

LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE. ENFOQUES Y MODELOS

THE EVALUATION OF TEACHING PERFORMANCE. APPROACHES AND MODELS

Juan José Vizcaíno Figueroa
juan.vizcaino8079@utc.edu.ec
Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga-Ecuador

Nelly Gerardina Rojas Armijos
Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga-Ecuador

Darío Abel Cisneros Figueroa
darioldu@hotmail.com
Consultor independiente

RESUMEN

Los procesos de gestión interna de calidad en las instituciones de educación superior deben orientarse a satisfacer las necesidades y expectativas de los diferentes grupos de interés, considerando que la triangulación de visiones permite tener una idea mejor estructurada del desempeño integral del profesor universitario. Asimismo, el equilibrio de dimensiones de evaluación, como la planificación, procesos y resultados, debe relacionarse con los impactos generados en los contextos donde se desarrolle el proceso de enseñanza-aprendizaje. Para ello, es necesario conocer diversos modelos y enfoques, que permitan identificar similitudes y diferencias para, mediante procesos de benchmarking responsables, adaptarlos y mejorarlos, hasta obtener modelos propios acordes a las realidades de las instituciones de educación superior. En tal sentido, este trabajo aporta con un análisis comparativo de los modelos que se aplican en España, que son gestionados por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación; y, el modelo argentino que lo lleva a cabo el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

Palabras clave: Evaluación docente, Gestión de calidad, Gestión universitaria, Mejora continua.

Recibido: 21 de febrero de 2022 revisión aceptada: 18 de mayo de 2022
Correspondiente al autor: juan.vizcaino8079@utc.edu.ec

ABSTRACT

The internal quality management processes in higher education institutions should be oriented to satisfy the needs and expectations of the different interest groups, considering that the triangulation of visions allows to have a better structured idea of the integral performance of the university professor. Likewise, the balance of evaluation dimensions, such as planning, processes and results, must be related to the impacts generated in the contexts where the teaching-learning process is developed. For this, it is necessary to know different models and approaches, which allow identifying similarities and differences in order to adapt and improve them, through responsible benchmarking processes, until obtaining our own models according to the realities of higher education institutions. In this sense, this work contributes with a comparative analysis of the models that are applied in Spain, which are managed by the National Agency for Quality Assessment and Accreditation; and, the Argentine model carried out by the National Council for Scientific and Technical Research.

Keywords: Teaching evaluation, Quality management, University management, Continuous improvement.

INTRODUCCIÓN

La evaluación del personal académico es un componente esencial para la calidad en la educación superior y por ello debe ser realizada con base en varios insumos que permitan establecer parámetros objetivos y válidos para determinar, no quien es mejor que quien, sino, si en colectivo una institución tiene una planta docente alineada con el modelo educativo y la oferta académica, que posibiliten la formación de los profesionales que la sociedad espera, con las habilidades y conocimientos necesarios para promover el desarrollo en su área de influencia. En ese sentido, las instituciones de educación superior deben generar modelos de evaluación que permitan valorar la calidad del desempeño del personal académico de manera integral, entendiendo que, a partir de sus resultados, se puede coadyuvar a la toma de decisiones efectiva en las debilidades encontradas (Días, et.al., 2016). Reyer (2014) propone reconocer a la calidad de la docencia como función sustantiva de la universidad y no como el nivel de calidad de un profesor versus el nivel de otro. Sin embargo, en determinados contextos puede

ser una utopía establecer un tipo de evaluación como la que propone Reyer, porque la docencia como relación aún debe madurarse en el constructo de académicos, estudiantes, autoridades universitarias y principalmente de los propios docentes.

Reyer (2014) y García-Berro et.al (2014) mencionan tres aspectos claves que deben considerarse para analizar el valor de la actividad docente:

- 1. Finalidades actuales de la institución.-** Se refiere a que el fin de la universidad es el aspecto técnico de la docencia, a partir de una serie de indicadores que valoran cuantitativamente el desempeño de un profesor en las diferentes funciones sustantivas.
- 2. Presente de intermediación cultural.-** Se refiere a establecer elementos que permitan valorar el rol del profesor como intermediador cultural antes que como transmisor de conocimientos. Uno de ellos es la opinión de los responsables académicos, porque al tener un cierto

control sobre las actividades de todos los docentes, pueden comparar en cuáles de ellos se manifiestan este tipo de acciones. Asimismo, la valoración de las aportaciones profesionales, constituye una fuente de información que podrían ratificar o no el criterio de los responsables académicos.

3. **Énfasis en los aspectos tecnológicos.-**

Se refiere a la posibilidad de tener varios insumos provenientes de diferentes grupos de interés, que permitan tener una visión amplia de la calidad del profesorado y valorar la eficacia de la actividad docente. Sin duda, un aspecto relevante es que no está centrada en las encuestas de satisfacción estudiantil, porque incorpora valoraciones de directivos y pares académicos, así como la autoevaluación que cada profesor se realiza. Otro punto relevante, es que establece una valoración equitativa entre docencia e investigación, lo cual está en sintonía con lo que Reyero (2014) cita del estudio de Galbraith y Merrill (2011), al referirse que existe una relación entre la calidad investigadora con la buena docencia, deduciendo que “un buen investigador tiene más probabilidades de ser también un buen docente” (Reyero, 2014, p.135)

Otra disyuntiva importante es, establecer si la evaluación de la docencia debe ser realizada como técnica o como relación. Al respecto, Reyero (2014) establece que “no hay técnica en la pedagogía que no haga referencia al aspecto relacional y no hay relación educativa ajena absolutamente a los que hemos llamado [...] aspectos técnicos de la enseñanza” (p.138). En ese sentido, existe una dualidad muy difícil de delimitar, porque desde dónde y hasta dónde es técnica y desde dónde y hasta dónde es relación, sobre todo, considerando que uno de los retos, no solo de la evaluación del profesorado, sino de la gestión universitaria, está en la toma de decisiones con base en datos (Torras, 2020).

Asimismo, es una limitante las escalas de valoración, porque la mayoría de indicadores que se proponen, obedecen a un origen de cuantificación de actividades y/o resultados, porque si bien es loable esta concepción de asumir en la evaluación docente al aspecto relacional, aún es complicado establecer cómo hacerlo, porque como Reyero (2014) enfatiza, “la buena relación educativa no es algo que pueda buscarse como primer objetivo; es más bien el resultado de una forma peculiar de mirar el objeto de estudio y a aquel a quien queremos enseñárselo” (p. 137).

En el caso ecuatoriano, no se cuenta con un modelo de evaluación de la docencia, teniendo tan solo, un marco normativo establecido por el Consejo de Educación Superior en el Reglamento de carrera y escalafón del personal académico del sistema de educación superior, en el que se señala que cada institución tiene autonomía para generar sus procedimientos e instrumentos, pero los componentes y actores son obligatorios de acatamiento, según lo descrito en el cuerpo legal referido.

Conforme lo expresado, es evidente que se requiere estudiar diferentes enfoques y modelos de la evaluación docente, para aportar con elementos de juicio, que permitan a las instituciones de educación superior generar sus propias formas de evaluar a su personal académico. En tal sentido, se presenta un análisis comparativo de los modelos que utilizan el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas - CONICET de Argentina y la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación - ANECA de España.

DESARROLLO

Para realizar el análisis comparativo se utilizaron ocho parámetros, que abordan los elementos esenciales que todo modelo debe considerar para su diseño e implementación:

- Ámbitos
- Enfoque
- Momento
- Responsables
- Requisitos
- Tipo
- Criterios
- Indicadores

Ámbitos

Una diferencia importante entre ambas agencias es que ANECA se orienta a evaluar a los profesores universitarios, en sus diferentes actividades, teniendo varios programas con objetivos particulares. CONICET, en cambio, evalúa la actividad investigativa, independientemente si el evaluado es docente o no.

Enfoque

Ambas agencias se centran en realizar una evaluación técnica, donde priman los resultados de sus actividades, vistos desde la cuantificación de ellos, antes que valorar el impacto generado.

Momento

Los programas de ANECA tienen diferente periodicidad de evaluación, dependiendo del objetivo que tienen, mientras que el modelo de CONICET se activa según las convocatorias que realiza, dependiendo las vacantes que se deben llenar.

Responsables

En el caso de España, ANECA no solo es la que instrumenta cada programa de evaluación sino que también es la responsable de llevarlos a cabo. CONICET se apoya de comisiones asesoras y la Junta de Calificación y Promoción

para valorar a los investigadores según la modalidad que se tenga que evaluar.

Requisitos

Los programas de ANECA se aplican exclusivamente a profesores universitarios, principalmente a quienes tienen título de doctor. En el caso de CONICET se requiere nombramiento de su directorio, es decir, es una evaluación que promueve la carrera de investigadores.

Tipo

Un aspecto importante que suele promover el debate alrededor de la evaluación docente es su obligatoriedad o no. En el caso español hay ambos casos dependiendo del programa de evaluación, mientras que el CONICET solo tiene un tipo de evaluación voluntaria.

Criterios

Como ambos modelos desarrollan la evaluación bajo un enfoque técnico, los criterios que son considerados en los diferentes programas se basan en la experiencia demostrada en investigación y docencia, producción científica, formación, participación en proyectos. No obstante, el CONICET también valora el grado de pertinencia de la actividad investigativa y la proyección futura de quien aspira a ser promovido.

Indicadores

En la Tabla 1 se presentan los indicadores que utiliza cada una de las agencias en estudio, así como también, un resumen de las principales diferencias entre ambos modelos.

Tabla 1.

Comparación de los principales elementos que forman parte de los programas de ANECA y del modelo de evaluación de CONICET

Parámetro	ANECA	CONICET
Ámbitos	<ul style="list-style-type: none"> * Evaluación de profesores universitarios (PEP*, ACADEMIA, CNEAI**) * Evaluación de sistemas de evaluación de profesores universitarios (DOCENTIA) 	Evaluación de personas con dedicación exclusiva a la investigación original y creativa, con formación universitaria
Enfoque	Evaluación técnica	Evaluación técnica
Momento	<ul style="list-style-type: none"> * PEP.- al momento de la contratación * ACADEMIA.- para la acreditación como requisito para acceso a los cuerpos docentes universitarios como profesor titular y catedrático * CNEAI.- evaluación anual para reconocimiento de complementos de productividad * DOCENTIA.- de conformidad a la convocatoria de ANECA 	Con base en la convocatoria realizada por CONICET que considera las vacantes para ingreso a la Carrera del Investigador Científico y Tecnológico (CIC)
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> * PEP.- ANECA * ACADEMIA.- ANECA * CNEAI.- ANECA * DOCENTIA.- ANECA 	Modalidad general: Comisiones Asesoras disciplinarias y la Junta de Calificación y Promoción Modalidad temas estratégicos y tecnología: Comisión Asesora en Temas Estratégicos y Tecnología, a través de subcomisiones y la Junta de Calificación y Promoción Orden de Mérito: Director de CONICET con base a la opinión de los órganos asesores
Requisitos	<ul style="list-style-type: none"> * PEP.- tener título de Doctor * ACADEMIA.- pertenecer al cuerpo de profesores titulares de universidad o al de catedráticos de escuela universitaria siendo doctores. Existe una exención por la condición de Doctor: ocho años de antigüedad e informe positivo para la acreditación de docente titular con la calificación de "Excepcional" (A) * DOCENTIA: universidades con un sistema de evaluación del profesorado diseñado e implementado 	Nombramiento emanado del Directorio del CONICET
Tipo	<ul style="list-style-type: none"> * PEP.- sobre la base de contratación de profesores Doctores * ACADEMIA.- sobre la base de convocatorias * CNEAI.- voluntaria * DOCENTIA.- voluntaria 	Voluntaria según plazas disponibles en las convocatorias
Criterios	<ul style="list-style-type: none"> * PEP: Experiencia investigadora; experiencia docente; formación académica y experiencia profesional; otros méritos * ACADEMIA: actividad investigadora; experiencia docente; transferencia y actividad profesional; 	<ul style="list-style-type: none"> * Valoración de la producción científico-tecnológica ponderando la calidad e impacto * Relevancia e impacto de la temática de la investigación en relación con los objetivos estratégicos definidos por instituciones del sistema científico-

	<p>formación; experiencia en gestión y administración</p> <p>* DOCENTIA: dimensión estratégica; dimensión metodológica; dimensión de resultados, revisión y mejora</p>	<p>tecnológico nacional</p> <p>* Grado de coherencia entre los objetivos propuestos durante su carrera, los logros alcanzados y la producción realizada</p> <p>* Proyección futura de quien aspira a la Promoción</p>
Indicadores	<p>* PEP:</p> <p>Experiencia investigadora: publicaciones científicas con proceso anónimo de revisión por pares y patentes internacionales en explotación; libros y capítulos de libros; proyectos de investigación obtenidos en convocatorias públicas y competitivas; otros resultados de la investigación que contribuyan a la innovación del sector productivo; dirección de tesis doctorales; contribuciones presentadas en reuniones de relevancia científica; otros méritos de investigación no contemplados en los anteriores indicadores</p> <p>Experiencia docente: amplitud, intensidad, grado de responsabilidad, ciclos y tipo de docencia; evaluaciones sobre la calidad de su docencia; actuación como ponente en seminarios y cursos, y participación en congresos orientados a la formación para la actividad docente; material docente y publicaciones relacionadas a la docencia</p> <p>Formación académica y experiencia profesional: tesis doctoral, menciones de calidad del programa de doctorado, becas, estancias, posesión de más de un título; trabajo en empresas-instituciones-hospitales</p> <p>Otros méritos: otras actividades no contempladas anteriormente</p> <p>* ACADEMIA:</p> <p>Actividad investigadora: publicaciones científicas, creaciones artísticas profesionales, congresos, conferencias, seminarios y tesis dirigidas; proyectos competitivos y contratos de investigación; estancia en centros de investigación con resultados constatables</p> <p>Actividad docente: amplitud, diversidad, intensidad y responsabilidad; ejercicio en cursos de distintos ciclos universitarios; tesis</p>	<p>* Producción científico-tecnológica: publicaciones en revistas especializadas, indexadas y con referato; libros o capítulos de libros; artículos, resúmenes y presentaciones en reuniones científicas; desarrollos con título de propiedad intelectual; desarrollos tecnológicos o sociales acreditados; actividades de transferencia de tecnología; actividades de transferencia de conocimientos; realización de servicios especializados</p> <p>* Actividad docente y en formación de recursos humanos</p> <p>* Dirección, codirección y participación en proyectos de investigación o desarrollo de tecnología</p> <p>* Participación en redes temáticas nacionales e internacionales</p> <p>* Actividades de evaluación y gestión en instituciones científicas, académicas, de desarrollo de tecnología o gubernamentales</p>

ARTÍCULO CIENTÍFICO: La evaluación del desempeño docente. Enfoques y modelos

	<p>doctorales dirigidas que no se hayan incluido en investigación; calidad de la docencia; formación para la docencia</p> <p>Transferencia de conocimiento y experiencia profesional: producción de patentes y productos con registros de propiedad intelectual; transferencia de conocimiento al sector productivo; dedicación a actividades profesionales en otras organizaciones que no sean de educación superior; contratos de transferencia o prestación de servicios profesionales</p> <p>Experiencia en gestión y administración educativa, científica y tecnológica: desempeño en cargos unipersonales de gestión universitaria, cargos en organismos públicos de investigación; desempeño en puestos unipersonales dentro de la Administración General del Estado en el entorno educativo, científico o tecnológico</p> <p>Formación: calidad de la formación predoctoral, doctoral y postdoctoral</p> <p>* CNEAI:</p> <p>Si bien existen criterios específicos para cada campo de conocimiento, se establecen como generales los siguientes:</p> <p>a) Cinco aportaciones en el CV abreviado</p> <p>b) Aportaciones si significan progreso real del conocimiento</p> <p>c) Evidencia del aporte individual en casos de multiautoría</p> <p>d) Aportaciones publicadas en los años que se someten a evaluación</p> <p>f) Aportaciones adecuadas a la convocatoria para que sean susceptibles de valoración</p> <p>* DOCENTIA:</p> <p>Dimensión estratégica: a) fundamentación y objetivos: finalidades; ámbito; voluntariedad/obligatoriedad; periodicidad; difusión del proceso; agentes implicados</p> <p>Dimensión metodológica: b) dimensiones, criterios y fuentes de recogida de información: dimensiones; criterios; fuentes y procedimientos de recogida de información; especificaciones al modelo DOCENTIA; c) procedimiento:</p>	
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

	<p>comités; protocolo; informe; presentación de alegaciones</p> <p>Dimensión resultados: d) toma de decisiones con base a resultados: procedimiento para la toma de decisiones; procedimiento para el seguimiento de la decisiones tomadas; e) difusión de resultados: procedimiento para la difusión de resultados; f) revisión y mejora del proceso de evaluación: sistemática para la revisión y mejora del proceso de evaluación</p>	
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Notas: *PEP: Programa de Evaluación del Profesorado; **CNEAI: Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora

CONCLUSIONES

La evaluación de la actividad docente debe ser concebida a partir de la comprensión del contexto en el que se va a desarrollar, para evitar sesgos en el enfoque que se pretenda impulsar. Por un lado, los modelos deben reconocer el desempeño alcanzado mediante la valoración de resultados sistemáticos, que permitan rendir cuentas de las horas, metas y actividades encomendadas a los docentes. Pero, por otro, se debe pensar en el impacto que generan dichos resultados, es decir, cómo esos resultados contribuyen a mejorar el proceso de formación profesional, a dar respuesta a los problemas sociales, a retroalimentar el currículo, a promover la investigación como estrategia pedagógica, entre otros aspectos.

REFERENCIAS

BIBLIOGRÁFICAS

Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). <http://www.aneca.es/Programas-de-evaluacion/Evaluacion-institucional/DOCENTIA>

Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior - CACES (2018). Política de evaluación institucional de universidades y escuelas politécnicas en el marco del sistema

de aseguramiento de la calidad de la educación superior. Quito, Ecuador.

_____. (2019). Modelo de evaluación externa de universidades y escuelas politécnica. Quito.

Consejo de Educación Superior. (2021). Reglamento de carrera y escalafón del personal académico del sistema de educación superior.

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. (CONICET). <https://evaluacion.conicet.gov.ar/procedimiento/>

Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. (2006). Decreto 405/2006. [chrome-extension://ohfgljdgelakfkefopgkclcohadegdpjf/http://www.aqu.cat/doc/doc_16214949_1.pdf](http://www.aqu.cat/doc/doc_16214949_1.pdf)

Díaz, M. J. F., Mantilla, J. M. R. y Cruz, F. J. F. (2016). Evaluación de Competencias Docentes del Profesorado para la detección de necesidades formativas. *Bordon*, 68(2), 85-101. Recuperado de: <https://doi.org/10.13042/Bordon.2016.68206>

García-Berro, E.; Roca, S.; Navallas, F.; Soriano, M.; Ras, A. (2014). Hacia una evaluación integral del profesorado universitario: la experiencia de la Universidad Politécnica de Cataluña. *Bordón. Revista de Pedagogía*, 66 (3), 61-74. Doi: 10.13042/Bordon.2014.66304

Reyero, D. (2014). La excelencia docente universitaria. Análisis y propuestas para

ARTÍCULO CIENTÍFICO: La evaluación del desempeño docente. Enfoques y modelos

una mejor evaluación del profesorado universitario. *Educación XX1*, 17 (2), 125-143.
Doi: 10.5944/educxx1.17.2.11482

Stuart, A. J. y Rivera, E. Evaluación de la actuación docente del profesorado universitario en el nuevo plan de estudios en la facultad de cultura física de Cienfuegos. Editorial Universitaria: La Habana. 0p. ISBN 9789591607805

Torras Virgili, E. (2020). Las medidas en la evaluación del profesorado de enseñanza superior. Universitat Oberta de Catalunya. Material del módulo de Evaluación del Profesorado del Máster de Evaluación y Gestión de la Calidad en la Educación Superior.