

## EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE Y CALIDAD EDUCATIVA EN LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA

---

### EVALUATION OF TEACHING PERFORMANCE AND EDUCATIONAL QUALITY IN UNIVERSITY EDUCATION

María Graciela Cano G<sup>1</sup>

#### RESUMEN

En los últimos veinte (20) años, se evidencia un interés por la evaluación del desempeño docente como una estrategia para diagnosticar y corregir fallas detectadas en el proceso instruccional en la educación universitaria, a fin de fomentar su mejoramiento profesional mediante el establecimiento de políticas que garanticen la calidad del proceso educativo. Ello responde a un cambio de paradigma con respecto al peso del entorno socioeducativo y cultural en las posibilidades de éxito del estudiante, de allí que en la actualidad resulta indiscutible el papel preponderante que le corresponde cumplir al docente en el contexto del proceso enseñanza y aprendizaje en las instituciones que imparten educación universitaria. El objetivo general del presente trabajo de investigación es determinar la relación entre la evaluación del desempeño docente y calidad educativa en la carrera de Derecho de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ, por medio de una investigación de campo, se concluye que de forma general se puede plantear que no existe un modelo de evaluación que sea mejor que otro la elección de un criterio de evaluación debe basarse en el objetivo principal de la misma y puede resultar factible la combinación entre ellos..

**Palabras Clave:** Evaluación del desempeño docente, calidad educativa, educación universitaria

#### ABSTRACT

In the last twenty (20) years, there has been an interest in the evaluation of teacher performance as a strategy to diagnose and correct failures detected in the instructional process in university education, in order to promote their professional improvement by establishing policies that guarantee the quality of the educational process. This responds to a paradigm shift with respect to the weight of the socio-educational and cultural environment in the student's chances of success, which is why the preponderant role of the teacher in the context of the teaching and learning process is indisputable the institutions that provide university education. The general objective of this research work is to determine the relationship

between the evaluation of teaching performance and educational quality in the law career of the National Experimental University of the Western Plains Ezequiel Zamora, UNELLEZ by means of a field investigation, it is concluded that In general, it can be argued that there is no evaluation model that is better than another. The choice of an evaluation criterion must be based on the main objective of the evaluation and the combination between them may be feasible.

**Key words:** Evaluation of teaching performance, educational quality, university education.

## INTRODUCCIÓN

La tradición educativa marca de forma importante las distintas decisiones tomadas, así los sistemas educativos de tradición anglosajona, de los países nórdicos, de los países de Europa central y del este y de los países de tradición latina (Europa del Sur y América Latina) configuran formas coherentes de entender la educación y su organización, e influyen fuertemente en cada una de las soluciones adoptadas. No en vano, los elementos que configuran los sistemas de la carrera docente y de la evaluación del desempeño, están fuertemente entrelazados entre sí, al igual que lo están con otros factores del sistema educativo, y con decisiones relativas a la organización de la función pública.

Capacidad y excelencia son dos términos de uso frecuente en el quehacer del mundo globalizado de hoy, representan los requerimientos emergentes de la lógica educativa actual, ha ido conquistando espacios que hace muy poco tiempo, parecían estar restringidos a la gestión empresarial. En los últimos veinte (20) años, se evidencia un interés por la evaluación del desempeño docente como una estrategia para diagnosticar y corregir fallas detectadas en el proceso instruccional en la educación universitaria, a fin de fomentar su mejoramiento profesional mediante el establecimiento de políticas que garanticen la calidad del proceso educativo.

Ello responde a un cambio de paradigma con respecto al peso del entorno socioeducativo y cultural en las posibilidades de éxito del estudiante, de allí que en la actualidad resulta indiscutible el papel preponderante que le corresponde

cumplir al docente en el contexto del proceso enseñanza y aprendizaje en las instituciones que imparten educación universitaria. En consecuencia el objetivo general del presente trabajo de investigación es determinar la relación entre la evaluación del desempeño docente y calidad educativa en la carrera de Derecho de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora.

## **FUNDAMENTOS TEÓRICOS**

### **Evaluación del Desempeño Docente**

Para evaluar la actuación del docente en el aula se amerita tener claridad de lo que se va a evaluar, para ello es necesario mencionar a.

Nieto (2007) dice que:

La evaluación es la forma como el docente cumple con responsabilidad el trabajo asignado, involucrando de manera interrelacionada las actitudes, valores, saberes y habilidades que posee, las cuales influyen directamente en la forma cómo actúan en el contexto escolar, al igual que en la calidad global de su labor educativa, lo cual permite afrontar de manera efectiva sus retos cotidianos (p.14).

De igual forma, Chiavenato (2000 citado por Hurtado 2011) define la Evaluación del Desempeño Docente como:

Una apreciación sistemática de la práctica de cada persona en función de la actividad que cumple, de las metas y resultados a alcanzar y su potencial de desarrollo, sirve para juzgar y estimular el valor, la excelencia y las cualidades de una persona, sobre todo su contribución al logro de objetivos (p.147).

En razón a estos aportes, la evaluación está referida a la idoneidad ética y pedagogía que requiere la prestación del servicio educativo y tiene en cuenta aspectos propios de las funciones del docente, los cuales se precisan en las

categorías del saber las habilidades actitudes y valores que se hacen evidentes en los diferentes contextos sociales del país.

### **Fines de la evaluación del desempeño del docente**

Según Brettel (2008) “El propósito fundamental del sistema de evaluación es el de mejorar la calidad de desempeño de los docentes, en función al mejoramiento de la calidad educativa impartida en todos los centros educativos de Cada país” (p.23), entre ellos se mencionan los siguientes fines:

Estimular y favorecer el interés por el desarrollo profesional del docente. A medida que se proponga un sistema que presente metas de mejoramiento docente con oportunidades de desarrollo profesional, el docente se sentirá estimulado al tratar de alcanzar las metas y alentados cuando lo hagan. El desarrollo profesional puede ocurrir en varias esferas de su vida, mejorando sus conocimientos y capacidades en relación a si mismo, a sus roles, el contexto y de sus aspiraciones.

Contribuir al mejoramiento de la Gestión Pedagógica de las Instituciones: Esto sucede en la medida que se cumpla con el objetivo anterior. Mejorará su modo de enseñar, sus conocimientos de contenido, las funciones como gerente del aprendizaje, así como de orientador de los estudiantes, las relaciones con sus compañeros de trabajo y la contribución con los proyectos de aprendizaje en los centros educativos.

Todas estas funciones representan un compromiso para el docente en el logro de la calidad en el centro de educación superior que lideriza, a fin de mejorar su desempeño profesional y autoevaluarse para superar debilidades encontradas en el ejercicio de su labor. Santos (2007) expone sobre los fines de la evaluación que:

Existe un cierto consenso en considerar que el principal objetivo de la evaluación docente es determinar las cualidades profesionales, la

preparación y el rendimiento del educador, pues en la aplicación práctica de sistemas de evaluación del desempeño de los maestros y en la literatura que trata este importante tema, podemos identificar varios posibles fines de este tipo de evaluación (p.43).

Entre dichos fines figuran los siguientes:

### **Mejoramiento de la universidad y de la enseñanza en el aula.**

Los docentes son importantes defensores de este punto de vista. El mismo entraña un desarrollo educativo continuo a lo largo del cual una persona puede mejorar, una preferencia por evaluaciones formativas en vez de sumativas, y un fuerte vínculo con las actividades de desarrollo profesional.

Se integran eficazmente desarrollo de personal, evaluación de profesorado y mejora de la universidad, ello lleva a una mayor eficacia.

Los líderes educativos no han pensado nunca en integrar los esfuerzos de eficacia o mejora de la escuela en el proceso de evaluación para el crecimiento profesional de los docentes.

Resulta especialmente adecuado integrar la evaluación del docente y la mejora de la universidad en aquellos sistemas académicos en que se están utilizando modelos de evaluación que sirven para establecer objetivos.

En el contexto, se puede pedir al personal que hagan de la mejora de la universidad parte de su objetivo de crecimiento y, por tanto, parte del proceso de evaluación.

Los esfuerzos del docente tienden a tener una mayor influencia cuando persiguen un objetivo tan deseado que estimule la imaginación y dé a la gente algo en lo que desee trabajar, algo que todavía no sepa hacer, de lo que pueda enorgullecerse cuando lo consiga.

Resumiendo, las iniciativas de mejora de la universidad que suelen tener éxito son los esfuerzos basados en la universidad que centra su atención en un

número realista de objetivos prioritarios que abordan las necesidades de los estudiantes y motivan al personal de la misma.

### **Perfil Profesional del Docente**

Según el Ministerio del Poder Popular para la Educación (2007), plantea que el perfil profesional del docente:

Debe reflejar una sólida formación pedagógica, crítica, orientadora, facilitadora, gerencial, mediadora e investigadora de procesos, un promotor social comunitario, respetuoso de las necesidades del alumno; que le permita la incorporación y desenvolvimiento en cualquier medio: rural, urbano, extra-urbano, especial, indígena y fronterizo. (p. 56).

En cuanto al Ministerio del Poder popular para la Educación (2007): “El perfil se caracteriza por ser orientador y no prescriptivo, ya que las tendencias actuales apuntan hacia la concepción de perfiles polivalentes abiertos y dinámicos” (p.21), De allí la necesidad de formar un docente reflexivo, crítico e investigador, lo cual constituye actualmente una alternativa adecuada si se quiere contar con profesionales que incorporen en el ámbito de la educación superior habilidades y conocimientos para diseñar, desarrollar, evaluar y formular estrategias y programas de intervención educativa en contextos socioeducativos y culturales cambiantes.

Con respecto a la UNESCO (2006) la definición de perfil profesional obliga a: “considerar en la formación docente, cuatro pilares del conocimiento que apuntan hacia una formación integral profundamente humana que reúne tanto aspectos personales, afectivos, actitudinales, intelectuales y habilidades como aquellos relativos a la relación con los demás (p.23). Estos son: aprender a ser, aprender a conocer, aprender a vivir juntos y aprender a hacer, los cuales están o deberían asociarse a los distintos roles, funciones y tareas que debe ejecutar el docente en formación y en la cotidianidad de su acción pedagógica. Además,

dichos pilares guardan una estrecha relación con las tres dimensiones del perfil que se proponen a continuación:

## **MATERIALES Y METODOS**

La investigación evaluación del desempeño docente y calidad educativa en la educación universitaria, sigue un enfoque cuantitativo debido a que este es muy potente en términos de validez externa ya que con una muestra representativa de la población se hace inferencia a dicha población con una seguridad y precisión definida. Según Hernández y otros (2010), plantean que debe ser lo objetiva. Así mismo es importante destacar que en el Método cuantitativo el objeto de estudio es externo al sujeto que lo investiga, tratando de lograr la máxima objetividad.

El diseño de investigación se cataloga por no experimental ya que no hay manipulación de variables, la acción de las variables se toman de la realidad y la investigadora no interviene en ello, este diseño se observa desde el punto de vista transaccional, ya que permite el nivel de profundizar las variables en un único momento en el tiempo del tema investigado; así como a partir de datos que pueden ser obtenidos de otras fuentes disponibles. Balestrini (2006).

En tal sentido el estudio de acuerdo a sus objetivos y propósitos se enmarca en un estudio descriptivo y de campo, con apoyo documental. Según Sierra (1995, citado por Hurtado 2011), los estudios descriptivos son “aquellos que ofrecen una visión aproximada de la realidad” (p.45). Según los objetivos del estudio propuesto, la investigación de campo es de carácter explicativo, plantea Hernández y otros (2010) se “pretende establecer las causas de los eventos, sucesos o fenómenos que se estudian” (p. 108). El estudio es también de campo, puesto que se recogieron los datos de la institución antes señalada. La población estuvo conformada por el personal docente de la UNELLEZ de la carrera de derecho. Es de destacar que la misma está constituida por 27 docentes que laboran en la carrera de derecho de la institución referida anteriormente.

### **Técnicas e instrumento de Recolección de Información**

La técnica a utilizar para la recolección efectiva de los datos, la cual debe tener correspondencia con el tipo de investigación elegida. Fidas (citado, Hernández, Fernández y Baptista 2010) señala que una técnica “es el procedimiento o forma de obtener información” (p. 65). Está formada por una serie de preguntas formuladas y cuyas respuestas son registradas para su posterior análisis. En este caso se tratara de respuestas obtenidas de cada una de las fuentes requeridas.

El modelo que se utilizó para el cuestionario es el escalamiento de estimación de frecuencia. Este escalamiento para Hernández, Fernández y Baptista (ob. cit.), “consiste en un conjunto de ítems representados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos” (p. 263). De ahí que se utilizó el cuestionario para ser aplicado a los docentes que laboran en la carrera de derecho de la UNELLEZ objeto de investigación. El mismo presento las siguientes alternativas de respuesta fundamentadas en una escala de estimación como lo son: siempre (S), algunas veces (AV) y nunca (N).

### **Técnicas e instrumento de Recolección de Información**

Para la recolección de datos, la investigadora recopiló la información a través de un trabajo de campo, donde estuvo en contacto directo con las personas involucradas en la investigación. Para ello se pasó un escrito a las autoridades de la UNELLEZ objeto de estudio, con la finalidad de exponer el fin que persigue el trabajo, sus objetivos y alcances, a la vez el instrumento que se utilizó para la recolección de información (cuestionario). Una vez que los docentes dieron una respuesta favorable, se procedió a efectuar una reunión para precisar la colaboración, se les oriento al respecto, de manera de poder consolidar el objetivo previsto.

Por otra parte, una vez concluida la recolección de los datos, se procedió a desarrollar las siguientes actividades: (a) Se revisó el cuestionario para verificar

que el mismo hayan sido respondido en todos sus ítems. (b) La tabulación de los datos se organizó en un cuadro general o data, donde se registraron la respuesta obtenida por cada ítem para su posterior análisis y presentación de resultados.

El análisis de los datos se describe las distintas operaciones a las que fueron sometidos los datos que se obtuvieron, al respecto se clasificó, registró, tabuló y codificó la información suministrada por los sujetos de la muestra.

También por ser una investigación con enfoque cuantitativo, la medición fue objetiva empleándose para ello las herramientas de la estadística descriptiva. En este sentido, se utilizó al programa SPSS versión 15, los datos se organizaron en cuadros de distribución de frecuencias simples y porcentuales para cada dimensión de acuerdo con las alternativas de respuestas ofrecidas. Al efecto se construyeron matrices de análisis, tablas de frecuencia, cuadros y gráficos correspondientes a los datos obtenidos.

## **CONCLUSIONES**

La evaluación del desempeño docente influye significativamente en el rendimiento y la satisfacción de los estudiantes. Por lo que se puede plantear que el rendimiento y la satisfacción aumentan cuando la evaluación se basa en criterios fundamentados, orientadores a los resultados, cuando se abordan aspectos del rendimiento y de la carrera de derecho y cuando el alumno tiene la posibilidad de tomar parte en la evaluación.

De forma general se puede plantear que no existe un modelo de evaluación que sea mejor que otro la elección de un criterio de evaluación debe basarse en el objetivo principal de la misma y puede resultar factible la combinación entre ellos, lo cual posibilita contar con mayores criterios de evaluación y permite que el sistema sea más dinámico.

Desempeño del docente y la calidad educativa en la carrera de Derecho de la UNELLEZ, la autora concluye que el docente como mediador, poseedor de habilidades de aprendizaje, que se traducen en el uso de adecuadas estrategias

didácticas, estrategias de evaluación, con actitud docente positiva, manejo de aspectos socio emocionales que dan un perfil psicológicos, motivador para el logro de aprendizajes significativos, con un liderazgo pedagógico que le permita establecer una enseñanza y un aprendizaje dialógico, interactivo, un gerente educativo en el aula universitaria que genere un ambiente o clima favorable para la apertura de las relaciones humanas, donde exista el proceso de la comunicación para el logro de la formación profesional del egresado en derecho más humanista y académico.

## REFERENCIAS

- Balestrini, A. (2006). *Cómo se elabora el Proyecto de Investigación*. Caracas: B. L. Consultores Asociados.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (3era.ed.). México. Editorial McGraw-Hill.
- Fidias, Arias. (2010). *El Proyecto de Investigación*, 5ta.Edicion. Caracas.
- Hernández S., Fernández C. y Baptista L. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw - Hill, Interamericana de México, S.A. de C. V.
- Ministerio del Poder Popular para la Educación (2007) *Bases Curriculares en Educación*. Caracas Venezuela.
- Nieto, C. (2007). *La Evaluación en el Contexto Pedagógico*. España. Ediciones Monfort C.A.
- Santos, K. (2007). *Fines de La Educación*. México. Editorial Prentise. Me
- Sierra Bravo, Restituto (1995). *Técnicas de investigación social: teoría y ejercicios*. Madrid: Paraninfo, 1995. 10a ed.
- Tamayo y Tamayo, M. (2009). *El proceso de Investigación Científica*. México: Limusa.
- UNESCO (2006). *Marco Regional de Educación para todos* .Conclusiones y Acuerdos Santo Domingo.