

**DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL EXPERIMENTAL DE GUAYANA-UNEG.
PROPUESTA DE EVALUACIÓN**

Romero, Maguampi
joromero@uneg.edu.ve
García, Holanda
hgarcia@uneg.edu.ve
Moreno, Lourdes
lmoreno@uneg.edu.ve

Universidad Nacional Experimental de Guayana

RESUMEN

El compromiso de la Universidad Nacional Experimental de Guayana, por la formación de su personal, requiere el desarrollo de mecanismos que permitan mantener información continua sobre el progreso alcanzado en la consecución de las metas institucionales, sobre la efectividad de sus recursos y programas. En este sentido la evaluación del desempeño docente constituye un proceso vital para el logro de la excelencia académica. Se presenta una propuesta de evaluación del desempeño del personal académico (I parte), haciendo énfasis en el perfil del docente UNEG y las funciones que debe cumplir: docencia, investigación, extensión y gestión. Para la elaboración de la propuesta se realizaron revisiones de los antecedentes institucionales, además de revisiones de fuentes documentales, estructurándose la propuesta de evaluación desde tres fuentes de información: una auto-evaluación, el estudiante y una evaluación por parte del supervisor inmediato. Se elaboraron los respectivos instrumentos de evaluación que se validarán en una II parte de la propuesta, lo cual permitirá su aplicación y la recolección de información para su análisis respectivo.

Palabras claves: evaluación, desempeño, validación

Introducción

Los sistemas educacionales a escala mundial, regional y nacional están experimentando profundas transformaciones como fuente de la revolución científica técnica que coloca al conocimiento como factor clave del nuevo paradigma tecnoeconómico. Dado el alcance y ritmo de las transformaciones, la sociedad cada vez tiende más a fundarse en el conocimiento, razón por la cual las Instituciones de Educación Superior forman hoy en día parte fundamental del desarrollo cultural, socioeconómico y ecológicamente sostenible de los individuos, las comunidades y las naciones (Soriano, 2000)

La calidad de los recursos humanos en general y del profesor universitario en particular se define fundamentalmente por la capacidad de respuestas rápidas y eficientes a las situaciones cambiantes del entorno, donde no se producen sólo cambios técnicos, sino también cambios organizativos y culturales que afectan la conciencia social y al mundo subjetivo del individuo. Este fenómeno plantea complejos problemas a la sociedad y a los individuos. Uno de ellos son las competencias ocupacionales que se exigen de los profesionales de la educación. En las condiciones del cambio tecnológico actual la inversión en la formación, adiestramiento y capacitación de los profesores se traduce en una mayor eficiencia y calidad en todos los procesos y resultados.

Al respecto Mesa Orta, (2000), señala;

...Mal haría la Universidad en ignorar los reclamos de la sociedad y el gobierno en el sentido de que rinda cuentas. A estas solicitudes hay que responder afirmativamente, porque confiamos en que estamos haciendo las cosas bien y además, porque nosotros mismos somos los primeros interesados en mejorar. (pág 1).

El compromiso de la Universidad Nacional Experimental de Guayana, por la formación de su personal, requiere el desarrollo de mecanismos que permitan mantener información continua sobre el progreso alcanzado en la consecución de sus metas institucionales y sobre la efectividad de sus recursos y programas. En este sentido la evaluación del desempeño docente constituye un proceso vital para

el logro de la excelencia académica. La disponibilidad de unos proyectos de carreras altamente competentes en la disciplinas que ofrecen, dedicados a dar respuesta al entorno y comprometidos con las institución, sus estudiantes y la consecución de sus objetivos, ávidas de crecer profesionalmente y dispuestos a fortalecerse en los procesos de la enseñanza y del aprendizaje, son elementos indispensables para elevar los niveles de excelencia académica.

La evaluación del personal académico tiene dos vertientes. Por un lado, está la evaluación formativa que como indica su nombre persigue el desarrollo continuo del personal que se evalúa, con el fin de ayudarlo a progresar profesionalmente, facilitarle maximizar sus fortalezas como reducir sus debilidades y apoyarle en su esfuerzo por consolidar su carrera dentro de la institución. La segunda vertiente, llamada sumativa, se refiere a la evaluación que realiza la institución para identificar a las personas mejor calificadas cuya labor de excelencia debe reconocerse mediante el otorgamiento de incentivos.

En documento revisado del CENIDET 2003, se señala:

Toda evaluación efectiva y justa requiere que se aclare lo siguiente:

- a. Los diversos criterios de evaluación que habrán de emplearse como marco de referencia, es decir: como estándar para calificar la ejecución de las funciones encomendadas al personal evaluado.
- b. Las fuentes de información que permitan evidenciar el cumplimiento con los criterios de evaluación.
- c. Las funciones de los diversos actores encargados de la evaluación.
- d. Plenas garantías procesales que, entre otras, incluyan el más completo conocimiento por la persona evaluada de los criterios e información considerados en su evaluación, además de suficiente oportunidad para proveer cualquier información que considere pertinente.

Tomando las anteriores consideraciones, en la Unidad de Desempeño Profesor, adscrita a la Coordinación de Currículo, de la Universidad Nacional Experimental de Guayana se plantea una propuesta de evaluación de desempeño del personal docente cuyo objetivo principal es analizar las distintas funciones

donde se desenvuelve el profesor, argumentando la necesidad de incorporar una nueva función: gestión académica- administrativa, además señalar la necesidad de tomar conciencia por parte del cuerpo docente, la institución y sus autoridades, de desarrollar las competencias profesionales de los docentes como una de las vías para encaminar las acciones es pro de la eficiencia y la calidad de la educación, ayudar al conocimiento de las características del trabajo del docente como profesional que se ha formado sobre la base de un contexto social, el de detectar debilidades de formación tomando como base las funciones básicas del personal docente: docencia, investigación y extensión. Para la elaboración de la propuesta se realizaron revisiones de los antecedentes institucionales, además de revisiones de fuentes documentales, estructurándose la propuesta desde tres fuentes de información: el estudiante, una auto-evaluación y una evaluación por parte del supervisor inmediato.

El presente documento pretende informar el avance que en este sentido se ha desarrollado, dicho documento esta estructurado de la siguiente manera: primeramente una introducción, los objetivos de dicha propuesta, las bases teóricas, la metodología utilizada y por último los anexos necesarios.

Objetivo general

Fortalecer la formación del personal académico a través del diseño e implementación de un proceso de evaluación del desempeño académico de los profesores de la Universidad Nacional Experimental de Guayana UNEG.

Objetivos específicos:

- Establecer un programa de evaluación del desempeño docente que impacte en el mejoramiento de la formación de investigadores.
- Organizar la información del resultado del desempeño de los docentes, para que esta información sea un indicador de la calidad del proceso académico.

- Identificar toda la información que permita retroalimentar la práctica docente y la asignación de incentivos.

Antecedentes

La elaboración del Plan de Formación y Desarrollo del personal Académico, ha sido una preocupación para el Vicerrectorado Académico que conjuntamente con los jefes de Departamento han tratado de consolidar una propuesta desde hace ya varios años, para la elaboración de dicha propuesta se hace necesario la detección de las necesidades de formación a través de una evaluación del desempeño del personal. Dentro de este marco se presentan algunas reflexiones de los trabajos anteriores:

Castellano, Rebeca y Col., (2002): presenta una propuesta titulada Sistema de Evaluación del Desempeño del Personal Académico UNEG (SEDPA-UNEG) con las siguientes características: La evaluación del desempeño (concebida para la UNEG) no sólo se enmarca en evaluar la docencia sino todas aquellas funciones que complementan la acción académica investigación, extensión trabajo coordinado con compañeros y otras actividades que forman parte del trabajo universitario del profesor, por lo tanto, la evaluación del desempeño no puede ser descontextualizada. Se plantea la necesidad de tener en cuenta un contexto amplio cuando se pretende comprender la realidad de su sistema actuante.

Se coincide con la evaluación del desempeño académico del docente como una relación de todas las funciones que debe cumplir como docente UNEG.

Cova, Cecilia, y Col., (2003), como coordinadora de una comisión nombrada por el consejo universitario, realiza una propuesta cuyo objetivo general es capacitar, desarrollar y mantener actualizado el personal académico de la UNEG, en concordancia con las necesidades institucionales y los planes de desarrollo de la región y del país, y como uno de sus objetivos específicos establecer los medios institucionales necesarios para mantener al personal académico al tanto de las innovaciones científicas, humanísticas tecnológicas y conceptuales, así como la adquisición de habilidades y destrezas que requiere en su actividad académica.

En este trabajo se observa que uno de los medios institucionales para detectar las necesidades de actualización y capacitación de los profesores era necesariamente una evaluación del desempeño del personal docente.

Pérez, Ariene, y Col., (2004), como coordinadora de una comisión Institucional de Formación del Docente y jefe del Departamento de Educación Humanidades y Artes, presenta un avance de una propuesta de Formación del Personal Académico donde señala: los agentes activos del currículo son: el docente y los estudiantes. Este docente que se requiere para la formación en el siglo XXI, debe responder a postulados universales tal como lo dice De Lord's (1996), la educación es un elemento indispensable para que los seres humanos podamos enfrentar los retos del presente y del futuro y progresar hacia ideales de paz y justicia social. Igualmente señala que existen debilidades en cuanto a formación que tenemos en la universidad y las diferentes vertientes de estas debilidades y que son fundamentales para sustentar la propuesta del Plan de Formación Académico (Cova y Cecilia, 2002)

En el mismo trabajo, la Lic. Cova cita la Tesis Doctoral de la Dra. Alida Araujo: Modelo Integral de Desarrollo profesoral una contribución a la calidad Educativa universitaria. Caso Universidad Nacional Experimental de Guayana, Araujo hace una referencia al informe final del Proceso de Autoevaluación para la Transformación Universitaria y destaca los siguientes aspectos, que también justifican la implementación del programa de formación del Personal Académico de la UNEG:

- Desvinculación entre las actividades de investigación, docencia y extensión.
- Desvinculación de la investigación con la docencia.
- Docentes con poca o baja formación metodológica.

Enfatizan aspectos tales como: la formación humanística (lenguaje, historia, política y cultura); el desarrollo de capacidades de reflexión crítica sobre la práctica y el desarrollo de las actitudes que requiere el compromiso de los profesores como intelectual transformador en el aula, la institución educativa y la sociedad.

En este documento igual se evidencia la necesidad de implementar un mecanismo de detección de necesidades de formación donde se involucren todas las funciones que por reglamento debe cumplir un docente UNEG (docencia, investigación y extensión).

Fajardo, Virginia (2005), presenta una propuesta titulada Modelo de un Sistema de Evaluación del Desempeño para el Personal Académico de la Universidad Nacional Experimental de Guayana UNEG, esta propuesta presenta un Sistema de Evaluación del desempeño del Personal Académico de carácter formativo y orientado a apreciar los resultados y potencial de dicho personal en la realización de las funciones de Docencia, Investigación, Extensión y Gestión Académico-Administrativo, fundamentalmente. Por su condición de Sistema, tiene componentes que deben funcionar articuladamente:

- Una unidad que organiza y conduce el proceso: Los Departamentos.
- Evaluadores con conocimiento del Sistema y entrenados para la tarea de Evaluar; Jefes de área.
- Procedimientos de Evaluación de los aspectos del trabajo del personal académico.
- Se comparte igualmente la necesidad de detectar necesidades de formación desde las cuatro funciones en las cuales se involucra el docente en su desempeño académico.

Perroni Edmeé, D'Amico Rossana y Col., (2006), realizan una propuesta, a los Jefes de Departamento, solicitando su validación, sobre el Perfil de Saberes que debe poseer el personal académico de la UNEG, bajo el enfoque por competencias, y basado en las dimensiones de la misión UNEG. Igualmente señalan el cuadro de saberes (conocer, hacer, ser y convivir), que debe poseer el docente UNEG para el cumplimiento de sus funciones (investigación, extensión y docencia). Se coincide con dicha propuesta, en que es necesario diseñar el perfil del docente UNEG, bajo el cuadro de saberes, objetivo principal de nuestro Diseño Curricular implementado en el año 2006.

Bases teóricas

La elaboración de esta propuesta de evaluación del desempeño docente, no pierde de vista la misión y visión de la Universidad Nacional Experimental de Guayana:

Misión: formar ciudadanos, intelectuales y líderes para la transformación socio-cultural y técnico científica que aseguren el desarrollo social y económico sustentable, con respeto y protección al ambiente y a la diversidad biológica y cultural de la Región de Guayana para las generaciones futuras

Visión: se aspira una institución autocrítica, reflexiva, con referencia propia. Con profundo respeto a la diversidad sujeto-sujeto. Se propiciará la flexibilidad y la tolerancia a la pluralidad de las ideas.

Para alcanzar esto, es necesario la concepción del perfil del docente UNEG, quienes tendrán la responsabilidad de formar ese profesional que requiere la sociedad, además de: ¿Cómo caracterizar a ese profesional?. El Perfil Profesional precisamente trata de lograr una concreción de esa respuesta en términos de imagen o representación de ese profesional a formar. Los autores que han profundizado en el campo curricular han llegado a formulaciones diversas sobre el perfil profesional, dado por el énfasis en diferentes aspectos como:

- Las características personales que debe poseer ese profesional de manera particular, es decir, sus rasgos de personalidad.
- Las habilidades y destrezas que debe caracterizar su quehacer que se concretan en las funciones a desempeñar por el profesional.
- Los conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para el ejercicio profesional.
- Las acciones generales y específicas que desarrolla un profesional en los campos de acción para la solución de las necesidades sociales identificadas.

En el Reglamento del Personal Académico de la Universidad Nacional Experimental de Guayana, en su Capítulo I, Disposiciones Generales, en su artículo 2 señala:

“Los miembros del personal académico propiciarán una visión compartida de la Institución, en torno a la integralidad de la labor académica en un ambiente de libertad para la producción y difusión de conocimientos en los ámbitos de la investigación, la enseñanza y la extensión. Esta visión compartida debe ser la base para el permanente desarrollo de una organización centrada en la calidad, la pertinencia y la equidad, consideradas como aspectos inmanentes de su compromiso con la sociedad.”

La elaboración del perfil debe tener en cuenta también su grado de amplitud, determinado por la conceptualización con que se trabaja la profesión de la cual se trate. Salcedo, 1998. señala: “El perfil integral del docente universitario puede ser definido como el conjunto organizado y coherente de atributos o características altamente deseables en un profesor universitario, los cuales se expresarían en los conocimientos, destrezas, actitudes y valores que le permitan desempeñarse eficientemente y con sentido creador y crítico, en las funciones de docencia, investigación/creación, extensión y servicio que corresponden a su condición académica, concebidas como funciones interdependientes, comprometidas en el logro de la misión universidad”.

El perfil del docente que demanda la Universidad Nacional Experimental de Guayana debe cumplir cuatro (4) funciones: Docencia, Investigación, Extensión y Gestión Académica-Administrativa. En el Reglamento del Personal Académico de la Universidad Nacional Experimental de Guayana, en su Capítulo I, Disposiciones Generales, en su artículo 1, señala:

“ El personal académico de la Universidad Nacional Experimental de Guayana, está constituido por quienes cumplan funciones docentes, de investigación y de extensión. Cuando así se requiera, el personal académico deberá cumplir funciones administrativas, en las condiciones establecidas en el Reglamento General de la Institución y el presente reglamento”.

Función docencia: se concibe como la actividad sistemática de planificación, desarrollo y evaluación del proceso de enseñanza y otras actividades relacionadas con la generación y construcción compartida del conocimiento de un área o disciplina determinada, así como su difusión. La docencia universitaria incluye no sólo la enseñanza en el salón de clase, sino en el laboratorio y otros ambientes de aprendizaje, así como la asesoría o tutoría de estudiantes y colegas, dentro de un clima de colaboración, participación, construcción y socialización del conocimiento.

La docencia no implica sólo las actividades de enseñanza como tradicionalmente han sido concebidas, sino un proceso de interacción en el cual los roles de profesores y estudiantes han cambiado sustancialmente, en la medida en que ambos deben participar activamente en la generación del conocimiento, y los procesos de enseñanza y aprendizaje se liberan de la dependencia didáctica tradicional, la cual suponía una relación causal entre ambos (paradigma proceso-producto). Actualmente, tal concepción ha perdido su vigencia, y en consecuencia los roles del profesor y del estudiante han cambiado sustancialmente. (Salcedo, H. 1998).

Función investigación: se considera como un proceso de búsqueda del conocimiento mediante diversas formas de descubrimiento e integración, el cual abarca un amplio espectro de procesos, actividades y productos que constituyen la expresión del talento en sus múltiples manifestaciones: científicas, tecnológicas, humanísticas, artísticas y filosóficas, realizadas tanto en forma individual como en grupo.

El profesor genera, aplica y comparte los conocimientos relacionados con el aprendizaje de su disciplina, área de conocimiento o especialización, mediante las siguientes competencias entre otras:

- Elabora y realiza proyectos de investigación y desarrollo disciplinar y educativa.
- Involucra a los estudiantes en sus proyectos de investigación y desarrollo y vincula los resultados con su práctica docente.
- Participa en diversos tipos de redes de investigación.

- Disemina y difunde los resultados de sus proyectos de investigación y desarrollo.

Función extensión: es la proyección de las funciones de docencia, investigación y gestión académico-administrativa, con el propósito de contribuir a la solución de problemas del entorno social, mediante un proceso sistemático y crítico de interacción universidad-sociedad, orientado a mejorar la calidad de vida del país. Concebida en estos términos, la función extensión se manifiesta en actividades orientadas a la solución de problemas de la comunidad local, regional o nacional, así como a su bienestar general. Estas actividades pueden ser de diversos tipos: de participación, de servicio, culturales, técnicas, deportivas, educativas y de orientación y deben realizarse con la participación de profesores y estudiantes. (Salcedo, H. 1998)

Función gestión académica-administrativa: proceso de dirección, jefatura y coordinación académica que incluye la formulación, ejecución y evaluación de estrategias, acciones, operaciones y tareas, tanto en forma individual como en grupo, orientadas a la realización de procesos y al logro de los objetivos y metas de unidades o programas académicos tales como: cátedras, departamentos, centros de investigación, coordinaciones, institutos, escuelas, facultades, dirección de programas de pregrado o postgrado, programas o proyectos de extensión afines.

Evaluación del desempeño

Cerda, H. (2000), nos señala por evaluación la acción de juzgar o inferir juicios sobre cierta información recogida directa o indirectamente de la realidad evaluada, atribuir o negar calidades y cualidades al objeto evaluado o simplemente, medir la eficacia de un método o los resultados de una actividad. Esta definición no difiere mayormente de la adoptada por Joint Committee on Standards for Educational Evaluation, de Estados Unidos, que por mucho tiempo dirigió David Stufflebeam. Según esta organización, responsable a nivel nacional de evaluar los programas y las instituciones educativas norteamericanas, la evaluación es el enjuiciamiento

sistemático de la valía o mérito de un objeto. Para este organismo el objeto de la evaluación puede ser indistintamente un programa, un proyecto o un material.

Para Castillo, A. y Cabrerizo, Jesús. (2006), las nuevas tendencias de la teoría evaluadora en el marco de la Educación Superior están poniendo cada vez más de relieve la necesidad de establecer un proceso de mejora que vaya más allá de la simple evaluación de la función docente por parte de los estudiantes. Hoy se proponen nuevas formas e instrumentos de auto-revisión en y desde la actuación docente en el aula. Un profesor universitario también puede preguntarse, por ejemplo, por la actividad discente de sus estudiantes en el aula, por las estrategias de aprendizaje que se activan durante sus clases, por cómo influyen los tipos o enfoques de su práctica evaluadora en el aprendizaje de los estudiantes, qué hacen los estudiantes cuando estudian, si estudian para aprender o lo hacen para aprobar.

Todas estas reflexiones se tomaron en cuenta para la elaboración de esta propuesta, igualmente se señalan los reglamentos como base legal:

“La evaluación del desempeño académico del personal de la Universidad constituye un aspecto fundamental en el proceso de formación del profesor y en el caso de la UNEG en la promoción de una cultura evaluativo organizacional que tienda al mejoramiento continuo de la Institución como un todo, acercando el desempeño académico así como el institucional a un estandarte de excelencia.

Todo miembro del personal académico de la Universidad será evaluado en cuanto a su desempeño académico de acuerdo con su Plan Individual de Formación Académica correspondiente, aprobado por el consejo asesor Departamental, siendo el jefe del Departamento de adscripción y el tutor correspondiente los responsables del informe, firmándolos conjuntamente con el profesor evaluado, quien podrá pronunciarse libremente en el mismo informe, sobre la calificación obtenida”.

Metodología utilizada

Partiendo de la base legal y después de realizar revisiones de fuentes documentales se desarrolla la propuesta de Evaluación del Desempeño Académico: los procedimientos de esta metodología se realizan básicamente en tres etapas. (Ver anexo 1).

En la primera etapa se realizó una revisión documental de todo lo existente en la coordinación de currículo, referido a propuestas de plan de formación del personal académico y propuestas de evaluación, igualmente se realizaron entrevistas a profesores y reuniones permanentes con los jefes de departamento y comisiones encargadas para elaborar propuestas de evaluación al desempeño académico. De todo esto se le dio validez a todas las conclusiones de las mesas de trabajo, respecto a los mecanismos e instrumentos que existen en algunos departamentos para la evaluación del desempeño, consiguiéndose a la fecha que solo existen instrumentos que son aplicados por los estudiantes, como única fuente de información para la evaluación del desempeño docente. El trabajo con los jefes de departamento consistió en la discusión de las competencias mínimas que debe poseer el docente UNEG, bajo el enfoque de nuestro diseño curricular, implementado en el año 2006.

En la segunda etapa se determinaron las competencias mínimas del Perfil del Docente y bajo este enfoque se discutieron los indicadores de dichas competencias. Seguidamente se pasó a la etapa III que consistió en la elaboración de los instrumentos de evaluación.

La información obtenida fue constatada con la bibliografía especializada referida al tema de evaluación de los docentes, además de revisar en línea instrumentos y mecanismos de evaluación aplicados en otras universidades regionales, nacionales e internacionales. Finalmente se diseñaron tres (3) instrumentos

- Instrumento 1: autoevaluación.
- Instrumento 2: docente-supervisor inmediato
- Instrumento 3: estudiantes

La media estadística de cada departamento, se obtendrá del puntaje alcanzado por cada profesor, éste se sumará con el total de profesores a los que se evaluó y luego se dividirá entre el número total, de esta manera, se obtendrá la ubicación de cada profesor con respecto a la media, esto nos servirá de valor para la ubicación de cada uno de los profesores en cada uno de los departamentos.

El instrumento de autoevaluación hace referencia a los reportes o informes individuales de las actividades y resultados más relevantes, según los mismos profesores, y que deberían integrarse al expediente que presenten para la evaluación de su desempeño. El reporte debería contener las labores más sobresalientes, su justificación y una autorreflexión acerca de la importancia que le atribuye, así como las pruebas fehacientes de tales actividades.

La evaluación por parte de los estudiantes es el método más comúnmente utilizado en la evaluación de las actividades docentes de los profesores que llevan a cabo en el aula de clase. Este sistema se ha utilizado con diversos fines en niveles educativos y campos de enseñanza. Su validez ha sido cuestionada debido a que se trata de un procedimiento subjetivo, susceptible a factores no directamente relacionados con la calidad de las tareas docentes y se considera que los estudiantes tienen escasa o ninguna experiencia para evaluar los aspectos cualitativos de la enseñanza, o en su defecto pueden llegar a utilizar este momento como el espacio para dirimir situaciones externas al proceso educativo.

Es necesario preparar a los alumnos para que tomen con seriedad este proceso, dándoles la orientación necesaria desde el momento de ingreso para involucrarlos en la dinámica e importancia de la evaluación como indicador de la calidad en los currícula universitarios. En la propuesta de evaluación del CENIDET, 2003 se cita “los estudiantes son los informadores del desempeño docente, son los receptores de la educación que imparten los profesores y quienes básicamente, reflejan la calidad del trabajo de los docentes”.

La evaluación por parte del supervisor inmediato se aplicará un instrumento para la evaluación del desempeño por parte del docente-supervisor inmediato, en él se evaluarán indicadores relacionados con las cuatro funciones que involucra la labor de los docentes, durante su desempeño académico. Esta fase del proceso se desarrollará bajo un diálogo entre los involucrados, a los fines de interactuar en el proceso y definir acciones y compromisos durante la evaluación.

Una vez aplicados los tres instrumentos de evaluación, cada departamento analizará la información obtenida, con el objetivo de entregar los resultados en tres niveles:

- Individual (profesores)
- Departamental (Jefes de Departamento)
- Institucional (Vicerrectorado Académico)

En la segunda fase de este trabajo se presentarán las competencias mínimas requeridas para el Perfil del Docente UNEG, además de los instrumentos de evaluación y parámetros estadísticos aplicados para la validación y procesamiento de la información.

Interpretación de la Información: la interpretación de los resultados será comparativa, es decir, ubicará los resultados tomando como base el trabajo de los distintos departamentos. Tendrá lugar en tres momentos, el primero implicará una interpretación individual, se cotejarán los resultados de los alumnos con respecto al desempeño profesoral. En segundo lugar, se cotejarán los resultados parciales y totales de los profesores por departamento, con la finalidad de tener un panorama general del desempeño. En tercer lugar, se interpretarán los resultados de cada departamento y se hará un comparativo para obtener un panorama global de los docentes de los diferentes departamentos por parte del Vicerrectorado Académico.

Devolución e informe de resultados: la devolución de resultados es de naturaleza cuantitativa y cualitativa. La cuantitativa refiere el puntaje total que obtiene el docente que lo ubica abajo de la media, en la media y arriba de la media, esto nos permite un panorama de comparación entre todos los docentes. La cualitativa se desprende de estos puntajes y hace referencia a las dimensiones que el profesor deja de lado durante su actuación o en las que tiene un desempeño adecuado, el informe cualitativo permitirá el análisis de sus debilidades y fortalezas de formación académica.

La devolución de los resultados será individual, departamental e institucional. En los tres niveles se harán las recomendaciones y observaciones pertinentes. Los resultados individuales forman parte del expediente del profesor, por lo tanto una vez culminado el proceso se debe remitir el informe final individual respectivo a la Dirección de Recursos Humanos.

Participantes del proceso de Evaluación del Desempeño Académico

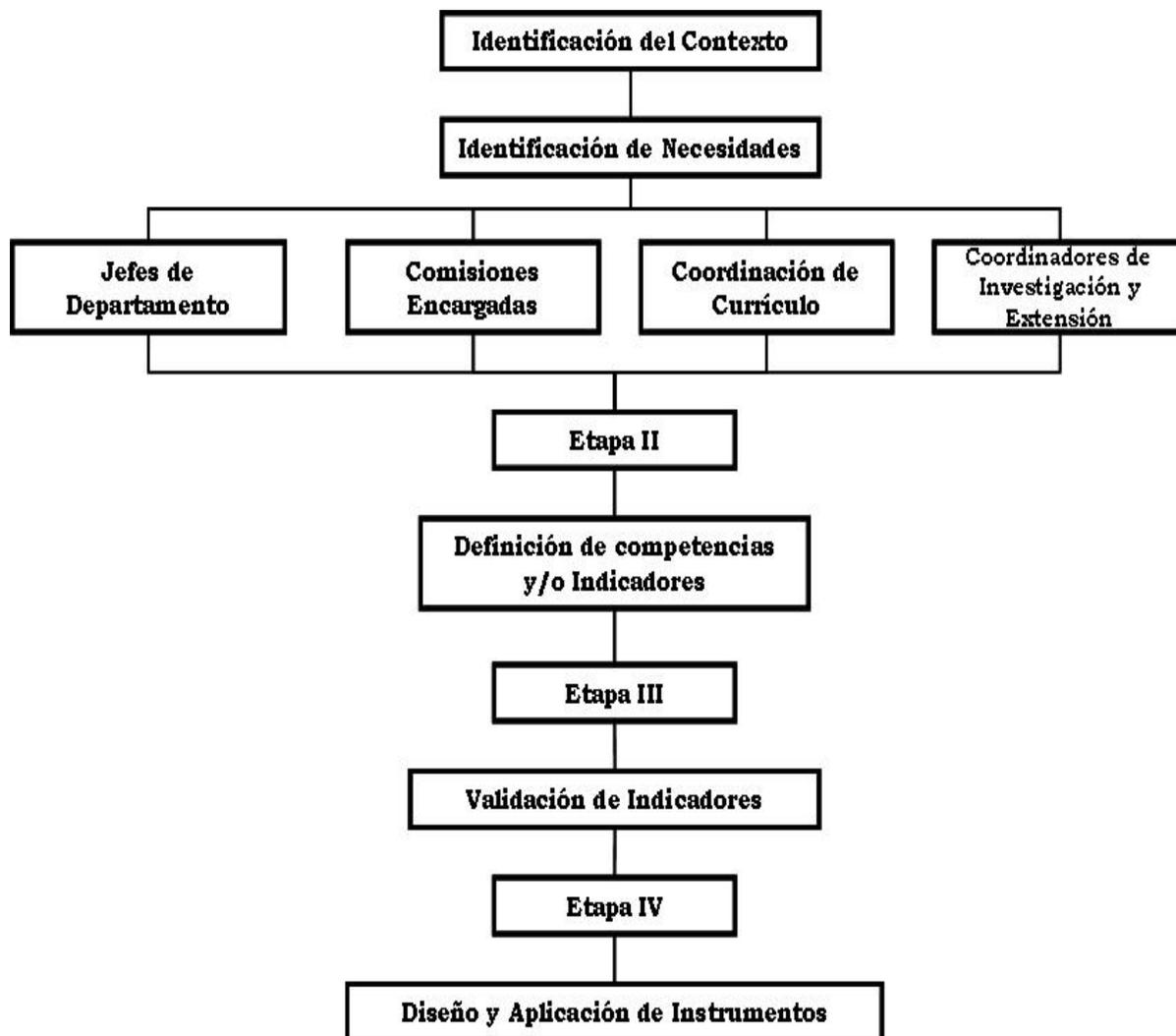
Los estudiantes: todos aquellos estudiantes activos en las unidades curriculares, serán los responsables de evaluar a sus docentes y de hacer recomendaciones y sugerencias para que mejoren su desempeño docente.

Los profesores: serán los sujetos de la evaluación aplicada en tres dimensiones: autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación, todo esto con el objetivo de detectar sus debilidades y fortalezas en la docencia y de ser necesario se les hará recomendaciones de formación.

Los Jefes de Departamento: serán los responsables de hacer llegar sus observaciones a cada uno de los docentes adscritos a su departamento. Coordinarán las fechas para aplicar las evaluaciones igualmente planificarán los cursos de formación y realizarán el seguimiento respectivo al proceso.

El Vicerrectorado Académico: supervisará los resultados del desempeño de los profesores de cada departamento, dará recomendaciones y será la instancia quien señalará el resultado final de la evaluación del desempeño docente.

ETAPAS DEL MODELO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO UNEG



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Castellano, R. y col. (2002). Sistema de Evaluación del Desempeño del Personal Académico UNEG. (SEDPA-UNEG)
- Castillo, S. y Cabrerizo J. (2006). Formación del Profesorado en Educación Superior. Desarrollo Curricular y Evaluación. Volumen II. Mc Graw Hill. Madrid España.
- Cerda, H. (2000). La Evaluación como Experiencia Laboral. Editorial Magisterio. Bogotá.
- CENIDET (2003). Centro Nacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico. Evaluación del Desempeño Docente. Cuernavaca-Morelos-México.
- Cova, C. y col. (2003). Plan de Formación y Desarrollo del Personal Académico. Primer Avance. UNEG.
- Díaz B. F. (s/f). Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo. Mc Graw Hill. Madrid España.
- Fajardo, V. (2005). Modelo de un Sistema de Evaluación del Desempeño para el Personal Académico de la Universidad Nacional Experimental de Guayana (UNEG).
- González, I. (2006). Modelo Curricular Basado en Competencias. Universidad Nacional Experimental de Guayana.
- Hernández, S. (1998). Perfeccionamiento integral y evaluación del profesor universitario. Universidad Central de Venezuela
- Mesa, O. (2000). Indicadores de Desempeño en la sede Medellín de la Universidad Nacional de Colombia. Universidad Nacional de Colombia-Medellín.
- Pérez, A. y col. (2004). Plan de Formación del Personal Académico UNEG.
- Perroni, E, D'Amico R. y col. (2006). Plan de Formación y Desarrollo del Personal Académico de la Universidad Nacional Experimental de Guayana (UNEG). Perfil de saberes. Enfoque por Competencias. UNEG.

- Soriano, M. (2000). El Profesor Universitario ante los Retos del Mundo hoy: sus competencias laborales. Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría. La Habana-Cuba.