

La evaluación de desempeño del docente universitario: Una visión desde la experiencia ecuatoriana.

Alcides Aranda Aranda⁽¹⁾

INTRODUCCIÓN

La evaluación de desempeño a los docentes universitarios de Ecuador, aunque no generalizada ni obligatoria, ya se ha venido aplicando - desde hace varios años- en las universidades, con modelos, métodos, procedimientos e instrumentos diferentes, donde predominan los cuestionarios de opinión aplicada a los estudiantes.

El presente artículo trata sobre la evaluación de desempeño del docente universitario, desde la experiencia de la universidad ecuatoriana. Luego de un análisis de la normativa vigente, en especial el Reglamento de Carrera del Docente e Investigador del Sistema de Educación Superior, se realiza una rápida revisión de los paradigmas y enfoques vinculados con la evaluación del docente. A continuación, en forma esquemática, se propone un modelo de evaluación docente que incorpora las respuestas a las preocupaciones básicas de los evaluadores, como son: los indicadores de calidad, los propósitos de la evaluación, el proceso metodológico, los involucrados, los distintos instrumentos de evaluación, los mecanismos para procesar la información y la presentación de informes de evaluación. Concluye con una propuesta de instrumento, el más requerido en los procesos de evaluación: el cuestionario a los estudiantes.

El modelo de evaluación que se presenta se nutre de los procesos evaluativos que, en esta materia, se vienen desarrollando en la universidad ecuatoriana, y los ajustes

⁽¹⁾ Economista y Contador Público Superior. Master en Evaluación y Prevención de Riesgos Laborales. Master en Gestión de la Calidad. Master en Docencia Universitaria e Investigación Educativa. Especialista e gestión y Administración Universitaria. Especialista en Planeación Estratégica Universitaria. Egresado de la Especialidad de Gestión de Proyectos. Docente de la Universidad de Loja (UNL). Subdecano de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNL. alcides_aranda@yahoo.com

que deben hacerse en atención al mandato constitucional, legal y reglamentario vigentes, que constituyen el referente ineludible al que deben atenerse dichos centros de educación superior.

1. Antecedentes

En la perspectiva de que la evaluación docente sea una práctica institucionalizada y un referente de calidad, la Constitución Política del Estado de 1998 ya contemplaba en el Art. 73 lo siguiente: “La ley regulará la carrera docente y la política salarial, garantizará la estabilidad, capacitación, promoción y justa remuneración de los educadores en todos los niveles y modalidades, a base de la evaluación de su desempeño” (Constitución Política, 1998).

Posteriormente, la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) del año 2000, enfatizó la preocupación de que los docentes sean evaluados, cuando en el Art. 53 establecía: “Los profesores de los centros de educación superior serán evaluados anualmente en su trabajo y desempeño académico. En el reglamento de evaluación docente, que será expedido por el CONESUP a partir de una propuesta del CONEA, se establecerán los criterios de evaluación, las formas de participación estudiantil, los estímulos académicos y económicos y las limitaciones a la garantía de estabilidad” (LOES, 2000). A esto se agregaba los roles del docente, que como parte del objeto de evaluación ya fueron identificados en esta misma Ley, cuando en el Art. 50 se contemplaba: “El personal académico de las instituciones del Sistema Nacional de Educación Superior está conformado por docentes, cuyo ejercicio de la cátedra podrá combinarse con la investigación, dirección, gestión institucional y actividades de vinculación con la colectividad”.

Otro dato histórico, que también merece relevarse, es la preocupación por la actualización y estabilidad del docente universitario, expresado en el Art. 34 del Reglamento del Sistema de Educación Superior (2002) donde se señalaba: “Los profesores de las instituciones de educación superior deberán demostrar la actualización permanente de conocimientos en las áreas en las que imparte su materia, para lo cual el CONESUP reglamentará y establecerá los contenidos de la evaluación periódica, la que servirá como garantía de la estabilidad del personal académico, contemplada en los artículos 53 y 55 de la Ley de Educación Superior”.

En atención a estos preceptos legales, el Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (CONEA) en el año 2004, elaboró una propuesta de evaluación del desempeño docente, la cual fue presentada para su análisis y aprobación del entonces Consejo Nacional de Educación Superior (CONESUP), ente que demoró su tratamiento y que al final, decidió dejarlo para que sea incluido en la próxima Constitución del Estado de 2008 y la LOES 2010.

Este antecedente - el borrador de reglamento de evaluación docente del CONEA – ha servido como guía a los procesos evaluativos desarrollados hasta ahora por varias universidades. Actualmente, en referencia a lo que dispone la LOES vigente y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Docente e Investigador expedido por el Consejo de Educación Superior (CES), con fecha 31 de octubre de 2012, se tiene, por primera vez, un cuerpo legal que norma, orienta y, a su vez, exige a las universidades aplicar procesos de evaluación del desempeño docente. Por tanto, la intención de nuestra propuesta es facilitar la aplicación y operatividad del referido cuerpo reglamentario.

2. Normativa

La Constitución Política del Estado si bien no hace referencia expresa a la evaluación del desempeño docente, sin embargo topa algunos aspectos vinculados con este proceso, como son: la jubilación, la edad y años de servicio. La disposición transitoria vigésimoprimer, establece: “el Estado estimulará la jubilación de las docentes y los docentes del sector público, mediante el pago de una compensación variable que relacione edad y años de servicio. El monto máximo será de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado, y de cinco salarios básicos unificados del trabajador privado en general por año de servicios. La ley regulará los procedimientos y métodos de cálculo” (Constitución del Estado, 2008).

Por su parte la LOES vigente en su Art. 6, en cuanto a los Derechos de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras, determina: “Son derechos de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras de conformidad con la Constitución y esta Ley los siguientes: (...). (c) Acceder a la carrera de profesor e investigador y a cargos directivos, que garantice estabilidad, promoción, movilidad y retiro, basados en el mérito académico, en la calidad de la enseñanza impartida, en la producción investigativa, en el perfeccionamiento permanente, sin admitir discriminación de género ni de ningún otro tipo”.

Algo nuevo que aporta la LOES, es considerar al docente universitario como servidor público, al establecer en el Art. 70: “los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras de las universidades y escuelas politécnicas públicas son servidores públicos sujetos a un régimen propio que estará contemplado en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, que fijará las normas que rijan el ingreso, promoción, estabilidad, evaluación, perfeccionamiento, escalas remunerativas, fortalecimiento institucional, jubilación y cesación”(LOES,2010).

Un aspecto que incide en la evaluación del docente son los tipos de docente y tiempo de dedicación. La LOES contempla en el Art. 149: “los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras serán: titulares, invitados, ocasionales u honorarios.

Los profesores titulares podrán ser principales, agregados o auxiliares. El reglamento del sistema de carrera del profesor e investigador regulará los requisitos y sus respectivos concursos”. Y en cuanto a la dedicación agrega: “podrá ser exclusiva o tiempo completo, es decir, con cuarenta horas semanales; semiexclusiva o medio tiempo, es decir, con veinte horas semanales; a tiempo parcial, con menos de veinte horas semanales. Ningún profesor o funcionario administrativo con dedicación exclusiva o tiempo completo podrá desempeñar simultáneamente dos o más cargos de tiempo completo en el sistema educativo, en el sector público o en el sector privado. El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, normará esta clasificación, estableciendo las limitaciones de los profesores” (LOES, 2010).

Otros aspectos relacionados hacen referencia a los estímulos académicos y económicos correspondientes (Art. 131) y los requisitos para los profesores o profesoras no titulares (Art. 153).

El Reglamento de Carrera y Escalafón del Docente e Investigador (CES, 2012) será analizado en todo su contenido en la propuesta de modelo de evaluación de desempeño del docente que se plantea más adelante.

3. Marco teórico

Un docente es aquel individuo que se dedica a enseñar o que realiza acciones referentes a la enseñanza. La palabra deriva del término latino docens, que a su vez procede de docere (traducido al español como “enseñar”). En el lenguaje cotidiano, el concepto suele utilizarse como sinónimo de profesor o maestro, aunque su significado no es exactamente igual. (<http://definicion.de/docente/> 2012)

La evaluación del docente ha tenido una fuerte influencia del paradigma cuantitativo propuesto por Tyler en la década de los años cincuenta del siglo pasado. Desde este paradigma, la evaluación docente pone énfasis en la contrastación empírica y la medición objetiva. La evaluación se orienta hacia la comprobación soportada en datos estadísticos. La evaluación se enfoca hacia los resultados o cumplimiento de objetivos. En concreto, es una evaluación sumativa orientada al cumplimiento de objetivos, de resultados o a la eficacia. Se le atribuye un énfasis sancionador y para algunos especialistas se enmarca en el modelo pedagógico conductista.

En contraposición al esquema cuantitativo, surge el paradigma cualitativo propuesto especialmente por Scriben en la década del sesenta del siglo pasado, el cual centra su planteamiento en la persona, en sus criterios y opiniones. La evaluación, antes que valorar los resultados, pone énfasis en los procesos, en el entendido de que si estos están bien, lo estarán los resultados. Esta evaluación es más participativa, sus resultados se enfocan a la implementación de mejoras y es de carácter formativo.

La verdad es que, en la práctica los paradigmas son eclécticos, se utilizan diversas técnicas y métodos en la recolección, análisis e interpretación de la información independientemente del tipo de paradigma al cual se encuentran vinculados. La tendencia actual en la evaluación docente se orienta por un énfasis cualitativo, pero con fuerte apoyo en las técnicas y procedimientos de tipo cuantitativo. Se reconoce la necesidad de dar una mayor solidez a la recolección de datos y una mayor posibilidad de interpretación a la información, sin perder de vista el carácter formativo de la evaluación y la dimensión social que esta tiene, es decir, una evaluación cuanti-cualitativa.

En este aspecto es importante distinguir la diferencia entre medición y evaluación. Medición en educación es asignar números a personas, hechos, propiedades o fenómenos, basándose en una norma pre-establecida, mientras que evaluación es un proceso científico, dirigido a recoger información sobre el comportamiento del objeto evaluado y formular juicios de valor que conducen a la toma de decisiones para el mejoramiento.

Según Robalino (2006), la profesión docente se ha configurado históricamente como el “oficio de enseñar”, como el “acto de transmitir conocimientos”, proceso que implicaba al maestro y al aprendiz. Por ello, los sistemas de formación, carrera profesional, salarios y, ahora último, la evaluación del desempeño, son coherentes con la concepción que la sociedad les ha asignado a los docentes en los sistemas educativos.

Desde una perspectiva amplia, se entiende por carrera docente el sistema de ingreso, ejercicio, estabilidad, desarrollo, ascenso y retiro de las personas que ejercen la profesión docente (Murillo, citado por Robalino 2006).

En el Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe, PRELAC, de finales del 2002, citado por Robalino, se identifica el nuevo rol protagónico del docente, reflejado en tres dimensiones del trabajo docente: el aprendizaje de los estudiantes, la gestión educativa y las políticas educativas.

Se reconoce que el desempeño docente, desde una visión renovada e integral, puede entenderse como “el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida”.

En este concepto, se explicitan las tres dimensiones de la profesión antes mencionadas y subyace el reconocimiento de que hay un conjunto de factores que inciden en el desempeño, entre otros: formación inicial, desarrollo profesional en servicio, condiciones de trabajo, niveles salariales, salud, autoestima, compromiso profesional, clima institucional, valoración y prestigio social de la profesión, capital cultural, estímulos, incentivos, carrera profesional, evaluación del desempeño.

La evaluación al docente no es una tarea sencilla, conlleva conflictos y dificultades, entre las cuales se destacan las siguientes: conceptuales, técnico-metodológicos, de gestión política de la evaluación, normativo-legales, culturales y éticas (Mateo, 2000).

En general, los modelos de evaluación de desempeño docente consideran cinco áreas, entre las cuales se pueden mencionar (Labados, 2007).

1. Planificación de las actividades docentes.
2. Ejecución de las actividades docentes.
3. Evaluación de los aprendizajes.
4. Evaluación de la práctica pedagógica.
5. Compromiso con el proyecto educativo institucional.

Asimismo, se han identificado cuatro etapas fundamentales del proceso de evaluación de desempeño docente: (Ibídem)

- La medición, que corresponde al levantamiento y sistematización de la información mediante: (a) la aplicación de los cuestionarios a estudiantes, pares docentes, jefes de carreras y directores de unidades académicas; (b) el procesamiento de la información, y (c) la evaluación de los resultados procesados, que incluye resultados individuales, resultados por carrera, resultados por departamentos y resultados institucionales.
- La calificación, que corresponde a la comunicación de los resultados a los distintos estamentos involucrados. Cada estamento recibe un informe evaluativo en función de los requerimientos hechos para la toma de decisiones.
- La evaluación, que considera el juicio evaluativo en base al análisis de los resultados obtenidos.
- La toma de decisiones y la retroalimentación de mejoramiento, que también son partes del proceso para que la evaluación tenga realmente el impacto deseado.

La evaluación de desempeño docente debe regirse por algunos principios básicos como:

- la evaluación está centrada en las capacidades;
- la evaluación no desconoce la subjetividad y complejidad del proceso, y trata de encontrar procedimientos más objetivos;
- prevalecen las evaluaciones formativas frente a las sumativas;
- la evaluación adopta indicadores que deben diseñarse para fomentar el desarrollo de los conocimientos y capacidades de los profesores especificando las áreas de capacidades u objetivos de mejora;
- el modelo de evaluación docente debe considerar el perfil ideal del maestro previamente elaborado

Los objetivos que deben orientar la evaluación del desempeño de los docentes son, fundamentalmente, los siguientes:

- Mejorar la calidad del trabajo y desempeño académico.
- Proveer a los profesores la información sobre la percepción que la comunidad académica, y especialmente, que los estudiantes tienen de su desempeño para retroalimentar los procesos académicos.
- Contribuir a la permanente actualización de conocimientos y a la capacitación pedagógica de los profesores.
- Proveer a las instituciones de instrumentos para la toma de decisiones relacionadas con la planificación de actividades de su personal académico.
- Garantizar la estabilidad y promoción del personal académico idóneo.
- Promover la cultura de evaluación en un ambiente de interacción entre actores que ejercen la libertad académica con responsabilidad.

Modelo de Evaluación

Para poder comprender didácticamente el proceso de evaluación del docente, se hará una descripción del mismo, desde las preguntas básicas que nos hacemos los evaluadores: ¿qué evaluar?, ¿para qué evaluar?, ¿cómo evaluar?, ¿con qué evaluar?, ¿quiénes evalúan?, ¿cuándo evaluar?, y ¿cómo es el informe de evaluación?

¿Qué evaluar?

El Art. 64 del Reglamento Carrera y Escalafón del Docente e Investigador (RCEDI), señala que la evaluación debe ser integral y abarcar las funciones de docencia, investigación y dirección o gestión académica. En este marco de las actividades

que son objeto de evaluación docente, de acuerdo a los Art. 6, 7 y 8 del referido Reglamento, se han diseñado los indicadores de calidad, de los cuales se derivan las preguntas a ser consideradas en los diferentes instrumentos de evaluación. Por tanto, son las mismas actividades previstas en el RCEDI, pero redactadas como indicadores para facilitar su evaluación.

Los indicadores de calidad que se proponen son los siguientes:

Docencia:

- Evidencia de que el docente diseña y elabora libros, material didáctico, guías docentes o syllabus.
- Evidencia de que el docente prepara y actualiza las clases, seminarios, talleres, entre otros.
- Evidencia de que el docente imparte las clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico, en la institución o fuera de ella, bajo responsabilidad y dirección de la misma.
- Evidencia de que el docente realiza orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales.
- Evidencia de que el docente realiza visitas de campo y docencia en servicio.
- Evidencia de que el docente realiza dirección, seguimiento y evaluación de prácticas y pasantías profesionales.
- Evidencia de que el docente prepara, elabora, aplica y califica los exámenes, trabajos y prácticas.
- Evidencia de que el docente realiza dirección y tutoría de trabajos para la obtención del título, con excepción de tesis doctorales o de maestrías de investigación.
- Evidencia de que el docente dirige y participa en proyectos de experimentación e innovación docente.
- Evidencia de que el docente diseña e imparte cursos de educación continua o de capacitación y actualización.
- Evidencia de que el docente participa en actividades de proyectos sociales, artísticos, productivos y empresariales de vinculación con la sociedad articulados a la docencia e innovación educativa.
- Evidencia de que el docente tiene activa participación y organización de colectivos académicos de debate, capacitación o intercambio de experiencias de enseñanza.

- Evidencia de que el docente hace uso pedagógico de la investigación y la sistematización como soporte o parte de la enseñanza.

Investigación:

- Evidencia de que el docente diseña, dirige y ejecuta proyectos de investigación básica, aplicada, tecnológica y en artes, que suponen creación, innovación, difusión y transferencia de los resultados obtenidos.
- Evidencia de que el docente realiza investigación para la recuperación, fortalecimiento y potenciación de los saberes ancestrales.
- Evidencia de que el docente diseña, elabora y pone en marcha metodologías, instrumentos, protocolos o procedimientos operativos o de investigación.
- Evidencia de que el docente realiza investigación en laboratorios, centros documentales y demás instalaciones habilitadas para esta función, así como en entornos sociales y naturales.
- Evidencia de que el docente realiza asesoría, tutoría o dirección de tesis doctorales y de maestrías de investigación.
- Evidencia de que el docente participa en congresos, seminarios y conferencias para la presentación de avances y resultados de sus investigaciones.
- Evidencia de que el docente diseña, gestiona y participa en redes y programas de investigación local, nacional e internacional.
- Evidencia de que el docente participa en comités o consejos académicos y editoriales de revistas científicas y académicas indexadas y de alto impacto científico o académico.
- Evidencia de que el docente difunde los resultados y beneficios sociales de la investigación, a través de publicaciones, producciones artísticas, actuaciones, conciertos, creación u organización de instalaciones y de exposiciones, entre otros.
- Evidencia de que el docente dirige o participa en colectivos académicos de debate para la presentación de avances y resultados de investigaciones.
- Evidencia de que el docente se vincula con la sociedad a través de proyectos de investigación e innovación con fines sociales, artísticos, productivos y empresariales (excepto actividades de consultoría y prestación de servicios institucionales).

Dirección o gestión académica

- Evidencia de que el docente participa en el gobierno y dirección de la universidad.

- Evidencia de que el docente participa en la dirección y gestión de los procesos de docencia e investigación en sus distintos niveles de organización académica e institucional (incluye los que realiza en el CES, CEAACES, SENESCYT, institutos públicos de investigación y comisiones de evaluación de desempeño académico).
- Evidencia de que el docente participa en la organización o dirección de eventos académicos nacionales o internacionales.
- Evidencia de que el docente participa en el diseño curricular de carreras y programas de estudios de grado y postgrado.

Adicionalmente, de acuerdo al Art. 67 del RCEDI, existen tres componentes de la evaluación integral:

- **Autoevaluación.-** Es la evaluación que el personal académico realiza periódicamente sobre su trabajo y su desempeño académico.
- **Coevaluación.-** Es la evaluación que realizan pares académicos y directivos de la institución de educación superior.
- **Heteroevaluación.-** Es la evaluación que realizan los estudiantes sobre el proceso de aprendizaje impartido por el personal académico.

En la evaluación a estos componentes se aplicará una ponderación por funciones, que tendrá los siguientes pesos:

- Para las actividades de docencia: autoevaluación 10-20%; coevaluación de pares 20-30% y de directivos 20-30%, y heteroevaluación 30-40%.
- Para las actividades de investigación: autoevaluación 10-20%; coevaluación de pares 40-50% y de directivos 30-40%.
- Para las actividades de dirección o gestión académica: autoevaluación 10-20%; coevaluación de pares 20-30% y directivos 30-40%, y heteroevaluación 10-20%.

Se entiende que la decisión de ubicar el peso único y preciso dentro de estos rangos es de la institución, dependiendo de su particular realidad.

Los resultados de la evaluación integral y de sus componentes serán públicos. En caso de que el personal académico combine actividades de docencia, investigación y gestión, la ponderación de la evaluación sobre cada una de las mismas será equivalente al número de horas de dedicación a cada una de ellas.

¿Para qué evaluar?

Uno de los principios básicos de toda evaluación es que esta debe servir siempre para mejorar la calidad de los procesos académicos, orientados hacia la excelencia, y por tanto, sus resultados estarán encaminados a implementar acciones de mejora,

a partir de la identificación de fortalezas y debilidades, y no como medio para impulsar actos punitivos ni sancionadores.

El RCEDI, se refiere a este aspecto, al vincular los resultados de la evaluación con la promoción del personal académico, cuando exige haber obtenido como mínimo los siguientes puntajes en los dos últimos periodos académicos:

- el 70% del puntaje de la evaluación integral, para promoverse de titular auxiliar 1 a titular auxiliar 2; y, de titular auxiliar 2 a titular agregado 1 (Art. 54);
- el 75% del puntaje de la evaluación integral, para promoverse de titular agregado 1 a titular agregado 2; y, de titular agregado 2 a titular agregado 3 (Art. 55).
- el 80% del puntaje de la evaluación integral, para promoverse de titular principal 1 a titular principal 2; y, de titular principal 2 a titular principal 3 (Art. 56);
- el 80% del puntaje de la evaluación integral, para promoverse de titular principal investigador 1 a titular principal investigador 2; y, de titular principal investigador 2 a titular principal investigador 3 (Art. 57).

Pero adicionalmente, lo que preocupa a los docentes es que, en el Art. 74 del RCEDI de entre las causas de cesación o separación definitiva del cargo, que incidirá en su estabilidad, está cuando este haya obtenido:

- dos veces consecutivas una evaluación integral de desempeño inferior al 60%;
- cuatro evaluaciones integrales de desempeño inferiores al 60%.

En todo caso, el procedimiento que las Instituciones de Educación Superior adopten para cumplir estos fines deberá observar el debido proceso.

¿Cómo evaluar?

Para responder a esta pregunta, debemos formularnos, a su vez, otras cuyas respuestas son fundamentales para iniciar el proceso de evaluación en el marco normativo vigente:

- ¿La institución tiene en ejecución un proyecto de evaluación de desempeño docente antes de que entre en vigencia el RCEDI?
- De ser así, ¿El proyecto considera la evaluación integral del docente, es decir, las funciones de docencia, investigación y dirección y gestión académica con los componentes de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación?
- De no tener lo anterior o tenerlo en forma parcial es importante considerar las siguientes acciones:
 - a) Diseñar o rediseñar el proyecto de evaluación de desempeño docente, que incluye los instrumentos (con orientación a ser aplicado mediante el uso de un

software informatizado) a cargo de la Unidad encargada de la evaluación de la Institución.

- b) Elaborar y aprobar el Reglamento de Carrera y Escalafón del Docente e Investigador propio de la Institución, donde un capítulo hará referencia a la evaluación docente (Disposición Transitoria Cuarta del RCEDI).
- c) Designar una Comisión de Evaluación, para el caso de docencia e investigación, conformada por pares académicos (Art. 68, RCEDI).
- d) Designar dos comisiones de evaluación, la una por pares y la otra por personal académico para el caso de actividades de dirección o gestión académica (Art. 68 RCEDI).
- e) Coordinar acciones con las comisiones especiales designadas para ubicar al personal académico en el nuevo escalafón (Disposición Transitoria Quinta del RCEDI). Estas comisiones, con seguridad tomarán en cuenta los tipos de personal académico (Art. 5) y la distribución del tiempo del personal académico (Art. 11), lo cual se presenta a continuación en la siguiente tabla:

Tabla 1. Tipos de docentes, dedicación y título requerido

TIPO PROFESOR	CATEGORÍA	TIEMPO DEDICACIÓN	TOTAL HORAS	HORAS CLASE	HORAS NO DOCENTES	TITULO
TITULAR	PRINCIPAL	TC	40	3-16*	37-24	PhD.
		MT	20	10	10	PhD.
		TP	-20	2-9	17-10	PhD.
	AGREGADO	TC	40	3-16	37-24	MSc.
		MT	20	10	10	MSc.
		TP	-20	2-9	17-10	MSc.
	AUXILIAR	TC	40	3-16	37-24	MSc.
		MT	20	10	10	MSc.
		TP	-20	2-9	17-10	MSc.
	INVESTIGADOR	TC	40	-	-	PhD.
TC		40	3-16	37-24	PhD.	
MT		20	10	10	PhD.	
NO TITULAR	INVITADO	TP	-20	2-9	17-10	PhD.
		TC	40	3-16	37-24	MSc.
		MT	20	10	10	MSc.
	OCASIONAL	TP	-20	2-9	17-10	MSc.
		TC	40	3-16	37-24	MSc.
		MT	20	10	10	MSc.
HONORARIO	TP	-20	2-9	17-10	MSc.	
	TC	40	3-16	37-24	MSc.	

* Excepto el rector, vicerrectores, decanos y subdecanos que tienen una asignación especial según Art. 11 del RCEDI.

Fuente: Estadísticas Universitarias 1999-2009.

- Capacitar al equipo evaluador.
- Disponer del distributivo de trabajo docente aprobado, correspondiente al período motivo de la evaluación. Este distributivo es fundamental para establecer el tipo de evaluación que se va a aplicar a los docentes. Habrán docentes que realizan lo siguiente:
 - (a) docentes que solamente realizan docencia;
 - (b) docentes que realizan docencia e investigación;
 - (c) docentes que realizan docencia con investigación y Dirección y Gestión Académica;
 - (d) docentes que realizan únicamente Dirección y Gestión Académica.
- La elaboración del distributivo de trabajo docente en el marco del RCEDI, debe contar con un instructivo que permita asignar con equidad las horas semanales correspondiente a las distintas actividades no docentes como por ejemplo: tutorías, dirección, seguimiento y evaluación de prácticas y pasantías profesionales, etc. Este modelo de distributivo de trabajo docente puede tener la siguiente estructura:

Tabla 2. Modelo distributivo de trabajo docente

Período académico: _____

Nº	Apellidos y Nombres	TC, MT TP ¹	Materias y otras actividades docentes y no docentes	Nº H/D (A)	Nº H/I (B)	Nº H/GA (C)	Total D= A+B+C
1							
2							
3							

TC: Tiempo completo
 MT: Medio tiempo
 TP: Tiempo parcial

- Elaborar y validar el programa informático para aplicar la evaluación de desempeño docente.
- Aplicar los instrumentos de evaluación a los distintos informantes a efectos de recolectar la información (a través del sistema informático, aunque algunos instrumentos en forma física).
- Tabular, procesar y analizar los resultados de la información procesada.
- Elaborar el borrador de informe que refleje la valoración individual de desempeño docente.
- Socializar y aprobar el informe final de evaluación de desempeño docente.
- Comunicar a los docentes los resultados de la evaluación.
- Receptar y atender posibles apelaciones.
- Formular, aprobar y aplicar planes de mejora.

Es importante que estas actividades se las ubique en un cronograma de trabajo, como el que a continuación se detalla:

Tabla 3. Cronograma de trabajo para la evaluación de desempeño docente.

N°	Tiempo/Semanas Actividades	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4				Mes 5				Mes 6			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Definir e validar el proyecto de evaluación de desempeño docente.	X	X	X	X	X																			
2	Revisar y aprobar el Reglamento de Carrera y Escala del Docente e Investigador según de la institución.	X	X	X	X																				
3	Designar una Comisión de Evaluación, para el caso de docentes e investigadores, conformada por pares académicos.					X																			
4	Designar dos comités de evaluación: uno, por pares y la otra, por personal académico para el caso de actividades de dirección o gestión académica.					X																			

6	Coordinar sesiones con los comités especiales designados para evaluar al personal académico en el nuevo escalón.		XX				
8	Revisar, validar y aprobar el proyecto de evaluación de desempeño docente.		XX				
7	Capacitar al equipo evaluador.			XX			
8	Disponer del distributivo de trabajo docente especial, correspondiente al período previo de evaluación.			XX			
8	Revisar y validar el proyecto finalizado.	XXXX	XXXX				
10	Aplazar los instrumentos de evaluación a los distintos instrumentos de calificación.			X	X	XX	
11	Validar, procesar y emitir los resultados.					XX	
12	Revisar el formato de informe de evaluación.					XXX	
13	Revisar y aprobar el informe final de evaluación.						
14	Comunicar a los docentes los resultados de la evaluación.					XX	
15	Revisar y validar prácticas evaluativas.						XX
16	Formar, aprobar y aplicar planes de mejor.				X	X	XXXX

Fuente: Elaboración propia, 2012.

¿Quiénes evalúan?

Existen varios actores que intervienen en el proceso de evaluación al docente universitario. En el Art. 68 del RCEDI se señala que estos actores son:

- (a) el docente que se autoevalúa en docencia, investigación y dirección o gestión académica, en caso de que tenga asignada en su distribución de trabajo docente

- las tres áreas, caso contrario solamente en las que tenga responsabilidad (autoevaluación);
- (b) la Comisión de pares académicos 1 evalúa la docencia e investigación (coevaluación);
 - (c) los directivos evalúan la docencia e investigación (coevaluación);
 - (d) la comisión de pares académicos 2 evalúa la dirección o gestión académica (coevaluación);
 - (e) el personal académico evalúa la dirección o gestión académica (coevaluación);
 - (f) los estudiantes evalúan la docencia y la dirección o gestión académica (heteroevaluación).

Esto nos indica que no todos los informantes opinan sobre la totalidad de las responsabilidades del docente y que los informantes intervendrán en una evaluación dependiendo de la distribución de trabajo docente que este tenga.

Tabla 4. Distribución de los informantes según el tipo de evaluación

INFORMANTES	DOCENCIA				INVESTIGACIÓN			DIRECCION O GESTION ACADÉMICA			
	Coeval.			Het.	Coeval.			Coeval.			Het.
	Aut.	Pares	Dir.		Aut.	Pares	Dir.	Aut.	Pares	Pers. Ac.	
El profesor	X				X			X			
Comisión de pares académicos 1		X				X					
Autoridades académicas			X				X				
Comisión de pares académicos 2									X	X	
Personal académico									X	X	
Estudiantes				X							X

Fuente: Elaboración propia, 2012.

¿Con qué evaluar?

De acuerdo al Art. 65 del RCEDI, los instrumentos y procedimientos de la evaluación integral de desempeño deberán ser elaborados y aplicados por la unidad encargada

de la evaluación de la Institución de Educación Superior, de conformidad con la normativa que expida el CEAACES y los criterios establecidos en el Reglamento. Al respecto, se recomienda utilizar los siguientes tipos de instrumentos:

Tabla 5. Tipos de evaluación, informantes e instrumentos

TIPO DE EVALUACION	INFORMANTE	TIPO DE TECNICA E INSTRUMENTO
AUTOEVALUACIÓN	El docente	Entrevista-guía: (Cuestionario 1)
COEVALUACIÓN	Comisión de pares académicos 1	Entrevista-guía: (Cuestionario 2)
	Autoridades Académicas	Entrevista-guía: (Cuestionario 3)
	Comisión de pares académicos 2	Entrevista-guía: (Cuestionario 4)
	Personal Académico	Entrevista-guía: (Cuestionario 5)
HETEROEVALUACION	Estudiantes	Encuesta-cuestionario: (Cuestionario 6)

Fuente: Elaboración propia, 2012.

Estos instrumentos, en especial, los de coevaluación, pueden complementarse con la presentación y revisión de documentos en calidad de evidencias que permitan mejorar la valoración del informante.

Para el caso de los instrumentos a ser aplicados a los estudiantes, se lo haría a través del sistema informático, el cual debe tener un manual de usuario y solamente se abrirá en determinadas fechas. En caso de que el docente imparta varias asignaturas, el cuestionario debe ser por cada una de ellas, dado que el informe es por profesor y asignatura.

Los reactivos a elaborar tienen como referente las actividades de docencia, investigación y dirección y gestión académica.

En la elaboración de los instrumentos se recomienda que las preguntas tengan estas características: claridad, que soliciten información específica, que tengan una sola interpretación y por tanto, no requieran dos respuestas, que pidan hechos y no razones, que no sugieran la respuesta y que estén organizadas de tal suerte que faciliten la tabulación.

En este artículo se presenta una muestra: el cuestionario 6: “Encuesta-cuestionario dirigido a estudiantes”. Tomar en cuenta que las preguntas han sido diseñadas con relación a los indicadores de calidad pertinentes (Docencia y Dirección y Gestión Académica como lo recomienda la norma) - Ver Anexo 1.

Luego de la tabulación de los instrumentos, la presentación de los resultados puede hacerse en el mismo sistema diseñado para el efecto o en una hoja en Excel, cuyo formato se presenta a continuación:

¿Cuándo evaluar?

La evaluación del desempeño docente se debe realizar por cada período académico que esté en vigencia en la Institución y que, generalmente es anual o semestral.

Se recomienda que la aplicación de los cuestionarios a los estudiantes no se lo haga, ni al inicio del periodo académico (porque no disponen de suficiente información del docente) ni al final del mismo (para no tener resultados sesgados por incidencia de las calificaciones finales), sino a la mitad del periodo.

Hay que procurar que los resultados o informes de autoevaluación deben emitirse tan pronto concluya el período académico.

¿Cómo son los informes de evaluación?

El informe de evaluación de desempeño deberá tener un formato estandarizado y contener el reporte de cada uno de los docentes. Este formato debe incluir el siguiente contenido:

1. Presentación.
2. Procedimiento metodológico.
3. Resultados:
 - 3.1. Cuadro de resultados específicos (valoraciones a nivel de docente). Es similar al cuadro de valoración y ponderación docente.
 - 3.2. Cuadro de resultados generales (valoraciones a nivel de carrera, tipo de evaluación y funciones).
4. Conclusiones y recomendaciones.
5. Propuesta de Plan de Mejora (derivado de la identificación de fortalezas y debilidades cuyos puntajes sean menores a 75%).
6. Anexos.

CONCLUSIONES

Generalmente, en Ecuador la evaluación del desempeño docente ha venido considerando solamente las actividades de docencia. Ahora se incorporan las actividades de investigación, vinculación con la colectividad (dentro de docencia) y las de dirección y gestión académica, por ser de carácter de integral.

Por otra parte, tradicionalmente la evaluación del desempeño docente se ha venido realizando solamente con la opinión del estudiante, es decir, la heteroevaluación. Ahora debe incorporarse la coevaluación con la opinión de pares y de directivos y la autoevaluación del propio docente;

Las actividades a desempeñar por parte del docente están establecidas en el Reglamento respectivo, las cuales para facilitar su operatividad, se las ha convertido en indicadores.

Al ampliarse el objeto de la evaluación del docente, se amplían las ponderaciones o pesos específicos a ser considerados en la valoración, así como también los informantes de calidad y los tipos de instrumentos.

A los docentes no se los evaluará de la misma forma. El tipo de evaluación dependerá de la distribución de trabajo docente que tenga en el periodo académico motivo de la evaluación.

La evaluación del desempeño docente, no obstante, estar normada en el Reglamento de Carrera y Escalafón emitido por la IES requerirá de un Reglamento de la propia universidad donde, entre otros aspectos, se debe especificar la composición de las comisiones de pares 1 y 2.

Los resultados de la evaluación están vinculados a procesos de promoción de categorías; pero también a probables sanciones relacionadas con su estabilidad, en caso de que no supere los puntajes mínimos establecidos en la norma.

BIBLIOGRAFÍA

- Asamblea Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador, Quito.
- Asamblea Nacional. (2010). Ley Orgánica de Educación Superior. Ecuador, Quito.
- CINDA. (2007). Evaluación del Desempeño Docente y Calidad de la Docencia Universitaria. Santiago de Chile.
- Congreso Nacional del Ecuador. (1998). Constitución Política del Estado. Ecuador, Quito.
- Congreso Nacional. (2000). Ley de Educación Superior. Ecuador, Quito.
- Consejo de Educación Superior. (2012). Reglamento de Carrera y Escalafón del Docente e Investigador del Sistema de Educación Superior. Ecuador, Quito.
- FENAPUPE. (2012). Propuesta de Reglamento de Carrera y Escalafón del Docente e Investigador. Ecuador, Quito.
- Rizo, Moreno Héctor Eli. (2002). Evaluación del Docente Universitario. Una Visión Institucional. Colombia, Bogotá.
- Robalino, Campos Magali. (2006). Carrera y Evaluación Docente en América Latina Una mirada desde una perspectiva renovada de la profesión docente. Ecuador, Quito.

Anexo 1. Encuesta dirigida a estudiantes.

Universidad de _____

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

Sr(a):

El objetivo de la presente encuesta es conocer su opinión respecto del desempeño de los señores docentes, a fin de identificar sus fortalezas y debilidades para con ello, implementar acciones de mejora, promoción e incentivos, orientadas siempre a mejorar la calidad y excelencia de los procesos formativos.

I. DATOS GENERALES:

Facultad:

Carrera:

Materia:

Docente:

Período Académico:

Fecha:

II. DATOS ESPECÍFICOS:

Dígnese responder las preguntas planteadas a continuación, marcando una X en el casillero que está al frente de cada una de ellas, considerando la siguiente escala de valoración:

A= Totalmente (76% -100%)

B= En su mayor parte (51% - 75%)

C= Parcialmente (26% - 50%)

D= Ninguna (0% - 25%)

N/A = No Aplica / No conoce (No aplica significa que al docente no le corresponde realizar esa actividad)

N°	DOCENCIA: INDICADORES/PREGUNTAS:	A	B	C	D	N/A
1	Indicador 1: Evidencia de que el docente diseña y elabora libros, material didáctico, guías docentes o syllabus.					
1.1	¿El docente prepara y entrega al inicio del período académico, el syllabus de la asignatura?					
1.2	¿El docente entrega los resultados del aprendizaje a sus estudiantes en la asignatura?					
1.3	¿El docente informa a los estudiantes los errores y métodos de corrección de los conocimientos?					
1.4	¿El docente diseña y utiliza material didáctico para facilitar el aprendizaje?					
1.5	¿El docente como parte de los recursos didácticos utiliza las TICs para facilitar el aprendizaje?					
1.6	¿El docente utiliza libros para facilitar a sus estudiantes el aprendizaje y a mejorar el aprendizaje?					
2	Indicador 2: Evidencia de que el docente prepara y actualiza las clases, seminarios, talleres, entre otros.					
2.1	¿El docente desarrolla que planifica y prepara bien las clases que imparte?					
2.2	¿El docente desarrolla que actualiza periódicamente la forma de impartir las clases?					
2.3	¿El docente es puntual en la entrega de clases?					
2.4	¿El docente distribuye, en forma adecuada, el tiempo de trabajo en el aula, laboratorio o salas de prácticas?					
3	Indicador 3: Evidencia de que el docente imparte las clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico, en la institución o fuera de ella, bajo responsabilidad y dirección de la misma.					
3.1	¿Las actividades que desarrolla el docente en el aula, en el laboratorio o salas de prácticas se ajustan a los objetivos y contenidos previstos?					
3.2	¿El docente utiliza métodos y técnicas de enseñanza-aprendizaje adecuados?					
3.3	¿Los materiales y demás recursos didácticos que utiliza el docente facilitan el aprendizaje?					
3.4	¿El docente desarrolla bien la teoría y conocimiento técnico de la asignatura que imparte?					
3.5	¿Los contenidos e información que el docente imparte a los estudiantes es de alta calidad con pertinencia y están actualizados?					
3.6	¿El docente evidencia una buena coordinación entre las clases teóricas y prácticas que imparte?					
3.7	¿El docente da respuestas satisfactorias a los inquietudes que formulan los estudiantes en clase?					
3.8	¿El docente promueve la participación individual y grupal de los estudiantes en clase?					
3.9	¿La bibliografía que proporciona el docente es actualizada, pertinente y pertinente a los contenidos que imparte en la asignatura?					
3.10	¿Los contenidos que imparte el docente están relacionados con la realidad local y nacional?					
3.11	¿El docente tiene suficiente capacidad para enseñarse en forma verbal y visual con sus estudiantes?					
3.12	¿El docente reconoce los logros e limitaciones de los estudiantes?					

3.13	¿El docente desarrolla con los estudiantes actividades de reflexión y argumentación de sus opiniones?					
3.14	¿El docente desarrolla un elevado nivel de cumplimiento de la programación de la asignatura?					
4	Indicador 4: Evidencia de que el docente realiza orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales.					
4.1	¿El docente, fuera del aula, orienta a los estudiantes a través de tutorías virtuales o presenciales, el desarrollo de sus temas y demás actividades de aprendizaje?					
4.2	¿El docente, fuera del aula, realiza un acompañamiento programado a través de tutorías individuales o grupales a los estudiantes sobre el desarrollo de sus temas y actividades de aprendizaje?					
4.3	¿El docente es agente de honestidad, tolerancia y de respeto?					
5	Indicador 5: Evidencia de que el docente realiza visitas de campo y docencia en servicio.					
5.1	¿El docente realiza visitas de campo y docencia en servicio?					
6	Indicador 6: Evidencia de que el docente realiza dirección, seguimiento y evaluación de prácticas y pasantías profesionales.					
6.1	¿El docente realiza la dirección, seguimiento y evaluación de prácticas profesionales?					
6.2	¿El docente realiza la dirección, seguimiento y evaluación de prácticas pre-profesionales (servicios comunitarios) y/o pasantías profesionales?					
7	Indicador 7: Evidencia de que el docente prepara, elabora, aplica y califica los exámenes, trabajos y prácticas.					
7.1	¿El docente desarrolla que prepara los exámenes, trabajos y prácticas?					
7.2	¿El docente desarrolla que aplica la evaluación de los aprendizajes que se da a los criterios establecidos en el syllabus y a los contenidos mínimos en el examen?					
7.3	¿El docente evalúa, califica y revisa los aprendizajes con justicia, equidad y transparencia?					
8	Indicador 8: Evidencia de que el docente realiza dirección y tutoría de trabajos para la obtención del título, con excepción de tesis doctorales o de maestrías de investigación.					
8.1	¿El docente realiza con precisión la dirección y tutoría de los trabajos para la obtención del título?					
9	Indicador 9: Evidencia de que el docente dirige y participa en proyectos de experimentación e innovación docente.					
9.1	¿El docente dirige proyectos de experimentación e innovación docente?					
9.2	¿El docente participa en proyectos de experimentación e innovación docente?					
10	Indicador 10: Evidencia de que el docente dirige e imparte cursos de educación continua o de capacitación y actualización.					
10.1	¿El docente dirige cursos de educación continua, especializada e actualización?					
10.2	¿El docente imparte cursos de educación continua, especializada e actualización?					
11	Indicador 11: Evidencia de que el docente participa en actividades de proyectos sociales, artísticas, productivos y empresariales de vinculación con la sociedad articulados a la docencia e innovación educativa.					

11.1	¿El docente participa en proyectos de carácter social, artísticos, productivos o empresariales de vinculación con la sociedad articulados a la docencia?					
11.2	¿El docente participa en proyectos de carácter social, artísticos, productivos o empresariales de vinculación con la sociedad articulados a la investigación científica?					
12	Indicador 12: Evidencia de que el docente tiene activa participación y organización de colectivos académicos de debate, capacitación o intercambio de experiencias de enseñanza.					
12.1	¿El docente participa en la organización de colectivos académicos de debate?					
12.2	¿El docente participa en la organización de colectivos académicos para la capacitación o intercambio de experiencias de enseñanza?					
13	Indicador 13: Evidencia de que el docente hace uso pedagógico de la investigación y la sistematización como soporte o parte de la enseñanza.					
13.1	¿El docente realiza investigación formativa como parte de la enseñanza y aprendizaje?					

GESTIÓN ACADÉMICA: INDICADORES/PREGUNTAS		A	B	C	D	N / A
25	Indicador 25: Evidencia de que el docente participa en el gobierno y dirección de la universidad.					
25.1	¿La participación del docente en el gobierno y dirección de la Universidad es eficiente y eficaz?					
26	Indicador 26: Evidencia de que el docente participa en la dirección y gestión de los procesos de docencia e investigación en sus distintos niveles de organización académica e institucional (incluye los que realiza en el CES, CEAACES, SENESCYT, institutos públicos de investigación y comisiones de evaluación de desempeño académico).					
26.1	¿La participación del docente en la dirección y gestión de procesos de docencia e investigación es eficiente y eficaz?					
27	Indicador 27: Evidencia de que el docente participa en la organización o dirección de eventos académicos nacionales o internacionales.					
27.1	¿La participación del docente en la organización o dirección de eventos académicos nacionales o internacionales es eficiente y eficaz?					
28	Indicador 28: Evidencia de que el docente, participa en el diseño curricular de carreras de grado y programas de estudios de postgrado.					
28.1	¿El docente participa en el diseño curricular de carreras de pregrado y posgrado?					

Sugerencias:.....

Gracias por su colaboración