

DOCENCIA UCA

Formación, planificación y evaluación

Documentos y orientaciones para realizar la evaluación académica



Dirección de Desarrollo
del Cuerpo Académico

Indice

| | |
|--|-----------|
| Capítulo 1: Plan de formación del personal académico de la UCA.... | 3 |
| Presentación..... | 3 |
| Finalidad..... | 3 |
| Pilares de la formación..... | 4 |
| Instancias que participan en la formación..... | 5 |
| Programas del Plan de Formación del Cuerpo Académico..... | 5 |
| Pautas administrativas..... | 7 |
| | |
| Capítulo 2: Planificación de la actividad académica..... | 8 |
| Presentación..... | 8 |
| Definición..... | 8 |
| Proceso de planificación..... | 8 |
| | |
| Capítulo 3: Plan de evaluación integral para el personal académico de la UCA..... | 10 |
| Presentación..... | 10 |
| Finalidad..... | 10 |
| Énfasis y enfoque de la evaluación..... | 11 |
| Evaluadores, instrumentos y proceso..... | 12 |
| Alcance de la evaluación y relación entre instrumentos..... | 13 |
| Pautas administrativas..... | 15 |
| Referencias..... | 16 |

Capítulo 1: Plan de formación del personal académico de la UCA

Presentación

Para la Universidad Centroamericana José Siméon Cañas es imprescindible la formación del personal académico en las diferentes áreas vinculadas a las funciones sustantivas de la Universidad. Por ello, promueve de manera permanente la reflexión sobre las tendencias educativas actuales, sobre la propia práctica educativa y sobre diversas estrategias que posibiliten el desarrollo de habilidades en el profesorado a fin de mejorar el aprendizaje en el estudiantado. Asimismo, estimula y apoya el fortalecimiento del conocimiento disciplinar, tecnológico y en identidad institucional a través de la Dirección de Desarrollo del Cuerpo Académico.

La oferta de formación busca concretar el modelo educativo institucional mediante el enriquecimiento e innovación de las prácticas educativas. Asimismo, se espera que estos espacios de aprendizaje fortalezcan el trabajo en equipo y colaborativo con otras instancias y personas dentro y fuera de la Universidad para que el personal académico disponga de ideas y estrategias adecuadas para desarrollar e innovar la formación de los estudiantes que asisten a la UCA.

Este documento contiene la finalidad, los fundamentos, las instancias responsables, la descripción general de los programas y las pautas administrativas de implementación de dicho Plan de formación.

Finalidad

La formación del personal académico de la UCA se enmarca en el modelo educativo de la Compañía de Jesús, el cual define como centro de toda acción educativa el desarrollo de la persona. Este énfasis invita a planificar y desarrollar estrategias para el fortalecimiento de docentes, estudiantes y de la calidad de la implementación de los programas de las asignaturas con un proceso que abre la reflexión sobre la práctica individual y colectiva y sobre los resultados obtenidos de esa práctica con el objetivo de buscar y construir estrategias a mira de su mejora. Estas estrategias hacen uso de diferentes recursos, herramientas, métodos y acompañamiento orientado hacia la operativización de la visión, principios y valores universitarios.

Aunque en el proceso de formación se proponen y comparten diferentes estrategias, nuevos modelos y enfoques educativos que son coherentes con la visión institucional y con la ruta propuesta por el Paradigma Ignaciano, el personal docente decide libremente el uso de estos, asumiendo la responsabilidad de orientar su implementación para enriquecer su práctica en función del mejor aprendizaje de los estudiantes.

Los programas desarrollados también buscan involucrar al personal en la toma de conciencia de los retos del contexto educativo actual y de las nuevas dinámicas que llegan día con día al aula con los estudiantes de nuevo ingreso. De este modo, insta a sus participantes a buscar y proponer soluciones novedosas, reflexionadas y con criticidad que orienten al colectivo docente y les invite a compartir experiencias, recursos y oportunidades de aprendizaje en equipo.

Pilares de la formación

La formación se planifica y desarrolla sostenida en los siguientes fundamentos:

1. *Identidad institucional.* Se aborda tanto en el diseño de la planificación como en el desarrollo de ésta, promoviendo la reflexión y construcción de la identidad institucional y el compromiso ético con la educación superior desde la visión educativa ignaciana.
2. *Pedagogía y tecnología.* Enriquece la formación desde tres dimensiones: desarrollo integral de la persona, interdisciplinariedad y trabajo en equipo. Se promueven elementos que potencien el desarrollo de los aprendizajes significativos, de la autorregulación y la autonomía en los estudiantes, así como la creatividad y la reflexión sobre la práctica en el profesorado. Este pilar permite orientar sobre el uso reflexionado de los recursos tecnológicos de la información y comunicación en el proceso de aprendizaje, seguimiento y la evaluación de estudiantes.
3. *Pensamiento investigativo.* Aporta elementos que favorecen la reflexión y el desarrollo del pensamiento crítico para la transformación de la realidad. Se plantean diferentes diplomados y cursos que ponen sobre la mesa el verdadero valor de la investigación en cuanto estrategia fundamental para resolver y poner al descubierto situaciones que afectan a la sociedad y que deben ser mejoradas.
4. *Fortalecimiento disciplinar.* Este pilar comprende los cursos de actualización organizados por las unidades académicas de la Universidad, así como el apoyo a los docentes que desean especializarse en programas de maestría y doctorados dentro y fuera de la UCA. Estos programas son gestionados desde las unidades académicas y la Dirección apoya en la logística para certificarlos como procesos que cumplen con los requisitos correspondientes.

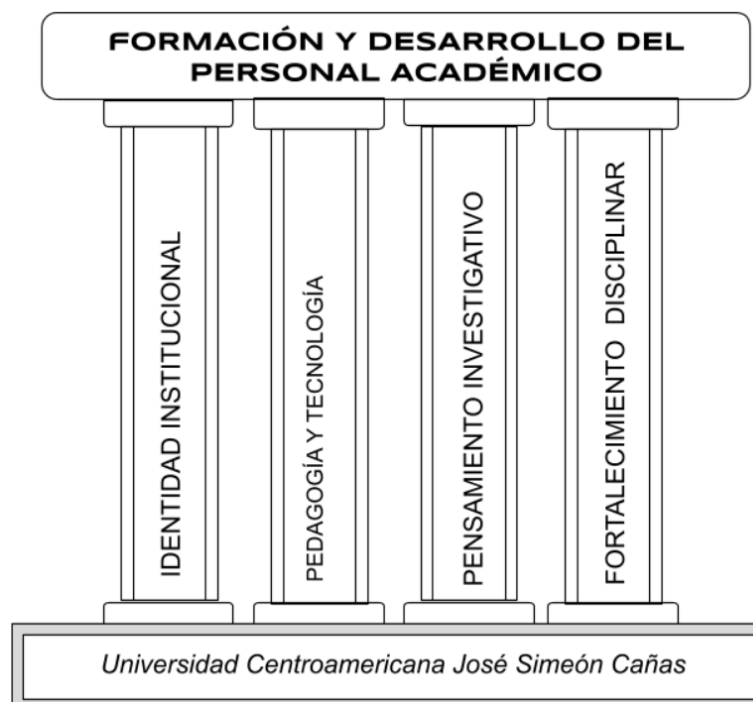


Gráfico 1 - Pilares del plan de formación del personal académico

Instancias que participan en la formación

La Dirección de Desarrollo del Cuerpo Académico (en adelante, DDCA) es la instancia de la Vicerrectoría Académica responsable de diseñar, desarrollar, evaluar, acompañar y administrar académica y operativamente los programas de formación, en particular aquellos vinculados al desarrollo de la Didáctica Universitaria en la UCA.

Las áreas académicas, Departamentos y Direcciones son responsables de diseñar y proponer a la DDCA formaciones correspondientes al área disciplinar de sus docentes. Dichas unidades también pueden ofrecer formación en identidad, en investigación y didáctica específica. La Dirección de Desarrollo del Cuerpo Académico apoya a las unidades académicas en las siguientes tareas: elaboración de programas de formación, identificación de horarios pertinentes, convocatoria a participantes, asesoría para la solicitud de apoyo del fondo para formación que administra la Vicerrectoría Académica en los casos que aplica, entre otras.

El Centro de Educación Virtual (CEV) es otra instancia institucional cuya función es la formación del cuerpo académico, personal administrativo y estudiantes en el área de tecnologías de la información y comunicación. El CEV planifica anualmente junto a la Dirección de Desarrollo del Cuerpo Académico los programas de formación a desarrollar e impartir al cuerpo académico.

La Dirección de Investigación se ha planteado en sus líneas estratégicas la formación para el desarrollo de habilidades investigativas del personal académico, por lo que, al igual que el Centro de Educación Virtual, planifica anualmente junto a la DDCA los talleres, cursos y diplomados que desarrollará.

El Centro Pastoral desarrolla e imparte cada dos años el programa PRIUS (Peregrinaje Ignaciano Universitario Solidario), disponible para toda la comunidad universitaria. Los académicos que desean seguir profundizando en la mística institucional participan de esta formación. Asimismo, la Dirección de Desarrollo del Cuerpo Académico coordina la calendarización de su oferta de formación con el Centro Pastoral a fin de que el personal interesado en cursar el PRIUS tenga la facilidad de también participar en cualquiera de sus programas formativos sin que haya choques de horario entre ellos.

Programas del Plan de Formación del Cuerpo Académico

Este Plan intenta satisfacer las necesidades de formación en docencia, investigación, áreas disciplinares y en tecnologías, lo que exige a la DDCA establecer relaciones de cooperación con instancias especializadas en las diferentes áreas y nivel de flexibilidad tal que permita atender a diversos perfiles docentes a través de formaciones de interés general y programas diferenciados.

Actualmente, el Plan está compuesto de diplomados, cursos, talleres y eventualmente seminarios y conferencias para diferentes grupos de académicos.

Área didáctica-pedagógica

1. Formación dirigida a profesionales de nuevo ingreso (o en primera contratación) y a profesionales en formación continua. Se describe en el gráfico siguiente:

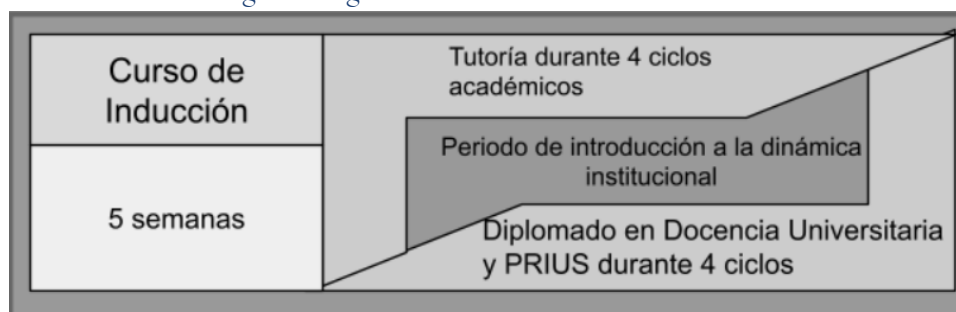


Gráfico 2 - Estructura de la inducción académica para docentes de nuevo ingreso

La formación para docentes de nueva contratación inicia con un curso que les pone en contacto con las autoridades universitarias, instancias de apoyo académicas, administrativas y académicas-administrativas, recursos y espacios disponibles y los acuerdos de sana convivencia de la Universidad. Finalizadas las cinco semanas del curso de inducción, el grupo de profesionales recién contratados se incorpora al Diplomado de Postgrado en Docencia Universitaria que desarrolla la DDCA. Es entonces que inicia también la tutoría personalizada en el área disciplinar correspondiente. El proceso completo, Curso de inducción, Diplomado y tutoría, se le conoce como Inducción académica por tutoría.

La selección del tutor y las áreas de fortalecimiento en el área disciplinar son decisión de la jefatura y la Comisión Académica Departamental correspondiente a la unidad académica contratante. La persona responsable de coordinar la formación en la DDCA convoca a la persona tutora, a la persona que recibirá la tutoría y al jefe del Departamento para ofrecer orientaciones sobre el acompañamiento y la evaluación de la persona en inducción.

2. Formación dirigida a profesionales con más de dos años como parte del cuerpo académico de la UCA.

El área de formación continua tiene por objetivo que los profesores desarrollen estrategias para mejorar su práctica docente. El Diplomado de Postgrado en Docencia Universitaria, orientado al desarrollo de habilidades didáctico-pedagógicas generales, contiene cuatro módulos y se implementa durante cuatro ciclos académicos regulares. Durante su calendarización, se evita colocar actividades durante los días festivos, los periodos de evaluación a estudiantes y los cierres definitivos de las asignaturas que estén programadas en el calendario académico institucional. El detalle de los módulos que contiene el diplomado se muestra en el siguiente gráfico:

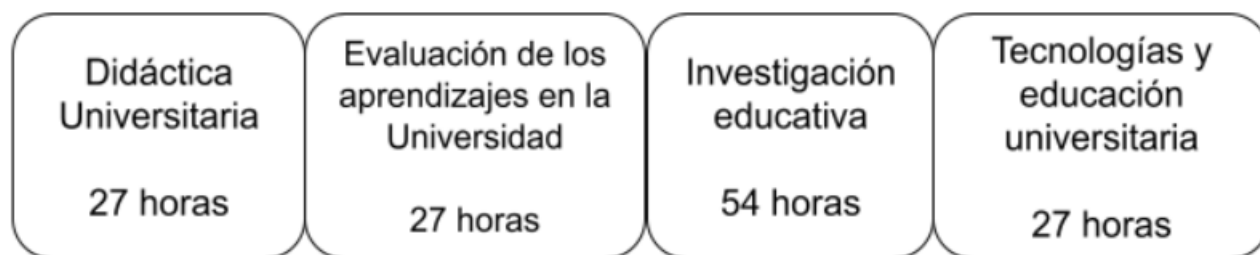


Gráfico 3- Estructura modular del Diplomado de Posgrado en Docencia Universitaria

Las formaciones que se ofrecen están relacionadas con diferentes temáticas que responden a los intereses y necesidades expresados por el cuerpo académico, las unidades y la institución. Cada módulo tiene una duración de 27 horas y cada taller de 3 horas. Son ejemplos de la diversidad de formaciones: talleres sobre uso de la voz, talleres para el diseño de la plataforma virtual, talleres para el uso didáctico del Drive, curso para el diseño de secuencia didáctica; talleres de orientaciones básicas para investigación, talleres sobre planificación para la modalidad semipresencial, curso sobre virtualización de contenidos, apoyo personalizado a docentes; curso para docentes hora-clase, curso para estudiantes en instructoría, entre otros.

Además, como parte de un acuerdo regional centroamericano, cada año los docentes son invitados, en sus respectivas universidades, al Seminario de Ética que se desarrolla en todas las universidades jesuitas.

Otras formaciones que se desarrollan, además de las pedagógicas: Diplomado en investigación científica, cursos para directores y lectores de tesis y trabajos de graduación, postgrado y grado respectivamente. También cada unidad académica desarrolla cursos, talleres, diplomados y seminarios que fortalecen los dominios disciplinares de acuerdo a sus necesidades; además, cada académico tiene la opción de elaborar su propio plan de autoformación.

Pautas administrativas

La implementación, evaluación y reformulación del Plan de formación del personal académico se desarrolla de manera paralela al proceso de renovación del Proyecto Estratégico Institucional, PEI, cada cinco años. Sin embargo, cabe aclarar que, como en todo proceso formativo, durante su desarrollo se implementan adecuaciones de forma continua y sobre la marcha para responder a las necesidades identificadas durante su ejecución.

Desde lo administrativo, el desarrollo de los programas de formación de la DDCA comprende cuatro fases:

1. Inscripción y participación. La Dirección de Desarrollo del Cuerpo Académico publica su catálogo de formación a principios de año para que el personal docente y las jefaturas identifiquen en él aquellos programas que sean de su interés. La publicación incluye una lista de preinscripción a partir de la cual se valora la demanda de cada uno de los programas ofertados y se da seguimiento al grupo de preinscritos.

1.1 Los docentes de nueva contratación serán inscritos por sus jefaturas al plan de inducción que contiene los siguientes programas: curso de inducción (introductorio), Diplomado de postgrado en docencia universitaria (para profesionales recién graduados de licenciatura, ingeniería y arquitectura y sin experiencia laboral docente), Diplomado en didáctica y gestión de la plataforma educativa (para profesionales contratados para desarrollar asignaturas de postgrado), el Peregrinaje Ignaciano Universitario Solidario (PRIUS) y la tutoría para el caso de profesionales recién graduados. La duración de este plan es de un año para personas con maestría y experiencia laboral y de dos años en el caso de profesionales recién graduados. Aprobar este plan de inducción es requisito para entrar al Escalafón Académico de la UCA.

2. Modalidad de la formación. El Diplomado tiene dos énfasis de atención: académicos docentes de carreras presenciales y académicos docentes de carreras semipresenciales y en línea. Para ambos casos se desarrollan programas en línea, semipresencial y presencial.

3. Certificación. Dependiendo del tipo de formación recibida, se extiende un diploma o una constancia cuando el participante asiste al 80% de las actividades del programa y obtiene un puntaje Satisfactorio (7.0 o más) en sus evaluaciones.

4. Institucionalización de la formación. La DDCA inscribirá sus programas de formación en el Sistema de Programas de Educación Continua (XPEC). Los académicos incluirán en su planificación académica, administrada en la plataforma GIRHUX, aquellas formaciones a las que asistan y adjuntarán en ella el diploma o constancia resultante al finalizar el proceso.

Capítulo 2: Planificación de la actividad académica

Presentación

La planificación académica es una estrategia clave para innovar la actividad académica, debido a que es indispensable la definición de objetivos claros, incorporación de materiales, recursos y espacios disponibles en las instituciones y activación de recursos cognitivos y habilidades de las personas involucradas. Sin embargo, esta planificación podría ser infructuosa o de poco impacto si no se realiza en el marco de una visión y cultura institucional que valore y potencie la planificación.

Para efectos de este documento, es importante señalar que dentro de la Universidad existen otros tipos de planificaciones académicas que no serán incluidas en este apartado; por ejemplo, es planificación académica el plan de estudios de una carrera, los programas de las asignaturas, los planes anuales de los departamentos, secuencias didácticas para el desarrollo de un contenido o de un taller, entre otra muchas planificaciones académicas que se realizan de manera cotidiana en la Universidad.

Definición

Llamamos actividad académica a las tareas que realiza una persona en los ámbitos de docencia, investigación, gestión administrativa o ejecución de un proyecto social en su calidad de académico o académica de un departamento o dirección de postgrado. Esta actividad o conjunto de actividades se planifican en conjunto en los departamentos al inicio del año lectivo y debe ser acordada entre la persona docente y la jefatura de departamento pertinente cada inicio de ciclo académico. Al finalizar este, Vicerrectoría Académica la da por aprobada cada cierre de ciclo académico.

Dado que lo propio de una universidad es el desarrollo académico, tiene total sentido que se establezcan objetivos y se dé seguimiento al logro de estos. En la UCA, los departamentos y los académicos realizan el proceso de planificación y de la evaluación del nivel de logro de esta no solo como un proceso burocrático y de cumplimiento de una normativa, sino también como estrategia para impactar en la sociedad en el nivel más amplio como colectivo académico y para especializarse y avanzar en el desarrollo integral de la carrera académica, en el nivel más específico de cada persona.

Proceso de planificación

En su conjunto, la planificación académica anual busca explicitar y ordenar el trabajo reflexivo que antecede a la decisión de emprender las actividades del año lectivo en cualquiera de los ámbitos que competen a la actividad académica en la UCA: docencia, investigación y proyección social, así como aquellas que son requeridas por las labores administrativo-académicas que puedan desempeñar ciertas personas a razón de sus asignaciones como directores de carrera o de programa a nivel postgrado u otras relativas al funcionamiento de su unidad académica o de la Universidad. En esta planificación anual se incluyen asimismo el acompañamiento a procesos de graduación en modalidad tesis, sea como lector o director, y cualquier programa de formación o especialización que se decida cursar, por ejemplo, estudios de postgrado o de idiomas. Todo este proceso se desarrolla en la plataforma GIRHUX.

Los siguientes esquemas detallan las etapas que comprenden este proceso:

Planificación académica anual y por ciclo académico
Primera etapa

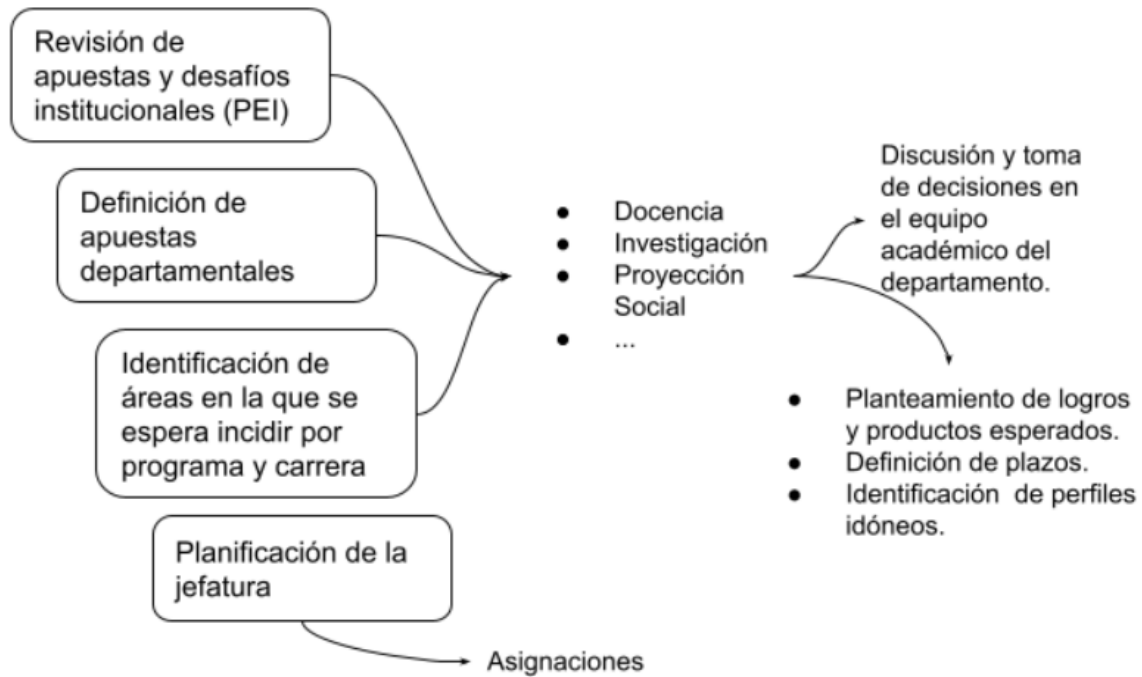


Gráfico 4

Planificación académica anual y por ciclo académico
Segunda etapa

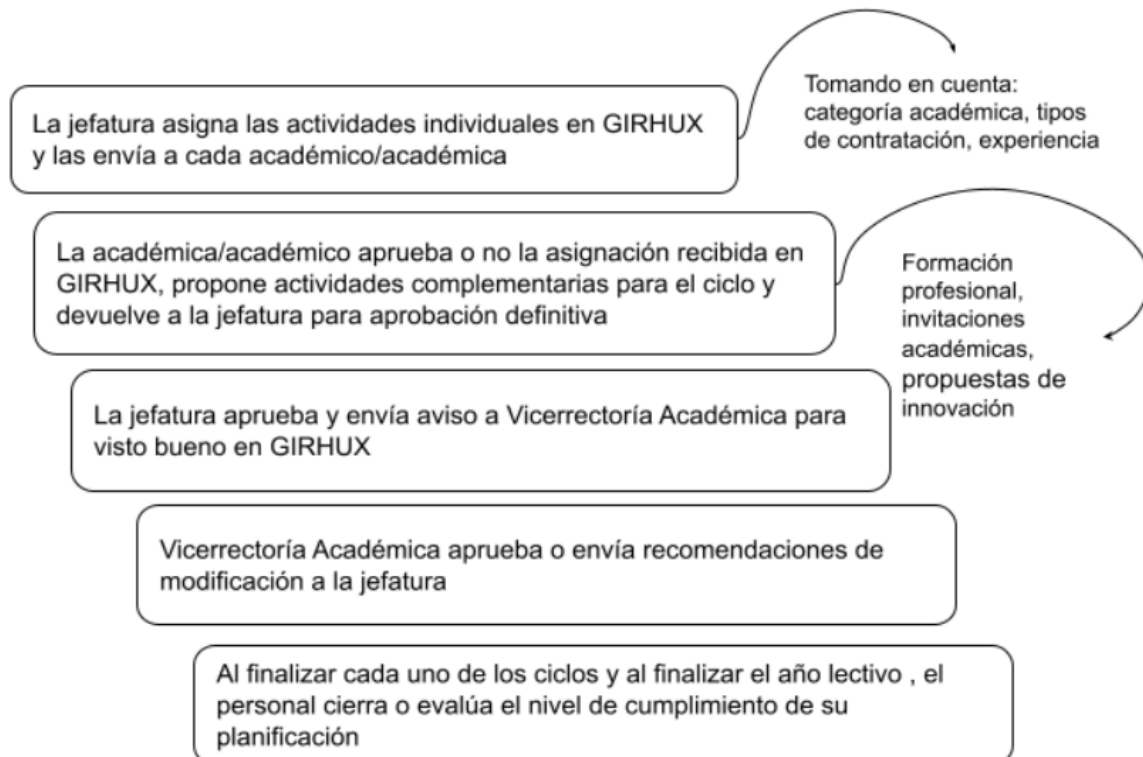


Gráfico 5

Es menester resaltar que el cumplimiento de las actividades incluidas por el personal docente en cada apartado de esta planificación sirve como base para la sección cuantitativa de los procesos de autoevaluación docente y evaluación por parte de la jefatura académica al cierre del año lectivo. Por ende, es necesaria una estimación sobria y realista por ambas partes respecto de la cantidad y tipo de actividades a realizar durante ese periodo por parte de cada persona docente.

En el transcurso del ciclo académico, y a medida que cada actividad planificada vaya finalizando, cada persona docente deberá volver a la plataforma GIRHUX a actualizar el estado de cada una de ellas. En el caso de formaciones o investigaciones será necesario publicar un producto final que respalde la finalización de dicha actividad. Caso contrario, esta no podrá darse por válida.

Capítulo 3: Plan de evaluación integral para el personal académico de la UCA

Presentación

El Sistema de evaluación integral del personal académico de la UCA tiene como objetivo dinamizar la actividad académica, estimulando a la actualización continua de los saberes, el fortalecimiento de la actividad colaborativa y el trabajo bien hecho. Este ha sido diseñado desde la perspectiva de una estrategia de aprendizaje que aporte al desarrollo de la carrera académica en la Universidad.

La evaluación es útil para comprender los factores que favorecen o condicionan el desempeño, convirtiéndose en una oportunidad de aprendizaje desde un rol activo de los sujetos evaluados propiciando, como señala Santambrosio (2001), es una acción fundamentalmente pedagógica, en cuanto que se transforma en un instrumento de conocimiento y de análisis de resultados no para sancionar, sino para comprender mejor los procesos asociados con los aspectos evaluados (ídem).

Este Sistema busca, por tanto, dar cuenta del desempeño en las diversas funciones académicas (docencia, investigación, gestión, proyección, producción e interacción) recogiendo información desde diferentes fuentes, incluyendo a la persona en evaluación.

Finalidad

La evaluación del desempeño académico representa un proceso fundamental para la UCA ya que es un derecho del personal recibir retroalimentación e insumos oportunos para identificar áreas de mejora en la actividad que le ha sido encomendada y para hacer proyecciones de desarrollo en su carrera académica.

Además, el modelo de evaluación busca identificar elementos que ayuden a comprender factores que limitan y aquellos que potencian el desempeño académico; para ello recurre tanto a la evaluación de los estudiantes como a la propia valoración del académico y del jefe superior inmediato en el contexto de la dinámica de cada unidad académica y de los principios y valores promovidos por la Universidad.

Énfasis y enfoque de la evaluación

La evaluación pone el énfasis en tres dimensiones que interesan a la Universidad. Con la información obtenida, la institución establece acciones para mejorar o mantener procesos y condiciones o para crear instancias o vinculaciones de apoyo que garanticen un desempeño satisfactorio del personal académico.

Énfasis de la evaluación

1. *Experiencia y calidad en la función docente.* Se identifican valoraciones sobre el dominio del área disciplinar que se enseña, la organización de los contenidos y la pertinencia de los recursos y estrategias utilizadas para el aprendizaje de estos; sobre la disponibilidad para orientar al estudiante y el tipo de interacción generado en el aula.

2. *Participación y colaboración.* Se valora la participación activa en reuniones y comités en los distintos niveles institucionales, aportaciones a trabajos y cumplimiento a solicitudes y asignaciones especiales de la jefatura y comisiones institucionales: reuniones y preparación de actividades de la unidad académica, acreditaciones institucional y de carrera, evaluaciones de carrera, actualización y diseños de planes de estudio; acompañamiento en actividades estudiantiles, participación en comisiones académicas, servicio como conferencista, investigador o coordinador de procesos institucionales, gestiones para realizar foros, encuentros y atender a visitantes, entre otras.

3. *Investigación y trabajo creativo o innovador para generar y divulgar el conocimiento.* Refiere al registro de procesos de producción y generación del conocimiento realizados en el marco de la labor académica. Ejemplos de ello son la realización de investigaciones relacionadas con la disciplina, la asignatura o con un tema de interés institucional; las invenciones, creaciones y patentes que tengan derechos de autor y uso; las innovaciones educativas y creaciones de objetos virtuales de aprendizaje debidamente documentados y el otorgamiento de premios o becas por desempeño excepcional en el campo disciplinar.

Asimismo, son valoradas también la participación en congresos y la producción de ponencias, publicaciones y conferencias.

Enfoque de la evaluación

Se emplea un enfoque formativo. Esto quiere decir que se realiza sobre las actividades cotidianas que la universidad requiere del personal académico y comprende la planificación, seguimiento, evaluación y retroalimentación de éstas. Asimismo, significa que en este proceso participan diferentes instancias y personas y que en el mismo se retoma información de corte cuantitativa y cualitativa.

La información cuantitativa, expresada numéricamente, permite comparar resultados en diferentes momentos, personas y unidades para establecer parámetros en relación a variables que interesa constatar, por ejemplo, tendencia en la respuesta de estudiantes, cantidad de asignaturas servidas, número de estudiantes atendidos, niveles de aprobación, cantidad y tipo de investigaciones realizadas.

Los datos cualitativos proveen datos sobre disponibilidad, pautas y maneras de abordar situaciones, permitiendo apreciar motivaciones, enfoques educativos, perspectivas de desarrollo profesional, evidencias de innovación y proyecciones a corto y mediano plazo, orientando la toma de decisiones. El siguiente gráfico los énfasis de la evaluación según el tipo de contratación de la persona evaluada.

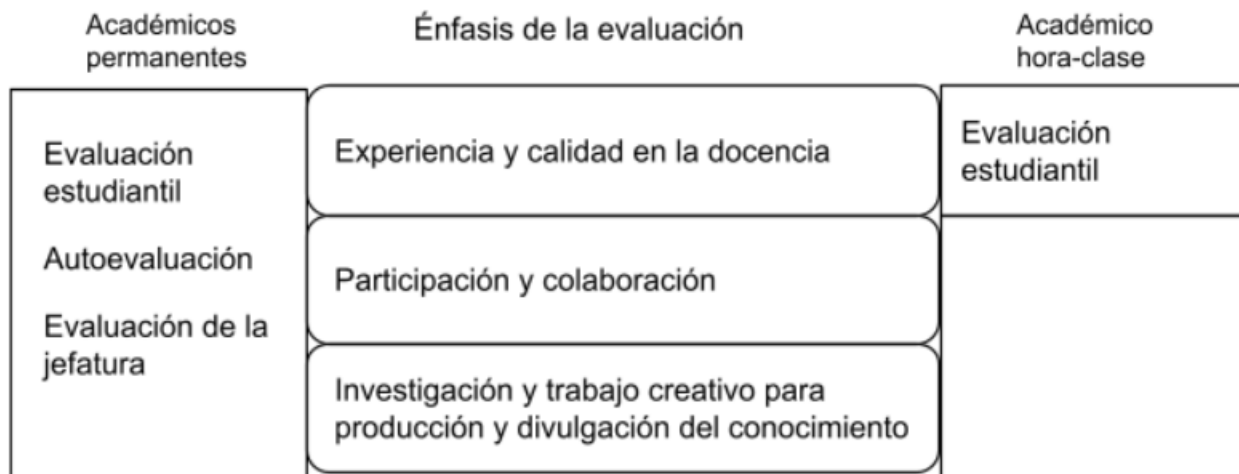


Gráfico 6 - Énfasis de la evaluación según tipo de contrato

Evaluadores, instrumentos y proceso

La evaluación del desempeño del personal académico en la UCA se realiza a partir de la planificación anual de la actividad académica y se valora durante el año siguiente a su finalización:

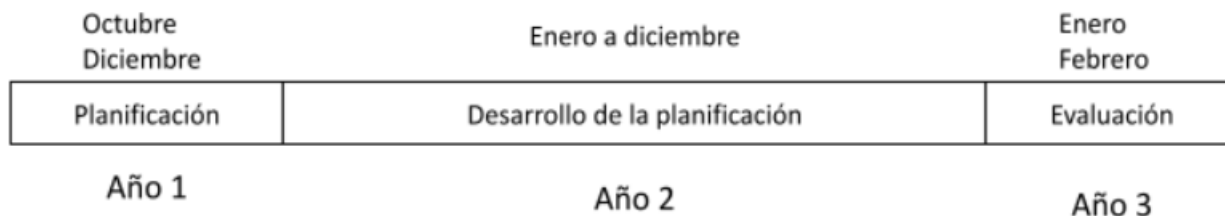


Gráfico 7 - Línea de tiempo del proceso de evaluación del desempeño académico

Para la evaluación del desempeño se utilizan los siguientes instrumentos:

- Cuestionario en línea. Este instrumento se compone de 19 preguntas, es resuelto por la población estudiantil para cada asignatura y se enfoca únicamente en la práctica educativa observada en el aula y la asesoría recibida por el estudiantado fuera de la misma en el contexto de una sola materia-sección.

Se aloja en el sistema electrónico XEP (Sistema de Evaluación de Profesores).

- Carpeta de autoevaluación. Contiene cuatro subcarpetas: reporte de datos cuantitativos el cual detalla, entre otros, los índices de aprobación en las materias servidas, la cantidad total de estudiantes atendidos y los resultados en la evaluación estudiantil al docente, atributos de desempeño con espacio para texto narrativo, indicadores de participación con espacio para comentarios y nivel de satisfacción y proyecciones para el desarrollo profesional con espacio para texto narrativo. El académico puede hacer registros durante en cada ciclo, con una entrega final al cierre de la planificación.

Se aloja en el sistema electrónico GIRHUX (Gestión Integral del Recurso Humano).

- Carpeta de evaluación de la jefatura. El jefe tiene acceso a una carpeta por docente y en ella encuentra, de manera abreviada, las subcarpetas de los atributos, participación y nivel de satisfacción, todas con espacio para texto narrativo. En la parte superior de la misma interfaz, cada jefatura puede acceder a la carpeta de autoevaluación de cada académico.

Después de completar la carpeta individualmente, el jefe comparte con el académico sus valoraciones y anota en el instrumento los acuerdos tomados en conjunto. De esta manera se cierra la evaluación del académico.

Al finalizar la evaluación de la planta de académicos, el jefe descarga la síntesis editable generada de forma automática. Esta síntesis puede ser utilizada para trabajar con la Comisión Académica Departamental e identificar fortalezas, oportunidades de mejora, proyecciones de formación, impactos del trabajo colectivo, entre otras.

El documento resultante deberá subirse de nuevo al sistema para que sea recibido en la Dirección de Desarrollo del Cuerpo Académico, instancia responsable de reportar los resultados a la Vicerrectoría Académica.

La evaluación de la jefatura se aloja en el sistema electrónico GIRHUX (Gestión Integral del Recurso Humano).

Realización de los procesos de evaluación:

- La evaluación estudiantil se realiza al finalizar el periodo de retiro de asignaturas de cada ciclo académico. El diseño e implementación del instrumento, gestión y análisis de los resultados es responsabilidad de la Dirección de Desarrollo del Cuerpo Académico.

- Los procesos de autoevaluación docente y evaluación de las jefaturas se reportan anualmente, entre enero y febrero. Esta gestión también está adscrita a la Dirección de Desarrollo del Cuerpo Académico.

Alcance de la evaluación y relación entre instrumentos

La evaluación del personal académico ha tenido desde el inicio la finalidad de identificar puntos de mejora, fortalezas y posibilidades de estímulo desde diversas perspectivas. Y aunque, a lo largo de la historia de su desarrollo, es el instrumento utilizado por los estudiantes el que ha sido implementado y leído de forma más sistemática, institucionalmente siempre se ha tenido claridad en que una única modalidad de evaluación ha sido insuficiente para comprender de forma integral el desempeño de la actividad de los académicos. Para dejar evidencia de esta visión de la Universidad, se revisa a continuación y brevemente cómo se ha concebido el proceso de evaluación.

En noviembre de 1978 (VRA 117-79) se acordó que era necesaria la evaluación del personal académico para identificar el impacto de su desempeño y sus posibilidades de mejora a través de cuatro procesos: evaluación de estudiantes, evaluación del jefe, autoevaluación y evaluación de pares. En junio de 1979 se aplicó por primera vez la evaluación estudiantil y quedó pendiente el diseño de los otros instrumentos.

El 4 de abril de 1989, la Junta de Directores, con la finalidad de garantizar la «creación de un cuerpo articulado de académicos que contribuya al logro de la misión de la UCA» (RCA 1989) aprueba el Reglamento de la Carrera Académica (RCA), en el cual se plantea que como estrategia para lograr validez y confiabilidad en la evaluación del desempeño se utilizarían cuatro mecanismos: autoevaluación, evaluación del jefe inmediato, evaluación estudiantil y evaluación de la Comisión Académica de la Universidad (RCA, 1989).

El 4 de abril de 2018 fue aprobado por Dirección de Educación Superior del Ministerio de Educación el Reglamento de la Carrera Académica, en el cual se plantea que se establecerá un sistema de evaluación integral que apoye el desarrollo del personal académico mediante la implementación de tres instrumentos: autoevaluación, evaluación de la jefatura del departamento y evaluación estudiantil.

A partir de 2018, los tres instrumentos citados en el RCA 2018 se encuentran operando mediante procesos que se realizan en línea, pero que cumplen su función a través del diálogo reflexivo entre jefaturas y académicos. El análisis de los resultados de los académicos del Departamento ofrece pautas a la jefatura y a Vicerrectoría para la toma de decisiones en cuanto a formaciones generales, especializaciones, estímulos, ascensos, entre otros.

Cada uno de los tres instrumentos que se implementan tiene sus propias particularidades y, aunque comparten a la docencia como eje común, este es explorado desde diferentes perspectivas por cada uno de esos instrumentos. A continuación se describen la estructura y las áreas comprendidas en cada uno de ellos.

1. Cuestionario para la evaluación estudiantil

| | Pregrado | Postgrado |
|---|----------------------|-------------------------|
| Planificación y desarrollo del proceso de aprendizaje | ítems 1, 7, 8, 17 | ítems 1,7,8,10,19 |
| Evaluación del aprendizaje | ítems 2, 3,4, 5, 6 | ítems 2, 3, 4, 5, 6 |
| Dominio de la asignatura | ítems 9, 10, 11, 12 | ítems 9, 11, 12, 13, 14 |
| Desarrollo del clima de aprendizaje | ítems 13, 14, 15, 16 | ítems 15, 16, 17, 18 |

Gráfico 8 - Componentes de la estructura del instrumento de evaluación estudiantil

2. Cuestionario para la autoevaluación

Datos cuantitativos

| |
|---|
| Cantidad de asignaturas servidas |
| Promedios anuales de evaluaciones |
| Investigaciones y actividades de proyección social realizadas |

A. Atributos y descriptores

| | |
|----------------------------------|------------|
| Docencia | ítems 1, 2 |
| Investigación | ítem 3 |
| Proyección Social | ítem 4 |
| Gestión del Desarrollo Académico | ítem 5 |

B. Participación

| | |
|--|---------|
| Interacción con la comunidad universitaria | 2 ítems |
| Participación en actividades departamentales | 3 ítems |
| Atención a estudiantes | 4 ítems |
| Planificación de la actividad académica | 2 ítems |

C. Valoración y Proyección

| | |
|------------|--------|
| Valoración | 1 ítem |
| Proyección | 1 ítem |

Gráfico 9 - Componentes de la estructura del instrumento de autoevaluación

3. Cuestionario de evaluación desde jefaturas

Datos cuantitativos

Enlace a la autoevaluación de la persona académica

A. Atributos y descriptores

| | |
|----------------------------------|-------------|
| Docencia | Comentarios |
| Investigación | Comentarios |
| Proyección Social | Comentarios |
| Gestión del Desarrollo Académico | Comentarios |

B. Participación

| | |
|--|-------------|
| Interacción con la comunidad universitaria | Comentarios |
| Participación en actividades departamentales | Comentarios |
| Atención a estudiantes | Comentarios |
| Planificación de la actividad académica | Comentarios |

C. Valoración y Proyección

| | |
|------------|--------|
| Valoración | 1 ítem |
| Proyección | 1 ítem |

Gráfico 10 - Componentes de la estructura del instrumento de evaluación de jefes

Pautas administrativas

Las pautas, criterios e instrumentos de evaluación se renuevan cada cinco años en sintonía con el cambio de Proyecto Estratégico Institucional (PEI). Empero, es oportuno aclarar que durante el transcurso de esos cinco años es posible que se implemente alguna adecuación a ellos de acuerdo a necesidades identificadas sobre la marcha.

1. Sujetos de evaluación. Los académicos de planta serán evaluados con tres instrumentos: autoevaluación, evaluación de la jefatura y evaluación estudiantil. Los académicos con contrato hora-clase serán evaluados únicamente por los estudiantes y recibirán retroalimentación sobre su desempeño mediante su jefe inmediato superior cada vez que impartan clases.

2. Difusión de los resultados de la evaluación. Los resultados de la evaluación estudiantil estarán disponibles para la consulta de los académicos en el Sistema de Evaluación de Profesores (XEP) cinco días después del cierre definitivo del curso en el Sistema de Registro de Notas (SRN). Además, Vicerrectoría Académica publica un informe anual de los resultados de las evaluaciones estudiantiles. Este está disponible para la consulta de toda la comunidad universitaria.

Los resultados de la auto y evaluación de la jefatura están disponibles todo el tiempo en el Sistema de Gestión Integral del Recurso Humano (GIRHUX).

3. Usos de los resultados. Las autoridades universitarias podrán solicitar los resultados de cada docente como criterio para otorgar un permiso de estudio, otorgar un estímulo, asignar cambio de categoría académica, así como para identificar áreas de formación disciplinar, en didáctica o para constatar niveles de logro de los objetivos estratégicos institucionales. Un promedio de 4.0 en los datos cuantitativos y de Satisfactorio en los datos cualitativos serán considerados los mínimos esperados.

Referencias

- Santambrosio, Eduardo E.

Una propuesta de evaluación del desempeño docente. *Invenio*, vol. 4, núm. 7, diciembre, 2001, pp. 23-39. Universidad del Centro Educativo Latinoamericano. Rosario, Argentina

