presupuesto Institucional (DPPI). son incompletos le falta algunos criterios, que permitan tomar decisiones sobre los resultados para mejorar la calidad docente, y los nuevos instrumentos que pretende aplicar muestran una alta subjetividad, no fueron consensuados con la masa profesoral, son obligatorios y no voluntarios, además de que no se cuenta con el personal técnico y acreditado para hacer tal



verificación en el aula de clase, fuera y dentro de la institución, quedando a criterio del evaluador (Jefe de programa) estimar el desempeño docente. Cabe destacar que los instrumentos y el proceso de evaluación deben ser presentados a los docentes antes de la evaluación.

Cetina (2015) afirma que: “los directivos del núcleo Santa Barbará de la UNELLEZ que fueron entrevistados confirman que nunca se discute con los docentes el resultado de los informes de evaluación. Se supone que un informe debe ser presentado a los interesados en función de mejorar los aspectos negativos”.

Métodos para medir el Desempeño Laboral

Existen varios métodos para medir el desempeño laboral, al respecto Oquendo (2013), señala que: “Los denominados métodos de evaluación basados en el desempeño pasado tienen la ventaja de versar sobre algo que ya ocurrió y que puede, hasta cierto punto, ser medido. Su desventaja radica en la imposibilidad de cambiar lo que ocurrió. Entre los más utilizados se encuentran: escalas de puntuación, lista de verificación, selección forzada, el registro de acontecimientos críticos, escalas de calificación conductual, escala de categorización, distribución forzada y comparación por parejas” (pag.45)

A continuación se describen solo algunos por su gran variedad:

Escalas de calificación gráfica: este método categoriza ciertos factores del desempeño, es cuantitativo, por lo que tiene su desventaja que no detalla el comportamiento



laboral del empleado. El método basado en resultados, se fundamenta en una evaluación por logros alcanzados por los empleados, es más objetivo que otros métodos, aunque pueden contaminarse por factores externos que no son controlados por los evaluados y sería injusto culparlos por un mal desempeño.

Métodos basados en resultados: este método valora los logros de los empleados, es considerado el método más objetivo, por lo que se basa en los productos y resultados obtenidos del empleado y otorga más potestad al evaluado. ya que los resultados que obtienen en su trabajo, por tanto supone menos subjetividad. Las evaluaciones por resultados tiene su desventaja que pueden contaminarse por factores externos sobre los cuales los empleados no ejercen control. Si sólo se mide el resultado sería injusto culpar a los empleados por un mal desempeño.

Métodos de elección forzada: que consiste en que el evaluador debe elegir solo una (01) o dos (02) frases descriptivas, para evaluar el desempeño individual de los empleados, lo que más se acerque a su actuación laboral, Luego se aprecian los enunciados seleccionados. Este método tiene menos probabilidad de favorecer a personas específicas por afiliaciones de amistad o parentesco, debido a que la calificación obtenida es desconocida por el evaluador.

Autoevaluación: Este método es agradable e interesante para el empleado porque le permite reflexionar sobre sus actuaciones, y le da una clara visión de sus debilidades y



fortalezas una vez llenado el instrumento de evaluación facilitado por el empleador, así como las herramientas para mejorar su desempeño laboral. Si este formato es construido en colectivo favorece aún más la retroalimentación, el enfoque socio crítico que se tenga de la institución y el desarrollo personal de los individuos evaluados.

Señala Cetina (2015) que en su investigación dentro del núcleo Santa Bárbara de la UNELLEZ, del Estado Barinas pudo apreciar que: “...los procedimientos aplicados en la evaluación de desempeño definen un accionar en función de los aspectos administrativos, más que en relación con el aspecto andrológico y operativo...”

Quién mide el desempeño

El desempeño laboral puede ser medido tomando en cuenta diversos criterios y puntos de vista, para el caso de esta investigación se ha contemplado se realice una polievaluación, coevaluación y heteroevaluación y no se siga practicando solo una evaluación vertical como hasta ahora la ejecuta el comité evaluador, y que dicha evaluación sea un proceso dialógico y social que mejor le sirva a la universidad y a la sociedad.

Gestión del desempeño

Para Cortázar (2007):

Cuando se habla de gestión del desempeño, se refiere a la capacidad de utilizar la información generada por los indicadores y las herramientas para generar aprendizajes en los niveles individual, organizacional, y sistemático; para tomar decisiones estratégicas, y en última instancia, para lograr resultados articulados con la metas estratégicas planeadas. Aparentemente la diferencia fundamental entre evaluación y gestión del desempeño parece ser



sólo el uso de la información que se produce. Lo cierto es, que la gestión del desempeño es una evaluación centrada en la creación y empleo de información valiosa para alcanzar los resultados deseados, donde la negociación y la cooperación son centrales.

Una evaluación del desempeño sin una retroalimentación pierde sentido y esencia, lamentablemente es común ver en las instituciones públicas y privadas aplicar formatos de evaluación con el fin de otorgar incentivos monetarios o buscar causas de despido y no considerar a la evaluación una herramienta útil para el perfeccionamiento y mejora de la entidad, tener un personal mucho más comprometido con los objetivos organizacionales y más satisfecho laboral y personalmente.

Cetina (2015) expresa: “una falla importante es el aspecto relacionado con la emisión de informes y la necesaria consulta a los involucrados, a los fines de construir un espacio positivo para el entendimiento y fortalecimiento de los espacios de trabajo educativo universitario”.

En las instituciones universitarias públicas muy poco se lleva a cabo las evaluaciones de desempeño docente, ya que está supeditada a la Ley de Universidades para el ingreso de personal docente ordinario, los reglamentos internos del personal académico para ascender a las categorías de asistente, agregado, asociado y titular, por tanto es notorio la autonomía de formación del docente para el perfeccionamiento de su praxis docente. Una vez considerada dentro de la actividad docente la extensión y creación intelectual fomenta la competitividad por ser los mejores, pero esto cae sobre su propio peso cuando el docente no se siente motivado, es indiferente y es lo que transmite al aula de clase.



Indicadores del Desempeño

Oquendo (2013), expresa que: “Desde la visión de la orientación enmarcada en el contexto laboral, se podrían utilizar los indicadores del desempeño como una herramienta que proporciona información objetiva y libre de juicios de valor, clave para determinar la eficacia y la efectividad del docente en el desempeño de sus funciones” (Pág. 42).

Al momento de construir los indicadores pertinentes para la evaluación y medición del desempeño, es importante definir primeramente cuales son las actividades propias del profesor, esto permitirá una visión clara de que es lo que se va a evaluar, el ¿cómo?, ¿para qué?, y los objetivos de la evaluación deben ser definidos de manera consensuada por el evaluador y evaluado, para que la evaluación tenga validez, aceptación general y sirva de referente para corregir ciertas situaciones que afectan tanto a la institución como el comportamiento del empleado.

Bases Legales

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde 1920, ha luchado por el bienestar del trabajador ya que es una agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), Prevista por el Tratado de Versalles en 1919, tiene como objetivos principales mejorar las reformas educativas, para resolver conflictos laborales, mejorar la comunicación en el trabajo, y remediar problemas de productividad, desmotivación y desinterés en el lugar de trabajo.

La Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) en su Capítulo V. De las condiciones Dignas de trabajo. De acuerdo a este artículo queda claramente definido el derecho del trabajador al desarrollo de sus potencialidades dentro de la



organización, así como lo que puede aportar a ella a través de creación intelectual y extensión; de igual manera la institución debe garantizarle el derecho a la formación académica, intercambio de saberes, un buen ambiente laboral, diseños de sistemas de evaluación docentes que sirvan de motivación para el docente, para que este pueda brindar a la organización lo mejor de sus esfuerzos y competencias, uno de los aspectos claves de este trabajo.

La Ley de Universidades (Gaceta Oficial No. 1429, Extraordinario, del 8 de septiembre de 1970), Capítulo II De la Enseñanza Universitaria, Sección I Disposiciones Generales: en sus artículos 9, 36, 103, 145, 146 y 148. Estos artículos señalan que el recinto universitario será el lugar idóneo para la formación integral del profesional necesario para la Republica, y que está facultado para dirigir las organizaciones docentes, crear normas, reglamentos y fomentar planes y proyectos que mejoren la calidad de la educación universitaria.

El Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (Gaceta Oficial N° 5.496 Extraordinario de fecha 31 de octubre de 2000) Título I. Del Ejercicio de la Profesión Docente. Capítulo I Del Personal Docente, que en su artículo 6 establece los deberes del personal docente, tener una conducta ética, moral, cumplir con eficacia y eficiencia con sus tres funciones básicas: docencia, extensión e investigación, llevar planificación de sus clases, contribuir a la elevación del nivel ético, científico, humanístico, técnico y cultural de los miembros de la institución en la cual trabaja, entre otras.

III Convención Colectiva Única de los Trabajadores Universitarios (2017). Clausula: Definiciones. Evaluación de Desempeño de las Trabajadoras y Trabajadores, establece como Evaluación del Desempeño: “Proceso mediante el cual se valora el desempeño de las



trabajadoras y trabajadores universitarios en sus múltiples dimensiones con el fin de mejorar sus actuaciones y garantizar su desarrollo en las instituciones de Educación Universitaria de conformidad con los planes institucionales de la Nación, así como el desarrollo de las aspiraciones profesionales de las trabajadoras y trabajadores”.

Metodología

La presente investigación se enmarcó bajo la modalidad de un enfoque cualitativo, de tipo descriptivo y diseño de campo, donde se realizó un estudio comparativo de los modelos de evaluación docente vigentes y los propuestos por las asociaciones gremiales de la UNELLEZ en el VPDS, obteniendo datos relativos directamente de las fuentes de información primaria (informantes claves calificados). Para lo que, se empleó las técnicas de: análisis documental, en la interpretación de la Ley de Universidades, el Reglamento Interno del Personal Académico de la UNELLEZ, Propuestas de Modelos de Evaluación del Desempeño Docente diseñadas por la Dirección de Talento Humano y Asociaciones Gremiales que hacen vida en esta casa de estudio. Para determinar o dar una interpretación de los componentes presentes actualmente en el Desempeño Docente, se estructuró en cuatro (04) fases:

Fase I. Nivel Exploratorio, para extraer datos y términos que permitió generar las preguntas necesarias sobre el objeto de estudio. Para lograrlo se realizó entrevistas, la técnica de grupos focales y se visitó a la Dirección de Planificación y Presupuesto



Institucional (DPPI), para conocer cuáles son los diseños de evaluación de desempeño docente vigentes emanados por ellos, luego se dirigió la atención al Consejo Directivo y Archivo Central de la UNELLEZ, quien presentó resoluciones de sesiones ordinarias y extraordinarias sobre el tema de estudio. Así mismo, se consultó a las asociaciones gremiales y algunos afiliados profesores, quienes nos dieron sus opiniones y facilitaron algunas sugerencias consolidadas en una propuesta de modelo de evaluación de desempeño docente consensuada.

Fase II. Diagnóstico de los Modelos de Evaluación del Desempeño Docente vigentes, se obtuvo datos relativos directamente de las fuentes de información primaria (DPPI, Consejo Directivo, Archivo Central, Gremios y Docentes). Para su estudio y comprensión se empleó las técnicas de: la observación directa y análisis documental de: ley del Trabajo, Ley de Educación, Ley de Universidades, Ley del Ejercicio de la Profesión Docente, Reglamento interno de los Miembros del Personal Académico de la UNELLEZ, Resoluciones de Consejo Directivo de la UNELLEZ y Formatos para la Evaluación del Desempeño Docente emanados de la DPPI.

Fase III. Nivel Descriptivo, donde se aproximó de una forma clara, sencilla, lo más intensa y detallada posible la situación única en el entorno. En este caso de estudio se describe en detalle toda la documentación y papeles de trabajo presentadas para esta investigación por el Sindicato Único de Profesores Socialista de la UNELLEZ (SUNAPROFS-UNELLEZ) y la Asociación de Profesores de la UNELLEZ (APUNELLEZ), se complementa la información suministrada con la técnica de la entrevista y los grupos de discusión.



Fase IV. Comprende el Estudio Comparativo sobre lo que existe en vigencia y se plantean las asociaciones gremiales sobre los Modelos de Evaluación de Desempeño Docente. Los resultados permiten detectar la necesidad de profundizar sobre los modelos de evaluación docente implementados en la institución para comprender los posibles caminos de consenso a la problemática planteada.

Resultados y Discusión

Para el año 2018, como iniciativa del Rector , la UNELLEZ solicita a la OPSU un Bono de Productividad por la emergencia económica sufrida por el País, para lo que, la Dirección de Talento Humano diseña un instrumento y manual de Evaluación de Desempeño Docente, que no goza de la aceptación total de las asociaciones gremiales como: Sindicato Único de Trabajadores de la UNELLEZ (SUNTRAUNELLEZ), Sindicato Único de Profesores Socialista de la UNELLEZ (SUNAPROFS-UNELLEZ), La Asociación de Profesores de la UNELLEZ (APUNELLEZ) y Consejo Socialista de Trabajadores y Trabajadoras de la UNELLEZ (CONSTRUNELLEZ).

En tal sentido, el Rector recibe algunas contrapropuestas de las asociaciones gremiales para ser consideradas como modelo de evaluación del desempeño docente, en el caso de SUNAPROFS, se presenta un documento producto de múltiples consultas y de asambleas de profesores unellistas afiliados y no afiliados a su organización sindical, fijando ciertos argumentos, donde los docentes reunidos en asambleas expresan su inconformidad y desacuerdo con el interés de aplicar una “Evaluación Docente” para obtener un bono de Productividad.



Otras propuestas fue la de la APUNELLEZ, basando la evaluación de desempeño docente en productos de docencia, extensión y creación.

De los archivos encontrados en la UNELLEZ sobre modelos de evaluación de desempeño docente existen pocas resoluciones ante el Consejo Directivo, por lo que se infiere que las que se presentan para el momento de esta investigación son las que poseen una base legal y jurídica en esta casa de estudios.

Luego de comparar el Modelo de Evaluación de Desempeño Docente de las y los Profesores de la UNELLEZ diseñado por la Dirección de Talento Humano y los propuestos por las Asociaciones Gremiales: La APUNELLEZ y el SUNAPROFS-UNELLEZ se evidencia que todos reconocen que hay que evaluar el ejercicio de la docencia de cara a los procesos sociales, políticos, económicos y culturales del País. En cada uno de los instrumentos se observa la intención de elevar el nivel académico, profesional y personal de los docentes.

Sin embargo, las Autoridades de la UNELLEZ obstaculizan el armonioso proceso al desconocer la necesaria participación de la Asociaciones Gremiales y demás actores internos y externos en el diseño de un instrumento de evaluación de desempeño que contenga alternativas, que permitan el reconocimiento de la labor docente, no solo en las actividades de Docencia, Creación Intelectual y Vinculación Sociocomunitaria, sino también en sus múltiples papeles que desempeña el docente diariamente. De igual manera, se amerita que se establezcan los espacios de consenso para la generación de políticas de motivación, satisfacción laboral y de clima organizacional que mejor beneficie al docente y a la institución.



Es importante señalar que la Evaluación del Desempeño Docente debe ser distinta al Sistema de Evaluación del Docente para su Ubicación en el Escalafón y Ascenso del Personal Ordinario establecido en el Reglamento Interno del Personal Académico de la UNELLEZ. Por tanto, para consolidar los parámetros de evaluación que contempla el actual Manual de Evaluación de Desempeño Docente se recomienda nombrar una comisión para consensuar un instrumento que mejor se adapte a la realidad del docente, la institución y la Nación.

Un instrumento bajo un clima de consulta, de evaluación transversionalizada que permanezca en el tiempo, que se apruebe como un Plan Rector, que no responda a coyunturas del momento, sino por el contrario, que se convierta en un proceso de consulta permanente de los evaluados y bajo ninguna circunstancia la Evaluación del Desempeño Docente debe estar sujeta al pago de una bonificación en dinero, como se pretende actualmente con el llamado: “Bono de Productividad”.

Conclusiones

Al explorar sobre los modelos de evaluación del desempeño docente vigentes se encontró que el único instrumento que se reconoce jurídicamente es el baremo para la Ubicación en el Escalafón y Ascensos del personal docente contemplado en el Reglamento de los Miembros del Personal Académico de UNELLEZ, Resolución del Consejo Directivo N° CD2017/185 del 04/04/201, que además está fundamentado en la Ley de Universidades. En cuanto a las propuestas de las asociaciones gremiales son papeles de trabajo que algunas consideraciones fueron tomadas en cuenta para el diseño actual de la



propuesta rectoral aprobada bajo la Resolución N° CD 2018/408 de fecha 08/08/2018, Acta N° 1174, Punto 02

Durante el diagnóstico de la situación actual de los modelos de evaluación se evidenció controversia entre los gremios y en especial la APUNELLEZ y SUNAPROFS, este último dejó claro en el documento presentado para esta investigación, que las condiciones no están dadas para ejecutar una valoración del desempeño docente por muchos factores que afectan el buen desenvolvimiento de sus funciones: docencia, creación intelectual y extensión.

La entrevista al presidente de SUNAPROFS-UNELLEZ pone entre dicho la transparencia y honestidad en la aplicación de instrumentos de evaluación del ejercicio de la docencia en la UNELLEZ, pues considera que tienen una práctica equivocada, de persecución, hostigamiento y pase de factura de las autoridades y no aportan soluciones para mejorar la actividad pedagógica y cumplimiento del encargo social que tiene las instituciones universitarias como formador de formadores.

Con respecto a la descripción de los modelos propuestos para la evaluación del desempeño, se observa claridad en los objetivos académicos a alcanzar por la institución, entre ellos existen muchas coincidencias, aunque prevalecen las diferencias porque cada una de ellas tiene un enfoque distinto, la Dirección de Talento Humano lo enfoca como un instrumento administrativo, la APUNELLEZ para valorar los logros académicos y el SUNAPROFS-UNELLEZ califica que debe ser una medida para beneficiar a los docentes y no perjudicar.

Al confrontar los modelos de evaluación de desempeño docente vigentes y los propuestos por las asociaciones gremiales se evidencia que todos tienden a evaluar las



actividades fundamentales del docente universitario, las diferencias son notorias en cuanto al diseño del instrumento, escala de estimaciones y ponderaciones. Tanto la APUNELLEZ como el SUNAPROFS expresan que quien debe diseñar, controlar y hacer seguimiento a la evaluación del desempeño docente son los Programas Académicos.

Referencias

- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación, Introducción a la Metodología Científica*. 6ª. Edición. Caracas, Venezuela: Editorial Episteme
- Alpander, G. (1991). *Planificación Estratégica de los Recursos Humanos*. Caracas, Venezuela. Editorial Norma
- Chiavetano I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México, D.F.: Editorial McGraw-HILL.
- Cetina (2015) *Análisis del proceso de evaluación sobre el desempeño docente de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora, Núcleo Santa Barbará*. Tesis maestra en Docencia Universitaria. Barinas, Venezuela.
- Cortázar, J. (2007) *Entre el diseño y la evaluación. El papel crucial de la implementación de los programas sociales*. Primera edición. Cuba, Editorial Velarde.
- De la Cruz, L. (2008). *Diccionario de Educación*. Lima, Perú
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del Desempeño Docente*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Ley Orgánica de Educación. (2009).



Ley de Universidades. Recuperado de: <http://www.asovac.org/2010/12/21/la-creacion-intelectual-desde-la-perspectiva-de-la-ley-de-universidades-en-discusion/>

Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente. Recuperado de: <http://ley.tuabogado.com/leyes/reglamentos/reglamento-del-ejercicio-de-la-profesion-docente-gaceta-5496-2000-texto>

Reglamento de los Miembros del Personal Académico de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” Resolución del Consejo Directivo N° CD2017/185del 04/04/2017.

Sánchez-Parga, José. (2003) *La docencia universitaria. Para un manifiesto antipedagógico*, Universidad Politécnica Salesiana, Quito: Ed. Abya-Yala.

Sánchez (2015) *Evaluación institucional en la calidad académica de los docentes adscritos al vicerrectorado de planificación y desarrollo social de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora, Núcleo Santa Barbará*. Tesis mastral en Docencia Universitaria. Barinas, Venezuela

Skaalvik, E. & Skaalvik, S. (2007) *Dimensions of teacher self efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy, and teacher burnout. Journal of Educational Psychology*, 99,611-625.

Oquendo (2013) *Evaluación integral del desempeño docente en instituciones*. Tesis mastral en Orientación Mención: Laboral. Universidad del Zulia, Venezuela.