

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PROFESOR UNIVERSITARIO EN LOS PROGRAMAS MUNICIPALIZADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL “FRANCISCO DE MIRANDA”

Zoreidy Guillermo

zoreidy.guillermo@gmail.com

Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda

Recibido: 03 de mayo de 2016
Aprobado: 31 de mayo de 2016

RESUMEN

La investigación plantea como problema la ausencia de evaluación de los profesores universitarios que ejercen funciones en el programa de municipalización de la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (UNEFM), en el municipio Democracia del estado Falcón. Propone, como objetivo general, evaluar el desempeño de los mismos, teniendo como fundamentos teóricos temas como la evaluación del desempeño, los objetivos de la evaluación del desempeño, su importancia, los métodos de evaluación del desempeño, sus beneficios, el equipo de trabajo, entre otros temas. La investigación fue definida como descriptiva y no experimental, con un diseño de campo. La técnica empleada fue la entrevista y el instrumento un cuestionario que se aplicó a la totalidad de profesores (28) y a una muestra de estudiantes (27). Entre sus resultados destaca que la cantidad de trabajo y la colaboración, desde la óptica de los profesores, es un aspecto positivo del que difieren, sensiblemente, los estudiantes. La puntualidad y la precisión en la acción pedagógica son aspectos positivos. Sobre la calidad en la acción docente hay opiniones encontradas entre profesores y estudiantes. Su desenvolvimiento, en general, es positivo pero requiere ser mejorado. El proceso de evaluación es irregular y requiere ser formalizado, a los fines de que pueda elevarse la calidad académica. Los criterios para evaluar han de estar en sintonía con el proyecto país y responder a las directrices educativas y debe, por demás, establecerse niveles para la evaluación en función del perfil de los profesores. Se concluye en la dirección de los resultados señalados y se recomienda formalizar y sistematizar la evaluación del profesor universitario, estableciendo con claridad sus criterios.

Descriptor: Evaluación, desempeño, profesor universitario.

PERFORMANCE EVALUATION IN UNIVERSITY PROFESSOR PROGRAM MUNICIPALIZED EXPERIMENTAL NATIONAL UNIVERSITY "FRANCISCO DE MIRANDA".

ABSTRACT

Research planet as a problem the lack of evaluation of university professors who exercise in the program municipalization of the Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (UNEFM), in the municipality Democracy Falcon state. Proposed general objective, evaluate the performance of the same, with the theoretical foundations topics such as performance evaluation, the objectives of performance assessment, its importance, methods of performance evaluation, benefits, work team, among other topics. The research was defined as descriptive and not experimental, with a field design. The technique used was the interview and a questionnaire was applied to all teachers (28) and a sample of students (27) instrument. Among their findings it highlighted the amount of work and collaboration from the perspective of teachers, which is a positive differ substantially, students look. Timeliness and accuracy in the pedagogical action are positive aspects. On quality in teaching activities their opinions among teachers and students. Their performance generally positive but needs to be improved. The evaluation process is uneven and needs to be formalized, in order that it can raise academic quality. The criteria for evaluating must be in tune with the country project and respond to the educational guidelines and should, moreover, established levels for evaluation based on the profile of teachers. It is concluded in the direction of the indicated results and recommended formalize and systematize the evaluation of university teacher, clearly establishing their criteria.

Keywords: Evaluation, performance, university professor.

INTRODUCCIÓN

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 resultado. Para Soriano (2011), 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 Universitaria forman hoy en día parte fundamental del desarrollo cultural, socioeconómico y ecológicamente sostenible de los individuos, las comunidades y las naciones.

En concordancia con los planteamientos anteriores, la evaluación del desempeño docente tiene el propósito de sensibilizar a la comunidad universitaria, mediante el acompañamiento pedagógico, sobre la importancia de los procesos de enseñanza y de aprendizaje, proporcionando un diagnóstico que permita identificar debilidades y fortalezas a fin de implementar la reflexión y el mejoramiento continuo que parta sobre la base de un seguimiento continuo de las actividades pedagógicas.

Es por ello, que se desarrolla la investigación acerca de la evaluación de desempeño del personal docente de los programas municipalizados de la Universidad Nacional Experimental “Francisco de Miranda” con la finalidad de conocer si tienen las competencias necesarias para el desarrollo eficaz y eficiente de su praxis pedagógica.

DESARROLLO

El desempeño laboral constituye un aspecto clave en toda organización debido a que, a través de él, se facilita el logro del propósito de la misma en cuanto a la

misión, visión y objetivos trazados. Las organizaciones educativas no distan en su estructura de otras organizaciones; empresariales, de turismo, entre otras; ya que en ellas se cuenta con un gerente general, en el caso específico de las instituciones de educación universitaria, de un rector, un director por áreas y departamentos donde se encuentran los decanos y coordinadores y así sucesivamente hasta llegar a la base de la institución como lo son los empleados docentes, administrativos y obreros.

Valdivé y Pérez (2006), señalan que, a nivel mundial, las organizaciones buscan la mejora de su desempeño a través del cumplimiento de las funciones primordiales con un alto nivel de eficiencia en tiempo y calidad, para ello se requiere de la evaluación de dichos procesos para medir el resultado obtenido y obtener cualquier incidencia en el progreso del proceso productivo.

En relación a lo anteriormente expuesto, las instituciones universitarias vistas como organizaciones, requieren del seguimiento de las funciones ejecutadas en todos los departamentos para conocer el desempeño de todas las actividades, esto se refiere a la evaluación del personal, administrativo, obrero y en específico el docente, para obtener cuantitativa y cualitativamente el grado de eficiencia o fallas dentro de la institución.

En el ámbito 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.

En concordancia con Valles (2012:96), la obligación de las Instituciones de Educación Superior (IES) a nivel mundial, con la excelencia académica, requiere la implantación de instrumentos de evaluación que permitan mantener información continua sobre el progreso alcanzado en la consecución de su misión y visión institucional. En este sentido, se ha pasado a considerar la evaluación del

desempeño docente como un elemento indispensable para analizar la calidad de las instituciones educativas.

En Venezuela, la evaluación del desempeño del personal académico se ha realizado con mayor énfasis a nivel de educación superior. No obstante, es conocido por los docentes que la mayoría de las universidades no cuentan con un modelo de evaluación del desempeño coherente con la filosofía de gestión de las mismas y que, por otra parte, vaya 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, concibiendo por perfeccionamiento lo sugerido por Salcedo (1998:119), 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 el mismo orden de ideas, Valles (2012:87), se refiere a la evaluación del desempeño docente como una estrategia para fomentar y favorecer la mejora del profesorado, como mecanismo para impulsar el desarrollo y actualización profesional y para generar indicadores de desempeño. Los actores involucrados en el proceso se instruyen, aprenden de ellos mismos, e incorporarían una nueva experiencia de aprendizaje laboral. A través, de la evaluación es posible, agrega, identificar las cualidades que conforman a un buen profesor para generar políticas académicas que coadyuven a su mejoramiento cualitativo.

Aunado a lo anterior, es importante destacar que, dentro de las funciones del Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (MPPEU), se encuentra el asegurar que el servicio educativo en las diferentes instituciones responda a los intereses nacionales, desarrollo regional, local y de la comunidad, de allí que es necesario impulsar acciones sostenidas de supervisión pedagógica en las regiones del país. En ese sentido, es indispensable contar con lineamientos y estrategias básicas para la supervisión pedagógica, lo cual requiere una

adecuación en las instancias de gestión educativa para mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.

Sobre lo señalado Mogollón (2004:36), enfatiza que cuando se impulsa la educación también se alcanza el nuevo camino en las organizaciones con miras a garantizar el desarrollo de los procesos en la alta gerencia, cambios y transformaciones dentro de los cuales resalta el acto de supervisar, cuya finalidad es contribuir a resolver los problemas del aprendizaje e institucionales en los niveles y modalidades del sistema educativo.

En correspondencia a lo anterior, al no existir una evaluación del desempeño del personal docente, dentro de toda institución universitaria, pudiera existir ausencia del conocimiento referente a fallas o carencias del proceso educativo, resultando incumplimiento de los objetivos primordiales de las universidades, el cual comprende, básicamente, el aportar aprendizajes significativos a toda la comunidad estudiantil.

La Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (UNEFM), cuenta con el abordaje de las distintas comunidades del estado Falcón, a través de los programas municipalizados, distribuidos en los 25 municipios del Estado, en los cuales se imparten diversos programas de licenciatura, ingeniería, agro y mar y medicina, llevándose a cabo los procesos de enseñanza y aprendizaje en los que interviene una extensa población de docentes y estudiantes.

En el caso específico de los programas municipalizados de la UNEFM pudiera existir, debido a la falta de la evaluación del docente, una marcada deficiencia en el desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje o la falta del cumplimiento de los objetivos de la educación universitaria expresados en los lineamientos de la Ley de Universidades o en las normativas internas de la institución.

Lo anterior se corrobora por intermedio de las recurrentes críticas que estudiantes (y hasta algunos docentes), de estos programas expresan, poniendo el énfasis en la ausencia de competencias de una significativa cantidad de docentes para la

administración de ciertas cátedras, configurando con ello una imagen desfavorable para el propósito de estos programas y de la universidad misma.

Es por lo anteriormente señalado, que se requiere evaluar el desempeño de los docentes adscritos a los programas municipalizados de la UNEFM, específicamente en el municipio Democracia, para que ello pueda, partiendo de una visión integral de la misma, abrir el camino para que se desarrollen iniciativas conducentes a elevar sus competencias y propiciar, tras de sí, el mejoramiento de la calidad educativa de los programas municipalizados y de la universidad en su conjunto. Para atender a esta realidad, se plantean las siguientes interrogantes: ¿Cuál es el diagnóstico del desempeño de los docentes del programa de municipalización Democracia, de la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda?

¿Cómo se describe el proceso de evaluación del desempeño de los docentes del programa de municipalización Democracia, de la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda?

¿Cuáles son los criterios para la evaluación del desempeño de los docentes del programa de municipalización Democracia, de la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda?

METODOLOGÍA

De acuerdo a la profundidad con la que se aborda el tema a tratar, la misma califica dentro de lo que es una investigación descriptiva, no experimental, en tanto se busca describir el comportamiento de la variable en estudio; el desempeño del profesor universitario, sin que se incida, de forma intencionada en la misma, tal como sostienen Hernández y otros (2006:57).

Es importante hacer mención al diseño utilizado, el mismo corresponde a un diseño de campo; ya que la información utilizada es obtenida directamente de la realidad en la que existe, es decir, entre los docentes adscritos al programa de municipalización Democracia de la UNEFM. Tamayo y Tamayo (2014:18).

Para el desarrollo de esta investigación, se procede de la siguiente manera:

- Diagnóstico del desempeño de los docentes del programa de municipalización Democracia, de la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda.
- Descripción del proceso de evaluación del desempeño de los docentes del programa de municipalización Democracia, de la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda.
- Determinación de los criterios para la evaluación del desempeño de los docentes del programa de municipalización Democracia, de la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda.
- Diseño de un modelo para la evaluación del desempeño de los docentes de los programas municipalizados de la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (UNEFM), caso municipio Democracia.

Evaluación del Desempeño

Chiavenato (2009: 21), describe la evaluación del desempeño del talento humano como:

...una valoración sistemática de la actuación de cada persona, en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo; es un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona y, sobre todo, su contribución al negocio de la organización.

Asegura, el mencionado autor, que la evaluación es un proceso dinámico que incluye al evaluado y al evaluador, representando una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa actual, ya que es un medio que permite localizar problemas de supervisión, de integración de personas, adecuaciones a los cargos y falta de entrenamiento lo que permite establecer medios o programas para eliminar o neutralizar tales problemas.

Objetivos de la Evaluación del Desempeño

Los objetivos fundamentales de la evaluación del desempeño, de acuerdo con Ávila, Haridat y otros (2015:78), son:

- Permitir condiciones de medición del potencial humano en el sentido de determinar su plena aplicación.
- Permitir el tratamiento de los recursos humanos como un recurso básico de la empresa y cuya productividad puede desarrollarse indefinidamente, dependiendo la forma de administración.
- Dar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la organización, teniendo en cuenta, por una parte, los objetivos empresariales y, por la otra, los objetivos individuales.

Importancia de la Evaluación del Desempeño

Las evaluaciones del desempeño, a juicio de Ávila, Haridat y otros (2015:79), proporcionan información valiosa sobre el rendimiento de los trabajadores que permite:

- Vinculación de la persona al cargo.
- Entrenamiento.
- Promociones.
- Incentivos por el buen desempeño.
- Mejoramiento de las relaciones humanas entre el superior y los subordinados.
- Auto perfeccionamiento del empleado.
- Informaciones básicas para la investigación de Recursos Humanos.
- Estimación del potencial de desarrollo de los empleados.
- Estímulo a la mayor productividad.
- Oportunidad de conocimiento sobre los patrones de desempeño de la empresa.
- Retroalimentación con la información del propio individuo evaluado.

- Otras decisiones de personal como transferencias, gastos, etc.

Sin embargo, de todas ellas, se considera que una de las más importantes es la retroalimentación que obtiene el empleado en este proceso, en tanto ello pudiera permitirle mejorar su desempeño laboral.

La Evaluación del Desempeño Profesional del Docente

La evaluación debe concebirse, a juicio de Sánchez (2009:7), como un medio para elevar el nivel de desarrollo profesional de los docentes, y de ninguna manera como un medio para sancionar o segregar a estos profesionales, aunque en algunos casos, dicha evaluación puede hacer que algunos de estos se percaten de que la mejor manera de ayudar a la docencia es dejar de ejercerla.

En la educación universitaria la evaluación del desempeño profesional del docente constituye uno de los problemas capitales a resolver para elevar la calidad del proceso de educación. La evaluación como parte integrante del currículo debe ser coherente con sus postulados teóricos y con los fines previstos en él. Al respecto, Sánchez (op. Cit.), precisa que:

La evaluación del desempeño profesional de los docentes se basa en las teorías generales de la dirección y la motivación de los recursos humanos, además de incorporar a partir del año 1999 y en el 2000 la concepción de dirigir y evaluar por valores, en correspondencia con las transformaciones educativas en el país.

Alrededor del concepto de la evaluación del desempeño profesional del docente existen varios criterios que merecen ser analizados. Así por ejemplo Castro, citado por Sánchez (op. Cit.), plantea que. “La evaluación del trabajo pedagógico es el proceso de comprobación y valoración del logro de los objetivos del proceso pedagógico en un plano macroestructural, es decir, referido a la eficacia del sistema didáctico, las estrategias utilizadas, la dirección pedagógica, concretado en efecto evaluativo sobre el alumno”.

Stiggins y Duke (2000:114), sostienen que la evaluación del profesorado puede servir a dos propósitos básicos: desarrollo profesional y responsabilidad. El primero de ellos implica la reunión de datos para determinar el grado en que los profesores han alcanzado niveles mínimos aceptables de competencias y definidos los estándares que debe lograr. El interés por la responsabilidad ha tendido a dominar los pensamientos y las acciones de los directivos responsables de la evaluación de los profesores.

Valdés (op. Cit.), define la evaluación del desempeño profesional docente como un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con los alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

Las diferentes definiciones compartidas ponen de manifiesto las concepciones que sobre la evaluación del desempeño de los docentes se tienen. Algunos lo abordan como trabajo pedagógico, como eficacia del trabajo, como sistema de evaluación, como capacidad para desempeñarse, como comportamiento y conducta real. Otros lo analizan dentro de los parámetros de la evaluación docente, del desempeño profesional así como variable de la propia dirección educacional.

No obstante la posición que asumen los autores, queda claro, que todos coinciden en que la evaluación del desempeño profesional es un proceso, sistemático y sistémico, incluye acciones de comprobación y valoración de la calidad y efectividad del proceso educativo.

Se considera que el concepto de evaluación del desempeño profesional ofrecido por Valdés (op. Cit.), es representativo de las variables que intervienen en el desempeño profesional del docente, en tanto se refiere no solo al despliegue de la actividad del docente sobre los alumnos, sino también a su compromiso y responsabilidad con los demás factores que intervienen en proceso de educación.

Señala en su concepto algunas características que se ajustan al proceso necesario de seguir para la elaboración del modelo de evaluación y de su instrumentación, por cuanto las dimensiones relacionadas con el desempeño del docente que este autor propone en general se adecuan a los requerimientos del desempeño del docente venezolano, aun cuando no precisan en toda su amplitud aquellas conductas que lo caracterizan según la normativa y legalidad.

Sobre la base de esta definición se determinan las dimensiones e indicadores, que constituyen el elemento organizativo más importante para la realización de la evaluación, pues precisan lo que se desea evaluar, las manifestaciones del proceso y el resultado a evaluar, ofreciendo informaciones relevantes, significativas y fácilmente comprensibles.

El análisis de los criterios aportados por los diferentes autores consultados y la experiencia profesional en el tema permiten considerar como elementos fundamentales de la evaluación del desempeño profesional del docente, el tratamiento de los siguientes aspectos:

1. Forma parte integrante de la dirección educacional.
2. Constituye un proceso sistemático y sistémico con una dinámica dialéctica en su aplicación.
3. Responde a las necesidades del proyecto del país y a las condiciones socioculturales y de la época.
4. Determina los niveles del desempeño profesional del docente atendiendo de manera diferenciada al progreso de todos y cada uno de los docentes.
5. Postula el perfeccionamiento continuo en aras de contrarrestar los efectos de una práctica educativa.

Estos elementos, tal como lo expresa Marcano (op.cit.), sustentan el proceder de los sujetos que intervienen como evaluadores y conducen a una mejor aplicación de los procesos evaluativos en las instituciones escolares. Los resultados de la evaluación del trabajo docente constituyen un insumo fundamental para la

definición de estrategias y programas encaminados a la actualización, la formación permanente y el desarrollo profesional del docente.

En la concepción de la evaluación del desempeño profesional ocupa un lugar destacado la implicación de los docentes en los procesos de autoperfeccionamiento, por lo que la reflexión de estos sobre sus verdaderas competencias y modos de actuación resulta imprescindible para la toma de decisiones respecto a su mejora y perfeccionamiento.

La autoevaluación del docente que, según Chiavenato (op. Cit.), consiste en “la autoevaluación es el método por medio del cual, el propio empleado es solicitado para hacer un sincero análisis de sus propias características de desempeño” (p. 328), constituye un momento importante, previo a la evaluación por parte de los directivos y supervisores.

Se interpreta de este enfoque que la autoevaluación sitúa al propio docente en el principal protagonismo de la tarea evaluadora, mientras que la evaluación se lleva a cabo por los directivos o por una comisión evaluadora que ellos presiden y que integra, además, a colegas, empleados y alumnos y actores de la comunidad.

La autoevaluación, como sostiene Marcano (op. Cit.), por tanto reflejará el proceso de desarrollo profesional partiendo de la reflexión y descripción de la tarea educativa, profundizando en el contraste entre la historia vivida, críticamente asumida y la transformación de la acción futura, mediante el autoanálisis de la práctica pasada más cercana.

La autoevaluación en esta concepción se concibe como la reflexión, el diálogo interactivo del docente consigo mismo que le permite guiar su conocimiento acerca de sus potencialidades y debilidades para introducir mejoras o perfeccionar su proceder en aras de alcanzar un determinado nivel de desarrollo.

Se sobreentiende que el reconocimiento y concienciación por parte del docente de sus modos de actuación y los niveles de desempeño que posee, constituyen no solo un elemento decisivo para el autodesarrollo y perfeccionamiento, sino que es

además el motor impulsor para su implicación y compromiso en los procesos de cambios y mejora de su quehacer.

Para poder establecer planes de desarrollo profesional al docente, no basta con que el directivo conozca sus necesidades, se hace necesario que él comprenda su situación real y esté dispuesto a cambiarla o al menos mejorarla. En este sentido están involucradas las necesidades y motivaciones del docente, lo que incidirá decisivamente en su proyección hacia el proceso de evaluación. El proceso de autoevaluación, por otra parte, implica la reflexión individual sobre la actividad pedagógica que despliega el docente, que le permita identificar los problemas y hacerse partícipe de estos con una alta conciencia valorativa ante su solución.

Desde esta perspectiva se asume la autoevaluación del docente como proceso que debe conducir a la realización de actividades de investigación, reflexión y estudio de la práctica, así como al perfeccionamiento científico y didáctico – metodológico en las diferentes esferas de actuación del docente.

El hecho de que se propicien espacios a la evaluación y la autoevaluación del desempeño profesional del docente constituyen elementos básicos para el desarrollo profesional, para la innovación y el cambio, lo que conduce a la calidad de la educación. Por tanto se reafirma la idea de que la propuesta del modelo de evaluación del desempeño del docente debe contar con la aceptación de éste, mediante un proceso de sensibilización, compromiso y participación activa.

Programa de Municipalización de la UNEFM.

La municipalización de la educación universitaria, a decir de Arias, Chirinos y otros (2013), es una política de Estado articulada a las políticas de soberanía nacional y al servicio del Poder Popular, garantizando la participación de todas las comunidades, en la generación, transformación y socialización del conocimiento, y a una educación permanente, comprometida con los valores de solidaridad, igualdad, justicia social, amor al prójimo, respeto al ambiente y a la vida, en su

integridad y diversidad, con estrecha vinculación al fortalecimiento de capacidades en función del desarrollo local.

El proceso de Municipalización de la Educación Universitaria en Venezuela fue iniciado en el año 2003 a través del Programa Extraordinario Mariscal Sucre (Misión Sucre), constituyendo una política de Estado orientada a eliminar la exclusión en la educación universitaria, a fortalecer la regionalización y localización del proceso de enseñanza-aprendizaje en el contexto social, geográfico y cultural del estudiante, recurriendo al talento humano profesional disponible localmente en calidad de profesores, asesores y tutores, con lo cual se pretende además dar solución a los problemas de las comunidades, aprovechando las potencialidades locales, aspecto propio del modelo de desarrollo endógeno planteado para la nueva República.

La redefinición y la transformación de la Educación Universitaria en Venezuela, agregan Arias y Chirinos (op. Cit.), implica el establecimiento de una pedagogía adaptada a una nueva visión de la sociedad democrática, participativa y protagónica, consolidada en los valores éticos, morales de la igualdad y de justicia social que se fortalecen en las directrices del Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación y los Principios Fundamentales estipulados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

En el marco de esta reformulación social, instituciones de Educación Universitaria, como la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda, se involucran en la construcción de saberes académicos de la mano con las comunidades, en la lucha contra la exclusión educativa y en la promoción de un currículo pedagógico flexible, integral, democrático y transdisciplinario que responde a las necesidades e intereses de los estudiantes y a las demandas político –sociales de la Localidad, Estado y Nación.

La Municipalización de la Educación Universitaria de la UNEFM, afirman Arias y Chirinos (op. Cit.); “es una muestra inequívoca de la transformación universitaria y del oasis de humanismo que se está instaurando en las comunidades del estado

Falcón”, que la ha conducido a tener presencia en todos los municipios del estado, como es el caso del municipio Democracia.

CONCLUSIONES.

El diagnóstico del desempeño de los docentes del programa de municipalización Democracia, de la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda, permite destacar que La cantidad de trabajo que tiene el profesor universitario favorece su rendimiento académico, aun cuando ello no es del todo compartido por los estudiantes. La colaboración es una cualidad presente en los profesores universitarios del programa de municipalización, a pesar de que ello no sea apreciado por una significativa porción de los estudiantes. La puntualidad es, igualmente, un rasgo característico de los profesores, al igual que la precisión en la labor pedagógica y la ausencia de errores, cuestiones reconocidas también por la mayoría de los estudiantes.

La calidad, en atención a lo que se ha venido concluyendo, es una cualidad que se atribuye también los profesores, pero con respecto a la cual una porción importante de los estudiantes difiere, en tanto no la ve traducida en la práctica docente. El desenvolvimiento de los profesores, en términos generales, es reconocido como positivo, pero requiere ser mejorado para que sea plenamente valorado por los estudiantes. La responsabilidad es reconocida como un atributo de los profesores universitarios del programa objeto de estudio. La eficiencia y la eficacia en la labor pedagógica también es un valor destacado, no obstante ello, el último atributo de ellos (la eficacia) es puesta en duda por una parte significativa de los estudiantes, quienes no perciban que ello se traduzca en resultados vinculados con el rendimiento académico. La higiene y la apariencia es un rasgo que caracteriza a los profesores universitarios.

El proceso de evaluación del desempeño de los docentes del programa de municipalización Democracia, de la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda, se caracteriza por ser bastante irregular, dado que la autoevaluación,

que es la que más se practica, no se reconoce como una acción cotidiana que emplean todos los profesores, la evaluación del profesor universitario, surgida como parte de una práctica institucional, no es reconocida como una acción que siempre se lleva a cabo, ello hace que se obtengan resultados similares en cuanto a la comunicación de los resultados de la evaluación. Aun cuando se toman medidas para mejorar el desempeño del profesor universitario, una alta proporción de profesores y estudiantes reconoce que ello no es del todo cierto, abriendo flancos importantes en la elevación de las competencias docentes.

Los criterios para la evaluación del desempeño de los docentes del programa de municipalización Democracia, de la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda han de responder a las directrices educativas, en tanto políticas públicas que marcan un rumbo a seguir en la educación universitaria. La evaluación del profesor universitaria ha de ser un proceso sistemático, no espasmódico ni casual. La totalidad de los profesores y estudiantes concuerda en que la evaluación ha de estar en sintonía con el proyecto país. Y que el perfeccionamiento ha de ser el resultado de estas acciones, con miras a elevar la calidad educativa. También se considera que debe haber distintos niveles para la evaluación del desempeño docente, en función de los perfiles de cada profesor universitario.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, R., Chirinos, S. y otros (2013). La Municipalización de la UNEFM. Disponible en http://municipalizaciontocopero.blogspot.com/2011/07/introduccion_10.html Línea: Consulta (junio, 23, 2016).
- Ávila, J., Haridad, N. y otros (2015). Evaluación del Desempeño. Disponible en Línea: <http://grupo3rrhhunesr.blogspot.com/2009/04/unidad-iv-evaluacion-del-desempeno.html> Consulta (junio, 23, 2016)
- Chiavenato, I. (2009). Administración de Recursos Humanos. Editorial Alto. México.
- Hernández y Otros. (2006). Metodología de la Investigación. Barcelona-España: Editorial McGraw-Hill.

- Marcano, L. (2006). Editorial Universitaria. La Habana, Cuba. Modelo de Evaluación del Desempeño Profesional Docente.
- Mogollón, A. (2004) Modelo para la supervisión educativa en Venezuela. Revista Ciencias de la Educación. Año 4 • Vol. 1 • N° 23 • Valencia, Enero - Junio 2004. PP. 29-46
- Sánchez, P. (2009). La Excelencia en la Dirección Educacional. Pedagogía. La Habana, Cuba.
- Stiggins, D. y Duke, S. (2000). La Educación en Venezuela. Monte Ávila Editores. Caracas, Venezuela.
- Soriano, V. (2011). La Educación Inclusiva. Disponible en Línea: <http://www.oei.es/historico/noticias/spip.php?article9677>. Consulta (15 de junio de 2016).
- Tamayo, M. (2014). El proceso de la Investigación Científica. Noriega editores. México
- Váldez, H. (2001). De la Utopía de la Cantidad a la Utopía de la Calidad. Reflexiones sobre la Calidad de la Educación y su Evaluación. Artículo Revista Desafío Escolar. Vol. 1. México.
- Valdivé, C. y Pérez, J. (2012). Evaluación del Desempeño Docente en el Aula como un Indicador de la Calidad de la Enseñanza. Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Barquisimeto, Venezuela.
- Valles, O. (2012). La Evaluación del Docente en Ámbitos Universitarios. Epísteme. Caracas, Venezuela.