

## EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL AULA COMO UN INDICADOR DE CALIDAD DE LA ENSEÑANZA.

### TEACHING PERFORMANCE ASSESSMENT IN THE CLASSROOM AS A QUALITY TEACHING INDICATOR

Carmen Valdivé\*  
UCLA  
Jenny Pérez\*\*  
Ramón Rosendo\*\*\*  
UPEL-IPB

Recibido: 12-02-06

Aceptado: 09-06-06

#### RESUMEN

En este estudio se evaluó el desempeño docente de los profesores universitarios para analizar su relación con la calidad de la enseñanza. La población estuvo conformada por 120 docentes que laboraron en el PAENA de la UPEL-IPB, durante el mes de agosto del 2004. La recolección de los datos se realizó mediante un cuestionario de opinión tomado de Valdés (2000), pero reestructurado para su aplicación. Los resultados obtenidos indican que el promedio del índice académico del profesor y que las variables restantes (años de servicios, nivel académico, categoría académica y género) no son factores determinantes en la calidad de la enseñanza que se le brinda a los estudiantes. Se concluye que la calidad del desempeño docente está más relacionada con sus aptitudes y actitudes (formación pedagógica, capacidad de motivar, de enseñar y de relacionarse con los alumnos) que con los conocimientos que posee de la materia.

Descriptores: desempeño docente, calidad docente, calidad de la enseñanza

#### ABSTRACT

This study assessed university teachers' performance and its relationship with quality teaching. The sample was composed of 120 teachers working in summer courses at UPEL-IPB. Data was collected through a questionnaire originally designed by Valdés (2000), and partially modified for the purposes of this research. Results show that teachers' academic record and other variables such as years of service, academic level, academic classification and gender do not influence the quality of teaching. It is concluded that the quality of teachers' performance is more related to their attitude, skills, pedagogical instruction, and ability to motivate, teach and relate to students than the knowledge they have about the subject.

Keywords: teaching, quality, teaching performance

## INTRODUCCIÓN

Los sistemas educativos o escolares como uno de los componentes de la sociedad, es permeable a las necesidades que generan distintas especialidades, organismos, personalidades entre otros ámbitos. En tal sentido, hoy es común percibir una atención generalizada al tema de la calidad de la educación, ante la cual se anteponen disímiles consideraciones, que van desde su génesis etimológico hasta la pretensión masificadora de la misma. Por calidad de la educación, se ha de asumir en el presente artículo, como el resultado reconocido con una alta valoración, producto de la combinación pertinente y eficiente de las condiciones y factores que desde la educación potencian el desarrollo de las personas.

En tal perspectiva, se puede referir, entre otros, que se está frente a una cuestión de calidad desde la educación, cuando se valoran altamente las estructuras físicas y humanas de los centros educativos; las capacidades y habilidades de los estudiantes y el trabajo docente.

## SITUACIÓN NACIONAL

Existen actualmente políticas y programas que plantean a nivel nacional, el desfase existente entre el producto que egresa de las universidades y el papel de estas en las demandas de la sociedad. Se han realizado desde 1996 una serie de reuniones que recogen el sentir de tales demandas, tal como las reseñan entre otros Albornoz, (1999) y Fuenmayor (2001), en las que se podrían resumir las siguientes: 1) Conferencia Regional sobre Políticas y Estrategias para la Transformación de la Educación Superior en América Latina y el Caribe, Reunión Venezuela, efectuada la ULA-Mérida, organizada por la Asociación Venezolana de Rectores (AVERU), el CRESAL-UNESCO y la ULA. 2) Reunión en el Instituto de Estudios Superiores de Administración (IESA), sobre el tema Reforma de la Educación Superior en Venezuela, reunión de expertos para discutir la situación nacional, conclusiones que fueron llevadas a la Universidad de Harvard en noviembre del 1996 3) Reunión convocada por el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Tecnológicas (CONICIT), la Fundación Gran Mariscal de Ayacucho y el Consejo Nacional de Educación (CNE), sobre Mesa de Actores y Expertos para la Reforma de la Educación Superior, realizada en la UCV. Según los referidos autores, reuniones similares se realizaron en el resto de los países latinoamericanos.

En Venezuela, a partir de 1999 producto de las reflexiones y conclusiones de tales reuniones, se observaron avances importantes en materia del mejoramiento de calidad del

sector universitario, consolidándose en seis grandes objetivos que resumen la política de Educación Superior, en el que resaltaremos el primero de ellos, *Mejorar la calidad de la educación superior en el cumplimiento de sus funciones fundamentales: docencia, investigación y extensión*. Recogido tal objetivo según Fuenmayor (Ob. Cit.) en la frase “*Hacia la excelencia académica universitaria con equidad, eficiencia y mayor pertinencia social*”. Apuntando el autor, que mejorar la calidad académica universitaria implica una serie de acciones complejas, pero principalmente dirigida hacia los profesores y los estudiantes. Para él, no se puede mejorar la academia sin tomar en cuenta a los profesores, sin mejorar la calidad de los mismos. Resalta asimismo, Fuenmayor, que tal objetivo se logra a través de una serie de Programas dentro del Proyecto Alma Mater, creado, organizado y dirigido por la OPSU desde Enero del 2001, donde participan las universidades públicas del país.

Sin embargo, empíricamente existen pocas fuentes o información técnica acerca de la calidad de las instituciones de educación superior en el país, pues la práctica predominante en la evaluación de las instituciones es la de aplicarle a todas un mismo patrón que, en la mayoría de los casos, se hace con énfasis en la investigación, tal como la realizada por el Programa de Promoción del Investigador (PPI) que como se sabe, se refiere sólo a la evaluación del docente universitario bajo ciertos indicadores, tal como lo establece el Reglamento General de Promoción del Investigador aprobado en Enero del 2002, en el título III, artículo 3:

“Los miembros del Programa de Promoción del Investigador (PPI) se seleccionarán mediante la evaluación de las credenciales.... Los criterios generales que se tomarán en consideración para la selección y clasificación de los aspirantes son: la trayectoria y productividad reciente del Investigador medida como la formación de personal calificado, su contribución a la formación de grupos de investigación consolidados, la calidad y el número de los trabajos publicados en revistas arbitradas, los proyectos científicos aprobados y culminados exitosamente, las patentes registradas y otras publicaciones de acuerdo a las modalidades de cada área. Además, se tomarán en cuenta conferencias, participación en la elaboración de normas, presentaciones de trabajos en congresos y reuniones especializadas nacionales e internacionales, organización y coordinación de reuniones especializadas, y cualquier otra actividad que, a juicio del Programa pudiere calificarse como indicador a estos fines”.

Bajo este criterio evaluador, Fuenmayor (Ob. Cit.) aporta datos de las instituciones universitarias y de la Fundación Venezolana de Promoción del Investigador. Apunta el autor, que Venezuela cuenta hasta el año 2000 con 32617 profesores universitarios, de los cuales 1506 son PPI en las universidades públicas y 6 en las privadas, asimismo, 2107 son doctores en las instituciones públicas y 267 en las privadas.

Como se puede observar, sólo se encuentran datos importantes sobre una parte de la calidad resaltando la supremacía de la investigación en los profesores de las universidades del país y no una conjugación de los tres elementos claves que sustentan las funciones de todo docente, menos aún se hace referencia a los restantes elementos que definen a una institución universitaria en función de su misión y visión. Tampoco se cuenta con una data importante, que recoja la evaluación de la gerencia, de los egresados y la actuación de la institución ante la demanda de la sociedad, y si existen, sólo en términos de número de egresados e índice de posición con menciones honoríficas: Cum laudes o Suma cum laudes que las casas de estudios otorgan como los más altos méritos a sus graduandos de alto rendimiento académico. En suma, en la universidad venezolana no existen ni la normativa ni los mecanismos que permitan valorar sistemáticamente la calidad de las instituciones universitarias (Fuenmayor, Ob. Cit.).

Para 1996, como se expresó en párrafos anteriores, en reunión celebrada en Mérida como evento preparatorio al Congreso Internacional de La Habana sobre Calidad y Pertinencia (Albornoz, 1999), se retomó el planteamiento asociado con la Evaluación Institucional. Se proponen tres criterios para ello, Eficacia, Eficiencia y Pertinencia en conjunto con la secuencia de Entrada/Proceso/Producto, según el siguiente ordenamiento: (a) Iniciar el proceso de Evaluación Institucional sólo con la medición del Producto. Para ello deben utilizarse indicadores objetivos y de alta confiabilidad, independientemente de que esos indicadores puedan poseer una validez promedio, ejemplo el PPI. Con la alta confiabilidad se evitan dudas y cuestionamientos coyunturales acerca del proceso.

Esta evaluación puede ser realizada por una instancia externa a la institución. (b) Evaluación de la Entrada. Ésta puede ser realizada de manera mixta: Externa e Interna. (c) Finalmente debe evaluarse el Proceso, ello debe realizarse mediante evaluación interna que combine indicadores cuantitativos, autoevaluación y la evaluación por otras instancias de la universidad. En referencia especial a este aspecto, se considera que sólo los actores internos que dominen perfectamente un proceso particular, tendrán la capacidad y competencia para detectar fallas y logros.

Siguiendo los problemas detectados por la OPSU para el sector universitario entre los cuales se encuentran el bajo nivel académico de los docentes, la UPEL en el 2001 detectó mediante su análisis interno, las siguientes debilidades a) Por un lado bajo nivel académico de los docentes que incluye, bajo nivel de destreza, habilidades y competencias en el desempeño docente y b) por otro lado poco personal académico de quinto nivel (UPEL, 2001:18).

En base al anterior diagnóstico, en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL) y en su Instituto Pedagógico “Luis Beltrán Prieto Figueroa de Barquisimeto (IPB), a raíz del Plan estratégico, según Aranguren (2004), las necesidades académicas se jerarquizaron y agruparon por categorías, lo cual permitió a la UPEL-IPB, diseñar cinco agendas institucionales de investigación y docencia en cinco pedagógicos de los nueve que conforman la UPEL. Además se han iniciado la conformación de redes de investigadores en diferentes áreas del conocimiento: lingüística, biotecnología, praxis docente, geografía e historia y educación ambiental, conformando líneas y proyectos de investigación interinstitucionales y extra institucionales, que diseñan y ejecutan actividades y colaboran en la elaboración del Plan de Desarrollo Institucional, el cual deberá estar en marcado en los lineamientos transversales: desarrollo sustentable, integración de las funciones universitarias- investigación, docencia y extensión- y de los criterios de la transformación universitaria que exige la dinámica nacional e internacional.

Todo ello con el objeto de que cada instituto elabore su Agenda de Investigación y Postgrado y a partir de allí, construir la Agenda Corporativa de Investigación y Postgrado de la UPEL, tomando como referentes las definiciones de situaciones estratégicas, técnica de Grupo nominal, Plan de desarrollo institucional, lineamientos transversales, desarrollo sustentable, transformación universitaria. Además de los conceptos de Pertinencia, Oportunidad, Calidad, Factibilidad y Asociatividad.

La evaluación en la agenda de investigación y docencia según Aranguren (Ob. Cit.) es considerada como un proceso, para lo cual es necesario determinar los siguientes indicadores:

- **De proceso:** están relacionados con las preguntas acerca de la ejecución de las actividades, las tareas, los recursos y el presupuesto del Plan de Desarrollo Institucional

- **De producto:** apuntan a responder las preguntas que tienen relación con los bienes y servicios que generan las actividades del Plan de Desarrollo Institucional y con la calidad y la cantidad de las prestaciones del mismo.

- **De resultado:** son los que permiten el logro de los objetivos específicos del Plan de Desarrollo Institucional

- **De impacto:** son los indicadores del problema que da origen al Plan de desarrollo institucional. Se construyen durante el proceso de planificación del Plan al investigar el problema o la situación a abordar.

Otro de los objetivos que se plantearon en Venezuela, fruto de las reuniones y acuerdos en materia educativa, es el establecimiento del Sistema de evaluación y acreditación (SEA) en las universidades públicas y privadas. Medio que conllevaría a la realización de un trabajo con las instituciones que permitiera el diseño del sistema y de los instrumentos a ser aplicados, promoviendo con este proyecto que se establezca y promueva la consecución de estándares de calidad y evaluación del grado de cumplimiento de estos estándares en todo el sector universitario.

Por las razones antes mencionadas, se escogió la UPEL-IPB, específicamente en el período PAENA, para desarrollar la investigación que se resume en este artículo. Cabe señalar, que el referido periodo académico en la norma regulatoria del consejo universitario de la UPEL (2004), en su Art. 4 define que “El Paena es un período académico extraordinario de carácter optativo para los alumnos y profesores” y cuyo sentido teleológico según Art. 5 “.tiene como finalidad permitir que el estudiante nivele o avance en su plan de estudio, por lo tanto, la decisión de cursarlo es potestad del estudiante y será financiado por el mismo”. De igual modo, con respecto al personal docente fija el siguiente criterio de designación de quienes ejercerán labores académicas en los cursos y cuáles serán las responsabilidades (Art. 7 y 8 respectivamente):

“El personal académico será seleccionado por el departamento o dependencia académica correspondiente, previo análisis de sus credenciales académica y aprobación de la subdirección de docencia” y ...el personal académico que administre cursos en el Paena deberá elaborar el programa didáctico y el plan de evaluación correspondiente, efectuar los ajustes pertinentes a la distribución de las horas en las semanas disponibles del PAENA, y establecer las actividades semanales de entrega del material de apoyo para el desarrollo del curso”

En las anteriores citas, se aprecia que la UPEL ejerce mediante la norma instituida para el desarrollo del PAENA, un control de los factores pedagógicos y administrativos involucrados.

En lo que respecta a la evaluación del desarrollo del PAENA, la norma referida a la administración, le establece al coordinador, como tercera función, en el Art.18, el de “Evaluar el desarrollo del PAENA y presentar un informe ante la subdirección de docencia, a los fines de establecer mecanismos de mejoramiento permanente”, por lo tanto, los resultados y debates que se desprenden del presente artículo, pretenden contribuir con la evaluación del desempeño del docente en el aula, y servir a su vez, junto a lo manifestado al inicio de este insumo, para la toma de decisiones directivas del Instituto Pedagógico “Luis Beltrán Prieto Figueroa” de Barquisimeto.

Otro elemento clave que podría aportar suministros relevantes para el aseguramiento de la calidad de la educación superior, específicamente en la UPEL-IPB, es el proyecto sistema de acreditación y evaluación, (SEA) propuesta de la Oficina de Planificación Universitaria, (OPSU, 2002), el cual persigue, fundamentalmente, el aseguramiento de la calidad, pero concibiendo la evaluación como un proceso integral, que contempla también la necesidad de atender todas las instancias del enfoque sistémico: inicio, funcionamiento y resultados. Se justifica también *la revisión y mejoramiento* de esta fase, porque la práctica evaluativa de la misma parece haber desatendido el principio de pertinencia que debe regir la expansión y modificación del subsistema de Educación Superior, creando problemas en la coordinación e integración del mencionado subsistema.

Luego, se empieza a perfilar la evaluación como un procedimiento interno y externo que logre conjugar éstos tres elementos y surge como una necesidad con miras a satisfacer las demandas de una sociedad: mejorar los niveles de rendimiento de una persona o de una institución con la toma de decisiones que arrojen los resultados.

Otro aporte importante en materia de evaluación lo realiza Serrano (2001), en un encuentro patrocinado por la Organización Mundial de la Salud (OMS). Esta autora indica que las características de los procesos de evaluación y de gestión de calidad en las instituciones educativas están dadas según las siguientes consideraciones:

EVALUACIÓN: AUTO Y EVALUACIÓN EXTERNA	PROCESOS DE GESTIÓN DE CALIDAD
*Control de calidad por estudio en cortes transversales de rutinas, procesos o resultados	*Garantía de calidad por seguimiento continuo de las rutinas, procesos y resultados
*Comparación de los resultados con indicadores preestablecidos en forma participativa o no	*Comparación de los resultados con imagen objetivo construida participativamente
*Énfasis en los resultados en relación con los indicadores	*Énfasis en la acción del equipo de trabajo y en los problemas que enfrentan
*Fortalece la percepción de pasar exámenes	*Fortalece la motivación hacia el mejoramiento continuo del desempeño
*Fortalece la autoridad de algunos grupos de personal	*Empodera a todo el personal de las instituciones

Serrano, C.R. / OPS-OMS, 2001

Bajo esta concepción de evaluación y de gestión de calidad, se pretende consolidar la cultura evaluativa como un proceso permanente para valorar la calidad y pertinencia del quehacer académico y de investigación.

Como se puede observar, en el enfoque de la calidad de la educación superior en Venezuela, específicamente en las universidades se configuran tres premisas esenciales vistas desde las funciones de los profesores. Premisa establecidas y recogidas en el primer objetivo de la Política de Educación Superior, cuyos lineamientos que fueron construidos paulatinamente desde 1999, a saber: 1) La Docencia: la experiencia técnica, entendida como la práctica docente en el aula medida por actores internos o externos, 2) La investigación: la experiencia productiva de generación de conocimiento científico y 3) La extensión: como el resultado del acontecer de los actores dentro de una comunidad particular.

En tal sentido, existen en el debate nacional los mismos problemas que se establecen a nivel internacional sobre la definición y selección de los indicadores de la calidad docente (Benito Gómez, 2003; Saravia, 2004; De Miguel, 1991) y lo

que se recoge en las evaluaciones internas con la Comisión Nacional de Bonificación Académica (CONABA), PPI, Premio de Estímulo al Investigador (PEI), entre otros, es en términos de la funciones de docencia e investigación.

## SITUACIÓN INTERNACIONAL

En otras latitudes en tiempos anteriores, el indicador de calidad de la educación, lo han considerado desde la docencia, investigación y gestión. Tal situación se encuentra en un estudio de 453 departamentos universitarios de Estados Unidos realizado por Centra (citado en Benito Gómez, 2003). En él, se identifican tres aspectos principales en la concepción y evaluación del profesor: *enseñanza en clase, calidad de las publicaciones y currículo personal*. Apuntando que los aspectos evaluados no solamente consideran la docencia, sino otras actividades como investigación y gestión, reflejando la poca claridad existente en la determinación de la profesión académica.

Aspectos generalmente evaluados en la actividad académica del profesor, según Centra:

- Conocimientos, actualización y dominio de los contenidos del área
- Estrategias de organización o preparación de clase
- Técnicas de enseñanza y recursos didácticos
- Interacción social con los estudiantes, apertura, intercambio, entusiasmo
- Seguimiento y apoyo a los aprendizajes mediante tutorías
- Procedimientos de registro, valoración y evaluación de los aprendizajes
- Desarrollo de la tarea de investigación individual, en equipo con colegas o en equipo con los estudiantes

- Publicaciones y vinculación a equipos académicos de desarrollo y promoción de conocimientos
- Interacción social con entidades técnicas y académicas en consultorías y asesoramiento
- Participación en sociedades científicas y culturales
- Procedimientos de autoevaluación de la propia enseñanza.

En este mismo nivel, para evaluar al profesor, lo destaca por ejemplo *The National Board for Professional Teaching Standard* (1989) (Barringer, citado por Saravia, 2004) quien aporta indicadores básicos de la labor académica y enfatiza la importancia de la autocritica en el desarrollo del profesor o, bien, la prestigiosa *Carnegie Foundation* para la acreditación de la investigación y docencia. Como se puede observar, estas últimas investigaciones apuntan hacia la productividad del docente en términos de investigación y docencia.

De igual relevancia ha sido la investigación realizada por Seldin (citado en Benito Gómez, 2003; Saravia, 2004) en el que participan más de 500 instituciones universitarias durante 1983-1993 identificando que el *rendimiento del estudiante* era el indicador principal en la evaluación de la enseñanza; sin considerar programación del curso, elaboración de materiales, presentación de contenidos, gestión, orientación y monitoreo de los aprendizajes. Igualmente, el *cuestionario de opinión del estudiante* ha sido una estrategia usual en la evaluación del profesor (inclusive desde los años 30 en Estados Unidos) teniendo en cuenta: presentación de contenidos, claridad, interacción, entusiasmo, motivación para el aprendizaje, mecanismos de evaluación de los aprendizajes. En este sentido, Seldin advierte, que tanto el cuestionario a estudiantes como el rendimiento son insuficientes para dar cuenta de la plena competencia docente y son necesarias además otras estrategias dentro de una visión amplia del profesor.

Se trata en suma según Seldin (Ob. Cit.), de un modelo de evaluación de la enseñanza basado en que “el alumno examina, documenta y estima su propio aprendizaje; el profesor examina, documenta y reflexiona sobre su labor docente, y

finalmente, el mismo profesor examina y analiza la relación entre enseñanza-aprendizaje". Este modelo tuvo un impacto importante en el sector académico americano, desarrollándose políticas de mejora de la calidad de la docencia. Esta corriente innovadora insiste igualmente en la participación activa de los actores educativos y en el reequilibrio investigación-docencia: investigar sobre los aprendizajes para enseñar mejor (Jarvinen & Kohonen; Cavanagh, citados en Saravia, 2004).

Saravia (2004) realizó un estudio expositivo y descriptivo en el marco del paradigma positivista-cuantitativo que constituye una valiosa combinación de estrategias de recogida de información cuantitativa y cualitativa para describir y comprender más profundamente las creencias del profesorado universitario acerca de la evaluación de su labor profesional, con miras a escoger los potenciales evaluadores del profesorado español según las nuevas normativas en materia de educación superior, el cual se ha establecido para impulsar la calidad global del sistema universitario y la vía para acceder al sistema universitario, como son:

1. Profesor funcionario (TU): competencia del Estado por habilitación y posterior acceso (competencia de la universidad)
2. Profesor contratado (CU): competencia de las comunidades autónomas mediante Acreditación y posterior acceso (competencia universitaria).

Para ello se diseñó un cuestionario de opinión centrado en los aspectos que deberían tenerse en cuenta en la evaluación del profesor y se realizaron entrevistas. La muestra fue seleccionada de tres universidades (Pompeu Fabra, Barcelona Politécnica de Catalunya) las cuales poseen el 51%, el 72% y 58,64% respectivamente de profesores a ser evaluados para la condición de permanente. El estudio se realizó con 140 profesores (101 de la Barcelona, 10 de la Pompeu Fabra y 29 de la Politécnica) escogidos al azar por el directorio personal de los departamentos. Dentro de los datos extras, que se solicitaron fueron años de experiencia en la enseñanza y categoría laboral.

El instrumento fundamentalmente se basó en preguntas cerradas en las que se le pide al profesor(a) hacer una valoración del *grado de importancia* que tienen algunos aspectos de la actividad académica a efectos de considerarlos o no en la evaluación del profesorado. La valoración tuvo en cuenta:

- 1) Contenidos generales que deberían evaluarse
- 2) Ponderación de cada uno de los contenidos generales (peso que deberían tener en la evaluación)
- 3) Importancia de los aspectos evaluables dentro de cada contenido general
- 4) Valoración de los miembros que deberían componer la comisión evaluadora.

Los criterios para escoger la muestra fueron: área de conocimiento disciplinar, experiencia profesional del profesorado, ubicación en el área metropolitana e inserción formal en el sistema.

Uno de los resultados sobre la valoración se puede reflejar en la variable campo disciplinar en sus dos dimensiones: experimentales y de la salud-tecnología y humanidades-sociales, cuyos esquemas de ponderación son claramente distintos. En el primero se pondera más la investigación sobre las demás actividades, en el segundo, la diferencia entre investigación y docencia no excede los 5 puntos porcentuales. Por otra parte, la formación académica se pondera más en las humanidades-sociales que en las experimentales.

Para los contenidos de evaluación, como otra variable objeto de estudio, considerado: Investigación, docencia, formación académica, servicios; son diferentes entre si en el momento en que se conoce su ponderación específica a efectos de la evaluación. En esta visión general coinciden plenamente CU y TU, sin embargo, los TU "más jóvenes" ponderan un poco más la formación académica, mientras que los TU más antiguos y CU "más jóvenes" ponderan más la investigación.

En relación con la evaluación de cada contenido específicamente, en la Investigación los ámbitos principales son publicaciones, proyectos de investigación y dirección de tesis doctorales; esta característica es más notoria en las experimentales-tecnología. Mientras en la evaluación de la Docencia: trayectoria docente, formación para la docencia e informes valorativos sobre el desempeño docente son los aspectos principales en el caso de las humanidades-sociales. En cambio para las experimentales/tecnología los son trayectoria docente universitaria y material de enseñanza. Como se puede observar en el trabajo realizado por Saravia (Ob. Cit.), sigue resultando la “investigación” y formación académica sobre las restantes funciones profesorales, como los indicadores más resaltantes al momento de realizar una evaluación del profesor universitario.

Bajo otra perspectiva, Carreras (2003) reporta un estudio realizado en España, donde se correlacionaron los resultados de la opinión de los alumnos sobre la calidad docente de sus profesores con la actividad investigadora de los mismos, específicamente en la Facultad de Medicina de la Universidad de Alicante. En la investigación se utilizó un análisis factorial sobre los datos de diferentes variables definitorias de la calidad docente de los profesores obtenidos a través de encuestas a los alumnos y otras variables definitorias de su capacidad investigativa. La entrevista se hizo mediante un cuestionario de seis preguntas, relativas a la capacidad de enseñar, de motivar, conocimiento de la materia, formación pedagógica, relación humana con el alumno y de opinión general, utilizando una puntuación de 0 a 10.

Los datos relativos a la capacidad investigadora se obtuvieron consultando el Science Citation Index y objetivando la productividad científica a través del número total de publicaciones y de la frecuencia con que las mismas fueron citadas en otras publicaciones, durante un período determinado de tiempo. Los profesores objeto de análisis fueron diecisiete y el número de alumnos consultados fue de trescientos, repartidos entre los cinco primeros cursos de la carrera. Los resultados obtenidos pusieron de manifiesto que *capacidad docente y calidad investigadora* se presentan como dos factores totalmente independientes, y que la *calidad docente de un profesor está más en relación con sus aptitudes y actitudes*

(formación pedagógica, capacidad de motivar, de enseñar y de relacionarse con los alumnos) que con los conocimientos que posee de la materia.

Bajo la misma perspectiva, Rizo (1999) en una Investigación realizada en 54 instituciones universitarias colombianas mostró que las instituciones de educación superior centraban la evaluación profesional en las informaciones obtenidas de la aplicación rutinaria de encuestas de opinión a los alumnos. De los resultados del análisis de las respuestas establecidas por los estudiantes se han obtenido informaciones con base en modelos estadísticos como las siguientes:

- Los factores que más influyen en el desempeño profesional desde la perspectiva de los estudiantes son: la claridad expositiva, la claridad con la que responde a los interrogantes planteados por los estudiantes, la justicia con la cual asigna sus calificaciones.
- En general los factores que menos influyen en el desempeño profesional desde la perspectiva de los estudiantes son: la coherencia entre la bibliografía recomendada y el desarrollo del curso, la asistencia puntual a las clases, si los contenidos se han desarrollado según los tiempos establecidos y si el profesor es atento y facilita la comunicación con los estudiantes.

La propuesta de evaluación profesional que señala Rizo, contempla las siguientes estrategias:

1. Cada profesor elabora un plan de trabajo semestral acorde con el Plan de Desarrollo Institucional, y las agendas de trabajo que debe elaborar cada uno de los departamentos a los cuales está adscrito el profesor
2. Estos planes de trabajo incluyen actividades de Docencia, Investigación, Proyección Social, Gestión y Desarrollo Profesoral, constituyen el principal referente evaluativo y son acordados entre el Decano de la Facultad, el Director de Departamento y cada Docente. Una vez refrendado el acuerdo con la firma de los interesados, son remitidos al Centro de Desarrollo Académico adscrito a la Vicerrectoría Académica..

3. Para la evaluación del desempeño profesional se utilizarán las siguientes fuentes:

\*Los alumnos: Opinan acerca de la forma como el docente desarrolla sus procesos de Enseñanza y de Aprendizaje. Se utiliza, para ello, dos tipos de instrumentos el cuestionario de opinión y la coevaluación.

\* El jefe inmediato: Opinión sobre el desempeño general del docente. Se utilizan dos tipos de instrumentos: cuestionario de opinión y formato de actividades.

\*Colegas: Los profesores contribuyen con la identificación de fortalezas y aspectos en los cuales sus colegas deben mejorar, relacionados con cumplimiento, desempeño académico y relaciones institucionales. Con la información recolectada, el Centro de Evaluación Institucional, elabora un documento para cada docente, en el cual se consignan las principales recomendaciones hechas por sus colegas.

\*Autoevaluación: Como el principal referente evaluativo es el plan semestral de trabajo, se pide a cada profesor que informe acerca del nivel de cumplimiento de cada actividad acordada. Esta información, es contrastada con la suministrada por el Jefe inmediato y en caso de no existir coincidencia, se toman como referentes los indicadores de logro previamente establecidos para hacer las clarificaciones del caso.

La propuesta articula, desde contextos institucionales, diferentes mecanismos de indagación y valoración, incorpora procedimientos que concluyen en la necesidad de generar estrategias de cualificación de la docencia. *Discute el cuestionario aplicado a los estudiantes como principal elemento de evaluación del desempeño docente* y define el trabajo profesional como una compleja red en la que coexisten múltiples entrecruzamientos y diversas tensiones.

En el mencionado contexto, la evaluación como un conjunto de valoraciones del desempeño docente en el aula por parte de los estudiantes, en sus dimensiones indicadas pero susceptible de estudios cuantitativos, como es el desarrollo

pedagógico de los conocimientos y la interacción interpersonal de los estudiantes, es un acercamiento estadístico que se ha adelantado en este trabajo colectivo y que pretende responder a las siguientes interrogantes interrelacionadas: ¿Existen diferencias significativas en la valoración del desempeño docente (promedio del profesor), según el género del mismo?, ¿Existen diferencias significativas en la valoración del desempeño docente ( promedio del profesor), según la categoría académica del mismo?, y ¿según su nivel académico?, ¿Existe asociación entre el nivel académico del profesor y la categoría académica del mismo?, ¿Está explicado el promedio del profesor por el promedio del índice académico de la sección?.

En resumen, los anteriores trabajos de búsqueda de modos y factores a considerar en la evaluación institucional de sus distintas y concatenantes funciones existe un interés por parte de los autores de la presente investigación: estudiar el desempeño del docente a nivel superior pero en su espacio natural de trabajo, como lo es el aula de clases, bajo las condiciones disciplinar, pedagógica y de interacción con los estudiantes, en la perspectiva de estudiar el desempeño docente en el aula como un indicador de la calidad de la enseñanza.

En base a estas constataciones teóricas y con el propósito de indagar mediante un caso concreto, presentamos este estudio que pretende dar una contribución al estado del arte del tema: Evaluación del desempeño docente y la calidad de la enseñanza en un momento académico de una institución de Educación Superior.

## METODOLOGIA

Una vez identificado el campo de interés de esta investigación, la calidad de la educación superior en Venezuela, se definió el objeto de estudio dentro de este campo, la evaluación del desempeño docente de los profesores que laboraron en el período académico extraordinario de nivelación y avance (PAENA) de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL), específicamente en uno de sus institutos, el Instituto Pedagógico Luis Beltrán Prieto Figueroa de Barquisimeto (IPB), en el mes de agosto del 2004.

Con base a estas características institucionales, se concibió una metodología Empírico Analítica o de corte Cuantitativo de fuente epistemológica positivista, que requiere una construcción teórica de la realidad para luego su posterior confirmación, refutación o modificación. Bajo este enfoque, la investigación es cuantitativa y concibiendo el binomio enseñanza (docencia)-investigación (producción para mejorar la enseñanza y el aprendizaje) pero priorizando la enseñanza, surge la siguiente pregunta rectora de investigación: ¿Cuál es el índice de calidad de la enseñanza, que puede aportar el profesor, como agente pedagógico que conduce el proceso educativo?

Para desarrollar el proceso de evaluación del desempeño de los profesores, se consideraron las siguientes variables:

#### **Variables de estudio:**

Como **variable dependiente**, el *desempeño docente en el aula*, que mide la capacidad básica del docente según la primera premisa atinente a las funciones, representada por las dos oportunidades más importantes y permanentes dentro de una aula de clases: a) *los procesos pedagógicos*, que resume los conocimientos didácticos, organización y tratamiento de los objetivos, definición, explicitación y orientación de los objetivos, utilización de los medios de enseñanza, el tratamiento metodológico, las formas de organización de la clase y la evaluación y por otro lado, b) *las relaciones interpersonales con los alumnos* que indican la capacidad de acceso a los saberes y a los demás elementos comunicacionales que se dan dentro de un proceso enseñanza aprendizaje.

La complementariedad estratégica sobre ciertas preguntas realizadas a los profesores en cuanto a *años de experiencia en la enseñanza*, *categoría académica* y *nivel académico*, así como también *índice académico de los estudiantes*, categorizadas como **variables independientes**, ha permitido comprender con mayor precisión la realidad educativa sobre el profesorado, tal como se refleja en los resultados que se presentan en la segunda parte de este informe. Estas variables independientes se definen de la siguiente manera:

- 1) **Nivel académico:** es el último título obtenido por el profesor referido al nivel educativo asociado, como son nivel III pregrado, nivel IV, magíster y Nivel V, doctorado.
- 2) **Categoría académica:** es el último escalafón de ascenso obtenido por el profesor dentro de la Institución, tales como instructor, asistente, agregado, asociado y titular.
- 3) **Años de experiencia en la enseñanza.** Es el tiempo de ejercicio de la profesión docente.
- 4) **Género:** Condición de caracteres clasificatorio y distintivo entre los docentes
- 5) **Índice académico del estudiante:** Es el índice promedio de calificaciones obtenido por el estudiante hasta el momento de la investigación.

#### **Muestra:**

La muestra estuvo conformada por 120 docentes, los cuales representan la totalidad de profesores universitarios que trabajaron en el PAENA 2004 en la UPEL-IPB, administrando los diferentes cursos de los componentes de formación general, pedagógica y especializada en el lapso extraordinario Agosto-Septiembre 2004.

#### **Técnica de Recolección de los datos:**

Se aplicó un cuestionario de opinión a 10 estudiantes por cada profesor, instrumento básicamente cuantitativo cuyo soporte teórico y metodológico propone evaluar principalmente la docencia (aspectos didácticos e interpersonales: claridad, organización, motivación, interacción) cuyos indicadores se valoran mediante una escala: siempre, frecuentemente, a veces, casi nunca y nunca. Cada dimensión docente se evalúa a partir de una muestra de ítems que permiten hacer inferencias y, consecuentemente, las dimensiones en conjunto permiten inferir la calidad de la

docencia. Por lo que se intenta producir una información útil para ayudar a la toma de decisiones académicas en establecer líneas de acción y producir los cambios pertinentes según el caso.

El cuestionario de opinión aplicado en este estudio, se tomó de Valdés (2000) y se reestructuró, por ser originalmente diseñado de una manera dicotómica, en términos de observancia de las acciones, así mismo se redujeron algunos ítems del cuestionario quedando estructurado con 21, 16 de los cuales hacen referencia a las capacidades pedagógicas y 5 a las relaciones interpersonales.

### Técnicas Estadísticas:

Para responder a las preguntas de investigación; es decir, para verificar el efecto diferencial y la interacción de los seis tipos de variables que intervienen sobre el desempeño docente dentro del aula de clases: capacidades pedagógicas, relaciones interpersonales, años de experiencia en la enseñanza, género, categoría académica, nivel académico y promedio que tienen los estudiantes que respondieron el cuestionario, se utilizaron las siguientes técnicas estadísticas:

1. **Prueba t para muestras independientes**, para establecer las diferencias significativas entre el promedio del profesor según el género. Esta prueba se utilizó previa aplicación de la Prueba de Levene para contrastar la igualdad de varianzas y establecer que las medias de los grupos eran iguales.
2. **Dos Anova de un factor**, para obtener las diferencias significativas entre el promedio del profesor según a) la categoría académica del mismo y b) nivel académico del profesor.
3. **Prueba Chi-cuadrado de Pearson**, para determinar la asociación entre las variables nivel académico del docente y categoría académica del mismo.
4. **Regresión lineal simple**, a fin de determinar si el promedio del profesor puede ser explicado por el índice promedio de la sección.

## RESULTADOS

Una vez procesados los datos, se aplicó un análisis estadístico siguiendo el programa estadístico computarizado SSPS v.10 se realizó el análisis de cada una de las técnicas estadísticas seleccionadas con el propósito de responder las preguntas de investigación: ¿Existen diferencias significativas en la valoración del desempeño docente (promedio del profesor), según el género del mismo?, ¿Existen diferencias significativas en la valoración del desempeño docente ( promedio del profesor), según la categoría académica del mismo?, y ¿según su nivel académico?, ¿Existe asociación entre el nivel académico del profesor y la categoría académica del mismo?, ¿Está explicado el promedio del profesor por el promedio del índice académico de la sección?.

De los 120 profesores que participaron en el estudio, cuarenta (40) pertenecen al sexo masculino y ochenta (80) al sexo femenino. En cuanto a la categoría académica setenta (70) son profesores ordinarios de la UPEL-IPB, distribuidos de la siguiente manera: veinte (20) instructores, veinticuatro asistentes (24), catorce (14) agregados, siete (7) asociados y cinco (5) titulares, y adicionalmente cincuenta (50) profesores contratados. En cuanto al nivel académico, cuarenta y un (41) profesores poseen tercer nivel, setenta y dos (72) cuarto nivel y siete (7) quinto nivel.

Se presenta a continuación el análisis estadístico que permite responder las preguntas señaladas, en el cual se utilizó un nivel de significación de  $\alpha=0,05$ .

1. Los profesores según categoría y nivel académico, fueron evaluados por los alumnos con puntuaciones altas, obteniéndose medias entre 120,39 puntos (la más baja) y 135,80 puntos (la más alta).
2. Sobre la base del contraste de igualdad de varianza obtenido a través de la Prueba de Levene (promedio del profesor según el género) se pudo establecer que las medias de los dos (2) grupos (masculino-femenino), son iguales, siendo  $p=0,260$  asociado al estadístico de Prueba  $F=1,281$ ; (ns). De acuerdo a los resultados obtenidos para Prueba t para muestras independientes:  $t(118)= -0,587$  (ns) con

p=0,558 asociado al estadístico de Prueba F= 1,281; se puede afirmar que no existen diferencias significativas entre el promedio del profesor según el género del mismo.

### Prueba de muestras independientes

Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias			
F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	
1,281	,260	-,587	118	,558	

Se han asumido varianzas iguales

3. Considerando el análisis de varianza de la variable promedio del profesor en los seis (6) grupos establecidos por los valores de la variable categoría académica, donde p= 0,647 asociado al estadístico de prueba F=0,670; resultó no significativo (ns).

En relación al análisis de varianza de la variable promedio del profesor en los seis (3) grupos establecidos por los valores de la variable nivel académico, donde p=0,016 asociado al estadístico de prueba F=2,909; resultó significativo, se puede afirmar que existen diferencias significativas entre por lo menos un par de medias.

### Promedio del profesor según la categoría académicas y nivel académico

Variables	Grados de libertad	Prueba F	Sig.
Categoría académica	5	,670	,647
Nivel Académico	5	2,909	,016

4. De acuerdo al nivel académico y categoría académica de los profesores que participaron en el PAENA 2004, el valor de significación (0,000) asociado al Chi-cuadrado de Pearson (77,843) y a la Razón de verosimilitud (52,152) es inferior al nivel de significación establecidos por  $\alpha=0,05$ . Por lo tanto se establece que para ambos estadísticos existe asociación entre las dos variables.

### Asociación de las variables nivel académico del profesor y categoría académica

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	77,843(a)	10	,000
Razón de verosimilitud	52,152	10	,000

5. Con relación a la regresión lineal simple entre la variable independiente promedio del índice académico de la sección y la variable dependiente promedio del profesor, se obtuvo como resultado de la Prueba Durban Watson (1,333), lo cual indica una independencia de los residuales. Por su parte, la significación (p=0,017) asociada a el coeficiente Beta (0,218) resulta significativo, lo que indica que la variable independiente promedio del índice académico explica la variable dependiente promedio del profesor. En este sentido, se puede decir que por cada unidad de cambio en la variable dependiente se incrementará 0,218.

**Regresión Lineal Simple de la variable** promedio del índice académico de la sección sobre la la variable dependiente promedio del profesor

	Coeficientes estandarizados	t	Sig.	Durbin-Watson
	Beta			
Promedio de la Sección	,218	2,424	,017	1,333

Variable dependiente: Promedio de Profesor

## DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

A partir de los análisis estadísticos de las pruebas t para muestras independientes, anova y regresión lineal, desde las cuales se estudió como variables género, categoría académica, nivel académico y promedio de la sección, se establece la incidencia o la explicación del desempeño docente en el aula en el PAENA 2004. A partir de los análisis, se encontró que la variable independiente promedio de la sección, definida con el índice promedio de calificaciones obtenidas por el estudiante hasta el momento de la investigación, explica el promedio del profesor en función de su desempeño en el aula, tanto en los procesos pedagógicos como en las relaciones interpersonales.

Este resultado deja en evidencia lo expresado por Rizo (1999), quien encontró, que entre los factores más influyentes en el desempeño profesional desde la perspectiva de los estudiantes son: la claridad expositiva, la claridad con la que se responde a las interrogantes planteadas por los estudiantes y la justicia con la cual asigna sus calificaciones.

Este resultado igualmente reafirma, lo señalado por Carreras (2003) con respecto a que “la calidad del desempeño docente está más en relación con sus aptitudes y actitudes (formación pedagógica, capacidad de motivar, de enseñar y

de relacionarse con los alumnos) que con los conocimientos que posee de la materia”.

Con respecto al debate tanto nacional como internacional sobre la evaluación del desempeño docente a través del cuestionario de opinión aplicado a los estudiantes, la experiencia llevada a cabo en este estudio, contribuye a mostrar que sólo la opinión de los estudiantes no es suficiente para explicar el desempeño docente del profesor en el aula de clases, pues la estrategia complementaria aplicada en esta investigación (incorpora otros factores como explicativos del desempeño: años de experiencia, categoría académica, nivel académico, género, índice académico de la sección) no aportó mayor esclarecimiento, por lo cual se cree que se deben buscar otros factores tanto internos como externos a fin de cruzarlos y tratar de evaluar la calidad de la docencia atendiendo a las múltiples variables que pueden aportar información sobre la misma.

Los resultados presentados son un aporte valioso para la Universidad Pedagógica Experimental Libertador y su sistema de evaluación del desempeño docente en el aula, ya que queda demostrado que los años de experiencia, el género, el nivel académico y la categoría académica de los profesores universitarios no son factores determinantes en la calidad de la enseñanza que se brinda a los estudiantes. Así mismo, cabría preguntarse según el Proyecto Académico Alma Mater, el cual fija entre sus nuevos criterios básicos para el ingreso del profesor a la carrera académica “la evaluación se basará según la producción intelectual y el desempeño docente” (p.13) ¿Qué información puede aportar el nivel académico a este tipo de evaluación? Si el referido proyecto se creó, entre otras razones, para fortalecer los programas de postgrado, único referente del nivel académico de un docente.

En relación a los resultados obtenidos en este estudio, se le recomienda a la UPEL revisar los artículos 6 y 7 de las normas para la administración del Período Académico Extraordinario de Nivelación y Avance, los cuales reseñan como único requisito para los profesores laborar en el haber administrado los cursos ofertados- por lo menos- una vez en un período ordinario (artículo 6) y ser seleccionado por

el departamento o dependencia académica respectiva, previo análisis de sus credenciales académicas y aprobación de la subdirección de docencia (artículo 7).

De igual modo, deberían agregarse requisitos relacionados no sólo con las aptitudes académicas sino también con las actitudes hacia el desempeño del docente en el aula, para lograr la calidad de la enseñanza que se le debe brindar al estudiante en un período tan importante y de corta duración para el proceso de aprendizaje de los contenidos de los cursos administrados, como lo es el PAENA. Finalmente, se recomienda evaluar a los mismos profesores que laboraron en el PAENA en un lapso académico diferente a fin de contrastar el desempeño académico obtenido en este estudio.

## REFERENCIAS

- Albornoz, O. (1999). Del Fraude a la Estafa, La Educación en Venezuela “*Las Políticas Educativas en el segundo quinquenio presidencial de Rafael Caldera (1994-1999)*”Caracas: Ediciones FACES/UCV.
- Aranguren, J. (2004). *La Investigación En La Universidad Pedagógica Experimental Libertador*, Caracas-Venezuela. Disponible: [http://wwwconedsup.unsl.edu.ar/Download\\_trabajos/Trabajos/Eje\\_3\\_Intituciones\\_Comp\\_Dif\\_Frag\\_Segm](http://wwwconedsup.unsl.edu.ar/Download_trabajos/Trabajos/Eje_3_Intituciones_Comp_Dif_Frag_Segm):[Consulta: 2004, septiembre 27]
- Benito Gómez, M. (2003). *El problema de la definición y selección de posibles indicadores de la calidad docente*. Disponible: [http://www.uc3m.es/uc3m/revista/DICIEMBRE2003/Activos/pdf/m\\_benito.pdf](http://www.uc3m.es/uc3m/revista/DICIEMBRE2003/Activos/pdf/m_benito.pdf) : [Consulta: 2004, Agosto 29]
- Carreras (2003). Evaluación de la calidad docente y promoción del profesorado: de la Ley de la Reforma Universitaria 1983 a la Ley Orgánica de Universidades 2002(1ºparte). Disponible: <http://scielo.isciii.es/pdf/edu/v7n1/collaboracion2.pdf> [Consulta: 2004, Noviembre 23]
- Fuenmayor, L. (2001). Historia, Desarrollo y Perspectiva del Sector Universitario Venezolano. Trabajo presentado en el Seminario: “*La Institución Educativa en el Siglo XXI: Problemática y Perspectiva*”.Cúcuta, Colombia.
- Miguel De, M. (1991). Indicadores de Calidad en la Docencia Universitaria. I Congreso Internacional sobre Calidad de la Enseñanza Universitaria. Disponible: <http://html.rincondelvago.com/estandares-criterio-e-indicadores-de-evaluacion.html>. [Consulta: 2004, Octubre 24]
- Normas para la Administración del Periodo Académico Extraordinario de Nivelación y Avance de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.(Resolución No.2004.264.998).(2004, Julio 26) Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Oficina de Planificación del Sector Universitario. Proyecto “Alma Mater” para el Mejoramiento de la Calidad y la Equidad de la Educación Universitaria en Venezuela,Luis F. Marcano González. “*Carrera Académica para las Universidades Oficiales Venezolana.s*”.Cuadernos OPSU, N 4, diciembre, Caracas, 2001.
- .”Sistema de Evaluación y Acreditación de las Universidades Venezolanas”.Cuadernos OPSU, N 7, noviembre, Caracas, 2002.
- Rizo, Héctor, E.(1999).Evaluación del docente universitario. Revista Iberoamericana de Educación.Disponible:<http://www.campusoei.org/revista/deloslectores/.Rizo>. [Consulta: 2004, Diciembre 18]
- Rodríguez, A. y Pérez de M. (1995). *La Investigación Experimental en Ciencias Sociales*. México: Editorial Trillas.
- Saravia, M. (2004) *Evaluación del Profesorado Universitario. Un enfoque desde la Competencia Profesional*. Tesis Doctoral Disponible: <http://cybertesis.com>. [Consulta: 2004, Agosto 29].
- Serrano, C. (2001). Ponencia presentada en la Reunión de la OPS-OMS. *Características De Los Procesos de Evaluación y de Gestión de Calidad*. Disponible: [http://www.ops-oms.org.ve/site/venezuela/docs/Gestion\\_Calidad\\_ES\\_UCV.ppt](http://www.ops-oms.org.ve/site/venezuela/docs/Gestion_Calidad_ES_UCV.ppt) [Consulta: 2004, Octubre 24]

Valdés, H. (2000). Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. Ponencia presentada por Cuba. Disponible: <http://www.campus-oei.org/de/rifad01.htm>.[Consulta: 2004 Agosto 29]