

Tema: Evaluación del desempeño docente: una mirada desde la productividad, eficiencia y la ética.

Autor. Alejandro Nicolás Lema Cachinell.

Dr. Belinda Marta Lema Cachinell.

Ing. Emma Zulay Delgado Saeteros.

Institución: Instituto Superior de Formación - Ecuador

Email: alejandrol@formacion.edu.ec

marta@formacion.edu.ec

zulayd@formacion.edu.ec

RESUMEN

En la presente investigación se analizan los fundamentos teóricos y metodológicos de la evaluación del desempeño profesional del docente como sustento de la misma. Se realizó la reseña histórica del proceso de evaluación del desempeño profesional docente; así como el diagnóstico de su estado actual en Instituto Superior Tecnológico de Formación Profesional Administrativa y Comercial para determinar los vacíos existentes .

Posteriormente se fundamenta la evaluación del desempeño del docente donde se explican los componentes del subsistema proyección del sistema de evaluación del desempeño del docente con el subsistema demostración de la proyección de la evaluación en el desempeño cotidiano del docente, en su interacción e interrelación a favor de la congruencia armónica de los pares evaluativos, revelando los componentes que lo integran dialécticamente y los procedimientos que han de tenerse en cuenta en ese proceso. Se presenta la metodología para la evaluación del desempeño del docente en el Instituto Superior Tecnológico de Formación Profesional Administrativa y Comercial y la valoración de su factibilidad.

INTRODUCCIÓN

El desempeño profesional del docente se entiende como el proceso a través del cual se logra la transformación de los sujetos por medio de un sistema de relaciones e interrelaciones de carácter profesional y social. El excelente desempeño profesional garantizará la integridad, diversidad y calidad de las competencias, habilidades y aprendizajes de los estudiantes durante su formación profesional.

En este sentido, la evaluación del desempeño profesional del docente se constituye en un proceso vital para el logro de la excelencia académica; para poder alcanzar estos resultados, se debe tener en cuenta como elemento fundamental que los docentes

encargados de la formación se encuentren aptos desde el punto de vista técnico y pedagógico para asumir este gran reto. De ahí que el desempeño profesional del docente desempeñe un papel muy importante entre la institución de educación superior y la sociedad.

De manera que el desempeño profesional pedagógico permite desarrollar por medio del sistema de relaciones e interrelaciones de carácter profesional y social, entre los sujetos implicados en el mismo, la orientación y promoción de un aprendizaje continuo que atienda a su integridad, diversidad y que mejore sus competencias para alcanzar la eficiencia, calidad y productividad en correspondencia con las exigencias sociales actuales.

En estos momentos el Instituto Superior Tecnológico de Formación Profesional Administrativa y Comercial (ITF) que pertenece al sistema de Educación Superior del Ecuador es impactado con gran fuerza por los cambios que se producen en este sistema y por aquellos que se derivan de las reglamentaciones existentes en el sector educacional, por ejemplo, el Plan Nacional de Desarrollo del Buen Vivir, la ley de Educación Superior, el reglamento de Escalafón Docente por lo que resulta necesario que el desempeño de los profesores sea eficiente.

Actualmente el instituto enfrenta la problemática de desarrollar el proceso de mejoramiento del desempeño profesional de los docentes, partiendo de las condiciones y exigencias sociales que garantizan la calidad de dicho proceso, considerando la naturaleza social del mismo y la relación que se establece entre la tríada ciencia, tecnología y sociedad, atendiendo a la cual su promueve la evaluación de los docentes.

No obstante, mediante el estudio diagnóstico realizado para la constatación fenomenológica del problema, tales como: revisión de documentos institucionales de evaluación docente, diálogo con los profesores, directivos y estudiantes donde referían insatisfacciones y la observación del investigador con años de experiencia en este sector, se ha podido revelar insuficiencias que presentan en la evaluación del desempeño profesional los docentes del Instituto Superior Tecnológico de Formación Profesional Administrativa y Comercial y están referidos a tres áreas de resultados claves: la pedagógica, la técnica y la investigativa, que influyen de manera directa en que su desempeño pedagógico profesional, los cuales no están acorde a las exigencias actuales

DESARROLLO

La evaluación del desempeño profesional del docente.

Para concebir la evaluación del desempeño profesional del docente se parte del sustento social y filosófico general, que responde a los intereses de la sociedad y por tanto, responde a las exigencias sociales, definidas en el país por la Constitución de la República del Ecuador, al referirse a las características que deben ser formadas en los ciudadanos ecuatorianos en la actualidad (artículos 26 al 29 de la constitución), desde una visión dialéctico materialista, que permite concebir el proceso modelado, en la complejidad de las interacciones internas entre sus componentes, dentro de un sistema mayor, constituido por el funcionamiento de las instituciones de educación superior en su conjunto.

Gracias a dicho enfoque, es posible concebir la evaluación del desempeño del docente, no como un proceso autónomo, aislado de los demás procesos en la institución, sino precisamente, como parte de ese funcionamiento, posible de aislar para su estudio, sólo a través de una abstracción con ese fin, ya que no funciona al margen de los demás procesos.

Como referente teórico desde la Psicología Educativa, se toman esencialmente las posiciones del enfoque socio histórico cultural, especialmente las referidas al desarrollo del ser humano a través de las relaciones con las demás personas (medio social), aunque reconociendo la influencia del factor biológico. Esta posición es demostrada en dicha teoría mediante la argumentación que se realiza de la forma en que ocurre el desarrollo psíquico superior, a través de la transición del plano interpsicológico al plano intrapsicológico (Vigotski, 1987).

En la teoría vigotskiana se evidencia la influencia determinante del medio social sobre el desarrollo del individuo, debido a que la personalidad presenta una naturaleza cognitivo-afectiva. El desarrollo psíquico superior, se da a través de la apropiación de la experiencia histórico social acumulada por la humanidad y en ese proceso el individuo alcanza determinadas metas por sí mismo y otras sólo a partir de la ayuda externa, de acuerdo con lo que se denomina en la teoría de Vigotski, zona de desarrollo próximo (Vigotski, 1987).

Las posiciones del enfoque socio-histórico-cultural arriba mencionadas, tienen una alta implicación en la concepción del sistema conceptual procedimental de la evaluación del desempeño del docente en el ITF que se brinda aquí, pues se concibe dicho proceso de evaluación, precisamente a partir de las múltiples interacciones sociales del docente, de acuerdo con una base histórica cultural de este tipo de institución en el país y con una atención especial a la forma de involucrarse cada uno de los participantes en ese ámbito de la educación.

Desde el punto de vista pedagógico, se toman como base, las concepciones actuales de la Pedagogía Internacional en general, en cuanto a los procesos sustantivos de la universidad: docencia, investigación, capacitación y extensionismo (Álvarez, 1996, Kent, 1997, Vela, 2007). A partir de esta posición, se concibe la actividad profesional del docente de la universidad en todos los ámbitos del quehacer universitario.

Asimismo, se asume de acuerdo con dicha posición, la idea de que la evaluación del desempeño docente, como parte de la evaluación educativa, constituye parte del proceso educativo mismo y no un momento determinado, por tanto, está presente durante todo el tiempo y en él se involucran activamente todos los participantes del proceso educativo.

En el presente sistema se asume que en la evaluación del desempeño del docente, se deben tener en cuenta tanto los objetivos o metas de la institución, como la concepción que se tenga de las características que debe reunir el profesional de que se trate (modelo del docente en el presente caso) y que el sistema que se conciba debe contar con la necesaria precisión y la suficiente flexibilidad, que le permitan ser viable en las circunstancias actuales, de cambios constantes de escenarios.

La mencionada flexibilidad debe estar presente en todo el sistema, pero se evidencia fundamentalmente a través del sistema de dimensiones, variables e indicadores y de los métodos, técnicas y sobre todo instrumentos para medirlos, de acuerdo con las características específicas de la institución.

Se toma de aquí también la idea de aprovechar todas las funciones que puede cumplir la evaluación, para perfeccionar tanto la formación y preparación de los docentes, como el trabajo en general en la institución.

Explicación de la evaluación del desempeño del docente

La concepción de evaluación del desempeño profesional del docente, a través de los subsistemas y componentes que lo conforman, ha surgido del análisis realizado sobre la teoría existente en relación con la evaluación educativa en general y especialmente lo referido a la evaluación del desempeño del docente en la educación superior (marco teórico conceptual desarrollado en el primer capítulo). También se han tenido en cuenta para esta elaboración teórica, los resultados obtenidos en el diagnóstico realizado, de la situación que se presenta actualmente.

Entre los componentes que forman parte de cada uno de los subsistemas, así como entre los subsistemas mismos, se establecen relaciones de coordinación, de subordinación y de interacción mutua, que resultan esenciales en el funcionamiento de este proceso y se explican a continuación.

Desde el punto de vista teórico, es de interés la contradicción dialéctica, que sirve de base al funcionamiento del presente sistema y que se formula de la manera siguiente: contradicción que se da entre la aceptación que internamente hace cada docente de las exigencias de la evaluación de su desempeño sobre la eficiencia, productividad y ética de su actuación profesional y la actitud que asume ante el cumplimiento de sus responsabilidades como docente. La mencionada contradicción, que se genera de las exigencias sociales al desempeño profesional del docente y la expresión individualizada de este proceso institucionalmente.

La evaluación del desempeño del docente en ITF, es tratado como un sistema, compuesto por dos subsistemas:

A.- Subsistema denominado proyección del sistema de evaluación

B.- Subsistema coherencia de la proyección evaluativa institucional con el desempeño profesional del docente.

Cada subsistema está integrado por distintos componentes.

El subsistema proyección del sistema de evaluación, está conformado por los componentes siguientes: capacitación congruente de directivos y docentes, reflexión con los docentes del contenido de la evaluación y compromiso de los implicados con el proceso evaluativo. Este subsistema está relacionado con la perspectiva que debe concebirse en la institución sobre qué se va evaluar y cómo ha de realizarse el proceso de evaluación del desempeño del docente, en correspondencia con los objetivos y la realidad institucional. El subsistema sienta las bases para la aceptación y ejecución del proceso de evaluación, según el papel que le corresponde asumir a cada uno de los implicados.

Se trata aquí, de crear las premisas para realizar la evaluación del desempeño del docente, sobre la base de una realidad específica, con una proyección positiva por parte de cada uno de los participantes en el proceso y que se lleve a cabo con vistas al aprovechamiento no sólo de los resultados de dicha evaluación, sino del proceso de su realización, para que realmente la evaluación sea objetiva, justa y lo más ética posible y no sea un proceso donde prime la subjetividad del evaluador para tomar decisiones o imponer criterios valorativos del desempeño de los evaluados.

Para lograr lo expresado anteriormente desempeña un papel importante el componente denominado capacitación congruente de directivos y docentes a través del cual se preparan las partes implicadas en lo que proyecta la institución sobre la concepción que va a asumir en la evaluación del desempeño profesional de sus docentes, el cual tiene gran importancia dentro del sistema de evaluación puesto que dicho proceso, como

cualquier otro de los que se dan en la institución, requiere de una capacitación previa direccionada e intencionada por los evaluadores y comprendida por los involucrados en el proceso, a partir de la preparación que adquieran de qué y cómo va a ser evaluado, y consiguientemente se proyecta, organiza, ejecuta y controla la evaluación.

La capacitación congruente de directivos y docentes garantiza un basamento general, o sea un conocimiento profundo de qué se necesita evaluar para que realmente sea objetiva, justa e integral dicha evaluación, de manera que se convierta en dispositivo motivacional para lograr el perfeccionamiento sistemático del hacer profesional de directivos y docentes, principalmente estos últimos, en sus diferentes contextos y campus de actuación universitaria desde todos sus procesos sustantivos: docencia, investigación, extensión para obtener la excelencia de su desempeño.

Prepararse para la comprensión de un sistema novedoso que convoque la relación teórico-práctica del proceso de evaluación del desempeño docente, implica comenzar por organizar esa base teórica general, con la especificación del papel a desempeñar por cada uno de los participantes.

De este componente dependerá en gran medida, la calidad con que se desenvuelva el proceso, pues será determinante en cómo van a lograrse los otros componentes del subsistema y también, por tanto, el funcionamiento del sistema en su totalidad.

Siendo consecuente con lo que se ha explicado es preciso dejar sentadas las significaciones claves que, a juicio del autor, deben formar parte de la capacitación de la proyección evaluativa en la institución. O sea, los conceptos que en interrelación e interdependencia han de ser del conocimiento de los evaluadores y evaluados, los objetivos, fines, definiciones, procedimientos a aplicar para la evaluación del desempeño profesional del docente.

Los evaluadores han de considerar, desde esta propuesta, que la calidad del desempeño profesional del docente garantizará la eficiencia de los resultados de la labor del docente siendo garante de las cualidades, rasgos, habilidades, capacidades profesionales y la maestría alcanzada durante su desempeño.

En consecuencia, a criterio del investigador, es la categoría que expresa el grado de satisfacción de la formación profesional lograda, manifestada en el proceso y resultado de su desempeño profesional, atendiendo a los requerimientos del contexto institucional y a las exigencias que le plantea la sociedad a este profesional.

La calidad demostrada es otra categoría importante en la evaluación del desempeño del docente que es la eficiencia profesional la cual se relaciona con el uso óptimo de los

recursos que utiliza el docente en su desempeño profesional para lograr resultados esperados en lo académico, lo investigativo, lo educativo, lo extensionista y en los servicios atendiendo a lo que estos procesos sustantivos demanda de la universidad actual contextualizados a cada realidad institucional, grupal y personal.

En tanto, la productividad profesional pedagógica del docente, da cuenta de la relación dialéctica y necesaria entre los resultados obtenidos por el docente, a partir de la calidad y la eficiencia su desempeño profesional, con la máxima optimización posible de sus recursos humanos y materiales utilizados para conseguirla, como emanación del compromiso y la satisfacción personal por sus logros, por la utilidad e impacto de sus aportaciones a la praxis profesional y social en correspondencia con los objetivos trazados.

El directivo debe estar debidamente preparado para comprender que la esencia del mejoramiento de la productividad pedagógica de los docentes que dirige es trabajar de manera más inteligente, no más dura, no se trata de trabajar más horas, sino de trabajar mejor; y, por tanto, hacer más cosas en menos tiempo y más integradamente. Debe saber que un trabajo educativo y didáctico duro, rígido, severo, embarazoso da como resultado aumentos reducidos de productividad pedagógica debido a que las capacidades físicas, mentales, personales del docente pueden afectarse y atentar en la calidad y cantidad de los resultados que debe obtener en su desempeño profesional, debido a la fatiga, la inercia, el malestar, el círculo vicioso entre otros.

La productividad del docente debe entonces evaluarse desde el punto de vista social y económico (por la calidad del profesional, de los egresados, sus aportaciones e impacto y lo que puede reportar a la economía del país). Las actitudes de los docentes hacia el trabajo y el rendimiento pueden mejorar gracias a la participación de los profesores en la organización y proyección de las metas, en la puesta en práctica de los procesos y en los beneficios de la productividad profesional pedagógica.

Los directivos deben tomar conciencia de que los cambios en la productividad pedagógica y su modo favorable de evaluarla tiene considerable influencia en el rápido crecimiento profesional personal y colectivo; en el bienestar personal que genera el aumento de los niveles de vida y desarrollo de los docentes; en las mejoras en la ponderación de retribuciones institucionales e individuales por la cantidad y calidad de sus productos profesionales (entiéndase estrategias, metodologías, modelos, alternativas, programas, proyectos, medios de enseñanza, productos tecnológicos u otros aportes de carácter psicopedagógico, educativo, didáctico, curricular, etc) como resultado de sus investigaciones y actuaciones profesionales de avanzadas, en lo cual desempeña un

papel importante la estimulación a través y desde la evaluación sistemática del desempeño profesional.

En tal sentido, los principales recursos y factores en todo intento de mejoramiento de la productividad pedagógica están: la motivación, la dedicación, la consagración y la satisfacción del docente y del colectivo pedagógico hacia su trabajo y sus aportes, lo cual pone en juego no sólo su capacidad, sino también su voluntad para hacer y crear.

Por lo que los directivos han de lograr que la institución funcione con dinamismo, que se reorganice de cuando en cuando para alcanzar nuevos objetivos con la participación activa de todos. Existen múltiples motivos que determinan la baja productividad de muchas instituciones y con ellas de algunos de sus docentes: la rigidez de los directivos; la incapacidad para prever los cambios que demanda la actualidad y de responder a ellos; ignorar las potencialidades y capacidades de sus gestores y actores del proceso; no estar a tono con las nuevas innovaciones tecnológicas y otros factores externos (ambientales), entre otros.

El mejoramiento de los métodos y estilos de trabajo de los directivos en la institución han de promocionar el análisis y la evaluación sistemática de sus procedimientos evaluativos y de gestión para favorecer la productividad, eliminando el trabajo innecesario y la realización del trabajo necesario con más productividad y menos esfuerzo, tiempo y costo. Para ello, se necesita del uso eficaz de todos los recursos sometidos al control de la institución, a los procedimientos y estilos de dirección, lo que no siempre le corresponde al docente.

En la investigación se hace hincapié en los indicadores, que a juicio de autor, deben tenerse en cuenta para estimular y evaluar la productividad profesional pedagógica en su integralidad con la calidad y la eficiencia del docente:

- el uso eficiente y racional de recursos que utiliza en su desempeño profesional para lograr resultados diversos en los procesos sustantivos de su profesión: académico, investigativo, educativo y extensionista.
- obtención de más resultados concretos con organización, optimización, compromiso y satisfacción en el hacer profesional cotidiano.
- resultados académicos, educativos, investigativos, extensionistas acorde a los objetivos planteados mejorados en cantidad y calidad.
- relación entre los resultados y el tiempo que lleva conseguirlos. O sea, agilidad en la aportación e introducción de experiencias pisco-pedagógicas o didácticas de avanzadas; rapidez y calidad en el aprendizaje de sus alumnos, adecuados comportamientos y actitudes hacia el estudio y hacia su futura profesión; prontitud en la

aplicación los resultados investigativos y medición de su impacto; dinamismo en la dirección o participación activa en proyectos socio comunitarios.

- participación activa de los profesores en la planificación de las metas, en la puesta en práctica de procesos y en los beneficios de la productividad profesional pedagógica en los social, económico y personal.

- dominio y utilización consecuente de la nuevos conocimientos y las nuevas tecnologías para ser más productivos.

En general, la productividad podría considerarse como una medida global (integradora) de la forma en que las instituciones satisfacen los criterios siguientes: objetivos: medida en que se alcanzan; eficiencia: grado con que se utilizan los recursos para crear un producto útil; eficacia: resultado logrado en comparación con el resultado posible y comparabilidad: forma de registro del desempeño de la productividad a lo largo del tiempo y la calidad de su desempeño integralmente.

Los directivos han de proponerse que la evaluación de la calidad, la eficiencia y la productividad del docente que dirige no debe ser un fin en sí mismo, el fin es la felicidad personal y la felicidad profesional que provoca el ser más eficaces, eficientes y productivos, tener mejores resultados en el trabajo y más beneficios, poder conciliar la vida laboral con la vida personal, familiar y social. En este afán contribuyen todos principalmente el propio sujeto que se compromete a sí mismo a ser más productivo.

Todo lo definido y considerado se viabiliza y dinamiza cuando el directivo es portador de una ética impecable y los profesores demuestran una actuación ética en su desempeño profesional manifestadas en su cultura, los conocimientos, habilidades, competencias profesionales adquiridas para el cumplimiento de sus funciones y los resultados de su praxis profesional. Los valores morales, profesionales y humanistas, que forman parte de la ética del docente se convierten en como móviles ideológicos que orientan la actitud y conducta y que demuestran en su labor diaria y profesional ante sus alumnos, ante su colectivo de docentes y ante la sociedad.

Si los directivos están debidamente preparados y conscientes de la importancia del dominio de estos conceptos y consideraciones para la excelencia profesional institucional, colectiva e individual, estarán mejor capacitados para exigirlos sistemática y coherentemente en una atmosfera psicológica favorable a la eficiencia, la calidad y la productividad de todos y cada uno de los implicados en la cotidianidad de su quehacer profesional, fundamentalmente el docente, desde posiciones éticas y humanistas.

En complementación con el componente explicado de la capacitación congruente de directivos y docentes se interrelaciona indisolublemente otro componente del sistema

denominado reflexión con los docentes del contenido de la evaluación para lograr el convencimiento profundo de qué se va a evaluar y cómo durante su desempeño (definiciones y consideraciones antes detalladas para la capacitación) y el papel que debe cumplir la evaluación. La reflexión entre directivos y docentes en torno a la evaluación debe estar presente durante todo el proceso: antes, durante y después.

Por lo que este otro componente va dirigido especialmente a promover el análisis, el razonamiento con vistas a la toma de conciencia del docente de su papel y disposición para asumir la nueva proyección institucional sobre la evaluación de su desempeño profesional, de manera tal que logre profundizar más en las bases teóricas – metodológicas de la nueva concepción y pueda emitir sus criterios, consideraciones y si es preciso brindar aportaciones para mejorar la proyección evaluativa con vistas a su aplicación práctica .

No se puede obviar la necesidad de desarrollar en la comunidad universitaria una cultura de evaluación del desempeño del docente, como base imprescindible para la aplicación de cualquier sistema evaluativo, con posibilidades de éxito en cuanto al cumplimiento de las funciones reconocidas de dicho proceso.

Aquí se hace hincapié sobre la importancia de la reflexión del docente para que llegue a dominar y asimilar cuán primordial resulta la calidad, productividad, eficiencia y ética de su desempeño para lograr resultados excelentes o no en su evaluación.

Sobre la base de la interacción entre los dos componentes arriba descritos, se da la existencia de un tercer componente del subsistema proyección del sistema de evaluación, que se denomina compromiso de los implicados con el proceso evaluativo.

El compromiso en gran medida depende de la capacitación que se adquiere y de la reflexión que se hace de la importancia de una proyección evaluativa científicamente fundamentada para llevar a cabo un proceso evaluativo más objetivo, íntegro, equitativo en la valoración de cómo cada docente debe desempeñarse para estar a tono con lo que demanda la sociedad, la universidad en el nuevo siglo, lo que esperan y necesitan sus estudiantes.

Dicho compromiso va más allá de la comprensión individual de cada uno de lo que se espera de él profesionalmente, pues se trata no ya de asumir el papel que le corresponde individualmente, sino de la responsabilidad que asume al aceptar válida una proyección que facilita y potencia su propia excelencia y crecimiento profesional, de los demás docentes y de la institución si se aplica consecuentemente.

La representación gráfica del subsistema propuesto, puede expresarse de la forma siguiente:

Subsistema proyección de la evaluación del desempeño profesional del docente.

El otro subsistema que forma parte del sistema, se denomina coherencia de la proyección evaluativa institucional con el desempeño profesional del docente y está conformado por tres componentes en íntima interrelación: demostración de la proyección evaluativa en el desempeño habitual del docente, con la congruencia de los criterios evaluativos de los involucrados sobre el desempeño del docente y la satisfacción de los involucrados con el proceso de evaluación del desempeño.

Este segundo subsistema está relacionado con la forma en que se concreta el sistema conceptual- procedimental con su movimiento para cumplir los fines de la evaluación del desempeño del docente universitario. El componente nominado demostración de la proyección evaluativa en el desempeño profesional sistemático está dirigido a la integración de la proyección de la evaluación del desempeño que se tiene institucionalmente con la propia actividad profesional cotidiana del profesor, es decir, que se asuma la evaluación del desempeño, como un proceso inherente a la actuación de todos los días del profesor y no como algo externo con un fin en sí mismo. Se trata de que la proyección evaluativa institucional se convierta en una base orientadora que guíe el ser, hacer y conocer del docente.

Es en el actuar cotidiano donde se requiere tener una retroalimentación constante en relación con la efectividad de lo que se evalúa en cada momento, la conciencia de cómo se ha realizado cada acción evaluativa y el efecto que puede causar en los evaluados.

Otro componente de este subsistema es la congruencia de los criterios evaluativos de los involucrados sobre el desempeño del docente, relacionado directamente con el necesario equilibrio que debe darse entre las aportaciones que puede hacer cada uno de los involucrados, incluyendo al evaluado acerca de la evaluación del desempeño profesional de este, para que los resultados de la evaluación sean objetivos y cumpla sus funciones.

Se trata precisamente de que se considere las valoraciones de los involucrados: del profesor que conduce el proceso de enseñanza aprendizaje manifestando su excelencia profesional en la calidad, eficiencia y productividad en su labor habitual, de los directivos que gestionan y controlan los distintos procesos estimulando y evaluando los resultados que va obteniendo y aplicando el docente y los impactos derivados de su desempeño, de los estudiantes como protagonistas del proceso de enseñanza aprendizaje reconociendo los cambios y transformaciones que se producen como consecuencia de la influencia profesional del docente en su formación y en general de todos los que interactúan en el funcionamiento de la institución por la excelencia profesional. Siendo vital los juicios y criterios valorativos de la familia, la comunidad y la sociedad en general sobre los

resultados e impactos del desempeño profesional de los docentes en estos contextos de actuación.

Cuando hay coincidencia en las valoraciones, criterios y opiniones de los que comparten junto con el docente su labor profesional sobre la calidad, efectividad y productividad de su desempeño más justa, objetiva y confiable resultará la evaluación que se hace de él, lo cual adquiere mayor dimensión cuando se hace sobre bases éticas.

Indudablemente, que lograr la mencionada congruencia resulta decisivo en la concepción del sistema, para que se genere una actitud sana y desprejuiciada, crítica y autocrítica, de manera que no existan valoraciones sin fundamentos racionales, absurdas, malintencionadas.

Se trata de no asumir la evaluación desde una visión limitada; ni como un sistema de vigilancia y represión hacia los profesores; ni como una medición de resultados; ni como recogida de datos para dar una calificación o tomar determinadas decisiones; ni como un momento del proceso educativo en la universidad, sino como lo que es, parte intrínseca de todo el quehacer de la institución.

Por último, en relación con este subsistema, consecuentemente con la interacción e interrelación que se establece entre la demostración de la proyección evaluativa en el desempeño habitual del docente, con la congruencia de los criterios evaluativos de los involucrados sobre el desempeño del docente se revela otro componente importante la satisfacción de los involucrados con el proceso de evaluación del desempeño.

La satisfacción con el proceso se manifiesta con la aprobación de los evaluados con la evaluación obtenida, la complacencia con los resultados evaluativos por la justeza, la objetividad y la ética demostrada, es la expresión del empleo de procedimientos y estilos de evaluación asertivos por parte de los directivos evaluadores, lo que genera un clima favorable institucionalmente.

La satisfacción puede lograrse si se aplica consecuentemente la proyección sistémica de la evaluación del desempeño, a partir de la capacitación adecuada de directivos y docentes, la reflexión profunda con los docentes del contenido a evaluar y el compromiso de los implicados con el proceso evaluativo que permite que los evaluados se impliquen y participen activamente en la proyección evaluativa de la institución.

No obstante, la coherencia de esa proyección se gana también cuando el docente demuestra en su desempeño cotidiano la calidad, eficiencia y productividad de su desempeño apoyado de la reflexión oportuna que promueven los directivos con el colectivo pedagógico y otros docentes sobre qué ha logrado el docente y qué le falta aún por lograr atendiendo a los conceptos, criterios y procedimientos que se proyectan en la

evaluación institucional, así como el diálogo constructivo donde se establece un contacto cara a cara que favorece los resultados evaluativos con la alerta y el estímulo pertinente.

Dicho de otra forma, la satisfacción de los involucrados con el proceso de evaluación del desempeño da cuenta de la efectividad del sistema planteado, que genera bienestar, incita a ser mejor, a perfeccionar con optimismo el desempeño, con el compromiso que suscita la calidad, la eficiencia y la productividad alcanzada, la cual ha sido dinamizada por una ética profesional impecable de los que participan en el proceso evaluativo.

Subsistema coherencia de la proyección evaluativa institucional con el desempeño profesional del docente

Sobre la base de las relaciones que se dan entre los dos subsistemas descritos, se da una cualidad nueva que se denomina congruencia armónica de los pares evaluativos.

Se está considerando como congruencia de los pares evaluativos a la interacción e interrelación mutua favorable entre los evaluadores y evaluados, donde se genera una sinergia de aceptación y bienestar con los resultados de la evaluación.

La armónica de los pares evaluativos es el resultado directo del proceso representado en el sistema, que evidencia el vínculo, la interrelación, la cohesión y la reciprocidad que se crea entre evaluadores y evaluados durante el desempeño profesional donde ha prevalecido una ética profesional que dinamiza y favorece la evaluación de la calidad, eficiencia y la productividad de los docentes, del colectivo y la institución en el logro de los objetivos propuestos en un ambiente favorable que imprime bienestar, objetividad y justeza al proceso evaluativo.

CONCLUSIONES

La evaluación del desempeño del docente en la institución de educación superior debe de estar, conformada por dos subsistemas, a través de cuya interacción, se trata de resolver la contradicción entre la aceptación personal que muestran los implicados de la necesidad de evaluar el desempeño del docente, con las funciones que cumple dicho proceso y la actitud asumida en relación con su práctica profesional, incluida la realización del proceso de evaluación.

En ella se refleja la interacción de los distintos componentes, de acuerdo con la teoría que subyace en su concepción en cuanto a participación activa de los involucrados, contextualización de las acciones, sistematicidad y constancia de la evaluación. través de funciones específicas dentro del mismo (contextualización de la evaluación del desempeño del docente e integración desempeño-evaluación), interactúan para llegar a

una cualidad nueva, superior precisamente en el orden cualitativo, que es la alineación sistémica de planos evaluativos, referida precisamente a la coherencia entre los diferentes planos de evaluación, entendidos éstos como los espacios de interacción de los diversos implicados en el proceso, su actuación propiamente y la forma en que se concreta su papel específico.

BIBLIOGRAFIA

1. Acosta, Alberto (2009). Universidad de Calidad para el buen vivir. www.facebook.com/note.php?note_id=117230056914. (Consultado, nov. 2010)
2. Addine, F. (2004). Didáctica. Teoría y práctica. Ed. Pueblo y Educación. Ciudad de La Habana, Cuba.
3. Aguerro, I. (2004). El nuevo paradigma de la Educación para el siglo. En línea: <http://www.campusoei.org/administracion/aguerro.htm> (Consultado en mayo de 2005).
4. Alfaro, I. J. (2006). Seminarios y talleres. En M. de Miguel (coord.). Metodologías de Enseñanza y Aprendizaje para el Desarrollo de Competencias. Orientaciones para el profesorado universitario ante el Espacio Europeo de Educación Superior. Madrid: Alianza Editorial.
5. Alonso, E.; Pozo, C. y Martos, M.J. (2008). Intervención Psicosocial y Evaluación de Programas en el ámbito de la salud. Jaén: Formación Alcalá. España.
6. Alvarado Nando, Maritza; Rosario Muñoz, Víctor y De Santos Ávila, Fabiola (2008). Evaluación de las competencias docentes de los profesores universitarios en el marco de la evaluación curricular del Centro Universitario de Ciencias de la Salud. Universidad de Guadalajara. México.
7. Álvarez de Zayas, C.M. (1999). Didáctica La Escuela en la Vida. Editorial Pueblo y Educación.
8. Álvarez Méndez J. M. (2001). Evaluar para Conocer, Examinar para Excluir. Ediciones Morata.
9. ANECA (2007). Programa DOCENTIA: Programa de Apoyo a la Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado.
10. Aquino Zúñiga, Silvia; Chang Hernández, Enrique et. al. (2009). La evaluación de los profesores de tiempo completo en el marco del programa de mejoramiento al profesorado en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. México.
11. Assaél Jenny, B. (1994). Trabajo Pedagógico en las Organizaciones Magisteriales, Editora PIIE, Santiago de Chile.
12. Bernal Torres, César (2006), "Metodología de la Investigación", Editorial Pearson, Naucalpan, México.
13. Blanco, A. (2001). Introducción a la Sociología de la Educación. Editorial Pueblo y Educación. La Habana, Cuba.
14. Bolaños, F. Y Bello, M. (2001). Escuelas que aprenden y se desarrollan: un reto para la educación peruana de hoy. Un aporte para la reflexión. En: Primer Seminario

Internacional Investigación para una mejor educación. Escuelas que aprenden y se desarrollan. Facultad de Educación. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Lima, pp. 11-33.

15. Braslavsky, C. y Acosta, F. (2006). La formación en competencias para la gestión y la política educativa: Un desafío para la Educación Superior en América Latina. REICE-Revista Electrónica Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación. Vol. 4. N°2e.
16. Bretel B, Luis. ¿Qué es evaluación del desempeño docente? Tomado de: <http://españolgeocities.com/cnemagisterio/>. (Consultado Nov. 2010).