

# VISIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD DE LA EVACUACION EN EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE

EDUCATION PRODUCTIONS VISION IN THE TEACHER PERFORMANCE



**Autora:**  
Juana M. Cubela  
Dr. C Profesora Titular.  
jmcubela@ucp.sc.rimed.cu  
Universidad de Ciencias Pedagógicas.  
Stgo de Cuba.



**Coautor.**  
Alejandro N. Lema  
Profesor Titular del ITF.  
alejandrol@formacion.edu.ec



**Coautor.**  
Emma Z. Delgado  
Profesora Titular del ITF.  
zulayd@formacion.edu.ec

**País Origen:** Ecuador

**Recibido:** 5 de Enero del 2015

**Aceptado:** 3 de Abril del 2015

**Palabra Clave:** productividad, ética, evaluación, eficiencia, calidad

**Keyword:** productivity, ethics, evaluation, efficiency, quality

## SUMMARY

The productivity of the teacher assessment is an essential category in the institutional work of any university or higher institute of technology. Therefore, the importance of disclosing the systematization that has occurred in studies in the last three decades. These assessments made by the author of the doctoral research, determine the purpose of the following article: evaluate studies on vocational assessment and its impact on the educational process. Empirical techniques performed from interviews with principals and teachers of the ITF, corroborate the various opinions that shaped principals, teachers about the professional assessment process and ways to test their effectiveness and results.

## RESUMEN

La productividad de la evaluación profesoral resulta una categoría esencial en el trabajo institucional de cualquier universidad o instituto superior tecnológico. Por ello, la importancia de revelar la sistematización que se ha producido en los estudios en estas tres últimas décadas. Estas valoraciones realizadas por el autor de la investigación doctoral, determinan el objetivo del siguiente artículo: valorar los estudios realizados sobre la evaluación y resultado

## PROBLEMÁTICA DE LA PRODUCTIVIDAD

Adentrarse a la problemática de la productividad profesional pedagógica tiene sus complejidades y más particularmente la productividad del docente, así cómo saber concretar su evaluación a partir de su desempeño profesional por la naturaleza subjetiva y el carácter predominantemente social de su abordaje investigativo y los múltiples factores que la condicionan. El presente artículo tiene como objetivo reflexionar en torno a su definición para precisar rasgos caracterológicos desde un acercamiento a su comprensión y poder contribuir con mayor justeza en la evaluación de la productividad profesional de los docentes, en especial del profesor universitario, con la mirada puesta a suscitar su bienestar profesional y personal.

El término productividad (productivo, producción, producto, producir) proviene del verbo latino “pro + ducere”, que significa “hacer salir”, como se extrae o “hace salir” el zumo de una fruta, al exprimirla.

La productividad se asocia a la organización del trabajo, la mejora o reingeniería de los procesos, la orientación a los resultados y, sobre todo, la evaluación de éstos, lo cual tiene que ver con la productividad y la competitividad en las empresas y, también, con la eficacia y eficiencia en las administraciones públicas. La productividad, en general, se refiere a la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla. No existe ninguna actividad humana que no se beneficie de la productividad. En el caso de la productividad profesional pedagógica del docente, los autores en su definición la conciben como:

La relación entre los resultados obtenidos por el docente, a partir de la eficiencia y eficacia de su desempeño profesional, con la máxima optimización posible de sus recursos humanos y materiales utilizados para conseguirla, el compromiso y la satisfacción personal por sus logros y la utilidad e impacto de sus aportaciones a la praxis profesional y social en correspondencia con los objetivos formativos.

DOCENTE	INDICADOR	% CUMPLIMIENTO ACTUAL	% DE EFECTIVIDAD	% DE PRODUCTIVIDAD
Recursos Académicos	empleo de los todos los materiales académicos existentes	90%	90%	90%
Uso de herramientas didácticas	desarrollo de herramientas didácticas	90%	92%	91%
cumplimiento de los objetivos planteados	objetivos alcanzados de la planificación	93%	94%	94%

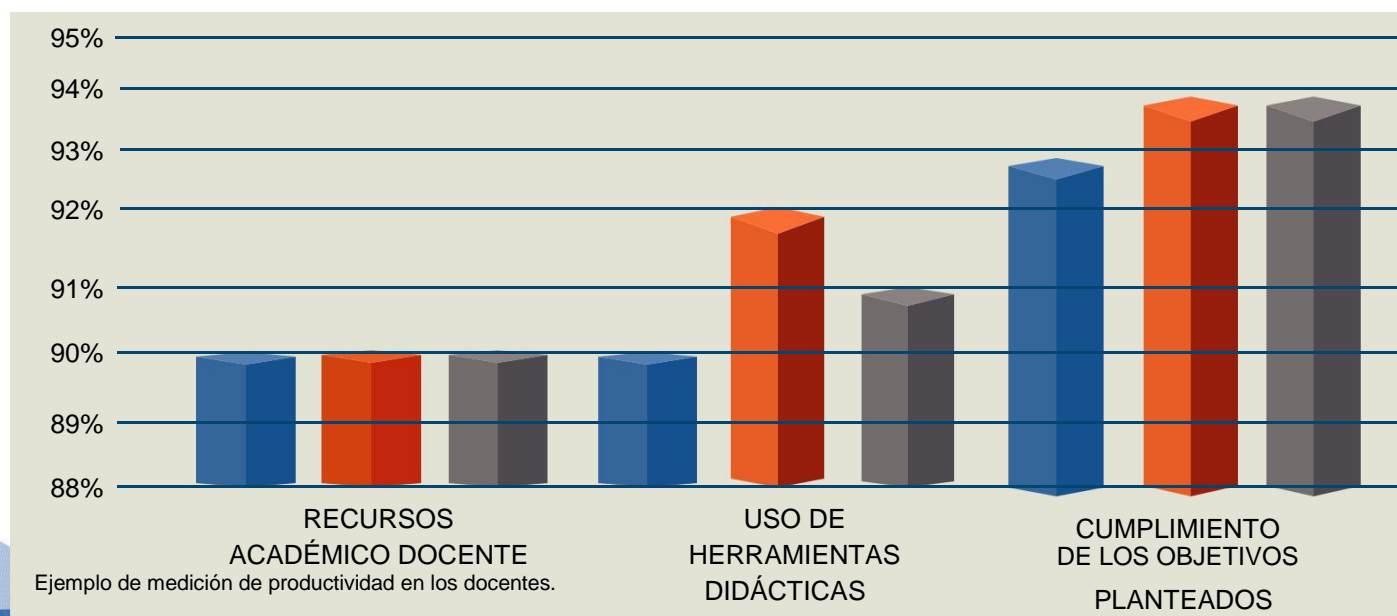


GRÁFICO # 5

A veces la productividad se considera como un uso más intensivo de los recursos, como la mano de obra y las máquinas. Sin embargo, es conveniente separar la productividad de la intensidad del trabajo. Aumentar la intensidad de trabajo con un exceso de esfuerzo o con un incremento poco racional del trabajo no significa productividad, lo que es lo mismo un incremento de trabajo no significa un incremento de productividad, si la producción aumenta sobre la base de un aumento de trabajo, la productividad no aumenta. La esencia del mejoramiento de la productividad es trabajar de manera más inteligente, no más dura, un trabajo duro proporciona como resultado aumentos reducidos de productividad debido a las limitaciones físicas del hombre.

Productividad es trabajar de manera más inteligente, no más dura, un trabajo duro da como resultado aumentos reducidos de productividad debido a las limitaciones físicas del hombre.

En el caso del docente, la productividad pedagógica no significa aumentar la intensidad de su trabajo. O sea, hacer un excesivo esfuerzo de trabajo docente, educativo, investigativo, académico, extensionista para incrementar sus resultados en estas dimensiones. La esencia del mejoramiento de la productividad pedagógica es trabajar de manera más inteligente, no más dura, no se trata de trabajar más horas, sino de trabajar mejor; y, por tanto, hacer más cosas en menos tiempo y más integradamente.

O sea, con una mejor gestión del tiempo que se necesita para producir, se llega a ser más productivos y felices. Un trabajo educativo y didáctico duro, rígido, severo, embarazoso da como resultado aumentos reducidos de productividad pedagógica debido a que las capacidades físicas, mentales, personales del docente pueden afectarse y atentar en la calidad y cantidad de los resultados que debe obtener en su desempeño profesional, debido a la fatiga, la inercia, el malestar, el círculo vicioso entre otros.

### *PROBLEMÁTICA DE LA PRODUCTIVIDAD*

El concepto de productividad profesional pedagógica está ligado a la calidad de los resultados obtenidos, los productos de su accionar académico, educativo e investigativo, el propio proceso del desempeño profesional de los profesores y otro elemento trascendental es la calidad en y sus condiciones de trabajo.

La productividad del docente debe entonces evaluarse desde el punto de vista social y económico (por la calidad del profesional, de los egresados, sus aportaciones e impacto y lo que puede reportar a la economía del país). Las actitudes de los docentes hacia el trabajo y el rendimiento pueden mejorar gracias a la participación de los profesores en la organización y proyección de las metas, en la puesta en práctica de los procesos y en los beneficios de la productividad profesional pedagógica.

Sin embargo, la problemática de la evaluación de la productividad profesional pedagógica es compleja y no refleja solamente un problema teórico y práctico. Es una cuestión que concierne a los directivos, al colectivo de profesores y estudiantes implicados directamente en esta productividad tan particular. De ahí que, el principal indicador del mejoramiento de la productividad pedagógica y en consecuencia su evaluación, es la relación de los resultados que se van obteniendo con los objetivos alcanzados y la calidad constante o mejorada.

Se cometen muchos errores al concebir y evaluar la productividad pedagógica del profesor si se toma como basamento lo analizado hasta aquí, tales como:

- Exigir una orientación exagerada hacia los procesos, basada en prestar más atención a los resultados finales, conduce a la improductividad en cualquier sistema educativo burocrático.
- Adoptar actitudes intransigentes en la obtención de un resultado evaluativo de la productividad pedagógica, sin la participación de los profesores en la planificación de las metas, ni en los procedimientos que utiliza para poner en práctica sus aspiraciones y sus resultados; asimismo carecer de una evaluación sistemática de los beneficios de su productividad pedagógica integralmente.
- Generar estados de tensión, de desesperación por la creación de un resultado o un producto aunque no sea útil en el afán de producir algo para alcanzar evaluaciones satisfactorias.
- Concebir la evaluación de la productividad pedagógica como algo inherente solamente al docente sin tener en consideración todos los factores que inciden en su manifestación.

Los cambios en la productividad pedagógica y su modo favorable de evaluarla tiene considerable influencia en el rápido crecimiento profesional personal y colectivo; en el bienestar personal que genera el aumento de los niveles de vida y desarrollo de los docentes; en las mejoras en la ponderación de retribuciones institucionales e individuales por la cantidad y calidad de sus productos profesionales (entiéndase estrategias, metodologías, modelos, alternativas, programas, proyectos, medios de enseñanza, productos tecnológicos u otros aportes de carácter psicopedagógico, educativo, didáctico, curricular, etc) como resultado de sus investigaciones y actuaciones profesionales de avanzadas, en lo cual desempeña un papel importante la estimulación a través y desde la evaluación sistemática del desempeño profesional. Como principales recursos y factores en todo intento de mejoramiento de la productividad pedagógica están: la motivación, la dedicación, la consagración y la satisfacción del docente y del colectivo pedagógico hacia su trabajo y sus aportes, lo cual pone en juego no sólo su capacidad, sino también su voluntad para hacer y crear.

Algo que puede influir en la productividad pedagógica es el estímulo, la idoneidad y la competitividad desde y a través de una autoevaluación y evaluación que potencie los planes de mejoras para el alcance de nuevas metas como estímulo personal e institucional por los productos que se aportan y los niveles de impacto social que se van alcanzando.

Por otro lado, el mejoramiento de la productividad en general a partir de la evaluación racional y objetiva de su comportamiento depende de la medida en que se pueden identificar, controlar y utilizar los factores principales del sistema de producción profesional y social.

En relación con este aspecto, conviene hacer una distinción entre los principales factores influyentes en su mejoramiento. Por ejemplo, los relacionados con: el puesto de trabajo, los recursos, el medio ambiente y otros.

En el caso de la productividad pedagógica son múltiples los factores que pueden beneficiarla o disminuirla considerablemente: factores tanto externos como internos. Para controlar y evaluar todos esos factores se requieren diferentes personas, técnicas y métodos, por ejemplo, en cualquier intento de mejora del rendimiento académico y del comportamiento de los educandos un factor interno que afecta puede ser la gestión didáctica y la gestión educativa no solo del profesor, sino del colectivo de docentes y de la institución.

Para evaluar y contrarrestar la posible influencia negativa de este factor debe tomarse en consideración otros factores que están implícitos: evaluar cómo se articula el proceso de dirección y la dirección del proceso formativo para lograr el cambio en la calidad de la formación y cómo se articula de manera coherente e integrada el sistema de interrelaciones para lograr los objetivos formativos.

Entre los factores que están en esta línea de análisis y que deben ser evaluados y considerados están, por ejemplo, las relaciones entre los sujetos participantes: profesor - alumno, entre los miembros y el lugar de cada uno dentro del colectivo pedagógico y no pedagógico; la interrelación de la malla curricular, con las asignaturas y otros los niveles de organización; la participación activa y coherente de gestores y actores educativos (en este caso del profesor) en procesos, decisiones y acciones didácticas, educativas y formativas. Se ha de apuntar en cómo proceder para promover el cambio y alcanzar la calidad mediante la unión de fuerzas y el accionar mancomunado de todos.

Otro factor influyente en la productividad pedagógica está en el mayor o menor volumen de bienes y servicios con que cuenta la institución formativa para el perfeccionamiento de la calidad, la introducción de nuevos métodos mediante una mayor automatización y tecnología de la información. Todo profesor tiene que estar a tono con el dominio y la utilización consecuente de la nueva tecnología para ser más productivos.

Por tanto, resulta evidente que el primer paso para mejorar la productividad consiste en identificar los problemas que se plantean en esos grupos de factores y el lugar del docente y la institución en su control; el siguiente paso consiste en distinguir y evaluar los factores que son controlables, los cuales son más internos, sobre todo los que dependen del profesor, del colectivo, de los propios estudiantes y los factores que son externos y menos controlables. Los factores externos de una institución pueden ser a menudo internos para otra, por lo que cabe crear una mejor legislación o normalización del trabajo, proporcionar mejor acceso a los recursos, mejorar la infraestructura institucional, pero los docentes no pueden hacerlo por sí mismos.

Los factores externos deben tener mayor interés para la institución fundamentalmente porque la comprensión de esos factores puede inducir a la adopción de ciertas medidas que modificarían el comportamiento de su productividad a corto, mediano y largo plazo. En este sentido, la evaluación de la productividad del docente individualmente no puede estar al margen de los factores que constituyen una fuente importante de mejoramiento de su productividad.

## ASPECTOS DE LA PRODUCTIVIDAD PEDAGÓGICA

Entre los aspectos importantes de la productividad pedagógica cabe mencionar los siguientes: rendimiento docente, académico, investigativo y la obtención de productos útiles o pedagógicamente valiosos introducidos en la praxis pedagógica, educativa, didáctica. Lo cual depende de la selección del material correcto, su calidad, el control del proceso y el control de los efectos logrados y su impacto, por ende, la productividad a la que se alude depende del mejoramiento constante de la gestión didáctica y educativa para suscitar el cambio y alcanzar la calidad acorde a los objetivos formativos.

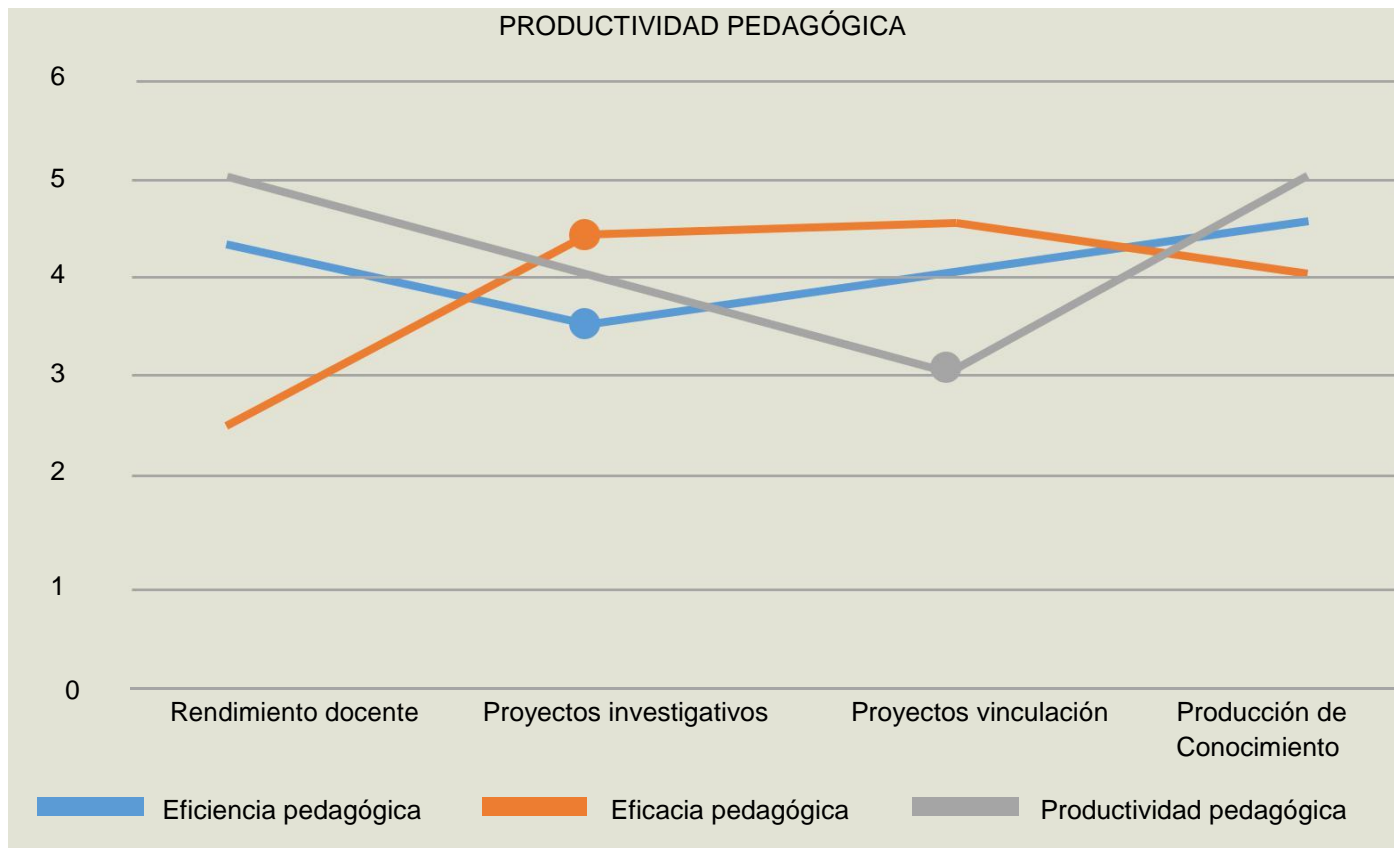


GRÁFICO # 6

Una institución formativa necesita funcionar con dinamismo y estar reorganizándose a menudo para alcanzar nuevos objetivos con la participación activa de todos. Existen múltiples motivos que determinan la baja productividad de muchas instituciones y con ellas de algunos de sus docentes: su rigidez; la incapacidad para prever los cambios que demanda la actualidad y de responder a ellos; ignorar las potencialidades y capacidades de sus gestores y actores del proceso; no estar a tono con las nuevas innovaciones tecnológicas y otros factores externos (ambientales), entre otros. Las instituciones formativas rígidas carecen de una buena comunicación horizontal, esto retrasa la adopción de de-cisiones y obstaculiza la delegación de atribuciones para acercarlas al lugar donde se realiza la acción, favoreciendo así la ineficiencia y la burocratización, todo lo cual influye en la pobre productividad de sus miembros individualmente.

El mejoramiento de los métodos de trabajo de la institución mediante el análisis y la evaluación sistemática de sus procedimientos actuales pueden favorecer la productividad, eliminando el trabajo innecesario y la realización del trabajo necesario con más productividad y menos esfuerzo, tiempo y costo. Para ello, se necesita del uso eficaz de todos los re-cursos sometidos al control de la institución, a los procederes y estilos dirección, lo que no siempre le corresponde al docente o trabajador individual.

El ser humano es el recurso natural más valioso en varios países desarrollados como Japón y Suiza, que carecen de tierra, energía y recursos minerales, han descubierto que su fuente más importante de crecimiento es el recurso humano, su capacidad técnica, su educación y formación profesional, sus actitudes, sus motivaciones, y su perfeccionamiento profesional, la inversión en esos factores mejora la calidad de la gestión, de la fuerza de trabajo y con ello su productividad. Por eso, en esos países se pone sumo cuidado en invertir, en instruir y dar formación a sus ciudadanos, ponerlos a nivel de su tiempo y estimular una evaluación de su desempeño eficiente y eficaz atendiendo a su productividad en todos los ámbitos, en los que se privilegian a los profesores universitarios.

Los países con un (PNB) por habitante superior suelen contar con una población mejor capacitada e instruida, la atención especial prestada a la salud y al ocio ha provocado un tremendo ahorro ocasionado por la reducción de las enfermedades, la mayor esperanza de vida y el aumento de la vitalidad.

La calidad general del profesorado universitario, su aportación al desarrollo sustentable y sostenible de sus economías, al desarrollo social, científico y técnico de sus países es una prioridad por la influencia que ejerce su productividad profesional en el cumplimiento óptimo de sus objetivos estatales, institucionales, empresariales y sociales. En consecuencia, la evaluación de su productividad profesional se convierte en una motivación intrínseca y un estímulo perenne para un desempeño profesional exitoso y productivo.

En resumen se pueden precisar como rasgos que caracterizan la productividad profesional pedagógica del docente:

- El uso eficiente y racional de recursos que utiliza en su desempeño profesional para lograr resultados diversos en los procesos sustantivos de su profesión: académico, investigativo, educativo y extensionista.

- Obtención de más resultados concretos con organización, optimización, compromiso y satisfacción en el quehacer profesional cotidiano.

- Resultados académicos, educativos, investigativos, extensionistas acorde a los objetivos planteados mejorados en cantidad y calidad.

- Relación entre los resultados y el tiempo que lleva conseguirlos. O sea, agilidad en la aportación e introducción de experiencias pisco-pedagógicas o didácticas de avanzadas; rapidez y calidad en el aprendizaje de sus alumnos, adecuados comportamientos y actitudes hacia el estudio y hacia su futura profesión; prontitud en la aplicación los resultados investigativos y medición de su impacto; dinamismo en la dirección o participación activa en proyectos socio comunitarios.

- Participación activa de los profesores en la planificación de las metas, en la puesta en práctica de procesos y en los beneficios de la productividad profesional pedagógica en lo social, económico y personal.

- Dominio y utilización consecuente de los nuevos conocimientos y las nuevas tecnologías para ser más productivos.

La precisión de esos rasgos caracterológicos permite, en síntesis, dejar sentado que mientras que la eficiencia pedagógica significa alcanzar resultados de alta calidad en el menor tiempo posible. Sin embargo, debe considerarse, en el caso de la productividad profesional pedagógica, que estos resultados o productos académicos, psicopedagógicos, curriculares, didácticos, sean necesarios y útiles personal, profesional y socialmente.

Otro error es creer que las reducciones de los costos siempre mejoran la productividad, cuando se llevan a cabo de manera indiscriminada, a la larga pueden empeorar la situación.

En general, la productividad podría considerarse como una medida global (integradora) de la forma en que las instituciones satisfacen los criterios siguientes: objetivos, medida en que se alcanzan; eficiencia, grado con que se utilizan los recursos para crear un producto útil; eficacia, resultado logrado en comparación con el resultado posible y comparabilidad: forma de registro del desempeño de la productividad a lo largo del tiempo.

La productividad profesional no debe ser un fin en sí mismo, el fin es la felicidad personal y la felicidad profesional que provoca el ser más eficaces, eficientes y productivos, tener mejores resultados en el trabajo y más beneficios, poder conciliar la vida laboral con la vida personal, familiar y social.

En este afán contribuyen todos, principalmente el propio sujeto que se compromete a sí mismo a ser más productivo.

## BIBLIOGRAFÍA

- BARREIRO NOA, G. Evaluación social de proyectos. Consultado [www./monografias.com/evaluaciónsocial/](http://www.monografias.com/evaluaciónsocial/) consultado 22 de julio 2014.
- BELLO, ROSARIO. Curso Taller. Evaluación de impacto. <http://www.eclac.org/ilpes> Cepal. Noviembre 2009
- CEBALLOS TERNEUS, LUIS E. Indicadores para la evaluación del desempeño por competencias de los docentes como herramientas para una educación de calidad en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador-. Tesis de Magister en Administración de empresas. 2012.
- COLECTIVO DE AUTORES. El desarrollo del docente en instituciones de Educación Superior. Monografía.com.edu-c a c i ò n .
- COLECTIVO DE AUTORES. Manual de evaluación del desempeño de la escuela Superior Politécnica. Ecuador, 2007.
- CHÁVEZ RODRÍGUEZ, JUSTO et al. Un acercamiento necesario a la Pedagogía General. ICCP. La Habana, 2003
- CHERO VALDIVIESO, HENRY A. Redes del conocimiento en la Educación Superior. Blog III. Congreso Internacional Innovación Ciencias Sociales y Humanísticas. Video Conferencia, enero 2014.
- HERRERA SILVA, PEDRO. La universidad cubana: modelo de formación. Editorial Pueblo y Educación. La Habana, 2009.
- FUENTES GONZÁLEZ, HOMERO. Didáctica de la Educación Superior. Editorial Pueblo y Educación. La Habana, 2008 .
- FUENTES GONZÁLEZ, HOMERO. La epistemología de la investigación educativa.
- GONZÁLEZ MAURA, VIVIANA. El profesorado universitario: su concepción y formación como modelo de actuación ética y profesional. En Revista Iberoamericana de Educación. Versión electrónica. [www.campus-oei.org/re-vista/deloslectores/741gonzalez258pdf](http://www.campus-oei.org/re-vista/deloslectores/741gonzalez258pdf).
- \_\_\_\_\_ "La formación de competencias profesionales en la universidad. Reflexiones y experiencias desde una perspectiva educativa" XXI Revista Educación. Universidad de Huelva. Vol 8
- IMBERNON, F. (1998) "La formación y el desarrollo profesional del profesorado". Hacia una nueva cultura profesional," Editorial Grao. Barcelona.
- MARCELO, Carlos (2001): La función docente: nuevas demandas en tiempos de cambio. En: La función docente. (edit.), pp. 9-21. Madrid. Síntesis.
- ITURRALDE TORRES, IRENE. La evaluación del desempeño no laboral y su evidencia en los resultados del rendimiento de los trabajos de la cooperativa de ahorro y crédito de la ciudad de Ambato. Tesis de Magister. Ecuador 2011 .
- MEDINA HARDY, ANA CECILIA. El desempeño del docente universitario en el siglo XXI. En Cuaderno de Educación y Desarrollo. Vol. 3 # 31. Septiembre, 2011. Málaga, España.

- TRUCIOS DONAYRE, YRIS. La evaluación del desempeño del docente. En [www.Rimed.cu/medias/evaluador/Iris.Trucios.pdf](http://www.Rimed.cu/medias/evaluador/Iris.Trucios.pdf)
- Decreto Ley 1278 del 2002. Referida a la evaluación del desempeño. Ecuador
- Ley orgánica. de Educación Superior del Ecuador.
- VALDÈS VELOZ, HÈCTOR. Evaluación del desempeño docente. Conferencia Magistral Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del desarrollo docente. México, mayo 2000.