

# HACIA UN NUEVO ENFOQUE DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INTEGRAL DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO\*<sup>1</sup>

**Laura Hidalgo M.**

Prof. Agregada del Instituto Pedagógico de Caracas

E-mail: [laurahidalgo@cantv.net](mailto:laurahidalgo@cantv.net).

## RESUMEN

El propósito de este artículo es plantear un enfoque viable para elevar la calidad educativa de la universidad venezolana: la evaluación integral del desempeño del profesorado (EIDP), a partir de la premisa según la cual la evaluación constituye una acción fundamental para alcanzar las aspiraciones del Estado venezolano de garantizarles a todos sus ciudadanos una educación de calidad. Se parte de los conceptos de calidad y excelencia como referentes de la evaluación, con fines formativos, a objeto de que esta práctica sea vista por la comunidad universitaria como un mecanismo que implica el mejoramiento de la institución bajo criterios que orienten una política universitaria de largo alcance, estrechamente vinculada a la planificación estratégica. Esto presupone: (a) una definición alternativa de la evaluación del desempeño integral del profesorado que abarque las funciones de docencia, investigación, extensión y gestión institucional; (b) la especificación de algunas características y atributos deseables en éstas funciones; (c) determinación de los sujetos que deben participar; (d) definición de los tipos de evaluación y sus finalidades, y, (e) un esbozo del enfoque de evaluación.

**Palabras Claves:** calidad y excelencia, evaluación integral del desempeño, funciones académicas.

## ABSTRACT

The aim of this article is to propose an alternative, feasible approach to increasing the educational quality of the Venezuelan university: *Integral evaluation of faculty performance* (IEFP), based on the premise according to which evaluation constitutes a fundamental action to reaching the expectations of the Venezuelan State *of assuring all its citizens an education of quality*. The concepts of quality and excellence are conceived of as

---

<sup>1</sup> Este artículo es producto del trabajo de investigación que realizo actualmente como parte de las *Actividades Académicas Complementarias* previstas en mi Plan Individual de Doctorado, el cual está adscrito a una de las líneas de investigación que dirige el Dr. Hernando Salcedo Galvis, bajo el título: *La evaluación integral del desempeño del profesorado universitario venezolano, en relación con las funciones de Docencia, Investigación, Extensión y Gestión Institucional, desde una perspectiva transdisciplinaria*

referents of evaluation as formative practice, through which the university community as a whole perceives of this process as a mechanism that implies institutional improvement under criteria which guide a university policy closely related to strategic planning. This presupposes: (a) an alternative definition of the integral evaluation of faculty performance that embraces teaching, research, public service, and institutional management; (b) specification of certain characteristics and desirable attributes; (c) ascertaining the stakeholders who are to participate in the evaluation; (d) a definition of the types of evaluation to be used and their goals; and (e) a sketch of the evaluation proposed.

**Key words:** quality and excellence, integral performance evaluation, academic functions.

### **Introducción**

Los procesos de transformación que está demandado actualmente la sociedad venezolana, a nivel económico, político y sociocultural, conducen a las instituciones de Educación Superior a realizar un análisis crítico de su gestión, con la intención de poder autoevaluarse y emprender acciones autorreguladoras, a través de procesos sistemáticos de evaluación, que les permitan introducir cambios en los procesos de gestión institucional, mejoramiento continuo y consolidación de altos niveles de calidad.

La universidad venezolana no escapa a estas exigencias y ha emprendido esta ardua tarea, que reconocemos no es tarea fácil pero tampoco imposible de realizar, en la que espera contar con la participación de todos los miembros de su comunidad y hacer realidad las transformaciones que en beneficio de la institución sean necesarias, en materia de gestión, planificación, evaluación y de todos los procesos que coadyuven a elevar el desempeño de sus actores y mejorar la calidad de los estudiantes para garantizarles una educación de calidad.

En consecuencia, el propósito de este artículo es proponer un enfoque que permita elevar la calidad educativa de la institución en general y en particular de los estudiantes, lo cual concuerda con la aspiración del estado venezolano de garantizarles a todos los ciudadanos una educación de calidad.

En este artículo se parte de los conceptos de calidad y excelencia como referentes de la evaluación. Seguidamente se presentan los antecedentes de la evaluación del desempeño profesoral y la conceptualización asumida en el estudio. Luego, se describen las funciones

académicas que ejercen el profesorado universitario y los atributos que le caracterizan. Posteriormente se enumeran las condiciones que deben prevalecer en una evaluación de desempeño y quiénes deben participar. Y Finalmente se muestra un esbozo del enfoque de evaluación propuesto en el estudio.

### **Calidad y Excelencia como referentes de la Evaluación**

El discurso sobre calidad y excelencia, así como el de garantizar un buen servicio o producto ha sido tomado del mundo empresarial, el cual señala que la administración y gestión de una institución debe basarse en estudios evaluativos que determinen su pertinencia, eficiencia, efectividad y productividad (Peters y Waterman, 1996). Estos conceptos se han trasladado al sector educativo a nivel mundial, tanto en países desarrollados como en vías de desarrollo.

Plantear este discurso sobre la calidad y las instituciones educativas, amerita la aplicación de la dialógica orden/desorden/organización, referida al pensamiento complejo. La complejidad se presenta con los rasgos inquietantes del desorden, la incertidumbre y la ambigüedad, “para poner orden en el conocimiento rechazando el desorden, de descartar lo incierto es decir, de seleccionar los elementos de orden y de certidumbre, de quitar ambigüedad, clarificar, distinguir y jerarquizar”. (Morin, 2004: 32). En este sentido, el orden estaría representado por algo que es común en todas las instituciones educativas, la formación del individuo, el desorden se evidenciaría por la diversidad de estas instituciones y la naturaleza del individuo que forma; y la organización se expresa en procesos como el curriculum, planes de estudio, diversidad de formación, distribución de las asignaturas, niveles de exigencia, práctica profesoral, entre otros.

Países desarrollados como Estados Unidos, Australia, Canadá y otros europeos, han impulsado reformas orientadas a la competitividad de sus instituciones educativas, las

cuales han estado centradas en mejorar la gestión de sus recursos, las prácticas de contratación y la formación docente como requisitos fundamentales hacia la búsqueda de la excelencia y mayor productividad que garantice la calidad. Este hecho se refleja en mejoras de la eficiencia y eficacia de los recursos destinados a la educación y fundamenta el discurso del Estado de los países antes mencionados al considerar a la evaluación como herramienta que garantiza dicha calidad en todos los niveles del sistema educativo incluyendo la evaluación de su profesorado (Bergquist, 1995).

Los países subdesarrollados, caracterizados por una alta deuda interna y externa, como es el caso de Venezuela, se han acogido a las reformas impulsadas por motivos financieros, orientadas hacia la búsqueda de la calidad como una forma de legitimar las políticas económicas y sociales que han asumido. Este tipo de reforma fundamenta la práctica de evaluación en la planificación, supervisión y control del presupuesto que le es asignado al nivel de Educación Superior, con la finalidad de valorar la eficacia y la eficiencia en el uso de los recursos asignados y su productividad en atención al logro de los objetivos institucionales, es decir que su finalidad está centrada en la accountability o rendición de cuentas (Izquierdo, 2001).

La calidad vista de esta manera, posee reglas que le son impuestas por la institución para el cumplimiento de su visión, misión y valores. Las instituciones educativas, cualquiera sea el nivel que atiendan, tienen como base común, ser instituciones formadoras, pero en el despliegue de su visión y misión presentan ciertas diferencias, en especial aquellas pertenecientes al nivel de Educación Superior, quienes las proyectan en las diferentes funciones que prestan. En la actualidad se critica altamente la función sólo profesionalizante de las universidades y se dice que, además, deben apuntar a la producción de conocimiento y proyección social. Sin embargo, tienen un motivo común que es la formación profesional y una de las diferencias entre ellas radica en la naturaleza misma del desempeño docente. En este sentido, se pudiera decir que a medida que una institución optimiza su visión y misión incrementa los niveles de calidad.

Así, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), considera que la transformación de las instituciones de Educación Superior representa la salida para lograr y garantizar esa calidad. Pero para lograrlo, se debe implementar

mecanismos de evaluación institucional sustentados en una planificación estratégica apoyada en la visión, misión y valores organizacionales, que permitan la asignación presupuestaria con base en una evaluación, que abarque facultades, departamentos, programas, proyectos de investigación y al profesorado universitario, con la finalidad de legitimar la distribución de los recursos financieros y rendir cuentas a las autoridades financiadoras y al Estado, (Izquierdo, 2001).

Para la autora, la evaluación de las instituciones de Educación Superior, es un proceso sistemático, continuo y permanente de diagnóstico, búsqueda de soluciones a los problemas y adecuación a las exigencias del entorno que enfrenta una institución tanto para atender a los diversos componentes que la integran como al contexto donde se producen las tensiones externas, orientado a que la institución sea pertinente a la sociedad para contribuir con su mejoramiento y de esta manera conservar su vigencia y asegurar su permanencia. Lo que significa que la calidad, la excelencia y la evaluación están estrechamente relacionadas.

Otros puntos de vista como los que se mencionan a continuación destacan aspectos específicos del concepto de calidad. Así, para Gómez (1993), la calidad es el juicio que los usuarios se forman respecto a los bienes o servicios en la medida que resulten capaces de satisfacer sus necesidades, expectativas y beneficios.

Según Crosby (1990), la calidad no sólo ayuda a las instituciones a mantener la competitividad, sino que también une a las personas hacia la prosecución de objetivos comunes, lo cual las hace sentirse orgullosas y satisfechas. La calidad es considerada por el mismo autor como “conformidad con los requerimientos o necesidades”.

Para Deming (1989), la calidad es “un proceso que nunca termina”, si el objetivo es mejorar, significará que siempre se estará luchando para alcanzarla hasta llegar a su nivel máximo, la excelencia. Asimismo, el concepto de excelencia está íntimamente relacionado con el de calidad, pero va más allá de lo que una organización le exige a los individuos que la integran, es decir, cuando un sujeto sobrepasa lo que hace en atención a lo que le es exigido por la institución se puede decir que alcanza niveles de excelencia.

La Norma Internacional ISO define la calidad como un conjunto de propiedades o características de alguna cosa sea ésta un producto, servicio, proceso u organización que le hacen apta para satisfacer necesidades (Vidal, 2004).

En este sentido, la calidad representa uno de los objetivos estratégicos de mayor importancia para una organización, y se fundamenta en la aplicación del mejoramiento continuo de todos los procesos que en ella se desarrollan. En consecuencia, es pertinente destacar que si los conceptos de *calidad* y *excelencia* surgen del campo empresarial, y si las universidades, pueden ser consideradas como un tipo especial de empresa u organización, aunque con finalidades muy diferentes de los fines de la empresa industrial, de servicios o de otra índole, entonces ¿por qué no intentar extrapolar la teoría del desarrollo organizacional al ámbito universitario en momentos en que la sociedad y el Estado están exigiendo calidad y excelencia en las instituciones de Educación Superior?

Partiendo de la interrogante antes formulada y para establecer una vinculación de la calidad y la excelencia con el proceso evaluativo, en este trabajo se toman como referencia tres aspectos importantes que permitirán visualizar de una manera clara algunas implicaciones que estas concepciones tienen respecto de la evaluación. En consecuencia, se analizan brevemente tales implicaciones desde los puntos de vista *organizacional*, *administrativo* y de la *productividad*.

### ***Desarrollo Organizacional y Evaluación***

Las instituciones de Educación Superior, deben responder a las políticas educativas del Estado a través del cumplimiento de sus funciones lo cual se refleja en su visión, misión y valores y en la administración de los recursos que le son asignados para atender las demandas de la sociedad (productividad). Todos estos aspectos se pudieran garantizar mediante la evaluación, para hacer de estas instituciones y de todos sus integrantes, comunidades de calidad y excelencia.

Pero ir hacia la búsqueda de tan deseada calidad requiere una transformación en las instituciones universitarias orientada a formar un tipo de pensamiento en el individuo que

le permita, no sólo ajustarse a los cambios que a nivel económico, social, científico y tecnológico se están gestando en las sociedades mundiales y globalizadas, sino también propiciarlos en este tiempo de desorden e incertidumbre que se vive actualmente. Según Bergquist (1995), ésta transformación distingue cinco dimensiones de la vida organizacional las cuales se traducen en: (a) tamaño y complejidad, (b) misión y límite (c) liderazgo, (d) comunicación y (e) valores. Asimismo, enfatiza que los cambios que han ocurrido en estas dimensiones se han visto reflejados en el mundo y las instituciones universitarias, quienes han ido evolucionado con respecto al tiempo, considerando que éstas últimas se han movido de la era premoderna (agrícola y comercio), a la era moderna (industria y servicio) hasta la era postmoderna, la cual se caracteriza por ser temporal, incierta y compleja (Bergquist, 1995).

En este contexto resulta significativo el pensamiento de Senge (1992) expresado en su obra *La Quinta Disciplina*, en la cual vió las posibilidades en una “organización inteligente” de usar el pensamiento sistémico como principio fundamental dirigir sus acciones en la búsqueda de soluciones a los problemas confrontados, obteniendo el máximo provecho de sus experiencias y aprendiendo de ellas.

Lograr estos cambios en las universidades, amerita un constante repensar su visión, misión y valores, debido a que el mundo varía constantemente. Asimismo, fundamentarse en una planificación estratégica emergente del contexto institucional y un liderazgo situacional que demanda de sus actores calidad tanto individual como organizativa.

La mayoría de las universidades venezolanas han venido funcionando desprovistas de una cultura de planificación que oriente el ser y el hacer de la organización y de sus destinos futuros. En consecuencia, el Estado venezolano les aplica mecanismos de control rígidos a estas instituciones dirigido a la rendición de cuentas sobre el presupuesto que le es asignado, debido a que carecen de una visión compartida de sus integrantes, compromiso y responsabilidad con la institución por lo que sólo unos pocos, aquéllos que ocupan cargos de la alta administración, están facultados para tomar las decisiones.

Esta operatividad de las instituciones universitarias venezolanas dista del planteamiento teórico propuesto por Senge, de que éstas se conviertan en organizaciones que aprenden. Las universidades, como organizaciones en aprendizaje, deben

fundamentarse en la idea de que hay que aprender a ver la realidad con nuevos ojos, aplicando ciertos principios que permitan conocerlas, comprenderlas y manejarlas. En consecuencia, todos sus miembros son elementos valiosos que aportan ideas y toman decisiones que coadyuvan a la solución de los problemas institucionales, son capaces de comprometerse con la visión de la organización actuando con responsabilidad así como buscar continuamente el autocrecimiento y de trabajar eficazmente en equipo.

### ***Administración y Evaluación***

Peters y Waterman (1982), señalan que el secreto del éxito en la administración de una organización está en la propensión a la acción, es decir, a experimentar y asumir riesgos, lo que pudiera entenderse como en la existencia de un proceso de planificación estratégica que no sea concebido sólo por los planificadores oficiales, sino que emerja del contexto donde esté inmersa y en el cual se le solicitan ideas a los otros integrantes de la institución para abordar los problemas y tomar decisiones al respecto. Según estos autores, la excelencia se obtiene al sumar la calidad y la innovación constante en una organización. En este sentido, se hace necesario en las instituciones universitarias involucrar a todos sus integrantes en el proceso de planificación, a objeto de que conozcan y comprendan la visión y misión organizacional para darle sentido a los objetivos que a corto, mediano y largo plazo coadyuvan a su funcionamiento.

No obstante, lograr este cambio en las universidades, requiere de un nuevo liderazgo, en el cual cada integrante sea conocedor de su realidad organizacional, creativo para emplear las estrategias más idóneas a corto, mediano y largo plazo sobre la base de la participación, discernimiento y consenso entre los otros miembros de la organización que sirvan para la toma de decisiones oportunas de manera que las ideas que aporten contribuyan a construir la institución que desean. Un liderazgo, como señala Senge (2000), con capacidad para dar forma a su futuro y sostener los procesos de cambio que se requieren para lograrlo. En este sentido, resulta coincidente el pensamiento de Deming (1989) al considerar que nada cambia sin transformación personal.

Por consiguiente, el asunto fundamental que le concierne a una institución de Educación Superior en los años venideros, es formar nuevos líderes con conocimiento y capacidad de generar acciones conjuntas con sus integrantes sobre la base de la realidad y perspectiva organizacional y hacer un uso eficaz de la información para comunicar los aciertos y errores de las acciones que se emprendan. Este nuevo liderazgo demanda según Shön (1983), que las personas sean tolerantes ante la ambigüedad y tengan como condición que aprendan de sus propios errores en la práctica, para orientar y mejorar las acciones que emprendan en función de solucionar los problemas que confronten (evaluación formativa). Este tipo de evaluación se realiza sobre la marcha y opera como control de la ejecución de los objetivos con respecto a lo programado para la institución en términos de calidad y cantidad para asegurar los niveles de calidad.

Por tal razón, si se desea una institución y educación de calidad, los responsables de generarla también son objetos de evaluación debido a que calidad genera calidad.

### ***Productividad y Evaluación***

El único camino que queda para que una organización pueda crecer y elevar su rentabilidad o sus utilidades es aumentando su productividad. En este sentido Senge (2000), afirma que la productividad de una institución está relacionada con la productividad que alcanzan sus trabajadores. Así que la determinación de la calidad y la productividad institucional, vendrán dadas de las mediciones de los indicadores y estándares diseñados para tal fin. En el caso de las instituciones universitarias la rentabilidad se traduce en servicios, en la calidad de la formación, capacitación de ciudadanos en una profesión u ocupación, producción de conocimiento y proyección social.

Ahora bien, sí los trabajadores para una organización representan la fuente primaria de mejoras, se hace inaplazable la transformación de las instituciones universitarias donde todos sus integrantes se consideren parte del equipo de esa organización, conozcan la filosofía de gestión y sus objetivos con la finalidad de que se sientan comprometidos con ella para contribuir con el logro de los mismos. De allí el lema, “lo que una organización

alcanza es el resultado combinado de todos sus individuos” (Peters y Waterman, 1984: 213).

Las instituciones universitarias pueden lograr una productividad individual en sus trabajadores y colectiva de la organización siempre y cuando emprendan acciones tendentes a: (a) generar gente capaz e innovadora, (b) proponer objetivos y liderazgo que promuevan entusiasmo, (c) facilitar la participación de todas las personas para que expresen sus aciertos y carencias y (d) brindar formación y capacitación permanente para mejorar las destrezas e incrementar el desarrollo profesional de todos sus integrantes. Lograr tal productividad demanda la concepción de un sistema de evaluación concatenado con la filosofía de la gestión institucional y el mejoramiento continuo como un requerimiento esencial de la calidad, pues sólo así, como lo considera Brunner (1992), se podrá orientar y promover el desarrollo de la Educación Superior.

### **Antecedentes de la Evaluación del Desempeño Profesoral**

La valoración del personal o la evaluación del mérito individual, es un término que se ha usado corrientemente desde hace algunos decenios. Durante siglos los que dirigen las organizaciones han advertido la exigencia de hacer más eficaz y sistemático ese juicio que emiten sobre sus trabajadores.

Alrededor de 1850, en las oficinas gubernamentales americanas se comenzó a realizar las primeras evaluaciones de sus trabajadores. Más tarde, durante la Primera Guerra Mundial, las empresas privadas o particulares comenzaron a evaluar a su personal en una forma más organizada, estableciendo ciertos criterios sobre el desempeño y la actuación de cada uno de los individuos que participaban en ellas. Es así como nace la evaluación del personal, utilizando técnicas y criterios de la eficiencia del mismo, con un procedimiento ordenado, basado en parámetros precisos que garanticen tener información de sus cualidades profesionales, preparación y rendimiento potencial en una forma periódica. Este tipo de evaluación de personal, no sólo se llevaba a cabo en Norteamérica, sino también en otros países (Zerilli, 1973).

En el campo educativo, los esfuerzos que se han realizado para establecer criterios y evaluaciones de los docentes son específicamente más recientes, debido a que se le ha dado prioridad a la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes y se le ha restado importancia a uno de los elementos principales del currículo como es el docente, a su actuación y desempeño en el acto pedagógico.

A pesar de que en Venezuela, la evaluación del desempeño del personal académico se ha realizado con mayor énfasis a nivel de Educación Superior, es conocido por los profesores que la mayoría de las universidades no cuentan con un sistema de evaluación del desempeño coherente con la filosofía de gestión dirigido a desarrollarlo profesionalmente, detectar las debilidades y fortalezas en la ejecución de las funciones que cumple, es decir, docencia, investigación, extensión y gestión institucional para su perfeccionamiento. Entendiéndose por perfeccionamiento lo sugerido por Salcedo (1998), en términos de política universitaria, necesidad de mejorar, corregir, desarrollar y actualizar la actuación y práctica docente para elevar la calidad de la institución.

En la mayoría de las instituciones de Educación Superior se aplican diversos instrumentos sin tomar en cuenta al estudiante que se desea formar, el nuevo rol que debe asumir el profesorado, así como también la visión y misión de la nueva universidad que ha de enfrentar los cambios o transformaciones que demanda la sociedad, esenciales para el desarrollo del país. Sin embargo, es importante destacar que al realizar estudios sobre la selección y formación de los docentes, este último resulta uno de los factores que más incide en la calidad de la educación, por lo que se debe ser muy cuidadoso al evaluarlo (Gimeno y Fernández, 1980).

Por otra parte, en estudios realizados por el Consejo Americano de Educación (ACE) para ayudar a evaluar la eficiencia, efectividad y calidad de las instituciones universitarias, se acordó la utilización de esquemas de indicadores como herramientas que permiten identificar los aspectos críticos o relevantes relacionados con los procesos relativos a la Educación Superior para la toma de decisiones. En este sentido, presenta una diversidad de indicadores entre los llamados operativos, aplicables a las universidades y que permiten evaluar en forma continua la enseñanza, investigación, extensión y gestión institucional (Abadie, s/f).

Asimismo, el Consejo Nacional de Educación, puso en marcha un Plan Decenal de la Educación venezolana durante el período 1993 al 2003 para desarrollarla a mediano y largo plazo, mediante la asesoría del Instituto Internacional de Planificación Educativa (I.I.P.E. UNESCO); entre cuyos objetivos figuraron: aumentar la equidad y cobertura del sistema educativo, incrementar la retención escolar, mejorar la calidad de la educación atendiendo a los factores pedagógicos y a las condiciones del ambiente educativo y desarrollar la política integral para la formación y capacitación continua del docente, debido a que todos los planteamientos anteriores influyen tanto en el aprendizaje de los estudiantes, en la calidad de la educación y en el desempeño docente.

Aunado a estos, en la Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción (1998), se señala que dado el alcance y el ritmo de las transformaciones, la sociedad tiende cada vez más a fundarse en el conocimiento, razón por la cual la educación superior y la investigación son parte fundamental del desarrollo cultural y socioeconómico de los individuos, las comunidades y los países. Se hace constar en la citada declaración que “la educación superior tiene que emprender la transformación y renovación más radical que jamás haya tenido...” (p.2). Esta afirmación exige la concertación producto de la participación de todas las personas involucradas con la Educación Superior: Estado, instituciones, estudiantes, comunidad, industria, otros sectores y fundamentalmente el profesorado universitario, quienes tendrán que ampliar sus funciones académicas más allá de la pura transmisión de información, para atender los requerimientos sociales y colocar a sus estudiantes en el primer plano de su actividad docente para lograr una educación permanente y para la vida, que les permita integrarse a la sociedad del conocimiento de los nuevos tiempos.

Consecuente con lo anterior, resultan asertivas las palabras expresadas por Ramón (1998), quien señala que:

*La formación de docentes en la sociedad del conocimiento exigen identificar y aplicar criterios que faciliten su entendimiento a los desafíos que el mundo contemporáneo le demanda a la universidad de hoy, comprender el nuevo rol que el profesorado debe asumir para contribuir efectivamente a la construcción de respuestas oportunas y acertadas para la solución de problemas o expectativas que exija la sociedad y que le está solicitando a la educación superior, la formación*

*integral de profesionales y la creación de condiciones que hagan posible una mejor calidad de vida para todos sus habitantes (p.10).*

De allí que se haya generalizado la idea de fomentar e instaurar en las instituciones universitarias, una “cultura evaluativa”, atendiendo a las reformas que deben hacerse a los sistemas de Educación Superior de Latinoamérica para crear Sistemas de Evaluación Institucional que coadyuven principalmente a elevar la calidad universitaria.

Según la UNESCO (1998), la calidad universitaria es el referente más importante para juzgar el desarrollo de estas instituciones. La calidad de la Educación Superior es la que permitirá a la universidad venezolana participar en el proceso de globalización y mundialización para poder competir con aquellos países o comunidades globalizadoras.

En este sentido, el Estado venezolano, a través de la Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU), ha creado un Sistema de Evaluación y Acreditación de las Universidades Nacionales (SEA) aprobado en reunión del Consejo Nacional de Universidades (CNU) en mayo de 2001, el cual tiene entre sus prioridades garantizar una educación integral, de calidad y permanente en el nivel universitario. Por lo que se considera que es este sector en especial, el que debe ser capaz de impulsar y administrar con éxito su rol directivo, estratégico y operativo en los procesos de cambio de la nueva relación Educación- Estado-Sociedad.

El Estado venezolano, a través del SEA ha exhortado a las instituciones universitarias a obtener, conocer y manejar la información estadística en forma oportuna, confiable y permanente, y también, a la concepción de su propio sistema de evaluación institucional que permita informar los procesos de análisis, reflexión y decisión a nivel organizacional para hacer los ajustes y correctivos necesarios para la obtención de un funcionamiento efectivo que les permita transformar su quehacer y logros para asegurar su calidad. Sin embargo, en la actualidad ha habido una redimensión de SEA debido a que este sistema pasará a ser un ente regulado directamente por el Ministerio de Educación Superior.

Para Villarroel (2004), esta transformación debe tener dos referentes esenciales que la orientan: la planificación y la evaluación. La planificación en el contexto de la universidad, debe ser vista como el instrumento que permite sistematizar su anhelo (visión)

y a la vez ejecutar la responsabilidad de sus integrantes (misión) con pertinencia social, es decir, atendiendo a las necesidades y exigencias del contexto local, regional o nacional. La evaluación es vista como herramienta autorreguladora de cualquier servicio, con fines formativos que permita mejorar y asegurar la calidad institucional (gestión, programas, actores, ambientes de aprendizajes, entre otros).

Como se puede observar, la evaluación está presente como un factor substancial para lograr y orientar procesos de transformaciones en el sector universitario. Ahora bien, si la evaluación es un sistema en su totalidad, los sectores que ella abarca: aprendizaje, programas, docentes, institución, ambientes, textos, entre otros, constituyen una parte de ese sistema y por consiguiente ameritan ser evaluados.

En consecuencia, la evaluación integral del profesorado universitario toma una relevante importancia como parte constitutiva de ese sistema, porque una cosa es evaluar la gestión de la universidad y otra el desempeño docente, que aunque son ámbitos distintos se complementan y parten de una misma dirección que orienta el quehacer universitario, la visión y misión de la institución. Y como el profesorado universitario contribuye a la formación de ese profesional que nos está demandado la sociedad, el cual está contemplado no sólo en la normativa legal, sino también como punto de honor de la gestión institucional, amerita una especial atención que abarca desde su formación, actualización y capacitación que propenda a la generación del nuevo ciudadano que se aspira formen las universidades.

### **La Evaluación del Desempeño Profesoral**

El sector educativo universitario, a pesar de la crisis que se está viviendo, tiene entre una de sus responsabilidades más importantes y complejas, la evaluación institucional y con ella *la evaluación integral del desempeño profesoral*, para beneficiar no sólo al personal académico sino también al estudiante y por ende a la institución, para lograr una transformación positiva que repercuta en mayor calidad y productividad.

Es a través de la evaluación que se pueden detectar problemas diversos, que estén influyendo en la ejecución del trabajo del personal, a los cuales se les podrían encontrar

soluciones, siempre y cuando se emprendan las acciones necesarias que permitan corregir, actualizar y transformar a los mismos. Vista de esta forma, la evaluación se convierte en un elemento motivador del trabajador, tanto personal como profesionalmente que contribuirá al logro de una mayor productividad en beneficio de la organización.

La Educación Superior, no escapa de este tipo de evaluación. El profesorado desempeña diversas funciones durante el desarrollo de su trabajo, las cuales deben ser revisadas a fin de verificar cómo las lleva a cabo, emprendiendo acciones correctivas en aquellos casos que así lo requieran y vigilando los progresos realizados que garanticen su buena ejecución.

Se espera que a través de una evaluación sistemática, organizada y consistente se obtenga una apreciación cualitativa y cuantitativa de la actuación del profesorado para determinar sus éxitos, orientarle en aquellos aspectos que así lo requieran, perfeccionarle y otorgarle el mérito que se merezca de acuerdo a los atributos presentados.

En este sentido, la evaluación del desempeño académico del profesorado universitario es concebida por la autora de este el estudio como:

*Un proceso social, constructivo e investigativo vinculado al acto pedagógico que incluye la participación de todos sus actores, docentes y estudiantes así como la comunidad intra y extrainstitucional, mediante el cual se describe, analiza e interpreta la información que en relación con sus funciones cumple una persona, con el objeto de comparar esos resultados con criterios unificados en forma participativa y democrática con los actores de la institución, para valorar su actuación y poder ofrecer alternativas de cambios, tendientes a orientar, actualizar y optimizar la calidad de su trabajo, que repercutan en el desarrollo profesional, personal e institucional.*

Por tal razón, el propósito de la evaluación integral del desempeño docente es contribuir a promover cambios en el sistema educativo a través de una formación profesional de calidad que responda a las exigencias de la sociedad actual. Es por ello, que resulta fundamental el diseño de políticas eficaces de formación y actualización docente que facilite la construcción efectiva de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores.

El desempeño del profesorado universitario debe aproximarse a la realidad y cubrir las necesidades que demanda el país. Evaluar el cumplimiento de los roles del profesorado

propuestos en la normativa legal permitirá determinar, cuáles son sus fortalezas y debilidades para brindar soluciones positivas, proponer sugerencias e incorporar los cambios que se consideren pertinentes, a fin de mejorar la calidad del acto pedagógico y el desempeño de las funciones académicas en este nivel.

En consecuencia, tal y como lo plantea Salcedo (1997), la misión de las universidades, cualquiera que sea esta, debe responder a las necesidades y expectativas legítimas del contexto social del cual forma parte. Pero estas expectativas exigen redefinir las funciones académicas del profesorado universitario: docencia, investigación, extensión y gestión institucional, de manera que respondan a las demandas exigidas en correspondencia con los avances de esa nueva sociedad de conocimiento interconectada y soportada por dispositivos tecnológicos como: cable de fibra óptica, redes digitales, multimedia, hipermedias, correo electrónico y sistemas interactivos, que posibilitan el acceso a la información en la era de globalización e internacionalización del conocimiento.

### **Las Funciones Académicas del Profesorado Universitario**

Para efectuar una evaluación integral de la función profesoral, es necesario, definir y precisar lo que se desea evaluar (Salcedo, 1998).

De allí, que la función profesoral viene dada por su desempeño, en las funciones académicas, de docencia, de investigación, de extensión y administrativas propias de la institución. Estas funciones se conocen como funciones básicas de docencia, investigación, extensión y gestión. (Artículo 7 de la Ley de Universidades, 1970).

Existen algunos autores que consideran que éstas se han venido ejecutando desvinculadas unas de otras, sin generar ningún impacto en las instituciones y comunidades en el ámbito local, regional o nacional. Tal afirmación coincide con otras acepciones que dentro del Sistema de Educación Superior ha presentado el Ejecutivo Nacional a través del documento de Políticas y Estrategias para el desarrollo de la Educación Superior en Venezuela (2000-2005) entre las que se destacan: (a) el deterioro académico de la universidad oficial, (b) la elitización de las universidades de este sector, (c) el despilfarro de

los recursos y (d) la ausencia de supervisión y control y políticas de recortes presupuestarios, entre otras.

No obstante, en el anteproyecto de Ley de Educación Superior (2003) se proponen las nuevas funciones que deben ejercer las instituciones universitarias, entre éstas se destacan como por ejemplo: *formación integral*, *creación intelectual* y *vinculación social*, que a pesar de tener similitudes con las hasta ahora existentes, sus acciones tienen como base fundamental impulsar el desarrollo integral del país para: (a) corregir las desigualdades sociales existentes, (b) integrar el sector de Educación Superior con los otros niveles de Educación, (c) promover el desarrollo académico de los docentes (d) fortalecer los postgrados para el desarrollo científico y tecnológico, (e) estrechar los vínculos Educación-Sociedad-Empresas y (f) crear un Sistema Científico y Tecnológico en el ámbito de Educación Superior (Proyecto para el Mejoramiento de la Calidad y la Equidad de la Educación Universitaria, 2000).

En la realidad no se trata de cambiarle los nombres a las funciones académicas, sino de hacer un cambio estructural en la concepción de las mismas y en especial en la forma como el docente las ha venido materializando. Pero para lograr estas aspiraciones, se requiere de una voluntad política que le de rango institucional a la autonomía universitaria. En consecuencia, la misión de la universidad debe responder a las necesidades sociales del contexto del cual forma parte, a objeto de que sea el punto de referencia de acción para el desarrollo de las funciones académicas por parte del profesorado universitario, para que a través de éstas, ofrezca respuestas acertadas y oportunas a las demandas y requerimientos planteados por los diferentes campos del conocimiento científico, social, cultural humanístico y tecnológico.

Al respecto Salcedo (1998), concibe el funcionamiento y desempeño del profesorado universitario en forma integral, incluyendo las funciones de: docencia, investigación/creación, extensión y gestión académico-administrativa, por cuanto en su conjunto sintetizan los cambios o transformaciones de carácter económico, político, científico, tecnológico y humanístico, que caracterizan a la sociedad actual y al sector universitario.

De acuerdo al autor las funciones de docencia, investigación y extensión han adquirido carácter simbiótico, es decir, además de ser complementarias, también son interdependientes. Cada una toma significado en la medida en que se apoyan mutuamente. La enseñanza necesita de la investigación para dar respuesta a los problemas que confronta una colectividad y la investigación adquiere sentido cuando sus resultados son difundidos a través de la enseñanza y proyectados a la comunidad intra y extra universitaria, local, regional y nacional a través de la extensión. De allí que la investigadora comparta la misma posición que el autor, al considerar que dichas funciones se dan en forma integral y cohesionadas.

Para efectos de este artículo se tomará como funciones académicas del profesorado universitario las que hasta ahora están establecidas en la Ley de Universidades vigente como funciones básicas de docencia, investigación, extensión y gestión.

### ***La Función de Docencia y atributos que la caracterizan***

La función de docencia es concebida como la actividad sistemática de planificación, ejecución y evaluación del acto pedagógico, y de otras actividades relacionadas con la elaboración y diseño de materiales y medios de difusión referidos a un área de conocimiento, en la cual el docente cumple funciones como facilitador y mediador de los procesos de construcción de los conocimientos con un actuar ético y moral. La docencia en el nivel universitario viene dada por otras actividades que también desempeña el docente como son trabajos de campo, prácticas o laboratorios, tutorías, entre otras.

Cabe destacar, que docentes y estudiantes son invadidos constantemente por un inmenso volumen de información el cual genera un desafío para ambos, en especial para el profesorado, sobre todo a nivel superior. Tal como lo sugiere Páez (1999), a los docentes no se les considera poseedores del conocimiento y su función como transmisor tiene que cambiar hacia la de facilitador, intermediario para la búsqueda y obtención de ese conocimiento, investigador permanente de su quehacer y conocedor de la realidad de sus alumnos como personas y como miembros de una comunidad social. Orientador en su

sentido más amplio, que brinde ayuda al estudiante tanto a nivel personal como social, que le ayude a superar sus dificultades, que conozca y averigüe cuáles son sus posibilidades reales de crecimiento y sus limitaciones, que lo guíe hacia la formación de un criterio propio que le permita tomar decisiones y asumir responsabilidades.

En esta investigación se considera a la función de docencia un espacio en el cual el profesor propicia el aprendizaje permanente de sus alumnos, ofrece oportunidades de realización individual y movilidad social, con la finalidad de formar ciudadanos abiertos al mundo y participantes activos de la sociedad que los circunda. Para tal efecto el docente, será capaz de poner en práctica variadas técnicas, que le permitan obtener un amplio conocimiento de cada estudiante y un diagnóstico previo de su personalidad que incluya, intereses, problemas, necesidades, aptitudes y actitudes para brindarle ayuda y orientación en el momento preciso.

En este sentido, la autora de este artículo plantea algunos atributos que pudieran servir de base para evaluar la función de docencia a nivel universitario destacando a los siguientes:

1. *Conocimiento del diseño curricular*: Está relacionado con las teorías educativas manifestadas en el modelo y perfil del estudiante que se desea formar, sustentados en un marco filosófico y curricular general coherente con los fines institucionales y de la nación.
2. *Dominio del contenido*: Se refiere al manejo teórico-práctico de la disciplina objeto de estudio y su interrelación con otras disciplinas del saber.
3. *Competencia pedagógica*: Está vinculada con la capacidad que tiene el docente para manejar las situaciones de aprendizaje partiendo de situaciones problemáticas que permitan al estudiante, a través del uso de variadas técnicas, darle respuesta a lo planteado. Para ello es necesario su capacidad de negociación, comunicación, interacción con los estudiantes, trabajo en equipo y toma de decisiones.
4. *Innovación y creatividad*: referidas a las aptitudes organizadas que conducen a buscar el cambio deseado, a responder a él y explorarlo como oportunidad.

5. *Capacidad evaluativa*: Se relaciona con la forma como el docente aborda teórica y metodológicamente las estrategias evaluativas para emitir un juicio valorativo sobre los progresos del aprendizaje del estudiante a la vez que propicia la autorreflexión permanente en el aprendizaje.
6. *Autodesarrollo persona*: viene dado por el interés que posee el docente de prepararse y actualizarse continuamente para afrontar los nuevos retos sobre conocimiento.
7. *Comportamiento ético*: Se relaciona con la actuación del docente en atención a la normativa legal, al diseño curricular, el sentido de pertenencia y compromiso institucional.

### ***La Función de Investigación/Creación y sus características deseables***

La función de investigación en el sector de Educación Superior está considerada como la búsqueda de conocimientos e innovaciones científicas, tecnológicas, artísticas o humanísticas y sus aplicaciones que permiten dar respuestas a un conjunto de problemas de interés institucional y colectivo de relevancia local, regional o nacional, así como los canales de información necesarios para la fomentación y difusión de los resultados que sean de interés público.

Esta actividad le permite al docente universitario, desarrollar sus habilidades y capacidades como investigador en el aula dentro de la cotidianeidad para evaluar su actuación, la de sus alumnos, la teoría, entre otros; lo que se considera de mucha importancia su ejecución para darle respuestas a una problemática identificada, local, regional o nacional como también crear nuevas teorías educativas. (Salcedo, 1998)

Es necesario, que el docente lleve al aula situaciones problemáticas que induzcan a sus estudiantes a la reflexión, discusión y búsqueda colectiva de las posibles soluciones, para formarlo como líder promotor y transformador de su realidad social.

En el contexto universitario, se considera imprescindible dirigir los esfuerzos en la vinculación y consolidación de las funciones de investigación docencia y extensión, para lograr una triada que coexista en forma simbiótica.

En atención a lo antes expuesto, toma una gran significancia la definición de investigación expuesta por la UNESCO, contenida en la Declaración sobre la Ciencia y el uso del Conocimiento Científico, efectuada en Budapest en la Conferencia Mundial sobre la Ciencia (1999), donde resalta que:

*La función inherente a la actividad científica es la indagación comprensiva y exhaustiva de la naturaleza y la sociedad, la cual conduzca a nuevos conocimientos. Estos conocimientos proporcionan un enriquecimiento educacional, cultural e intelectual que a su vez conduce a avances tecnológicos y beneficios económicos, por lo cual el promover la investigación fundamental y centrada en problemas es esencial para lograr el desarrollo y progresos endógenos (nº 29, Parágrafo 1).*

En consecuencia, se hace necesario en esta función tomar en cuenta no sólo los productos de la investigación básica y aplicada, sino también, los procesos de descubrimientos creativos y artísticos y la divulgación de conocimientos a través de distintos medios.

Vista la investigación desde este plano, a continuación se proponen en este estudio algunas características que debe poseer el docente-investigador a nivel superior y que pudieran orientar la evaluación del área de investigación. Entre éstas se destacan:

1. *Vinculación con la realidad:* Está referida a que las temáticas o líneas de investigación deben estar relacionadas con situaciones educativas locales, regionales, nacionales e internacionales.
2. *Capacidad de aplicación:* Se relaciona con la utilidad que se da a la investigación, si ésta realmente se emplea para orientar, mejorar o solucionar problemas del contexto: social, económico, tecnológico y científico.
3. *Consistencia teórica:* Está vinculada con la consistencia que posee la temática desde el punto de vista ontológico, epistemológico, metodológico y axiológico.
4. *Proyección teórica y/o metodológica:* Se refiere a los estudios prospectivos que puedan generar las temáticas o líneas.

5. *Proyectos*: Se relacionan con aquellos trabajos que se programan, desarrollan y culminan acerca de una temática o problemática y que son de relevante importancia para el abordaje de conflictos en el contexto local, regional o nacional.
6. *Inventiones o creaciones*: Tiene correspondencia con los descubrimientos científicos, tecnológicos y artísticos de importancia nacional e internacional.
7. *Productividad*: Indica el nivel de producción en investigación para generar conocimientos o creaciones que se ven plasmadas en revistas, presentaciones en eventos, trabajos de grados, entre otros; y que posean aceptación de la comunidad académica nacional e internacional.

### ***La Función de Extensión y sus proyecciones intra e interinstitucional***

La función de extensión universitaria se concibe como la proyección en forma integrada de las funciones de docencia e investigación, la cual se manifiesta en actividades continuas y permanente de la universidad orientadas a la solución de problemas con su entorno social local, regional o nacional, mediante un proceso sistemático de interacción universidad - sociedad, tomando para ello los hallazgos producto de las investigaciones realizadas, con el propósito de producir, aplicar y divulgar conocimientos científicos, tecnológicos, humanísticos, artísticos y sociales, para contribuir a la solución de los problemas en las comunidades y mejorar la calidad de vida del país.

Para ello se deben establecer vínculos con los otros componentes del Sistema Educativo, con la finalidad de emprender acciones conjuntas para el ejercicio pleno de la educación permanente, a lo largo de toda la vida, como derecho humano en beneficio de las oportunidades de formación de las comunidades.

Estas actividades pueden ser de diferente índole y van desde lo académico, cultural, deportivo, científica-tecnológico, hasta orientación y desarrollo social que se realizan con la participación de todos los actores de la comunidad universitaria. Algunas de las actividades

que pudieran ser tomadas en cuenta para evaluar la función profesoral a nivel universitario en el área de Extensión propuestas en este estudio se encuentran las siguientes:

1. *Actividades académicas*: Están referidas a las prácticas y desarrollo de contenidos dirigidos por una parte, al estudiante de pregrado a objeto de facilitarle el contacto con su comunidad para emprender proyectos que contribuyan a solucionar los problemas que esta confronte; y por otra, a los egresados en ejercicio de su profesión para procurarles un proceso de actualización, formación y perfeccionamiento continuo.
2. *Actividades socio-culturales*: Están relacionadas con la proyección de la imagen institucional hacia su entorno y la de espectáculo, las cuales tienen como objetivo estimular el uso provechoso del tiempo libre mediante la promoción de manifestaciones sociales, culturales y artísticas.
3. *Actividades deportivas y de recreación*: Se corresponden con las acciones que permiten la cohesión interinstitucional y la proyección de la imagen institucional de la universidad hacia su entorno local, regional y nacional en prácticas y eventos deportivos y de recreación.
4. *Actividades de ciencia y tecnología*: Están referidas a la promoción y uso de nuevos escenarios propiciados por innovadoras herramientas científicas y tecnológicas, que contribuyan al mejoramiento de las diferentes funciones universitarias como: capacitación, formación y actualización académica, desarrollo profesional, así como las actividades de investigación que se han de realizar en las distintas áreas del conocimiento dentro y fuera del ámbito universitario.
5. *Actividades de consultorías*: Se refieren a las acciones que emprende la universidad para orientar y asesorar a instituciones y comunidades en su quehacer educativo, cultural, deportivo, y social.
6. *Actividades de desarrollo social*: Están vinculadas con la aproximación que hace la universidad con los sectores populares en la concientización de su compromiso con ellos y la búsqueda de opciones que permitan la solución de los problemas que le afectan.

### ***La Función de Gestión Institucional***

La función de Gestión, está considerada como el conjunto de actividades y procesos que ocurren en el espacio universitario para apoyar e impulsar el desarrollo de las funciones básicas de Docencia, Investigación y Extensión.

En este sentido, el docente universitario también ejecuta funciones de gestión en los procesos pedagógicos de los estudiantes que coadyuvan al intercambio, discusión y producción de conocimiento. Por consiguiente, la función de gestión académico-administrativa en este contexto, está relacionada con las funciones de dirección, coordinación o jefatura, representación institucional, participación en comisiones, participación gremial y otras que desempeñe el docente, comprometido e identificado con su institución, para formular, ejecutar y evaluar las estrategias o acciones orientadas a solucionar los problemas y lograr la satisfacción de los usuarios internos y externos a la universidad.

Cabe destacar, que al evaluar el desempeño del profesorado universitario no sólo debe tomarse en cuenta sus capacidades profesionales en las funciones académicas, sino también aquellas que tengan que ver con sus habilidades personales como: receptividad, comunicación, expresión verbal, apertura al cambio y otras que lo caractericen como: reflexivo, observador, honesto, espontáneo, activo, congruente con sus acciones, justo, proactivo.

### **Condiciones que Deben Prevaler en la Evaluación de la Función Profesoral**

En este estudio, la condición garante de la evaluación de desempeño es el establecimiento de una cultura evaluativa en la institución, en la cual su aplicación esté orientada con fines formativos y que se caracterice por garantizarles a sus actores:

1. La creación de un sistema de evaluación.

2. Interacción comunicativa entre evaluado y evaluadores.
3. Conocimiento del contexto donde transcurre la evaluación.
4. Valor constructivo, integral y autorregulador.
5. Formación permanente.
6. Fortalecimiento de la calidad del docente.

Las universidades venezolanas necesitan de una evaluación del desempeño profesoral centrada en el mejoramiento continuo. Una evaluación integral y formativa, que sirva como elemento motivador de los miembros de la institución y que contribuya a obtener la universidad que queremos, caracterizada por una mayor calidad y productividad en beneficio de la comunidad local y regional, para difundir educación y conocimiento en todos los espacios y a lo largo de toda la vida.

### **¿Quiénes deben Evaluar el Desempeño Profesoral?**

En la evaluación del desempeño profesoral se requiere de una combinación de factores que incluya competencia en el área de investigación, para que la información recabada sea clara, válida, precisa y lo más fiable posible., además de los contenidos y comprensión del contexto social y de la naturaleza del objeto evaluado. De allí la pertinencia de utilizar variadas fuentes de información como las que se señalan a continuación:

*El docente*, quien a través de la autoevaluación reflexionará sobre su propia actuación, sobre aquello que considera adecuado o deseable mantener y a su vez de aquello que desearía cambiar o necesita mejorar. El propósito de aplicar este tipo de evaluación, es detectar las necesidades de los docentes, su concientización y disposición al cambio para garantizar la calidad educativa.

*Los estudiantes*, debido a que el docente interactúa directamente con ellos en los espacios de aprendizajes y reciben su atención directa. Esta evaluación recibe el nombre de coevaluación.

*Sus pares o colegas*, en este caso nos referimos a sus compañeros, jefe inmediato superior del docente, directivos, debido a que actúan como expertos capaces de juzgar la ejecución del trabajo realizado por el personal que están evaluando. Esta evaluación, recibe el nombre de heteroevaluación institucional y se considera efectiva, siempre y cuando se realice con fines formativos que conduzcan a orientar, mejorar y fortalecer la actuación docente.

*La comunidad extrauniversitaria*, representada por la sociedad en general, local, regional o nacional, la cual brinda información acerca de la actuación docente, de su capacidad para resolver problemas al actuar como facilitador u orientador en la diferentes actividades de vinculación social. Esta evaluación se conoce con el nombre de heteroevaluación externa.

Estos tipos de evaluación se hacen explícitos cuando la institución brinda la oportunidad de actualización al docente para que logre autorregularse, autocorregirse. La autorregulación, está considerada como el mecanismo más idóneo para incrementar la calidad institucional y en consecuencia el desempeño de todos sus actores.

El propósito de la evaluación del desempeño profesoral es contribuir por lo tanto, a promover cambios en el sistema educativo a través de una formación profesional de calidad que responda a las exigencias de la sociedad actual. Por ello, resulta importante el diseño de políticas eficaces de formación y actualización docente que facilite la construcción efectiva de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores.

El desempeño de los docentes del sector universitario debe aproximarse a la realidad y cubrir las necesidades que demanda el país. Evaluar el cumplimiento de los roles propuestos en la normativa legal permitirá determinar, cuáles son sus fortalezas y debilidades para brindar soluciones positivas, proponer sugerencias e incorporar los cambios que se consideren pertinentes, a fin de mejorar la calidad de la enseñanza, aprendizaje y el desempeño de la función profesoral en este sector.

### **Un Esbozo del enfoque de Evaluación propuesto en el Estudio**

En la actualidad la evaluación se ha fundamentado teóricamente en los principios de la racionalidad científica, tomando como ejes fundamentales sólo dos de sus aspectos: la percepción y la lógica; mientras que la intuición, otro elemento constitutivo de ese tipo de racionalidad, ha quedado prácticamente anulada, es decir, no ha sido tomada en cuenta, por la elevada carga subjetiva que le imprime al proceso evaluativo.

Sin embargo, aun cuando algunos modelos evaluativos la hayan incluido partiendo de otro tipo de racionalidad, la mítica, actualmente se hace cada vez más necesaria la relación transdisciplinaria entre las distintas formas de pensar y actuar, por lo que se requiere establecer un puente de comunicación entre estos dos tipos de racionalidad, para concebir un modelo de producción de conocimiento que permita la integración de ambas y no la exclusión de alguna de ellas como es el caso de la racionalidad mítica, que por mucho tiempo ha sido excluida del paradigma científico por ser considerada como un modelo “inferior al pensamiento que reduce los niveles de objetividad”.

En este mismo orden de ideas, se encuentra el acto pedagógico que desarrolla el docente, el cual debe tener una intencionalidad para que sea argumentado y pueda tener sentido para comprender los conocimientos con un fin: formar *para la creatividad*. (Ugas Fermín, 2003).

Esta interactividad debe replantear la acción dialógica entre docente y estudiante, para hacer del acto pedagógico un proceso pragmático que parta de situaciones problematizadoras y vivenciales, para que ambos actores desconstruyan el conocimiento concebido en la certidumbre y realicen nuevas construcciones del conocimiento en forma integral, visto desde una perspectiva plural de las ciencias y de la complejidad de los nuevos saberes para fomentar un trabajo colectivo, transdisciplinario, participativo y sustentado en valores.

La transdisciplinarietà defiende como postulado que para llegar a la complejidad del conocimiento, las disciplinas deben integrarse, comunicándose entre sí y desdibujándose para darle sentido a la realidad del sujeto en forma dinámica como ocurre en sus experiencias vivenciales.

Lo expuesto anteriormente, obliga a la redefinición del hombre que se desea formar, como una unidad compleja que involucre su ser, pensar, sentir y actuar. De un

conocimiento centrado en la influencia del lenguaje en el desarrollo cognitivo y en relación con el pensamiento. En el que el aprendizaje del sujeto sea una actividad social influenciada por las experiencias vividas por éste a lo largo de su vida.

Se puede decir que el constructivismo, visto desde una perspectiva vygotskiana, sostiene que el individuo tanto en los aspectos cognitivos y sociales del comportamiento como en los afectivos, no es un simple producto del ambiente ni un simple resultado de sus disposiciones internas, sino una construcción propia que se va produciendo día a día como resultado de la interacción entre esos factores. En consecuencia, según ésta posición, el conocimiento no es una copia de la realidad, sino una construcción del ser humano a través de todos los procesos psicológicos superiores (comunicación, lenguaje, razonamiento), que se adquieren primero en un contexto social y luego se internalizan. Pero esta internalización es un producto del uso de un determinado comportamiento cognitivo en un contexto social (Vygotsky, 1979). Entonces, todo este proceso de producción de conocimiento amerita un cambio en el proceso de evaluación y en su concepción.

La manera cómo se enseña tiene una estrecha relación con el cómo se operacionaliza el proceso de evaluación. Se evalúa lo que el alumno es capaz de recordar o evocar, de lo que éste es capaz de demostrar en una situación circunstancial de su vida y no de aquello que ha aprendido para confrontar o solventar los problemas sociales a los cuales está expuesto. De allí que resulte valiosa la concepción de Vygotsky (1979) sobre el conocimiento y la evaluación. El primero se considera un producto social y a la segunda se concibe como un proceso dinámico, interactivo y centrado en el sujeto, el cual se enfatiza en los instrumentos que construye a partir de la realidad que percibe para transformar la visión de sí mismo y la del mundo que le circunda.

En este sentido, la evaluación que se propone, por estar relacionada con la vida, se considera un proceso complejo. Es por ello que se ve insertada en el paradigma de la complejidad, apoyada en una metodología constructivista. Está sustentada en una epistemología donde convergen diversos pensamientos entre los que se destacan: los constructivistas, los referidos a la historicidad de las ciencias, la filosofía del lenguaje, y el dialéctico.

Por consiguiente, en la evaluación planteada en este estudio subyace una epistemología constructiva e histórica, abierta a la complejidad y a las transformaciones mediante la comprensión de los detalles, la cual se caracteriza por presentar a un sujeto que constantemente modifica su realidad, a la que percibe como una construcción producida desde diferentes perspectivas o imágenes, que involucran conceptos, procedimientos y actitudes, la cual es capaz de representar.

Desde el punto de vista ontológico esta propuesta se fundamenta en que la realidad existe y se expresa en forma comunicativa, simbólica, gráfica y gestual de las múltiples construcciones mentales del sujeto, en términos de pensamiento, representación y acción; y esas construcciones dependen del contexto donde está inmerso, sus intereses, motivaciones, valores y el tiempo en que se estén generando.

Su epistemología es subjetiva. Sujeto y realidad son una entidad única que expresa, lo que vive y ha vivido el sujeto, su comportamiento individual y colectivo, el cual representa (imagen) e interpreta (lenguaje y pensamiento) mediante formas imaginarias comunicativas: metáforas y analogías, paráfrasis de aquello que nunca ha sucedido totalmente en lo posible, pero que sin embargo está presente y que reestablece una vinculación entre la verdad y la falsedad. Por tal razón, cada realidad es única e irrepetible.

Se puede observar, que esta concepción articula el paradigma de la complejidad con el constructivista, debido a que ambos se complementan. La metodología de la investigación constructivista según Guba y Lincoln (1989), la cual es adoptada en este estudio, se caracteriza fundamentalmente por considerar que:

1. La evaluación debe desarrollarse en un escenario natural para que el evaluador observe las construcciones en el tiempo y contexto donde se producen y pueda entenderlas.
2. El evaluador constructivista tiene que conocer suficientemente el momento oportuno y el contexto que le servirá como escenario de evaluación antes de formular las interrogantes pertinentes a los tipos de audiencia involucrados, sin partir de algo predeterminado

3. Los métodos que se emplean para recolectar la información deben ser de fácil manejo, de allí que el instrumento para investigar en esta metodología sea el propio sujeto.
4. El uso del conocimiento *tácito* en la investigación contribuye a conocer todo lo que se conoce y dice, ya que “la mente humana es, por su propia naturaleza, interpretativa, es decir, hermenéutica: trata de observar algo y buscarle significado” (Martínez, 1997, 139).

Para utilizar esta metodología, la autora sugiere al docente el reconocimiento de otros enfoques además del señalado, la implicación de todos los actores desde el principio del proceso y, la adopción razonada de la implementación de esta concepción de la evaluación, adaptándola a los diferentes niveles, e instancias educativas.

### **Conclusiones**

En atención a lo planteado en este artículo se puede extraer como conclusiones que las instituciones de Educación Superior para cumplir con las necesidades institucionales y nacionales deben inaplazablemente:

1. Replantear su quehacer a través de la redefinición de su misión, a objeto de que contribuyan a resolver los problemas sociales del país mediante el análisis de las tendencias sociales, económicas y políticas que surjan abordadas con enfoques multidisciplinarios y transdisciplinarios, que permitan lograr la pertinencia social de los estudios y el conocimiento fundamental de los acontecimientos sociales.
2. Transformar la concepción y ejecución de las funciones académicas: de docencia, investigación, extensión y de gestión institucional con la finalidad de que las mismas al ser desarrolladas en forma integral y cohesionada por los docentes, estén orientadas a la formación de los ciudadanos aptos para resolver los problemas sociales locales, regionales y nacionales, así como de mejorar y optimizar el funcionamiento de la institución.

3. Concebir la evaluación como la mejor estrategia que permite valorar el desempeño para mejorar y cualificar la práctica profesoral a nivel universitario y alcanzar una de las aspiraciones del Estado venezolano de garantizarle a su estudiantado una educación de calidad.
4. Estimular el desempeño del profesorado brindándole actualización y capacitación permanente con la finalidad mejorar y elevar el desarrollo de las funciones académicas.

### Referencias

- Abadie, P. (s/f). *Estudio sobre indicadores y costos en Educación Superior*. Documento de Trabajo del Rectorado N° 11. [Documento en línea]. Disponible: [http://www.rau.edu.uy/sui/publicaciones/algunosTemas/doc\\_tr11.pdf](http://www.rau.edu.uy/sui/publicaciones/algunosTemas/doc_tr11.pdf) [Consulta: 2006, Junio, 15].
- Bergquist, W.H (1995). *Quality through access, access with quality: The new imperative for higher education*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Brunner, J. (1992). *La Evaluación y el Financiamiento de la Educación Superior en América Latina: Bases para un nuevo contrato*.13-18. [Documento en línea]. Disponible: [http://www.ciees.edu.mx/publicaciones/materiales\\_de\\_apoyo/serie12.pdf](http://www.ciees.edu.mx/publicaciones/materiales_de_apoyo/serie12.pdf). [Consulta: 2005, Septiembre 18].
- Consejo Nacional de Educación. *Plan Decenal de la Educación Venezolana*. (1993-2003). Caracas: Editorial Futuro. Autor.
- Crosby, P.B. (1990). *Hablemos de calidad*. México: McGraw-Hill / Interamericana.
- Deming, W.E. (1989). *Calidad, Productividad y competitividad. La salida de la crisis*. Madrid: Díaz de Santos.
- Drucker, P. (1994). *La Innovación y el Empresario Innovador. La Práctica y sus Principios*. Buenos Aires. Sudamericana.
- Gimeno, S. y Fernández, M. (1980). *La formación del profesorado de EBG*. Madrid: Ministerio de Universidades e Investigación.
- Gómez, F. (1993). *Calidad total: Un enfoque práctico y objetivo*. Caracas: Frigor.

- Guba, E.G., & Lincoln, Y. S. (1989). *Fourth generation evaluation*. Thousands Oaks, CA: SAGE.
- Izquierdo S., M.A. (2001). *Políticas y experiencias de evaluación de académicos*.1-22. Documento en línea].Disponible: ([http://www.eh.uv.mx/Colecci%C3%B3n/N\\_30/pol%C3%ADticas\\_y\\_experiencias\\_de\\_eval.htm](http://www.eh.uv.mx/Colecci%C3%B3n/N_30/pol%C3%ADticas_y_experiencias_de_eval.htm)). [Consulta: 2005, Julio 19].
- Martínez M., M. (1997). *El paradigma emergente. Hacia una nueva teoría de la racionalidad científica*. México: Trillas.
- Morin, E. (2004). *La introducción al pensamiento complejo*. México. Gedisa.
- Páez, H. (1999). *Perfil de competencias del docente de Educación Superior hacia y en el nuevo milenio*. Encuentro por la Unidad de los Educadores Latinoamericanos Pedagogía 99. Febrero, 4. La Habana. Mimeo
- Peters, T., y Waterman, R. (1996). *En busca de la Excelencia. Experiencias de las empresas mejor gerenciales de los Estados Unidos*. Santa Fe de Bogotá. Norma.
- Ramón M., M. A. (1998). *La formación de docentes de educación a distancia en la sociedad del conocimiento*. Conferencia Internacional sobre Capacitación Docente mediante el empleo de la Educación a Distancia y la Tecnología Educativa. Isla de Margarita, Venezuela. Mimeo.
- República Bolivariana de Venezuela, Asamblea Nacional. *Anteproyecto de Ley de Educación Superior* (2003). Última versión. Caracas. Autor.
- República de Venezuela. Ley de Universidades. (1970). Congreso Nacional. *Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 1429*, Septiembre, 2, 1970.
- República Bolivariana de Venezuela. Ministerio de Educación, Cultura y deportes. Oficina de Planificación del sector Universitario (2000). *Proyecto para el Mejoramiento de la Calidad y la Equidad de la Educación Universitaria*. Alma Mater. Caracas. Autor.
- República Bolivariana de Venezuela. Ministerio de Educación, Cultura y Deportes. Viceministerio de Educación Superior (2000 - 2005). *Políticas y Estrategias para el desarrollo de la Educación Superior en Venezuela*. Caracas. Autor.
- República Bolivariana de Venezuela. Ministerio de Educación, Cultura y Deportes. Oficina de Planificación del sector Universitario (2001). *Sistema de Evaluación y Acreditación (SEA)*. Caracas. Autor.

- Salcedo H. (1997). Necesidad de un Perfil Integral del Profesorado Universitario como base de la Evaluación y Reconocimiento de su Desempeño Académico. Caracas. *Agenda Académica*. Vol. 4, N° 1. 12-48.
- Salcedo H. (1998). Perfeccionamiento Integral y Evaluación del Profesorado Universitario. Caracas. *Agenda Académica*. Vol. 5, N° 1. 177–190.
- Senge, P. (1992). *La quinta disciplina*. Buenos Aires. Granica
- Senge, P., Kleiner, A., Roberth, Ch., Ross, R., Roth, G. y Smith, B. (2000). *La danza del cambio. Los retos de sostener el impulse en organizaciones abiertas al aprendizaje*. Bogotá. Norma.
- Shön, D.A. (1983). *The reflective practitioner: How professionals think. In action*. New York: Basic Books
- UNESCO (1998). *La Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción*. Conferencia Mundial sobre el Marco de Acción Prioritaria para el Cambio y Desarrollo de la Educación Superior. ED-98/CONF.202/5. Paris. Autor.
- UNESCO (1999). *Declaration on science and the use of scientific knowledge: Text adopted by the World Conference on Science*. Budapest, Hungary, July first, 1999. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.campus-oei.org/salactsi/budapestdec.htm> [Consulta: 2006, Mayo 5].
- Ugas Fermín, G. (2003). *Del acto Pedagógico al Acontecimiento educativo*. San Cristóbal, Táchira: Taller Permanente de Estudios Epistemológicos En Ciencias Sociales.
- Vidal Araya, L. (2004). *Evaluación organizacional de la excelencia docente*. Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653). Chile. [Documento en línea]. Disponible: (<http://www.rieoei.org/deloslectores/600Vidal.PDF>). [Consulta: 2006, Mayo 19].
- Vygotsky, L. S. (1979). *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*. (Traducción realizada por Mario Carretero) Barcelona: Grijalbo.
- Villarroel, C. (2004). *Gerencia, planificación y evaluación universitarias*. Jornada Nacional de Planificación. Comisión Permanente de Directores de Planificación de las Universidades Nacionales. Ciudad Guayana, Septiembre, 2004.
- Zerilli, A. (1973). *Valoración del personal*. (Tomo 5, Enciclopedia Deusto Personal). Bilbao: Ediciones Deusto.