

La evaluación integral del desempeño docente de los profesores universitarios

Karina García Hinojosa

Fecha de recepción:

10 de octubre, 2017

Fecha de aprobación:

26 de octubre, 2017

Resumen

La evaluación del desempeño del docente universitario es un tema de actualidad, por las demandas que la llamada sociedad del conocimiento le está planteando a la Universidad del siglo XXI. El trabajo que se presenta tiene el propósito de realizar un análisis de este problema en el Ecuador, en correspondencia con el rol que debe desempeñar el profesor universitario en la formación de los futuros profesionales que requiere el país para transformar la sociedad. Desde una perspectiva cualitativa se exponen valoraciones sobre algunas consideraciones teóricas y prácticas de la autora a partir de sus funciones como directivo de una institución de educación superior del Ecuador.

Palabras clave: docente, evaluación, desempeño docente, evaluación del desempeño docente, educación superior.

Abstract

Performance evaluation of the university teacher is a current issue due to the demands that the so-called knowledge society poses to the 21st century University. It is necessary to establish the parameters that will permit to fulfill a real integral evaluation. This paper intends to carry out an analysis of this problem in Ecuador in correspondence with the role the university professor must perform in the training of the future professionals required by the country to transform society. With a qualitative perspective, the author presents valuations about some theoretical and practical considerations based on her experience as an executive in a higher education institution in Ecuador.

Keywords: teacher, evaluation, teaching performance, teaching performance evaluation, higher education.

Directora de Posgrado de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil. kgarciah@ulvr.edu.ec

Introducción

El fin del siglo XX y las primeras dos décadas del siglo XXI, se han caracterizado por las transformaciones de las concepciones que durante las últimas décadas habían predominado en el campo de las ciencias. La denominada sociedad del conocimiento ha significado romper paradigmas que se constituyeron en pilares del pensar científico durante muchos años. En este sentido, las ciencias de la educación han estado en el centro de las miradas de numerosas organizaciones y especialistas preocupados por adecuar el accionar educativo a las necesidades de los cambios que deben transformar las concepciones de la formación de los profesionales que demanda la contemporaneidad.

La educación superior del siglo XXI, debe romper numerosos esquemas que se han impuesto en el quehacer de las universidades del mundo. Los roles de docentes y estudiantes deben transformarse. Esto está signado por el cambio de mentalidad del docente y el de su rol en la formación del profesional universitario que necesita la sociedad del conocimiento. Las investigadoras González y González (2007) plantean que:

Los cambios paradigmáticos en la formación del profesional de la enseñanza universitaria en el nuevo siglo traen consigo, necesariamente, una concepción diferente de la docencia en dicho nivel y de los roles que desempeñan profesores y estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje. De esta manera la concepción del profesor como transmisor y del estudiante como receptor de conocimientos es sustituida por la concepción del docente como orientador, guía que acompaña al estudiante en el proceso de construcción

no sólo de conocimientos sino también en el desarrollo de habilidades y valores asociados a un desempeño profesional eficiente, ético y responsable y del estudiante como sujeto de aprendizaje. (p. 1).

Es necesaria una reflexión profunda sobre la nueva mentalidad que debe primar en el accionar de los docentes en los procesos formativos que se desarrollan en la universidad. El docente universitario debe pasar de un rol de expositor a uno que potencie la formación de sus estudiantes desde un pensamiento crítico, reflexivo y holístico. La formación desde un enseñar a aprender a conocer, a hacer, a convivir y a ser, según Delors (1996). Estos pilares de la educación para el siglo XXI, según este especialista, se traducen en la formación del estudiante universitario desde las dimensiones conceptual, procedimental y actitudinal de los contenidos del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Para responder a la demanda que se le plantea al profesor universitario, es pertinente una profesionalización de su accionar en el marco de la comunidad posmoderna, que al decir de Tejedor (2009) pasa por varios elementos, entre los que destaca: “Análisis sistemático de la propia práctica (reflexión sobre la acción desarrollada en el aula). Actitud de perfeccionamiento permanente. Dominio de un conjunto de competencias docentes. Capacidad para tomar decisiones adecuadas”. (p. 87).

La demanda de una sistemática y constante profesionalización del docente universitario en la contemporaneidad y la calidad de su desempeño, pasa por la necesidad de la evaluación de su actividad docente, lo que se constituye en un proceso complejo. Esta evaluación debe partir de juicios valorativos que deben determinarse según las exigencias

que en el plano formativo debe cumplir el rol que la sociedad demanda. La concepción de un docente exitoso pasa por los criterios que los evaluadores consideren necesarios para satisfacer la calidad de la enseñanza, el aprendizaje y el desarrollo integral del estudiante.

En correspondencia con lo anterior, Valdés (citado en Tejedor, 2012) destaca la presión a la que está sometido el docente universitario por todos los que de una forma directa o indirecta reciben su accionar y la necesidad de una evaluación de su desempeño que se realice con justicia y de forma racional. Se destaca que la evaluación del desempeño del docente debe ser una opción de reflexión que posibilite su avance profesional (p. 321).

En este mismo sentido Salazar (2010) en su artículo *Encuesta de satisfacción estudiantil versus Cultura evaluativa de la docencia*, expone que una definición básica sobre evaluación de la docencia sería la proporcionada por Valdés (2000)

La evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistémico 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 alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad. (p. 125).

A continuación Salazar (2010) precisa que:

Como podemos ver, la evaluación estaría claramente circunscrita en el docente y se analizaría una serie de “destrezas” y “aptitudes” que influirán en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La evaluación considera una serie de preguntas que se emplean en el análisis de la información recabada, permitiendo una visión clara de las prácticas evaluativas. Dichas interrogantes son: ¿para qué evaluar?, ¿quién evalúa?, ¿cómo evaluar?, ¿cuándo evaluar?, ¿para quién evaluamos? (p. 125).

Evidentemente la calidad de la docencia en la universidad del Siglo XXI, pasa por la profesionalización constante del docente universitario. No es posible la educación de las nuevas generaciones con concepciones educativas centradas en el paradigma de un estudiante receptor de mucha información y un profesor expositor. La sociedad del conocimiento exige una docencia centrada en un estudiante reflexivo y crítico y un docente que base su accionar en un enseñar a aprender a conocer, hacer, convivir y ser, pilares de la educación del actual milenio. Y en correspondencia con ello, procesos evaluativos del desempeño docente, que respondan a estas demandas. La evaluación del desempeño del docente universitario, pasa a ser, no sólo del interés del contexto de la universidad, sino también de interés público.

Lograr el desarrollo al que aspiran muchos países en el mundo, pasa por el perfeccionamiento de la educación en todos sus niveles, y especialmente el de la educación superior, donde se forman los especialistas que han de potenciar los cambios de la matriz productiva de sus países a través de la innovación. El Ecuador no está ajeno a este imperativo de la contemporaneidad, donde el docente universitario y su desempeño, son pilares fundamentales para el éxito. Se impone un perfeccionamiento constante del accionar académico, investigativo y de vinculación con la sociedad del docente, por lo que la evaluación de su desempeño, es una prioridad de primer orden.

Desarrollo

En el Ecuador, desde hace varios años, se inició un proceso de reforma integral de todo el Sistema de Educación Superior, para lo cual se conformaron tres instituciones: la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT), el Consejo de Educación Superior (CES) y el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES). Estas instituciones serían las responsables de la integración de las políticas y mecanismos para la implementación y aseguramiento de la calidad de todo el Sistema de Educación Superior en el Ecuador. Además, de dar los lineamientos generales a través de las Leyes, como la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) y los reglamentos pertinentes como el Reglamento de Régimen Académico, el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, entre los más importantes.

Este proceso ha generado cambios radicales en la forma de concebir e implementar las estructuras de las Instituciones de Educación

Superior (IES) con las funciones sustantivas que corresponde desarrollar y promover: academia, investigación y vinculación, las cuales deben circunscribirse en el marco de la gestión correspondiente a cada una de ellas (ver figura 1).

En este marco, el rol y las funciones de los docentes universitarios ecuatorianos han evolucionado también. Se ha pasado de tener un claustro docente mayormente compuesto por profesores con dedicación a tiempo parcial, y cuyas responsabilidades exclusivas eran la impartición de clases, a contar con un 50-60% de docentes que laboran a tiempo completo en las IES y que además de dar clases, cumplen otras actividades de docencia, según lo establecido en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior (CES, 2012), Título I, Capítulo II, los docentes se han vinculado a otras actividades de docencia, de investigación y de vinculación, lo que los ha llevado a participar activamente de la producción científica de sus instituciones, a través de la publicación de artículos y libros, presentación de ponencias en congresos nacionales e internacionales, desarrollo de

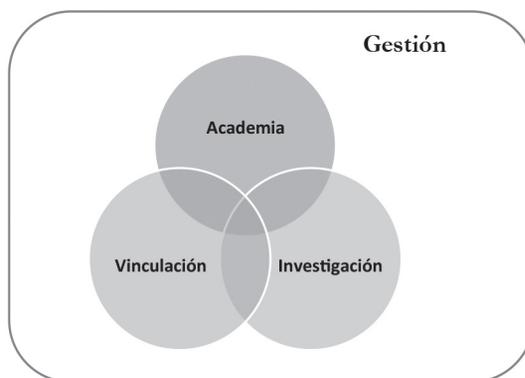


Figura 1. Funciones sustantivas de las IES.

proyectos de vinculación e investigación, entre otros.

En la medida en la que se amplían las responsabilidades y la participación de los docentes en las actividades y en la gestión universitaria, aumenta también la complejidad para su evaluación. El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, en su Título IV, Capítulo I, aborda la *Evaluación Integral de Desempeño del Personal Académico* y establece el marco general en el que se debería desarrollar la misma, considerando los ámbitos de participación del profesor: docencia, investigación o docencia e investigación.

En el contexto sudamericano, países como Perú, Colombia, Chile, Argentina y Brasil, abordan la evaluación docente de maneras muy diferentes: desde la inexistencia de procesos estandarizados debido a la *libertad de cátedra*, hasta el proceso voluntario de evaluación al que se someten los docentes con el propósito de optar por un ascenso de categoría. En cada caso, en la mayoría de los países se ha abierto el espacio a la autonomía de las IES para la consideración de los aspectos relevantes y necesarios para el aseguramiento de la calidad de la docencia universitaria. Ecuador, como se enunció anteriormente, es el único país de Sudamérica donde se ha hecho un intento por estandarizar la evaluación docente para todo el sistema de educación superior y se ve reflejado en la legislación establecida a través del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador, así como en los procesos de Evaluación y Acreditación Universitaria, a nivel institucional y de carreras, que se llevan a cabo de manera periódica en el país por el organismo correspondiente, el CEAACES.

Sin embargo, a pesar de este esfuerzo nacional, se evidencian varios problemas al momento de efectuar la evaluación docente y particularmente al tratar de armonizar la misma con los procesos establecidos para la evaluación y acreditación institucional. Estos conflictos van más allá del carácter procedimental de los mismos y lamentablemente no han sido superados por la mayoría de las IES en Ecuador. Es evidente que la mayoría de las instituciones han enfocado sus esfuerzos en tratar de cumplir con lo establecido en el Reglamento, lo cual dista mucho de la realidad actual de las instituciones. Existen varias inconsistencias entre esta realidad y el estándar deseado, como: insuficiencia de docentes titulares con una categoría apropiada para la evaluación de los otros docentes, carencia o deficiencia de los instrumentos para evaluar las actividades de docencia según su propia naturaleza, así como la evaluación de las actividades de investigación o de gestión.

Además, al analizar los resultados de los procesos de evaluación docente, se ha detectado la incongruencia existente entre los datos obtenidos a través de los instrumentos aplicados y la percepción de la calidad del desempeño docente por parte de la comunidad universitaria. También es notoria la falta de seguimiento a los procesos, tanto para estimular los buenos resultados como las medidas y tratamiento para los resultados deficientes de la evaluación, como por ejemplo el establecimiento de un plan de mejoras o decisiones más radicales como la aplicación del reglamento para la separación de docentes con un bajo rendimiento consecutivo, a pesar de que el marco legal brinda las pautas generales a seguir. (Fig. 2)

En términos generales, la evaluación integral del docente debe considerar tres aspectos esenciales: la *autoevaluación*, que es aquella

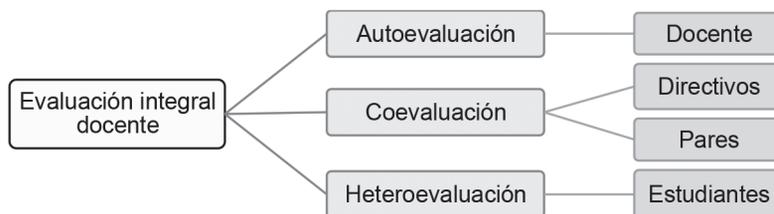


Figura 2. Componentes de la evaluación integral del docente.

que realiza cada profesor sobre su propio desempeño; la *heteroevaluación*, que es la que realizan los estudiantes acerca del trabajo del docente en la asignatura que imparte; y, la *coevaluación*, que está integrada por dos componentes, la evaluación que realizan los directivos y la que efectúan los pares académicos del docente evaluado. Como fue señalado anteriormente, en el Reglamento se establecen estos aspectos, sin embargo, llama la atención que en lo que se refiere a la evaluación de los investigadores, no se considera el componente *heteroevaluación*. Esto puede deberse a que, aunque en la mayoría de los proyectos de investigación que se desarrolla en las IES se vincula a grupos de estudiantes, también hay otros proyectos de investigación en los que estrictamente participan docentes. Y aunque no hay una explicación formal de la lógica inherente en la estructuración de los componentes establecidos en el reglamento para cada función docente, los rangos para la ponderación de cada uno de estos componentes se encuentran claramente estipulados en el art. 67 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador.

Otro factor importante, al momento de estructurar los elementos para la evaluación integral, es el de las asignaciones y roles que desempeña cada docente, puesto que en relación a ellos se debe establecer también la ponderación de sus calificaciones, en

consideración al artículo mencionado anteriormente. Un docente puede tener dedicación exclusiva para la docencia, o para la investigación, y por lo tanto, su calificación dependerá únicamente de los aspectos valorados en correspondencia a esa función. Por otro lado, a un docente cuya dedicación sea compartida entre docencia e investigación o docencia y gestión, le corresponderá una calificación para cada una de esas funciones y representarán un porcentaje ponderado en función del tiempo que dedique a cada una de las funciones asignadas; de tal forma que, si tiene un número mayor de horas para la docencia, la calificación obtenida tributará en mayor medida a la calificación final. (Fig. 3)

El cálculo de estas ponderaciones ni la estructura de las funciones y mucho menos las actividades que desempeñan los docentes son realmente el problema. A partir de las investigaciones realizadas, se ha podido determinar que la mayoría de las IES utiliza los formatos de encuestas para validar el trabajo desarrollado por los docentes en cada una de las actividades asignadas, tanto de docencia como de investigación y gestión, y, por lo tanto, el alcance de los instrumentos utilizados (encuestas), es bastante limitado. Estas encuestas, estandarizadas para todas las funciones de los docentes en las IES y relativamente rápidas de contestar, representan en la mayoría de los casos un

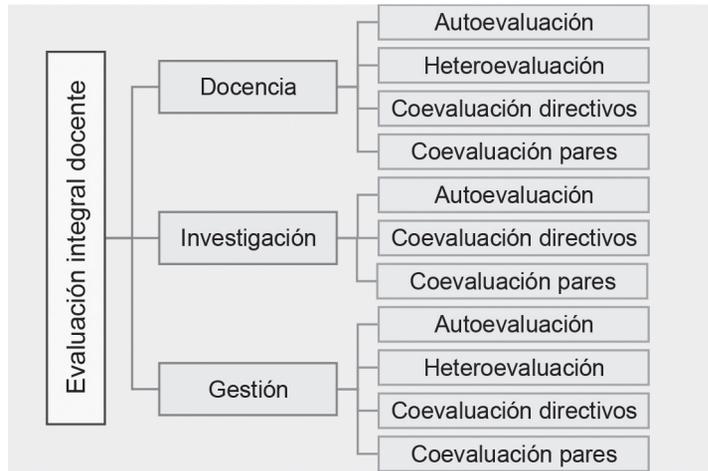


Figura 3. Esquema de la evaluación integral docente

simple mecanismo para cumplir con la evaluación integral docente pero adolecen de un sinnúmero de características y elementos que permitan reflejar y caracterizar el trabajo desarrollado por los docentes. Otra de las falencias que se refleja en los procesos de evaluación, asociada a la rapidez con la que se asume que se debe ejecutar cada uno de ellos, es la falta de especificidad sobre la periodicidad con la que deben realizarse.

Todos estos aspectos recaen específicamente sobre las decisiones que, en función de la autonomía universitaria, se determinen de manera particular en cada IES y que como se ha podido comprobar, en la mayoría de los casos, se limitan a la realización de una encuesta por semestre, que es lo mínimo que el organismo de control requiere entre sus lineamientos para la evaluación institucional y de carreras. Es decir, se sigue cumpliendo con lo establecido por el reglamento y los organismos de control, pero no necesariamente se establecen instrumentos o procesos que viabilicen una verdadera y

eficiente evaluación integral del docente universitario.

Visión estratégica del proceso de evaluación integral docente

Es en este marco general, donde se evidencia la necesidad de desarrollar una visión estratégica desde la administración y gestión universitaria que permita determinar, con una mirada más objetiva hacia el quehacer del profesor universitario, los elementos necesarios para la consolidación de una evaluación integral docente que incorpore elementos cuantitativos y cualitativos que aporten información significativa para la retroalimentación y toma de decisiones oportunas, así como vías claras y concretas para el mejoramiento de la calidad de la docencia en el Ecuador.

Debido a la amplitud del tema y las connotaciones de las particularidades que se establecerían por las funciones específicas relacionadas a otras actividades de docencia, investigación y gestión, este artículo se

circunscribe específicamente a la función del profesor dedicado exclusivamente a la docencia. Por lo tanto, los elementos sustanciales que se deberían conformar y articular, antes de pensar en la evaluación en sí, son los siguientes:

- *Misión y Visión institucional:* Como elementos fundamentales para generar el sentido de pertinencia y pertenencia, el desarrollo de la cultura organizacional y orientar la proyección y prospección de todo el quehacer universitario.
- *Modelo pedagógico:* Es la guía para la gestión de todas las actividades pedagógicas, didácticas y metodológicas que imprimen una característica particular en la docencia de una IES en particular y, por consiguiente, en sus estudiantes
- *Perfil de la carrera:* Establece las competencias duras y blandas, que se deben fortalecer con el proceso de enseñanza-aprendizaje y que se deben considerar en el momento de la planificación docente.
- *Planificación macro, meso y microcurricular:* Son la guía estructurada desde lo general hasta lo específico para alcanzar los objetivos trazados desde el proyecto de la carrera.
- *Actividades de docencia:* Son la manera concreta en que se consolida el plan institucional, en el quehacer diario, según las responsabilidades asignadas a cada profesor.

Al considerar estos cinco elementos, se establece de manera específica, los propósitos hacia los que deben orientar sus esfuerzos los docentes universitarios y se establece el campo de acción en el que desempeñará sus funciones. De esta manera,

se podrá establecer de una manera más acertada las variables intervinientes en los diferentes procesos académicos, así como los indicadores e instrumentos precisos para su evaluación, con un enfoque orientado hacia las necesidades específicas de cada institución educativa.

Conclusiones

Los cambios de identidad que se están dando en la universidad contemporánea para transformarse en estructuras más flexibles, que posibiliten un amplio acceso social al conocimiento, pautan el desempeño profesional del docente, y por tanto, su evaluación.

En el Ecuador se han creado instituciones que son las responsables de la integración de las políticas y mecanismos para la implementación y aseguramiento de la calidad de todo el Sistema de Educación Superior, las que además, establecen los lineamientos generales a través de las leyes y los reglamentos pertinentes.

La evaluación del docente de la educación superior debe tener –como centro de su gestión– las dimensiones académicas, investigativas y de vinculación con la sociedad y además responder a su carácter integral, desde la perspectiva de los diferentes procesos en los que se encuentra inmerso.

Referencias

- CES. (2012). *Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior (Codificación)* [RPC-SO-037-No.265-2012]. Recuperado de http://www.ces.gob.ec/doc/gaceta_ces/reglamento/reglament%20037-265.pdf

- Delors, J. (Comp.). *La educación encierra un tesoro* [Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI]. Recuperado de http://www.unesco.org/education/pdf/DELORS_S.PDF
- González, R. y González, V. (15 de agosto de 2007). Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades. *Revista Iberoamericana de Educación*, 43(6), 1-14. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2358650>
- Salazar, J. (2010). Encuesta de satisfacción estudiantil versus cultura evaluativa de la docencia. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 3(1), 120-132. Recuperado de <https://revistas.uam.es/index.php/riee/article/view/4509/4933>
- Tejedor, F. (2009). Evaluación del profesorado universitario: enfoque metodológico y algunas aportaciones de la investigación. *Estudios sobre Educación*, 16, 79-102. Recuperado de <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/9169/1/16%20Estudios%20Ed.pdf>
- Tejedor, F. (2012). Evaluación del desempeño docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 5(1), 318-327. Recuperado de file:///Users/iMac_21/Downloads/4447-9394-1-PB.pdf

Para citar este artículo utilice el siguiente formato:

García, K. (noviembre de 2017). La evaluación integral del desempeño docente de los profesores universitarios. *YACHANA, Revista Científica, Edición Especial*, 6(2), 106-114.