

TÍTULO: “MODELO PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE CON ENFOQUE PROSPECTIVO EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DEL TES”.

Autores:

Dr. C. Yeimer Prieto López. PHD

Docente del TES y en la Unidad Educativa Bilingüe TORREMAR

Email: yeiprietolopez@gmail.com

MSc. Tanya Maritza Salazar Veloz

Rectora de la Unidad Educativa Particular: “Letras y Vida” y Vice-Rectora del TES

Email: msalazar@tes.edu.ec

Lic. Christian Guerrero Salazar

Docente de la Unidad Educativa Bilingüe Torremar

Email: msalazar@tes.edu.ec

Institución: TES, Unidad Educativa Bilingüe TORREMAR

RESUMEN

En síntesis en la presente investigación científica se desarrolla la evaluación del desempeño docente desde un enfoque prospectivo del proceso de enseñanza-aprendizaje del TES, para perfeccionar el proceso de docente educativo en cada uno de los procesos educativos y pedagógicos de la Institución mencionada.

En la actualidad fenómenos de diferentes tipos están cada día más afectando negativamente a la mayoría de los países del planeta, sobre todo a los pobres. El gran auge del proceso de globalización y de los conflictos regionales; el aumento de la crisis de valores; el desarrollo vertiginoso de la ciencia y la tecnología; la presencia de mercados sin regulación han provocado en muchos de ellos la destrucción creciente del medio ambiente y efectos no deseables en el cambio climático, un aumento de los niveles de pobreza, hambre y desempleo, entre otros males. En los países latinoamericanos el

impacto de estos fenómenos es una realidad. Grandes desigualdades y contradicciones limitan su desarrollo económico y social.

En este contexto son significativos los retos y desafíos de las Instituciones de Educación Superior de la región, para contribuir a la construcción de una sociedad más próspera, justa y solidaria basada en un modelo de desarrollo humano integral sustentable. En la Declaración de la Conferencia Regional de Educación Superior de América Latina y el Caribe (2008), se expresan con claridad las altas exigencias a las que están sometidas dichas instituciones en la docencia, la investigación, la extensión universitaria, la gestión institucional, entre otras.

Palabras claves: Modelo, evaluación, proceso de enseñanza-aprendizaje, desempeño y enfoque prospectivo.

INTRODUCCIÓN

En el TES ha constituido una prioridad el desarrollo de las evaluaciones áulicas en cada uno de los bimestres, con el fin de perfeccionar el proceso de enseñanza-aprendizaje, así como realizar las inducciones oportunas de forma individualizada y colectiva a cada uno de los docentes desde la dirección del Vice-Rectorado académico sistemáticamente.

El objetivo de este artículo es resaltar la utilidad que tiene el análisis prospectivo para evaluar el desempeño del docente en la Educación Superior. En su contenido, se presenta una propuesta de modelo de evaluación simplificado y el procedimiento metodológico que lo sustenta, basada en el enfoque prospectivo.

Para enfrentar las mismas hay un elemento indispensable que es parte integrante del talento o factor humano que disponen, el cual no es uno más, sino el principal de los que interviene en los procesos universitarios. Nos referimos a los docentes. Sin ellos, no existen las Instituciones de la Educación Superior, son su columna vertebral y sujetos claves en la sociedad. En dicha Declaración se señala:

“Hay que reconocer al cuerpo docente como actor fundamental del sistema educativo, garantizando su formación, capacitación permanente, adecuadas condiciones laborales y regímenes de trabajo, salario y carrera profesional que permitan hacer efectiva la calidad en la enseñanza y la investigación” (Declaración de la Conferencia Regional sobre la Educación Superior de América Latina y el Caribe, 2008, 6).

De ahí se deriva la necesidad de elevar la calidad de la gestión del personal docente universitario para contribuir tanto a fortalecer su rol y elevar el profesionalismo en la labor

que realiza, como lograr resultados pertinentes y cumplir su responsabilidad social. La gestión del personal docente incluye la evaluación como una vía para mejorar la calidad del desempeño, y formular las pautas de acción requeridas para su formación y desarrollo en función de las necesidades institucionales y del contexto social. Se reconoce además, que la formación de buenos docentes, capaces de desempeñarse exitosamente en espacios diversos (docencia, investigación, etc.) exige, entre otros, de una evaluación responsable de su práctica.

Es muy heterogéneo el escenario de enfoques, modelos y estrategias metodológicas utilizadas en las Instituciones de la Educación Superior, para evaluar el desempeño del docente. Autores relacionados con esta problemática han realizado valiosos aportes desde diferentes posiciones (Rizo Moreno, 2009; Ramírez Montoya, 2013; Stuart Rivero, 2008; Rico Montero, 2014).

DESARROLLO

Para el desarrollo de la presente investigación científica se emplearon métodos científicos, del nivel teórico y del nivel empírico, tales como: histórico-lógico, sistematización teórica, observación científica estructurada al proceso de enseñanza-aprendizaje y el pre-experimento pedagógico.

Algunos fenómenos señalados del entorno cambiante ponen en juego el cumplimiento de la misión de la Educación Superior, e incluso su propia supervivencia.

Entre los retos importantes que se plantean se destacan, por ejemplo, la formación de personas, ciudadanos y profesionales integrales y competentes con valores que respondan a las necesidades de la sociedad; el desarrollo de la investigación y la innovación en función de las demandas regionales y nacionales prioritarias, y bajo la perspectiva y desarrollo de las TIC y de sistemas de evaluación y acreditación pertinentes.

Son prioridades también la adopción de nuevos modelos educativos apoyados en diseños curriculares flexibles que orienten acciones para garantizar la preparación de los egresados vinculada estrechamente con las necesidades sociales, así como el desarrollo de habilidades en los alumnos en función del avance de la ciencia, la tecnología y la investigación.

Y precisamente en este ámbito, es importante asegurar un cambio en el rol del estudiante y del docente. Ello exige que el estudiante asuma un papel más activo y protagónico, con

fuerte compromiso con su propio aprendizaje bajo la dirección y guía del profesor universitario. A través de este proceso, los educandos, además de adquirir conocimientos relevantes y significativos, desarrollan la capacidad de investigar y aprender por cuenta propia.

Además, el desarrollo del aprendizaje colaborativo y de la habilidad del trabajo en equipo, fortalecen su conducta ética y pueden ayudar a su formación futura como profesionales. Adoptar un modelo educativo no tradicional, implica cambiar procesos tanto pedagógicos, estructurales y de gestión, y producir transformaciones en el rol del docente, de forma tal que abandone la difusión oral de información e instrucciones, muchas de ellas rutinarias, a uno de carácter profesional, que implica introducir una poderosa fuente de dinamismo en el seno de los procesos educativos. Así lo señala Ojalvo, al destacar el significativo papel de la educación como factor clave del desarrollo económico, político, social y cultural, y dentro del mismo, el rol y el profesionalismo del docente poseen crucial importancia (Ojalvo et. al., 2005, 1).

Por otra parte, los urgentes cambios en el entorno en diferentes ámbitos, demanda a los docentes diversas competencias: iniciativa, creatividad, uso de las TIC, estrategias de resolución de problemas, trabajo en equipo, etc., de forma tal que les permita crear el conocimiento preciso para un desempeño social exitoso, lo que implica también un cambio de su rol, así como de los estudiantes en los diferentes escenarios académicos.

Para poder entender el cambio de roles, presentamos las ideas de Ojalvo cuando señala: "Las relaciones sociales que se establecen al interior de las instituciones educativas, determinan la conformación de un sistema en el que docentes y estudiantes ocupan posiciones específicas definidas con suma claridad.

La posición o status que ocupan en el sistema escolar supone una serie de derechos, que definen todo lo que una persona puede esperar de los demás, pero además, esta posición le impone un conjunto de obligaciones de comportamientos que los demás esperan de ella, esto es lo que constituye el rol". (Ojalvo, 2002, 1). El rol del docente es en esencia complejo por las diversas funciones que comprende.

La noción de función en ocasiones se identifica con la del rol y se refiere a las acciones del docente en el sistema escolar y social para obtener objetivos precisos. Estas funciones pueden ser variadas, como la de animador, consejero, especialista académico, pedagogo, educador, supervisor y miembro del personal docente y de la comunidad

(Gimeno, 1992; citado en Ojalvo, 2002, 1). Stuart añade las de investigador de su práctica y pensador colaborativo (2008, 58 – 63).

También se exige que el docente alcance un verdadero profesionalismo, considerado, como el desempeño exitoso de las funciones y tareas a él asignadas, cumpliendo los requisitos inherentes a su condición y categoría. Se necesita que las mismas estén bien definidas y clarificadas, lo que unido a las condiciones personales requeridas, conforman la imagen del profesor. No sólo debe dominar su especialidad, sino también poseer conocimientos y habilidades psicopedagógicas, actitudes favorables hacia los estudiantes, proyección social, motivación por la investigación y comportamiento ético. “El profesionalismo del docente está influenciado por las condiciones institucionales, normativas y organizativas vinculadas con su labor, las cuales pueden afectar su desempeño si no son adecuadas” (Ojalvo, 2002, 12).

La imagen más actual del docente universitario es la de un profesional que toma decisiones, investigador de su aula y fuera de ella, alguien que resuelve los problemas que se le presentan con una actitud ética, humanista y solidaria, que opta por determinadas soluciones ante un dilema, y se preocupa y ocupa constantemente por su superación, entre otras. Su concreción en la práctica solo es posible cuando existan espacios y condiciones para que el mismo aplique exitosamente las capacidades adquiridas, es decir, para favorecer que sea competente. En este sentido, cada vez más se refuerza su rol como un *mediador* de los aprendizajes de los estudiantes.

El concepto de calidad es una síntesis de múltiples dimensiones y apela no sólo a componentes centrales como el talento y la calidad de los estudiantes, el impacto en el entorno o el uso de los recursos físicos y financieros de la institución; sino también a los procesos de gestión, que incluye la gestión del personal docente, entre otros. Es sabido además, que el talento o factor humano constituye un elemento clave para el logro de los objetivos estratégicos en la Educación Superior.

Por ello, la relevancia de su gestión ha ido aumentando, al requerirse de personas altamente calificadas y motivadas para poder adaptarse a los constantes cambios del entorno y responder a las exigencias laborales. La misma incluye planificar acciones, organizarlas, establecer y controlar funciones, entre otras actividades.

De manera particular, la gestión del personal docente en la Educación Superior, debe ser cada vez más científica, moderna y de rigor, para que sea favorecedora de nuevas transformaciones conducentes a estadios de calidad cualitativamente superiores. Se define como el proceso orientado al incremento de las potencialidades (conocimientos, habilidades, valores, etc.) de los docentes, de forma tal que tributen al cumplimiento de las metas y objetivos individuales y colectivos, de la propia organización y de la sociedad en general.

Prestar atención a los docentes y a su gestión para promover el desarrollo continuo no es un costo, al contrario es una inversión que redundará en el logro de mayores niveles de eficiencia y eficacia de los procesos universitarios y en la satisfacción creciente de las demandas sociales. Se debe señalar que las estrategias relacionadas con la gestión del personal docente deben estar en completa armonía con el proyecto estratégico institucional, la cultura organizacional y la estructura, de ahí se derivan también importantes exigencias.

La gestión del personal docente comprende los procesos básicos siguientes: el diseño del perfil del profesor que se necesita en la institución; el reclutamiento, la selección, incorporación y preparación inicial; los procesos de formación y desarrollo, la organización y aseguramiento de las condiciones de trabajo, la evaluación de su desempeño y la atención, retribución y reconocimiento.

El logro de una gestión de la calidad del docente está influenciado por los resultados de cada uno de dichos procesos y no únicamente por la evaluación del desempeño.

Específicamente, el perfil del docente constituye un aspecto esencial para gestionar el trabajo del docente e incluso, para diseñar el sistema de evaluación de los resultados de su labor. Su construcción debe abordarse con un enfoque integral teniendo en consideración las funciones de mayor relevancia que el mismo debe desarrollar y tomando como base las exigencias externas e internas en un contexto histórico - social determinado.

Otro proceso de la gestión del personal docente es la evaluación del desempeño, entendida como vía para la mejora (De Miguel, 1994; Pérez Juste, 1995; López Mojarro, 1999). Esto se pone en evidencia en algunas definiciones. “La evaluación es una estrategia académica que permite identificar y atender en forma pertinente los problemas asociados al desempeño académico y profesional de los docentes, con la finalidad de

verificar, retroalimentar y mejorar la calidad de los procesos de enseñanza- aprendizaje. Con base en este enfoque, la evaluación de los profesores debería trascender los procesos de ingreso y promoción” (Llerena, 2001, 22). “La evaluación del desempeño docente es un proceso permanente, enmarcado dentro de una concepción de calidad de la educación superior”. (Rizo Moreno, 2009,1). Los elementos más comunes en las definiciones consultadas son los siguientes:

1- Es un proceso continuo e integral que permite identificar los problemas y logros del desempeño docente, caracterizar la eficiencia y la eficacia de sus resultados, conocer cómo actúan y son los docentes, comprender sus potencialidades y apuntar a su perfeccionamiento.

3- Se obtiene un diagnóstico de necesidades, se infieren juicios, se establecen valoraciones y se toman decisiones para mejorar la práctica docente.

2- Sus resultados son ingredientes para diseñar planes de formación y superación continua, que funcionan como fuente de retroalimentación del proceso, así como contribuyen en el logro de otros propósitos vinculados con la atención y estimulación, la promoción, el mejoramiento salarial, la validación de la selección, contratación e inducción, la identificación del potencial para enfrentar otras tareas, el mejoramiento del clima organizacional y el perfeccionamiento de las normativas institucionales.

4- Pueden utilizarse para impulsar la realización profesional, la autonomía y la colaboración entre los docentes.

En nuestra Institución evaluada por el CEACES con categoría A no se puede adoptar cualquier modelo de evaluación del desempeño del docente ya que el mismo debe ser válido, objetivo, imparcial, confiable, efectivo y aceptado, así como permitir comparar los resultados en el tiempo desde diversos ángulos. Su esencia no está dada por la vigilancia jerárquica para ejercer el control de las actividades, sino favorecer el perfeccionamiento del profesorado y generar políticas que coadyuven a su generalización.

Existen diferentes tipos de modelos de evaluación del desempeño docente, por ejemplo: concordancia con los rasgos y características, según un perfil diseñado, de lo que constituye un profesor ideal. Estas características se pueden establecer elaborando un perfil de las percepciones que tienen directivos, profesores, alumnos y padres, sobre lo que es un buen profesor o a partir de observaciones directas e indirectas, que permitan

destacar cualidades importantes de los profesores que están relacionadas con los logros de sus estudiantes.

CONCLUSIONES

- 1- El desarrollo de nuevas condiciones en el entorno, su dinamismo y turbulencia creciente exigen a la Educación Superior la conformación de escenarios y visiones alternativas evaluables para fundamentar, sobre bases científicas, su orientación futura.
- 2- La prospectiva es una herramienta de gran valor que contribuye a trazar el camino futuro en la Educación Superior. Su aplicación - tanto en el diseño del perfil del docente como en la evaluación de su desempeño - son ejemplos claros de su utilidad.
- 3- Es importante motivar la reflexión de los docentes, investigadores y directivos en torno al tema para tratar de llegar a consensos significativos sobre la mejor forma de llevar a cabo procesos de planificación y evaluación, donde la prospectiva puede ser un ingrediente importante.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Álvarez de Z., C. M. (1989). Fundamentos teóricos de la dirección del Proceso Docente Educativo en la Educación Cubana. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
2. Alpízar Fernández, Raúl, Baute Álvarez, L. (2002). La evaluación del desempeño profesional docente de la UCF. y su papel en el perfeccionamiento de la Educación Superior. Ciudad de la Habana: Memorias en CD de artículos de la 3ra Convención Internacional de Educación Superior.
3. Álvarez de Z., C. M. (1996). Hacia una escuela de excelencia. La Habana: Editorial Academia.
4. Bertrand de Jouvenel (1966): El arte de prever el futuro político, Madrid, España, 23 p.
5. Decouflé, A.C. (1974): La prospectiva, Colección Qué sé?, Ediciones Oikustau, Barcelona, España, 5 p. Godet, Michel (1991): Prospectiva y Planeación Estratégica, S.G., Editores S.A., España, pp. 30-31.
6. Instituto Internacional de la UNESCO. Conferencia Regional sobre la Educación Superior de América Latina y el Caribe, Colombia, IESALC, pp. 2 – 6.

7. Llerena de Thierry, R. (2001): Evaluación del personal académico, Revista Perfiles Educativos, num. 53-54, julio-diciembre. México, CISE-UNAM, pp. 18-29.
8. Marqués Graells, P. (2008): Los docentes: funciones, roles, competencias necesarias y formación. Departamento de Pedagogía Aplicada, Facultad de Educación, UAB. s/p.
9. Miklos, T. y Tello, Ma. Elena (1991): Planeación Prospectiva: una estrategia para el diseño del futuro, Centro de Estudios Prospectivos, Fundación Javier Barros Sierra, a.c., Editorial Noriega Limusa, S.A. de C.V. ISBN 968-18-3848-3, México, 56 p.
10. Ojalvo Mitrany, V. (2002): Rol y profesionalismo del docente, Documento interno, Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior, Universidad de La Habana, pp. 1-12.
11. Ojalvo Mitrany, V. et al. (2005): Rol y profesionalismo del profesor universitario, Proyecto de investigación, Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior, UH. 1 p.
12. Ramírez Montoya, María S. (2013): Metaevaluación de las prácticas de evaluación del docente universitario, Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey, México.
13. Rizo Moreno, Héctor Eli (2009): Evaluación del docente universitario. Una visión institucional, Revista Iberoamericana de Evaluación, ISSN: 1681-5653. OEI. 1 p.
14. Rico Montero Pilar: (2014) La zona de desarrollo próximo. Procedimientos y tareas de aprendizaje. Ed. Pueblo y Educación, Ciudad de la Habana.
15. Stuart Rivero, Alexis (2008): Evaluación de la actuación docente del profesorado universitario en el nuevo plan de estudio de la facultad de cultura física de Cienfuegos. Tesis de Doctorado, Cuba – Universidad de Granada. pp. 58-63.