

# LA EVALUACIÓN DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD DEL AZUAY

PROCESO HISTÓRICO Y LA NUEVA PROPUESTA DE  
EVALUACIÓN ACADÉMICA INTEGRAL

Ramiro Laso Bayas  
Miriam Briones García  
Genoveva Malo Toral  
Manuel Freire Cruz



UNIVERSIDAD  
DEL AZUAY

Casa   
Editora







# LA EVALUACIÓN DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD DEL AZUAY

PROCESO HISTÓRICO Y LA NUEVA PROPUESTA DE  
EVALUACIÓN ACADÉMICA INTEGRAL

Ramiro Laso Bayas  
Miriam Briones García  
Genoveva Malo Toral  
Manuel Freire Cruz

## Créditos

### **Rector**

Francisco Salgado Arteaga

### **Vicerrectora Académica**

Martha Cobos Cali

### **Vicerrector de Investigaciones**

Jacinto Guillén García

### **Autores**

Ramiro Laso Bayas

Miriam Briones García

Genoveva Malo Toral

Manuel Freire Cruz

### **Directora de Comunicación y Publicaciones**

Toa Tripaldi Proaño

### **Corrección de Estilo**

Verónica Neira Ruíz

### **Diagramación y Diseño de Portada**

Santiago Neira Ruíz

Departamento de Comunicación y  
Publicaciones

**ISBN:** 978-9978-325-74-2

**e-ISBN:** 978-9978-325-75-9

Primera reimpresión

### **Impresión**

Imprenta Digital - Universidad del Azuay

Av. 24 de Mayo 7-77 y Hernán Malo

[www.uazuay.edu.ec](http://www.uazuay.edu.ec)

Apartado Postal 981

Teléfono (593-7) 409 1000

Cuenca - Ecuador

Marzo de 2020

## Prólogo

Hay una tarea nunca acabada: la construcción de la persona. Y la tarea de la Universidad del Azuay, desde sus inicios, se ha desarrollado dentro de este ambiente orientador, característico y propio de una institución comprometida en ayudar al ser humano; a serlo en plenitud. Y serlo como parte de una comunidad en la que alienta el espíritu de darse por entero a formar personas que sean capaces de cambiar el mundo.

¿De qué manera? Veinte y seis años de trabajo denodado y continua transformación a través del proceso de evaluación a sus profesores. Trabajo que representa el acompañamiento por conocer y valorar las aptitudes, actitudes y compromiso académico al servicio de la sociedad.

El libro *La Evaluación Docente en la Universidad del Azuay. Proceso histórico y la nueva propuesta de evaluación académica integral. Una visión humanista* se convierte para la Universidad del Azuay en momento de pausa, diálogo y reflexión. Es decir, un momento de autocritica, de autorreflexión y mejoramiento constante.

Surge del análisis pormenorizado de los años de compromiso y desde la original propuesta que ha hecho de la Universidad del Azuay, la primera Universidad del Ecuador en ejecutar y realizar el seguimiento a todos sus profesores; condensa la opinión de todos sus estudiantes y la voz de los colegas profesores y directivos académicos.

El diálogo, fundamento del sistema, ha evolucionado en el encuentro permanente por constatar que los seres humanos somos capaces de crecer siempre de bien a mejor y que actuamos en función de convencimientos por hacer humanidad. Al final, ese encuentro dialógico que se produce desde de la evaluación docente, permite reconocer nuestros límites y, sobre todo, universalizar nuestras capacidades humanas y profesionales.

Este libro guarda correspondencia con lo que a julio de 2017 se comunicó a la comunidad universitaria. Son detalles que valoran el momento histórico y el entorno organizacional de aquellas circunstancias. Se lo propone nuevamente, porque da fe de la cultura de evaluación y acompañamiento que es parte constitutiva de la Universidad del Azuay y será siempre un documento de análisis y referencia para los académicos y cultores de la investigación.

Los autores, Genoveva Malo, reconocida académica, hoy Decana de la Facultad de Diseño, Arquitectura y Arte; Miriam Briones, ex Vicerrectora y actual coordinadora de Formación Continua; Manuel Freire, entonces profesor de estadística y Ramiro Laso Bayas, Decano de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, coordinador del proceso desde el año 1996 hasta 2017. Gracias a ellos y a quienes, a su tiempo, impulsaron el ambiente de búsqueda constante de una universidad que esté a la altura del mundo y que se proyecte al futuro con alegría.

Francisco Salgado  
Rector

## Índice de contenidos

Introducción .....	1
Memoria histórica .....	2
Marco teórico referencial .....	8
La Universidad .....	9
La Universidad del Azuay: raíces y fundamentos .....	10
La evaluación docente como proceso de construcción personal .....	13
La Nueva Propuesta de Evaluación Integral .....	15
Fundamentación que acompaña a cada área de evaluación.....	33
Ponderación.....	33
Área: Docencia.....	34
Área: Gestión .....	36
Área: Investigación más vinculación.....	38
Estructura funcional .....	41
Resultados de la evaluación .....	42
Flujo para la operación del sistema y los reportes .....	43
Subsistema. Reportes en línea.....	43
Metodología .....	45
Aspectos metodológicos de las métricas de evaluación.....	45
El nuevo sistema propuesto.....	50

La Heteroevaluación, prueba de confiabilidad.....	51
A manera de reflexión final .....	53
Bibliografía .....	54

## Índice de tablas

Tabla 1. Participación estudiantil en la evaluación docente, UDA, marzo-julio 2012/marzo-julio 2016. ....	4
Tabla 2. Elementos clave de los instrumentos de evaluación docente utilizados, UDA.....	6
Tabla 3. Aspectos constitutivos del sistema evaluación docente. UDA.....	20
Tabla 4. Ponderación del sistema de evaluación docente, UDA.....	34
Tabla 5. Heteroevaluación en la evaluación docente, UDA.....	35
Tabla 6. Coevaluación pares en la evaluación docente, UDA.....	36
Tabla 7. Coevaluación directivos en la evaluación docente, UDA.....	37
Tabla 8. Gestión académica en la evaluación docente.....	38
Tabla 9. Investigación-autoevaluación en la evaluación docente, UDA.....	39
Tabla 10. Investigación- pares, evaluación docente, UDA. ....	40
Tabla 11. Investigación-coevaluación, evaluación docente, UDA.....	41
Tabla 12. Formularios clasificación en evaluación docente, UDA .....	42
Tabla 13. Flujos para la operación del sistema y reportes, evaluación docente, UDA.....	43
Tabla 14. Flujo operacional del sistema evaluación docente, UDA.....	44

Tabla 15. Sistema de reportes, evaluación docente, UDA .....	45
Tabla 16. Promedio de calificaciones de la evaluación docente, UDA, periodo febrero 2015-julio 2016 .....	46
Tabla 17. Calificación promedio de la evaluación docente, UDA, periodo febrero 2015-julio-2016 .....	47
Tabla 18. Promedio calificaciones, heteroevaluación, evaluación docente, UDA .....	48
Tabla 19. Participación estudiantil en la evaluación docente, UDA, septiembre 2014-julio 2016.....	49
Tabla 20. Número de calificaciones de la evaluación docente, UDA, periodo febrero 2015-julio 2016 .....	50
Tabla 21. Resultados de la prueba de confiabilidad en las pruebas piloto para la evaluación docente, UDA, periodo 2015 - enero 2016.....	52

## **Índice de gráficos**

Gráfico 1. Hitos del proceso de la evaluación docente en la UDA .....	7
Gráfico 2. Áreas del quehacer universitario.....	16
Gráfico 3. Marco referencial de la evaluación integral del docente, UDA.....	17
Gráfico 4. Proceso integral de la evaluación docente, UDA.....	17
Gráfico 5. Tipos de evaluación del docente, UDA.....	18
Gráfico 6. Proceso de la evaluación docente, UDA.....	19
Gráfico 7. Proceso sistémico evaluación docente, UDA.....	29
Gráfico 8. Consolidación del sistema CED, evaluación docente, UDA.....	30

Gráfico 9. Elementos del sistema, evaluación docente UDA.....	31
Gráfico 10. Propuesta de capacitación. Acompañamiento en la evaluación docente, UDA.....	32
Gráfico 11. Propuesta de capacitación. Acompañamiento. Evaluación docente, UDA .....	33



## Introducción

“La evaluación docente se convierte –para nosotros- en momento de pausa, diálogo y reflexión para construirnos como personas. Es decir, un momento de autocrítica, de autorreflexión y mejoramiento constante. En este sentido, el proceso de evaluación no ha dejado de lado la mirada a lo personal, a lo individual; tanto en el proceso cuanto en el manejo de los resultados que siempre buscan un acercamiento y construcción personal”.

En agosto de 1990, la Universidad del Azuay se constituyó como una universidad oficialmente aceptada por el Estado ecuatoriano. En 1993, tempranamente, ejecutó la primera encuesta para saber qué pensaban los estudiantes acerca del trabajo de sus docentes. Desde ese momento y durante estos veintitrés años, el sistema inicial evolucionó para ajustarse a los requerimientos académicos del país.

Debe destacarse que, en el año 2006, la Universidad del Azuay fue nominada como la primera universidad acreditada del país con categoría A: un reconocimiento a la calidad de su propuesta educativa. Entre los factores fundamentales de ese reconocimiento se elogió el concepto de una educación que hacía de la cultura de evaluación y autocrítica los pilares fundamentales para el fortalecimiento académico de sus docentes.

Motivada por la nueva estructura reglamentaria del país en materia de educación superior y animada por actualizarse en función de los nuevos signos de la sociedad contemporánea, la Universidad del Azuay elaboró un nuevo proyecto integral de evaluación docente.

En el presente estudio se pone a disposición de la academia la memoria de un sistema actualizado de evaluación docente que comprende: el marco referencial, la nueva propuesta de evaluación integral, la fundamentación para cada área de evaluación, la estructura operativa y los aspectos metodológicos de las métricas de la evaluación.

Se espera que este aporte investigativo contribuya al mejoramiento académico del docente, para beneficio propio y de la universidad en su conjunto. Y, además, que abra caminos para un diálogo –siempre necesario– en un tema tan delicado y complejo como es el de la evaluación docente.

## Memoria histórica

La Universidad del Azuay, desde su nacimiento el 7 de agosto de 1990, se planteó como principios orientadores la búsqueda de la excelencia académica y el trabajo por una sociedad justa guiada por los valores cristianos, el pluralismo ideológico y el ejercicio de la razón. Además, ha trabajado conscientemente por superarse y mejorar en los diferentes ámbitos propios de una institución de educación superior.

Para alcanzar estos propósitos creyó conveniente contar con personal académico calificado y para contar con este personal ha generado procesos de selección y promoción docente que han estado sujetos a las normas legales y a las características de la formación, experiencia profesional e integridad personal. En este proceso, la evaluación docente es parte vital.

De esta forma, la misión, visión y principios relacionados con valores y con ideales humanistas, han generado una cultura institucional en la cual el autorreflexión y el aprendizaje permanente constituyen una constante. Lo demuestra la presencia histórica de un sistema de evaluación que ayuda a alcanzar cada vez mejores niveles en la gestión, la docencia, la investigación y la vinculación con la colectividad. Es decir, un sistema que orienta las decisiones y acciones de la institución tanto hacia la corrección y su correspondiente mejoramiento, como a la rendición social de cuentas.

Este proceso de autoestudio empezó desde mediados de los noventa. La primera versión del Reglamento de Evaluación a los docentes se aprueba el 31 de enero de 1995<sup>1</sup>. Previamente se trabajó con expertos internacionales en temas de evaluación y calidad universitaria; y se iniciaron los procesos sistemáticos de evaluación a sus docentes.

Entre los mentores y especialistas se encuentran Mario Jaramillo (ex rector de la UDA), Francisco Salgado y Joaquín Moreno, Daniel Prieto Castillo (Director del posgrado en Docencia Universitaria), John Amaste (Universidad de Texas en El Paso) y Ken Jamenson (Universidad de Utah) asesores internacionales, Ramiro Laso (coordinador del proceso desde el año 1996).

En el año 2006 el CONEA acreditó a la Universidad del Azuay y le otorgó la categoría A. Para esta certificación el proceso de evaluación a los docentes tuvo una contribución trascendental.

El profesor es evaluado cada ciclo y en cada una de sus materias; y se lo hace a través de la aplicación de encuestas en línea a los estudiantes, la propia opinión del docente, e informes de las Juntas Académicas y de los Consejos de Facultad. Esta práctica institucional ha creado una cultura de evaluación entendida como un medio

---

1 Comisión de evaluación interna informe final septiembre de 2005.

para mejorar la calidad académica, sin propósitos punitivos, con absoluta confidencialidad y responsabilidad ética. Implica la búsqueda de la reflexión personal del docente y su cambio de actitud y de aptitud, cuando aquello sea necesario. Este concepto es la premisa que asumen el cuerpo docente y los alumnos.

El siguiente gráfico valida el recorrido histórico realizado por la universidad desde la evaluación docente. En este se señalan el porcentaje de participación estudiantil, el número de profesores y el número de estudiantes matriculados que participaron en la evaluación en los 19 últimos periodos:

**Tabla 1**

*Participación estudiantil en la evaluación docente, UDA, marzo-julio 2012/marzo-julio 2016*

Periodo	Porcentaje de participación estudiantil	Número profesores	Número estudiantes
Marzo - Julio 07	95 %	375	4.345
Septiembre 07 - Enero 08	95 %	379	4.752
Marzo - Julio 08	96 %	426	4.334
Septiembre 08 - Enero 09 Coincide con el 2° proceso de autoevaluación institucional	89 %	372	5.080
Marzo - Julio 09	96 %	339	4.435
Septiembre 09 - Enero 10	94 %	386	5.009
Marzo - Julio 10	96 %	396	4.570
Septiembre 10 - Enero 11	95 %	441	5.156
Marzo - Julio 11 Coincide con la primera evaluación de prácticas en Filosofía y rotación externado en Medicina	96 %	435	4.809
Septiembre 11 - Enero 11	95 %	455	5.295
Marzo - Julio 12	96 %	428	4.508
Septiembre 12 - Enero 13	95 %	455	5.466
Marzo - Julio 13	97 %	425	5.306
Septiembre 13 - Enero 14	96 %	450	6.280
Marzo - Julio 14	97 %	424	5.777
Septiembre 14 - Enero 15	98 %	445	6.638
Marzo - Julio 15	97 %	445	5.940
Septiembre 15 - Enero 16	97 %	457	6.703
Marzo - Julio 16	98 %	448	6.115

Fuente: Comisión Evaluación Docente

La Comisión de Evaluación Docente (CED), presidida por el Vicerrectorado de la Universidad, es la responsable de la planificación, ejecución, control y seguimiento del proceso evaluativo. Además, a lo largo del tiempo, esta ha trabajado para actualizar las metodologías y mejorar sus técnicas y procedimientos. Cinco han sido las comisiones designadas que han fundamentado los elementos clave de los instrumentos de evaluación ejecutados a partir de los años 1999, 2002, 2008, 2009 y 2011<sup>2</sup>.

En el siguiente cuadro se pueden observar los elementos clave de cada uno de los instrumentos utilizados.

---

#### 2 Comisiones:

a) 28 de febrero de 2008: Lic. Joaquín Moreno, Ing. Miriam Briones, Dra. Ana Isabel Malo, Ing. Juan Carlos Malo, Ing. Felipe Andrade, Ing. Oswaldo Merchán, Ing. Paúl Cordero, Dr. Juan Morales, Arq. Leonardo Bustos y Lic. Ramiro Laso Bayas.

b) 20 de abril de 2009: Ing. Oswaldo Merchán Manzano y Lic. Ramiro Laso Bayas.

c) 13 de junio de 2013: Ing. Miriam Briones García, Lic. Ramiro Laso Bayas, Ec. Rodrigo Cueva Malo.

d) 17 de octubre de 2013: Ing. Miriam Briones García, Lic. Ramiro Laso Bayas, Lic. Lilliana Arciniegas Sigüenza e Ing. Lucía Méndez.

e) 10 de julio de 2014: Ing. Miriam Briones García, Lic. Ramiro Laso Bayas, Dis. Genoveva Malo y Ec. Manuel Freire.

**Tabla 2**

Elementos clave de los instrumentos de evaluación docente utilizados, UDA.

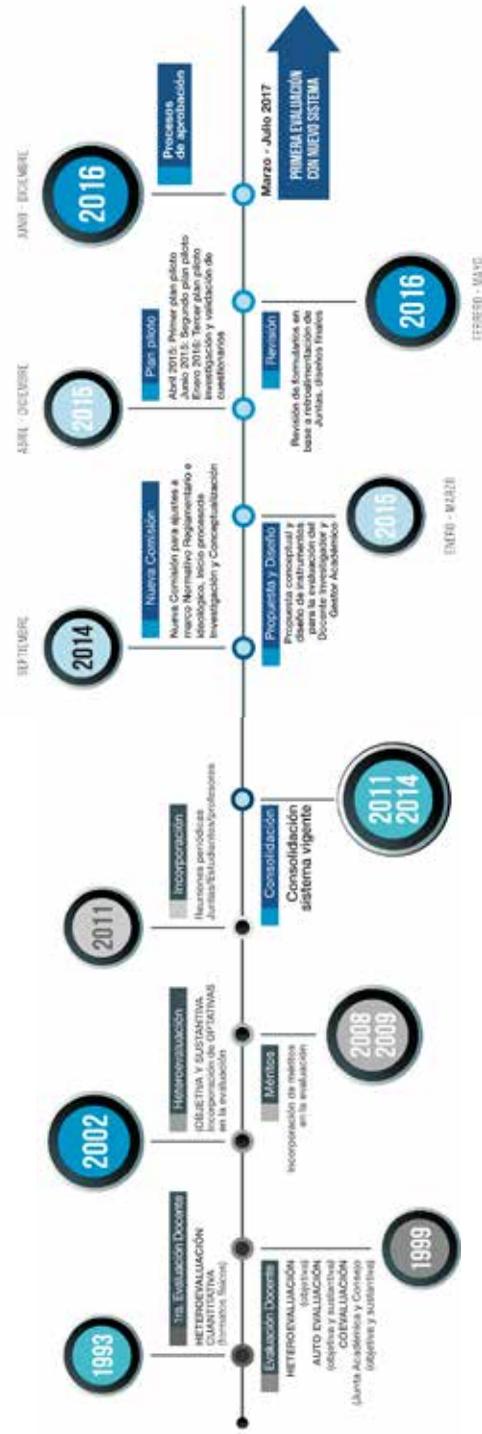
Reformas	Elementos de evaluación: Heteroevaluación	Autoevaluación	Junta Académica	Consejo de Facultad
1993	Datos de los profesores desde lo cuantitativo Evaluación realizada solo por los estudiantes	—	—	—
1999	<b>Datos de identificación</b> - Conocimiento y contenidos. - Responsabilidad y metodología - Sistema de evaluación - Visión global - Evaluación sustantiva	<b>Datos de identificación</b> - Seguimiento y cumplimiento de los sílabos - Cumplimiento de bloques temáticos - Coordinación con otras materias - Uso de material de apoyo - Tipos de instrumentos de evaluación empleados - Entrega de los resultados de evaluación a los estudiantes - Sugencias y recomendaciones	<b>Datos de identificación</b> <b>Evaluación objetiva:</b> - Sílabos, bloques temáticos: coordinación con otras materias, recursos didácticos, instrumentos de evaluación <b>Evaluación sustantiva:</b> - Comentarios de la entrevista y de la autoevaluación	<b>Datos de identificación</b> <b>Evaluación objetiva:</b> - Asistencia a clases - Asistencia a los actos programados por la facultad y universidad - Entrega oportuna de calificaciones <b>Evaluación sustantiva:</b> - Observaciones sobre el grado de cumplimiento del profesor
2002	<b>Datos de identificación</b> <b>Evaluación objetiva:</b> - Conocimiento y contenidos - Responsabilidad, metodología, y actitud del profesor - Sistema de evaluación - Bibliografía y recursos <b>Evaluación sustantiva:</b> - Lo que más y menos le gustó - Sugencias respecto algunos aspectos - Sugencias al profesor	<b>Datos de identificación</b> - Objetivos y participación - Contenido y evaluación - Trabajo pedagógico - Bibliografía - Aspectos generales	<b>Datos de identificación</b> <b>Evaluación objetiva:</b> - Objetivos y participación - Contenidos y evaluación - Trabajo pedagógico - Bibliografía <b>Evaluación sustantiva:</b> - Comentarios sobre la entrevista y el informe presentado	<b>Datos de identificación</b> <b>Evaluación objetiva:</b> <b>Obligatorias:</b> - Sílabo, asistencia, notas, participación en organismos académicos, participación en actos universitarios <b>Optativas:</b> - Actividades de vinculación, cursos, seminarios, responsabilidad en tribunales <b>Evaluación sustantiva:</b> - Observaciones sobre el profesor
2008	<b>Datos de identificación</b> <b>Evaluación objetiva:</b> - Contenidos y conocimientos - Responsabilidad del profesor - Metodología y actitud - Sistema de evaluación. <b>Evaluación sustantiva:</b> - Apreciaciones	<b>Datos de identificación</b> - Objetivos y participación - Contenido y evaluación - Trabajo pedagógico - Bibliografía - Aspectos generales	<b>Datos de identificación</b> <b>Evaluación objetiva:</b> - Objetivos y participación - Contenidos y evaluación - Trabajo pedagógico - Bibliografía <b>Evaluación sustantiva:</b> - Comentarios sobre la entrevista con el profesor y el informe	<b>Datos de identificación</b> <b>Evaluación objetiva:</b> <b>Obligatorias:</b> - Sílabo, asistencia, notas, participación organismos académicos, participación actos universitarios <b>Méritos:</b> <b>Evaluación sustantiva:</b> - Observaciones sobre el profesor
2009	<b>Datos de identificación</b> <b>Evaluación objetiva:</b> - Contenidos y conocimientos - Responsabilidad del profesor - Metodología y actitud - Sistema de evaluación <b>Evaluación sustantiva:</b> - Apreciaciones	<b>Datos de identificación</b> - Conocimientos y contenidos - Responsabilidad del profesor - Metodología - Bibliografía - Relación profesor - estudiante. - Sistema de evaluación	<b>Datos de identificación</b> - Objetivos y participación - Metodología - Bibliografía - Relación profesor-estudiante - Sistema de evaluación Apreciación final - Comentarios sobre la entrevista con el profesor y el informe	<b>Datos de identificación</b> <b>Evaluación objetiva:</b> <b>Obligatorias:</b> - Sílabo, asistencia, notas, participación organismos académicos, participación actos universitarios <b>Méritos:</b> <b>Evaluación sustantiva:</b> - Observaciones sobre el profesor
2011	<b>Datos de identificación</b> - Asistencia y puntualidad - Desarrollo del proceso enseñanza / aprendizaje - Relación profesor-estudiante	<b>Datos de identificación</b> - Asistencia - Relación profesor-estudiante - Resultados de aprendizaje - Análisis de pruebas, etc - Sugencias	<b>Datos de identificación,</b> - Sílabos - Asistencia de alumnos - Avances académicos - Calificaciones - Participación universitaria - Responsabilidad en tribunales - Bibliografía y materiales - Méritos relacionados con la carrera	<b>Datos de identificación</b> - Asistencia a clases en todas las facultades

Fuente: Comisión Evaluación Docente

En esta línea del tiempo visualizamos la trayectoria del proceso de la evaluación docente de la siguiente manera:

**Gráfico 1**

*Hitos del proceso de valuación docente en la UDA*



Fuente: Comisión Evaluación Docente

## Marco teórico referencial

La evaluación docente, establecida en la universidad desde el año 1993, ha permanecido en el tiempo en constante actualización y ha mantenido coherencia con la misión y visión de la Universidad, con las disposiciones legales y reglamentarias del país y, particularmente, con el sistema nacional de evaluación.

La Ley Orgánica de Educación Superior de 2010 en su artículo 155 establece que “los profesores de las instituciones del sistema de educación superior serán evaluados periódicamente en su desempeño académico. El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior del 31 de octubre del 2012 establecerá los criterios de evaluación y las formas de participación estudiantil en dicha evaluación. Para el caso de universidades públicas establecerá los estímulos académicos y económicos”.

El Estatuto de la Universidad (2016), en su artículo 4, señala los principios y fundamentos de toda actividad universitaria, incluida la evaluación docente:

excelencia académica, trabajo por una sociedad justa guiada por los principios cristianos, pluralismo ideológico y ejercicio de la razón para su desenvolvimiento institucional. La búsqueda de la verdad se hará con absoluta libertad y sin prejuicios tanto en la docencia como en la investigación. Está abierta a todas las corrientes del pensamiento, que serán expuestas y estudiadas de manera rigurosamente científica, garantizando de esta manera el principio de autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento. La Universidad del Azuay, no privilegiará ni perjudicará a nadie por su ideología. No ejercerá imposición religiosa de ningún tipo, respetando la libertad de pensamiento y de culto.

El Reglamento de Carrera Académica de la Universidad del Azuay, en su capítulo V, establece que la finalidad de dicha evaluación será la “de contribuir al mejoramiento de la eficiencia institucional y de garantizar la calidad académica de los cursos, seminarios, carreras y programas que ofrece la Universidad” y, las áreas que contemplará dicha actividad serán las “de docencia, responsabilidad administrativa y apoyo académico”.

Convencidos de que el proceso de evaluación docente se encuadra en este contexto, afirmamos que se tienen los elementos propios para seguir, con excelencia académica, un proceso evolutivo de crecimiento y de actualización a las nuevas circunstancias de la Educación Superior.

Lo que se mira alrededor parece ser como señala Fernando Savater (2014) que la eficacia es ahora el único principio moral que nadie se atreve a discutir” y desde el cual, decimos, se debe evaluar al ser humano. Todo debe ser evaluado según la eficacia de lo que se realiza. Es imposible, para algunos o quizás para muchos, apelar a los

grandes ideales: esto es perder tiempo; lo único que importa es si lo que se hace sirve o no sirve: “lo bueno, sin más, no sirve, pero lo que sirve es siempre bueno” (Savater, 2014, p. 86).

De ahí que los estudios “tienen que ser rentables laboralmente o se convierten en pérdidas de tiempo injustificables. Se quiere encerrar al ser humano, continúa Savater, dentro de márgenes prácticos, ignorando que existen tareas intelectuales muy provechosas, aunque no sean rentables” (Savater, 2014, p. 88). ¿Nos imaginamos, a esta altura, la tensión enorme que viven el estudiante y el docente en la tarea formativa? ¿Estamos convencidos de para qué educamos?

El punto de partida para comprender lo que es la universidad contemporánea y la Universidad del Azuay y el reto que supone para una reformulación del sistema de evaluación docente, nos lo brinda la profesora Martha Nussbaum (2012) quien defiende que “la educación debe consistir en una formación basada en el humanismo y orientada a la formación cívica y no solo a la adquisición de destrezas laborales” (p. 17). Como ello no siempre ocurre, nos vemos obligados a elegir entre una forma de educación que promueve la rentabilidad y una forma de educación que promueve el civismo.

Considerando lo dicho, resultan significativas algunas frases de los estudiantes provenientes de las evaluaciones docentes realizadas en ciclos anteriores. Son un grito a la humanidad y el requerimiento de ser atendidos como personas, tanto en actitudes de relación humana como en el ámbito académico.

En este sentido, resulta incongruente que “un docente manifieste que su función es la de dar clase, cumplir el programa y que no tiene tiempo para otras cosas, que por eso recibe un salario, y es incongruente que se olvide de las personas, de sus alumnos” (Petty, 2010, pp. 22-23).

## La Universidad

Alfonso Borrero (1999), parafraseando a Jacques Maritain, y tras señalar los errores fundamentales de la educación (desconocimiento del destino humano de la educación; yerros en la prosecución de tal fin, pragmatismo, sociologismo, intelectualismo, voluntarismo, creencia que todo puede ser aprendido) llama la atención y define la universidad no solo como educación superior, en comparación con la intermedia y básica, sino como Educación en y para lo Superior (Conferencia XL, 2,5,11).

La razón de ser de la universidad no estriba exclusivamente en la formación que posibilite una profesión desde lo superior, sino que requiere una dimensión que abarque la búsqueda de la verdad (educación en lo superior) y en construcción con un mundo aquejado de respuestas ante desafíos irrenunciables: la era global y la apropiación del conocimiento y sabiduría (educación para lo superior).

Para Hernán Malo (1993), (1985) la Universidad como educación en y para lo superior, significa ser “sede de la razón”. La Universidad, prosigue, tiene que ser humanística porque se afirma sobre el ser humano y sobre la razón. Es sede porque se refiere al lugar físico y espiritual en que la razón actúa y circula como en su propia casa y, por supuesto, es el lugar en el cual la razón ocupa el centro de honor y posee el cetro, que dirige todo el quehacer” (Malo, 1993, p. 38).

Para Villavicencio (2013), la Universidad debe entenderse como “un proyecto cultural, de acumulación y de organización del conocimiento, como centro generador de ideas y debate que estimulen el activismo y la participación social de la comunidad universitaria” (p. 2).

La Universidad, considerando el tiempo de su existencia, requiere de paciencia para ser entendida. El paso del tiempo la ha añejado, al mismo tiempo, le ha permitido acumular un bagaje incalculable de sabiduría, cual roca firme, resistente a fenómeno o doctrinas políticas o sociales instauradas.

Es posible comprender a la universidad, tomando las ideas de Mahatma Gandhi, para quien la Universidad será como la casa abierta a la cultura universal: “no quiero que mi casa esté rodeada de murallas ni que mis ventanas estén tapiadas. Quiero que la cultura de todos los países sople por mi casa tan libremente como sea posible, pero no acepto ser derribado por ninguna ráfaga” (citado por Tünnermann, 2011, p. 254).

También podemos hacer nuestras las palabras de Carlos Fuentes, quien sostiene que “para que la cultura viva, son indispensables espacios universitarios en los que prime la reflexión, la investigación y la crítica, pues estos son los valladares que debemos oponer a la intolerancia, al engaño y a la violencia... Universidad y totalitarismo son incompatibles” (citado por Tünnermann, 2011, p. 101).

## **La Universidad del Azuay: raíces y fundamentos**

La Universidad del Azuay, plenamente consciente de su ser y devenir histórico, realiza y confronta periódicamente sus planes y programas de acuerdo con los requerimientos de la realidad nacional. Por ello, es ocasión propicia para afinar y actualizar de la mejor manera todo el sistema de evaluación docente.

Debemos conocer primero cuál ha sido la respuesta original que la institución ha dado a lo largo de los años a través de sus principios de sus valores y recordarlos frecuentemente para las generaciones presentes y futuras. Esta respuesta se enmarca dentro del pensamiento que presidió el nacimiento de la Universidad del Azuay y que se asentó en los siguientes elementos fundamentales:

**1.** Un profundo espíritu humanista, con fuerte raigambre teórico-filosófico. Parafraseando al Quijote podría decirse, con rigor y verdad, que “la profesión y los estudios” de los fundadores “eran humanistas” (Olmedo Llorente 2008, pp. 31-51).<sup>3</sup>

El humanismo cristiano, principio fundamental de la Universidad del Azuay, aspira a que en el futuro se conforme una sociedad en la que se supere el materialismo, que obsesiona al ser humano en la realización de valores materiales como parte fundamental de su éxito, en la que la realización integral del hombre en la tierra priorice los valores espirituales haciendo de lo material un medio para alcanzar esta finalidad y no un fin en sí mismo.

Justicia, solidaridad y amor son contenidos esenciales de una sociedad fundamentada en el humanismo cristiano y la Universidad del Azuay aspira a formar personas que al egresar de sus aulas e incorporarse a la vida social, pongan en práctica estos valores éticos y sociales en un ambiente de libertad (Malo González, 1993, p. 14)<sup>4</sup>

**2.** Un profundo sentido y rigor académicos, una honda preocupación por la calidad y excelencia académicas, propias de toda institución universitaria. Desde el primer año, este fue el único criterio para integrar el claustro de profesores. Así, la UDA tuvo, desde el principio, raíces muy sólidas, que la prestigiaron y convirtieron, muy pronto, en un centro de educación superior atractivo, serio, responsable,

tiene la Universidad del Azuay la obligación de poner todos los medios que estén a su alcance para que sus estudiantes logren una formación académica seria y actualizada sin concesiones al facilismo. (...) La excelencia académica requiere de permanente dedicación por parte de profesores y estudiantes al quehacer universitario... Elemento básico en la excelencia académica es la actualización permanente, lo que se torna cada día más urgente dado el acelerado ritmo que los cambios tecnológicos y los subsecuentes en la estructura social tienen en nuestros días (Malo González, 1993, pp. 15-16).

**3.** Un profundo espíritu pluralista, lo que hoy se denomina pluralismo ideológico (filosófico, político, religioso, moral). Esta fue una de sus señas de identidad. En aquel momento esta actitud pluralista no era algo natural, ni fácil, considerando los dogmatismos del momento, el origen eclesástico del Instituto y el *ethos* de la Cuenca de ese entonces. Y quizás ni siquiera hoy prime ese espíritu cuando imperan los dogmatismos globalizantes de una sociedad mercantilista y estatizante que prefiere el pensamiento único y totalizador.

---

3 Esta referencia fundamental al pensamiento que presidió a la Universidad del Azuay, se ve reflejada en la cita in extenso que realiza el Modelo Educativo cuyo contenido fuera aprobado en mayo del 2015 (Cfr. páginas 2-3).

4 Como dato significativo cabe recordar que el primer título que otorgó el Instituto Superior de Filosofía fue el de Licenciado en Humanidades (Olmedo Llorente, 2008).

De aquí el espíritu tolerante, abierto, flexible, libre, de la naciente institución universitaria. "Universidad es universalidad tanto de conocimiento como de concepciones acerca de la realidad, el hombre y la organización de la sociedad" (Malo González, 1993, p. 16).

**4.** Un profundo sentido social, con un referente filosófico bastante difundido y atractivo en aquellos años: el personalismo (en el sentido de Mounier, Lacroix, Buber y otros), opuesto a los colectivismos y al individualismo.

El personalismo no es sinónimo de individualismo. La persona en el pensamiento de Mounier, es el individuo, más este inserto en la comunidad. Persona y sociedad en el personalismo son conceptos complementarios; nunca el uno sin el otro, son como dos caras de la misma moneda. Para Mounier, además de libre, racional y afectiva, la persona es, al modo de Aristóteles, "un ser social por naturaleza, que tiene como anverso de su unidad identificable e intransferible, su esencia social, su sociabilidad, que se deriva de conceptos muy caros al pensador francés: fraternidad, libertad, solidaridad, responsabilidad con los demás" (Malo González, 1993, p. 17).

El personalismo, remarca Petty (2010), asume como regla de oro la idea de que todo conocimiento y práctica deben adecuarse a los tiempos, lugares y las personas. No es un paradigma rígido que encasilla conocimientos, métodos y actitudes, sino, por el contrario, exige un constante análisis, evaluación y renovación tanto de los actores como del proceso educativo en sí mismo. Fundamentalmente, desde el personalismo se pone el énfasis en la formación de la persona y su capacidad de actuar, más que en la acumulación de conocimientos (Petty, 2010, pp. 19-20).

Vale la pena resaltar una idea de Malo González (1993), aquella que cree que se debe combinar perfectamente la acción por una sociedad diferente y el compromiso de reflexión profunda y de calidad:

Como el que más auspicio que la universidad debe ser factor de cambio en bien de la sociedad a la cual sirve. Pero tiene que serlo desde su puesto de universidad: contribuir al cambio justo con su aporte de trabajo cultural, de trabajo científico serio... Si la impaciencia transformadora convierte nuestras universidades en meros puestos de avanzada, llegaríamos a tal empobrecimiento cultural, a tal ausencia de gente reflexiva, a semejante carencia de técnicos y científicos, que a poco de la transformación tendríamos que importar de fuera no solo técnicas y científicos, sino personas que nos enseñen a ser personas humanas de verdad... (Malo González, 1993, p.7).

O lo que señalaba el pensador humanista Francisco Álvarez (2003):

Siendo, pues, el hombre el destinatario último de todas esas actividades, artes, pericias, mañas, destrezas, prácticas o disposiciones, parecería natural y lógico que en las universidades se enseñase lo que el hombre es como hombre; que, en suma, todo estudiante, fuera cual fuese la carrera que eligiese, médico, ingeniero, archi-

tecto, farmacéutico o administrador de esto o de lo otro, tuviera que enfrentarse con la inquietante pregunta: “¿qué es el hombre?” y, para aclarársela, que asistir a, por lo menos, algún buen curso de antropología filosófica.

Pero, no. Si se les exigiese, protestarían, pues, abocarse a ello, con alguna seriedad, prolongaría la carrera y retrasaría la ansiada entrega del cartón, que, al parecer, es lo que importa, sin que preocupe, ni al estudiante ni, lo que es peor, a la sociedad de que forma parte, qué contenidos reales de saber hay tras aquél. Y esto es triste. Porque, a mi buen saber y entender, la inmensa mayoría de los males, errores, exageraciones y demasías que padecemos en las modernas sociedades, débanse, precisamente, a eso: al desconocimiento de qué es el hombre. Un hombre del que cabe contestar, en forma general, a la pregunta que indaga por su ser. Pero teniendo en cuenta que más que ser deviene y que más que naturaleza es historia (pp.13-14).

Afirmamos, por eso, en palabras de Alfonso Borrero (1999) que la universidad como institución humana tiene más de 900 años de historia y que las misiones permanentes de la universidad, de formar personas, desarrollar la ciencia y servir a la sociedad, han sido sus notas características en la búsqueda de la excelencia en su quehacer.

En este contexto, el Estatuto de la Universidad del Azuay y su Modelo Educativo reconocen que su misión es ser “una Comunidad Universitaria, que forma personas con pensamiento crítico, comprometida éticamente con la sociedad y que aporta a la ciencia y al conocimiento para lograr el desarrollo integral de nuestro entorno”. Y cuya visión es “ser una Universidad orientada hacia la investigación; acreditada con estándares nacionales e internacionales siendo un referente académico nacional”.

Para esto, asume como principios y valores la búsqueda de la verdad, guiados por la razón, el pluralismo, el respeto a la diversidad y un claro compromiso social que destaque y busque en su trabajo una sociedad justa y equitativa donde la honestidad, la transparencia y la rendición social de cuentas sea su referente. Además, propicia la conciencia ambiental, el desarrollo sustentable y la protección del ambiente, la participación activa y propositiva de todos los miembros de la comunidad. Finalmente, cree en una educación sin fines de lucro, con calidad académica y como servicio solidario y trabaja por el mejoramiento continuo, el reconocimiento y acreditación social de todo su quehacer universitario.

## **La evaluación docente como proceso de construcción personal**

Una de las claves del proceso pedagógico de la Universidad del Azuay, proceso que tiene su fundamento en la propuesta de Daniel Prieto Castillo, (2013) se realiza a través de un principio pedagógico fundamental: no hay prisa en la construcción. De hecho, en la entrevista que le efectuaron para la Revista Aularia afirma: “construir es,

en primer lugar, construirse (...); mi tarea como educador consiste en colaborar en la construcción que cada estudiante va haciendo de sí mismo” (Prieto Castillo, 2013, p. 1).

De cara a la experiencia educativa actual, donde se buscan productos y no procesos, donde hay neurosis del corto plazo, donde la realidad exige la acumulación de datos a marchas forzadas, el docente no tiene tiempo para desarrollar su propia palabra en el juego de la escritura y la reflexión, aparece volcado a los demás y entre los demás, abandonado consigo mismo.

La falta de tiempo para construir lo propio ha dado lugar a una marejada de acechanzas que no le permiten al maestro contar con tiempo para sí, es decir, tiempo para su propia vida, para construirse como educador. Dedicar mucho tiempo, con el consiguiente desgaste, a actividades burocráticas, es decir, a llenar planillas e informes más que abrir alternativas de una rica educación. Es la soledad de quienes se retrotraen a su propio espacio alejando de sus vidas el pensar con los otros, interactuar, reflexionar, escribir y leer. Prieto Castillo (2013) afirma que,

si el docente se define como educador, será parte de la existencia los demás para que aprendan; si eso es así, ¿se podría dejar al educador hacer aquello para lo cual está hecho en el mundo? ¿Se podría permitir al docente que se concentre en sus horas y días en su tarea de construirse de forma personal? ¿Se podría permitir que tenga tiempo para que piense, sienta, goce de lo nuevo sin someterse a vértigos vacíos de sentido? No hay ni debe haber prisa. Cuando alguien siente que se habla con él, para él, que se lo invita a comunicar y comunicarse con su práctica e historia, las prisas ceden y dan lugar a la reflexión, el relato y el diálogo (p. 4).

La evaluación docente se convierte en momento de pausa, diálogo y reflexión para construirse como persona. Es decir, es un momento de autocrítica, de autorreflexión y mejoramiento constante. En este sentido, el proceso de evaluación no ha dejado de lado la mirada a lo personal, a lo individual, tanto en el proceso como en el manejo de los resultados porque siempre busca un acercamiento y construcción personal.

La construcción de la persona se apoya en la forma en que posibilitamos y resolvemos la relación entre seres humanos sin caer en el desamparo y abandono de los que hacen camino universitario, eliminando la violencia y la poca o nula comunicación que se establece en la realidad universitaria.

La evaluación docente en la Universidad del Azuay es crecimiento y construcción personal, sin apuros, sin miradas clasificadoras, al ritmo de los participantes; elemento clave de una cultura de paz y no de violencia porque genera espacios de serenidad y reflexión en una sociedad cargada de neurosis, utilitarismo y exaltación del trabajo, una sociedad del cansancio como la llama Byung-Chul Han (2012).

## La nueva propuesta de evaluación integral

Con todos los antecedentes descritos, los miembros de la Comisión de Evaluación Docente (julio 2014 - abril 2017), presentan la siguiente propuesta para evaluar el desempeño del personal académico. La propuesta se enmarca en una investigación profunda del sistema de evaluación vigente a septiembre de 2016, la norma y la propuesta ideológica.

En esta, la evaluación se concibe como un proceso sistémico, integral, donde toda la actividad y presencia docente en la Universidad del Azuay, confluya al diagnóstico, conocimiento, evaluación e implementación de mejoras continuas para lograr el crecimiento y mejora del proceso de enseñanza aprendizaje, de tal forma que responda a lo que significa ser y hacer universidad: formar personas, crear conocimiento y vincularse con la sociedad, bajo las premisas de:

- Una visión profundamente humanista de respeto a los actores del proceso (estudiantes y docentes). No es un proceso punitivo, sí reflexivo y ético.
- Una visión de coherencia. No se puede evaluar lo que no se ha enseñado.
- Una visión de integralidad y de proceso circular, retroalimentable (varios actores, escenarios y procesos enlazados - revisados).
- Una visión de mejoramiento continuo. Una evaluación que no es utilizada con estos fines no es válida.

Por eso, a través de la evaluación docente, la Universidad del Azuay se propone el siguiente objetivo: “Buscar el desarrollo integral del docente en su práctica académica y contribuir al mejoramiento continuo y calidad de los cursos, seminarios, carreras y programas”.

Y todo este interés se canaliza a través de la conformación de lo que el Estatuto de la Universidad llama Comisión de Evaluación Docente (Art. 17, c) cuyos objetivos desarrollarán el Ser y Hacer de la Universidad. Se los presenta a continuación:

- Analizar y establecer los conceptos, indicadores, variables e instrumentos que deben acompañar el sistema de evaluación docente y que permitan lograr la excelencia académica de la docencia en la Universidad del Azuay.
- Realizar el seguimiento y validación del proceso de evaluación docente con miras a lograr el acompañamiento y mejoramiento continuo del profesor a lo largo de su carrera académica.

- Inserta la propuesta en este marco referencial, se la describe de la siguiente manera: Es un proceso sistémico: de acuerdo con la misión de la Universidad porque considera las 3 áreas fundamentales del quehacer universitario.

## Gráfico 2

*Áreas del quehacer universitario*



Fuente: Comisión de Evaluación Docente

Y cuyos dos pilares fundamentales son los principios y las normas. Los principios fundamentan la propuesta en el marco de identidad institucional, acorde con los valores fundamentales de la Universidad. Las normas son los referentes ineludibles que permiten cumplir con rigurosidad y a cabalidad el marco legal establecido. Así, entre principios y normas se pretende buscar un claro balance que fortalezca además la identidad a manera de impronta institucional. Desde la mirada de la complejidad sistémica, que propone conexiones y vínculos, es también un proceso integral circular que comienza en el ser humano, docente, y termina en él.

**Gráfico 3**

Marco referencial de la evaluación integral del docente, UDA



Fuente: Comisión de Evaluación Docente.

**Gráfico 4**

Proceso integral de la evaluación docente, UDA



Fuente: Comisión de Evaluación Docente.

## Gráfico 5

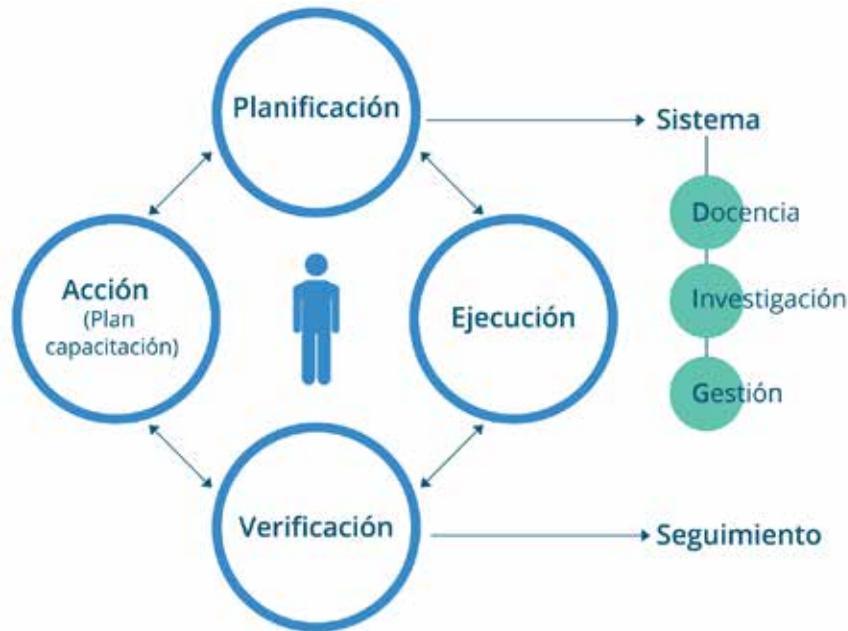
*Tipos de evaluación del docente, UDA*



Fuente: Comisión de Evaluación Docente.

**Gráfico 6**

Proceso de la evaluación docente, UDA



Fuente: Comisión de Evaluación Docente.

La evaluación docente, comprendida desde sus elementos constitutivos, se describe por sí misma en aquello que pretende conseguir: la construcción de la persona. Y la consecución del sistema nos interpela sobre algunos aspectos, por ejemplo: qué queremos conseguir con cada una de las evaluaciones; quién o quiénes deben realizar el proceso; cómo hacerlo; cuándo llevarlo a cabo y con qué frecuencia; así como, qué porcentaje se debe establecer para cuantificar la evaluación, qué temas deben ser los orientadores y con qué visión institucional se debe manejar el proceso. No queda a un lado el acompañamiento necesario que se debe realizar al docente y el control y seguimiento al proceso desarrollado.

Un detallado análisis de objetivos, metas, alcances, momentos, actores, escenarios (como se detalla en el cuadro a continuación), ilustra lo expuesto hasta el momento:

**Tabla 3**

*Aspectos constitutivos del sistema de evaluación docente*

DESCRIPCIÓN Y OBJETIVOS	HETEROEVALUACIÓN	AUTOEVALUACIÓN
	<p><b>¿Qué?</b> </p> <p><b>¿Cómo?</b> </p>	<p><b>AL DOCENTE:</b> busca medir el desempeño docente desde la percepción y experiencia del estudiante.</p> <p><b>AL INVESTIGADOR:</b> no existe</p> <p><b>A LA GESTIÓN:</b> busca medir la gestión realizada por los directivos desde la percepción de los estudiantes.</p> <hr/> <p><b>AL DOCENTE:</b> Busca evaluar el desempeño como profesor en relación a su trabajo docente, la metodología, capacidad de conducir el aprendizaje, relación con los alumnos, conocimiento de la asignatura y rigurosidad académica.</p> <p><b>AL INVESTIGADOR:</b> No existe<sup>5</sup></p> <p><b>A LA GESTIÓN:</b> Busca medir la gestión realizada por los directivos desde la percepción de los estudiantes. Organización académica de la carrera, comunicación permanente, relación con los alumnos, organización de actividades académicas.</p> <hr/> <p><b>AL DOCENTE:</b> a) Encuestas a estudiantes -sistema informático (cualitativo y cuantitativo). Cuantificable b) Indagación y diagnóstico, entrevistas con la Junta Académica (no cuantificable)</p> <p><b>AL INVESTIGADOR:</b> No existe</p> <p><b>A LA GESTIÓN:</b> a) Encuestas a representantes estudiantiles - sistema informático.</p>

5. Según el lector académico de este texto “Para solventar el tema de no existencia de proceso de heteroevaluación, al investigador se lo puede resolver desde el fomento de grupos de innovación educativa que ejercen actuación desde la propia aula de clase; así el estudiante opina sobre el grado de innovación del docente y el docente puede aprovechar sus innovaciones para sistematizar la investigación de orden pedagógico”

DESCRIPCIÓN Y OBJETIVOS	COEVALUACIÓN DIRECTIVOS	COEVALUACIÓN PARES
		<p><b>AL DOCENTE:</b> busca medir el cumplimiento de tareas docentes vinculadas a responsabilidades administrativas.</p> <p><b>AL INVESTIGADOR:</b> busca medir el cumplimiento de tareas y compromisos de investigación.</p> <p><b>DE LA GESTIÓN:</b> busca medir el cumplimiento de tareas de gestión vinculadas a responsabilidades administrativas.</p>
<b>¿Qué?</b> 	<p><b>AL DOCENTE:</b> busca medir el cumplimiento de obligaciones administrativas, asistencia a clases, ingreso de calificaciones, ingreso de faltas, participación en eventos académicos institucionales, encargos específicos.</p> <p><b>AL INVESTIGADOR:</b> busca medir el cumplimiento de tiempos, cronogramas, objetivos y presupuestos.</p> <p><b>A LA GESTIÓN:</b> busca medir el cumplimiento y de funciones a su cargo, entrega puntual de requerimientos por parte de las autoridades, planes operativos, informes.</p>	<p><b>AL DOCENTE:</b> busca medir el cumplimiento de obligaciones académicas. Elaboración del sílabo, cumplimiento y desarrollo pertinente del mismo, alcance de resultados, aportes a la carrera.</p> <p><b>AL INVESTIGADOR:</b> busca medir el cumplimiento de tiempos, cronogramas, objetivos y presupuestos.</p> <p><b>A LA GESTIÓN:</b> busca medir el cumplimiento de labores de planificación y gestión académica, aportes a la carrera.</p>
<b>¿Cómo?</b> 	<p><b>AL DOCENTE:</b> ficha de autoevaluación</p> <p><b>AL INVESTIGADOR:</b> ficha de autoevaluación</p> <p><b>A LA GESTIÓN:</b> ficha de autoevaluación</p>	<p><b>AL DOCENTE:</b> a) Ficha de autoevaluación (sistema informático - para evaluación final) b) Ficha de entrevista con estudiantes al inicio, a la mitad y al terminar el periodo académico- para evaluación diagnóstica)</p> <p><b>AL INVESTIGADOR:</b> Ficha de evaluación sistema informático.</p> <p><b>A LA GESTIÓN:</b> Ficha de evaluación, sistema informático.</p>

	HETEROEVALUACIÓN	AUTOEVALUACIÓN
¿quién?	<p><b>AL DOCENTE:</b>            a) Todos los estudiantes            b) Grupo de estudiantes o representantes estudiantiles.</p> <p><b>AL INVESTIGADOR:</b> No existe</p> <p><b>A LA GESTIÓN:</b>            a) Representantes estudiantiles de todos los niveles.</p>	<p><b>DEL DOCENTE:</b>            El docente a tiempo completo, medio y parcial. Por cada materia y paralelo.</p> <p><b>DEL INVESTIGADOR:</b>            El docente con investigación aprobada.</p> <p><b>DE LA GESTIÓN:</b>            Quien tenga nombramiento para cargo de gestión y dirección académica.</p>
¿cuándo?	<p><b>AL DOCENTE:</b>            a) al final del ciclo - evaluación final            b) al inicio, mitad y final del ciclo- evaluación diagnóstica.</p> <p><b>AL INVESTIGADOR:</b> No existe</p> <p><b>A LA GESTIÓN:</b>            a) Al final de ciclo</p>	<p><b>DEL DOCENTE:</b>            Al final del ciclo.</p> <p><b>DEL INVESTIGADOR:</b>            Al final de cada periodo académico y al finalizar la investigación</p> <p><b>A LA GESTIÓN:</b>            Al final de ciclo</p>
¿cuánto?	<p><b>AL DOCENTE:</b>            a) Ponderación 40%            b) No existe valoración</p> <p><b>AL INVESTIGADOR:</b>            No existe</p> <p><b>A LA GESTIÓN:</b>            Ponderación 20%</p>	<p><b>DEL DOCENTE:</b>            a) Ponderación 10%            b) No existe valoración</p> <p><b>DEL INVESTIGADOR:</b>            Ponderación 20%</p> <p><b>DE LA GESTIÓN:</b>            Ponderación 10%</p>

	COEVALUACIÓN DIRECTIVOS	COEVALUACIÓN PARES
¿quién?	<p><b>AL DOCENTE:</b> Consejo de Facultad</p> <p><b>AL INVESTIGADOR:</b> Consejo de Investigaciones</p> <p><b>A LA GESTIÓN:</b> Según el cargo: Consejo de Facultad: Directores Consejo Universitario: Decanos y Sudecanos</p>	<p><b>AL DOCENTE:</b> Junta Académica (para efectos de este proceso, la Junta Académica asume su rol de par)</p> <p><b>AL INVESTIGADOR:</b> Junta Académica - con par investigador</p> <p><b>A LA GESTIÓN:</b> Según el cargo: Comité autoevaluación y aseguramiento Calidad: Directores Consejo Académico: Subdecanos Consejo Ejecutivo Ampliado: Decanos</p>
¿cuándo?	<p><b>AL DOCENTE:</b> Al final del ciclo.</p> <p><b>AL INVESTIGADOR:</b> Al final de cada periodo académico y al finalizar la investigación</p> <p><b>A LA GESTIÓN:</b> Al final de ciclo</p>	<p><b>AL DOCENTE:</b> Al final del ciclo.</p> <p><b>AL INVESTIGADOR:</b> Al final de cada periodo académico y al finalizar la investigación</p> <p><b>A LA GESTIÓN:</b> Al final de ciclo</p>
¿cuánto?	<p><b>AL DOCENTE:</b> Ponderación 20%</p> <p><b>AL INVESTIGADOR:</b> Ponderación 40%</p> <p><b>A LA GESTIÓN:</b> Ponderación 40%</p>	<p><b>AL DOCENTE:</b> a) Ponderación 30% b) puntos extras</p> <p><b>AL INVESTIGADOR:</b> Ponderación 40%</p> <p><b>A LA GESTIÓN:</b> Ponderación 30%</p>

	HETEROEVALUACIÓN	AUTOEVALUACIÓN
¿QUE TEMAS?	<p><b>AL DOCENTE:</b>            Cuánto aprenden - alcance de resultados            Calidad del aprendizaje            Desempeño y preparación docente            Comprensibilidad del conocimiento y pertinencia            Validez y pertinencia del sistema de enseñanza            Rigor académico - cumplimiento de tiempos y organización de clases.            Cómo se enseña            Grado de participación e interaprendizajes            Preparación de clases            Comunicabilidad            Respeto y armonía constructiva            Acompañamiento del aprendizaje</p> <p><b>CASOS ESPECIALES</b>  <i>-Direcciones de trabajos de titulación</i>            Acompañamiento            Desempeño y preparación</p> <p><i>-Tutoría de prácticas</i>            Acompañamiento            Desempeño y preparación</p>	<p><b>DEL DOCENTE:</b>            Percepciones sobre el desarrollo de la cátedra y actividad docente            Cumplimiento            Aporte:            Procesos de innovación y construcción de Aprendizajes            Metodología            Bibliografía</p> <p>Sugerencias (sin valoración)</p> <p><b>CASOS ESPECIALES</b>  <i>-Direcciones de trabajos de titulación</i>            Percepciones sobre el acompañamiento            Desempeño y preparación            ídem (docencia casos generales)</p> <p><i>-Tutoría de prácticas</i>            Percepciones sobre el acompañamiento            ídem (docencia casos generales)</p>
¿QUE TEMAS?	<p><b>AL INVESTIGADOR</b>            No existe</p> <p><b>A LA GESTIÓN:</b>            Calidad y oportunidad de la gestión realizada            Organización académica            Comunicación permanente            Relación con los alumnos            Organización actividades académicas</p>	<p><b>DEL INVESTIGADOR:</b>            Autoreflexión sobre metas, alcances, objetivos, metodología, resultados.</p> <p><b>DE LA GESTIÓN:</b>            Autoreflexión sobre aportes y gestión académica, metas alcanzadas.</p>



	COEVALUACIÓN DIRECTIVOS	COEVALUACIÓN PARES
¿QUE TEMAS?	<p><b>AL DOCENTE</b> Asistencia a clases Cumplimiento de ingreso calificaciones Cumplimiento de ingreso asistencia Asistencia a eventos</p> <p><b>CASOS ESPECIALES</b> <i>-Direcciones de trabajos de titulación</i> Asistencia, cumplimiento labores, Ingreso de calificaciones y asistencia Asistencia a eventos académicos institucionales</p> <p><i>-Tutoría de prácticas</i> Asistencia y acompañamiento Cumplimiento labores Ingreso de calificaciones y asistencia Asistencia a eventos académicos institucionales</p>	<p><b>AL DOCENTE:</b> <b>FASE DIAGNÓSTICA</b> (sin evaluación) Explicación y desarrollo del sílabo Cuánto aprenden Calidad del aprendizaje Cómo se enseña Comunicabilidad Comprensibilidad del conocimiento y pertinencia Grado de participación e interaprendizajes Respeto y armonía constructiva Validez y pertinencia del sistema de enseñanza Preparación de clases Acompañamiento del aprendizaje</p> <p><b>FASE FINAL</b> Sobre alcance de resultados Sobre la calidad de la enseñanza Sobre las relaciones con los alumnos Indagación sobre prácticas no educativas (calidad y cantidad de tareas, enfoques, abordajes prácticos y conceptuales)</p> <p><i>Participación en seminarios y talleres</i> <i>Investigación</i> <i>Vinculación</i> <i>Producción Académica (puntos extras)</i></p> <p><b>CASOS ESPECIALES</b> <i>-Direcciones de trabajos de titulación y tutorías</i> <i>Idem, con ajustes a dirección y acompañamiento</i></p>
¿QUE TEMAS?	<p><b>AL INVESTIGADOR:</b> Cumplimiento de compromisos, tiempos, cronogramas. Asistencia a eventos académicos institucionales</p> <p><b>A LA GESTIÓN:</b> Asistencia a jornadas de trabajo. Cumplimiento de planes y metas establecidas. Asistencia a eventos académicos institucionales</p>	<p><b>AL INVESTIGADOR:</b> Aportes académicos, metodología, resultados.</p> <p><b>A LA GESTIÓN:</b> Aportes académicos, metas alcanzadas.</p>

¿CON QUÉ  
VISIÓN?



	HETEROEVALUACIÓN	AUTOEVALUACIÓN
	<p><b>AL DOCENTE:</b> Sentido Humanista de involucramiento con el Ser-humano estudiante y su aprendizaje.</p> <p>Aporte y compromiso con la construcción de conocimiento</p> <p>Calidad y rigor académico</p> <p><b>AL INVESTIGADOR:</b> Ética y rigor de investigación, sentido humanista, visión de vinculación con la sociedad, aporte y compromiso con la construcción de conocimiento.</p> <p><b>A LA GESTIÓN:</b> Sentido Humanista de involucramiento con los estudiantes, la institución y la academia en su conjunto. Aporte y compromiso con marcha académica</p>	<p><b>DEL DOCENTE:</b> Autoreflexión sobre desempeño docente, ética y rigor académico</p> <p><b>DEL INVESTIGADOR:</b> Autoreflexión sobre logros, rigor y alcances</p> <p><b>DE LA GESTIÓN:</b> Autoreflexión sobre el aporte, el compromiso, el involucramiento académico</p>
<b>ACOMPañAMIENTO, CONTROL Y SEGUIMIENTO</b>	<p>PARA TODOS LOS CASOS (Docencia, investigación y gestión)</p> <p>ELABORACIÓN PRIMERO INFORME - FILTRO Comisión Evaluación - Reporte a Vicerrectorado y Rector.</p> <p>ELABORACIÓN PLAN SEGUIMIENTO: Junta Académica REPORTAR A: Decano para seguimiento CC. Vicerrectorado CC. Decanato Investigaciones (si es el caso)</p> <p>1.Resultado de la evaluación (breve descripción) 2.Novedades relevantes (positivas y negativas) 3.Acciones a tomar -de carácter inmediato -de evaluación posterior</p>	<p>PARA TODOS LOS CASOS (Docencia, investigación y gestión)</p> <p>ELABORACIÓN PRIMERO INFORME - FILTRO Comisión Evaluación - Reporte a Vicerrectorado y Rector.</p> <p>ELABORACIÓN PLAN SEGUIMIENTO: Junta Académica REPORTAR A: Decano para seguimiento CC. Vicerrectorado CC. Decanato Investigaciones (si es el caso)</p> <p>1.Resultado de la evaluación (breve descripción) 2.Novedades relevantes (positivas y negativas) 3.Acciones a tomar -de carácter inmediato -de evaluación posterior</p>

¿CON QUÉ  
VISIÓN?



	COEVALUACIÓN DIRECTIVOS	COEVALUACIÓN PARES
	<p><b>AL DOCENTE:</b> Responsabilidad, cumplimiento, involucramiento</p> <p><b>AL INVESTIGADOR:</b> Responsabilidad, cumplimiento, involucramiento</p> <p><b>A LA GESTIÓN:</b> Responsabilidad, cumplimiento, involucramiento</p>	<p><b>AL DOCENTE:</b> Capacidad de alcanzar resultados de aprendizaje, construir conocimientos, mediar el aprendizaje con visión y sentido humanista</p> <p><b>AL INVESTIGADOR:</b> Capacidad de alcanzar resultados, metas, planteo innovador de metodologías.</p> <p><b>A LA GESTIÓN:</b> Capacidad de alcanzar metas académicas, gestionar e involucrarse en el desarrollo académico, con visión y sentido humanista.</p>
<b>ACOMPañAMIENTO, CONTROL Y SEGUIMIENTO</b>	<p>PARA TODOS LOS CASOS (Docencia, investigación y gestión)</p> <p>ELABORACIÓN PRIMERO INFORME - FILTRO Comisión Evaluación - Reporte a Vicerrectorado y Rector.</p> <p>ELABORACIÓN PLAN SEGUIMIENTO: Consejo de Facultad REPORTAR A: Decano para seguimiento CC. Director Escuela CC. Decanato Investigaciones (si es el caso)</p> <p>1.Resultado de la evaluación (breve descripción) 2.Novedades relevantes (positivas y negativas) 3.Acciones a tomar -de carácter inmediato -de evaluación posterior</p>	<p>PARA TODOS LOS CASOS (Docencia, investigación y gestión)</p> <p>ELABORACIÓN PRIMERO INFORME - FILTRO Comisión Evaluación - Reporte a Vicerrectorado y Rector.</p> <p>ELABORACIÓN PLAN SEGUIMIENTO: Junta Académica REPORTAR A: Decano para seguimiento CC. Vicerrectorado CC. Decanato Investigaciones (si es el caso)</p> <p>1.Resultado de la evaluación (breve descripción) 2.Novedades relevantes (positivas y negativas) 3.Acciones a tomar -de carácter inmediato -de evaluación posterior</p>

Fuente: Comisión de Evaluación Docente.

Este proceso sistémico e integral contiene una propuesta de acompañamiento, a partir de los resultados cuantitativos y cualitativos de la evaluación, cuyo objetivo es la construcción de la persona. Lo cuantitativo establecerá un análisis acerca de las dificultades en los aspectos que se evalúan; comparará los temas y mejorará sustancialmente el nivel de docencia.

Por otro lado, las opiniones generadas por los alumnos y los datos cualitativos obtenidos merecerán un cuidadoso análisis, reflexión y planteo de estrategias para un posterior seguimiento al docente.

Por último, importará reconocer, con especial cuidado, que la Universidad a través del análisis que realice dispondrá de insumos suficientes para generar metas de mejora a través de planes académicos que podrían llegar a establecerse. Para ello, se organizan los siguientes pasos:

- 1.** Análisis cuantitativo de aspectos evaluados por categorías (desempeño académico, cumplimiento de obligaciones como docente, trato con los alumnos).
- 2.** Determinación de los aspectos en los que la incidencia es más alta.
- 3.** Conformación de un comité de acompañamiento para conversar sobre las dificultades en la docencia.
- 4.** Establecimiento del Programa de Fortalecimiento Docente: módulos de formación docente que apunten a la mejora sustancial de los aspectos antes mencionados (para todos los profesores de la Universidad; especial importancia a los profesores nuevos):
  - El conocimiento de la filosofía de la universidad y Universidad del Azuay. El ser humano como centro, ¿quiénes somos?, ¿cómo nacimos y hacia dónde vamos?
  - El conocimiento y profundización de la docencia (aspectos académicos – aspectos administrativos); metodologías y prácticas docentes para la construcción del aprendizaje; responsabilidad y obligaciones del docente.
  - Otros módulos de formación e investigación, tecnologías de información; nuevos entornos de aprendizaje, etc.

Los siguientes cuadros iluminan lo explicado:

## Gráfico 7

Proceso sistémico de evaluación docente, UDA

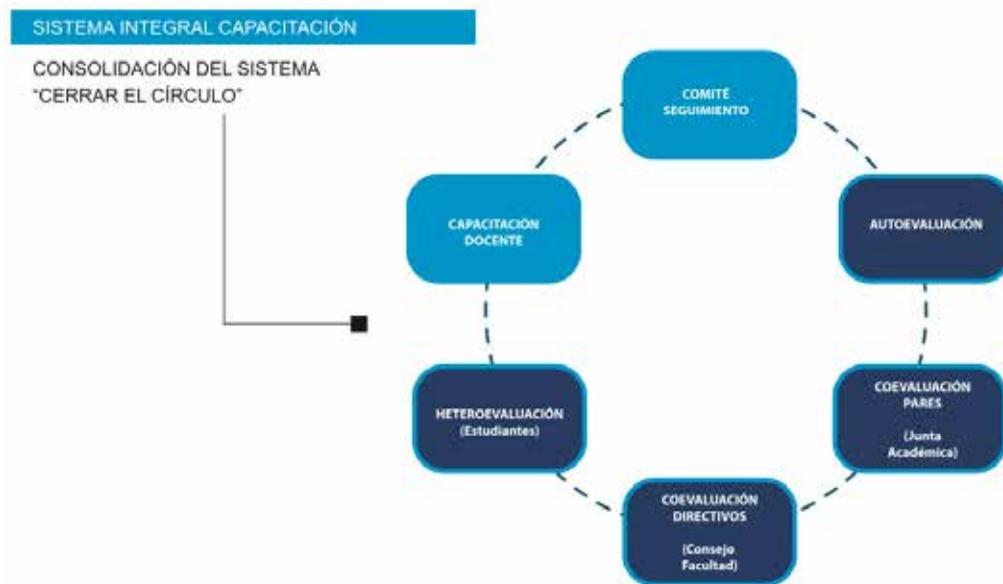


Fuente: Comisión de Evaluación Docente.

El resultado es un proceso sistémico con visión de integralidad, que centraliza al docente; este está motivado por una actividad profesional y por una retroalimentación y evaluación de su actividad que lo ayudan a crecer. Este sistema se consolida por sí mismo. Desde el principio del camino hasta el final, el docente será motivado y no dejará de ser acompañado en su proceso de crecimiento académico.

## Gráfico 8

Consolidación del sistema de evaluación docente, UDA

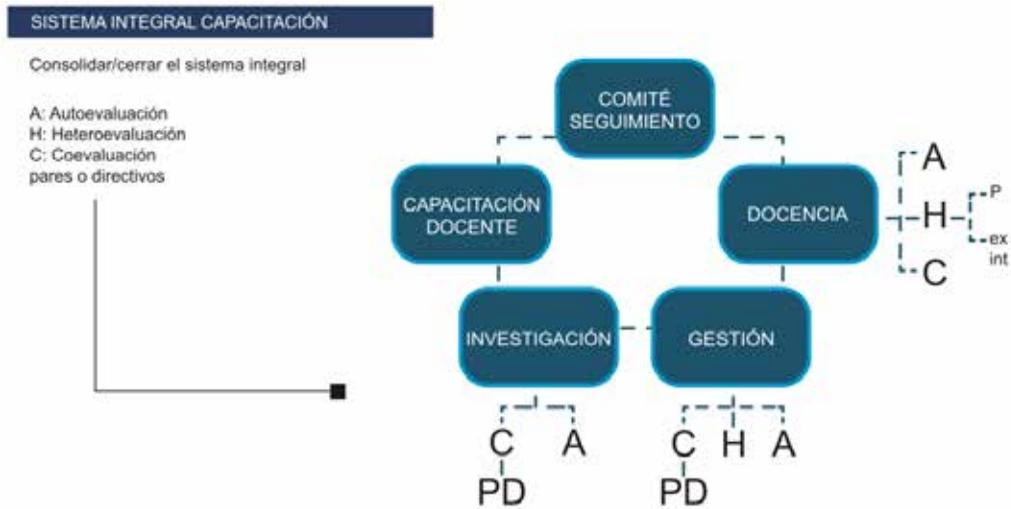


Fuente: Comisión de Evaluación Docente.

En concordancia con la visión sistémica, integral, se proponen instancias en el proceso que permiten "cerrar el círculo". La evaluación no tendría sentido si no fuera utilizada como proceso de acompañamiento continuo y si no se realizase dicho acompañamiento. En este sentido, la propuesta contempla la creación de un comité de acompañamiento que permite mirar y actuar desde la visión de reflexión y mejoramiento, para la toma de acciones conducentes a elevar el nivel de desempeño docente.

**Gráfico 9**

*Elementos del sistema, evaluación docente UDA*



**int:** internado  
**ext:** externado  
**p:** prácticas  
**p-d:** pares y directivos

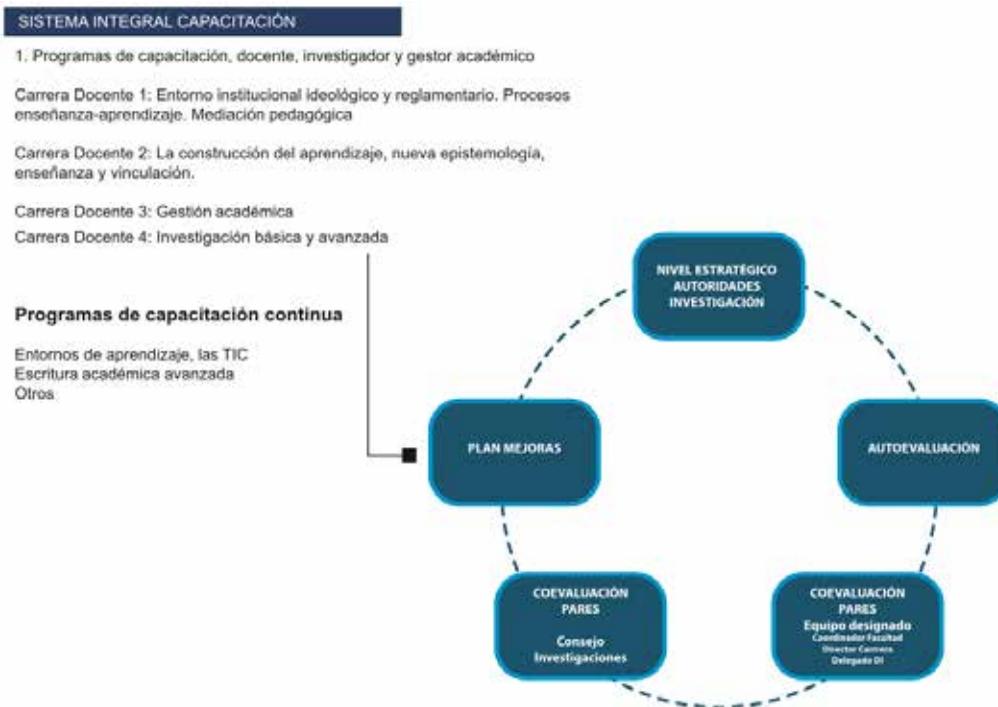
Fuente: Comisión de Evaluación Docente.

Se proponen dos elementos fundamentales para la consolidación del sistema:

1. El acompañamiento al docente a través de cursos constantes de actualización y formación universitaria.

## Gráfico 10

*Propuesta de capacitación: acompañamiento de la evaluación docente, UDA*

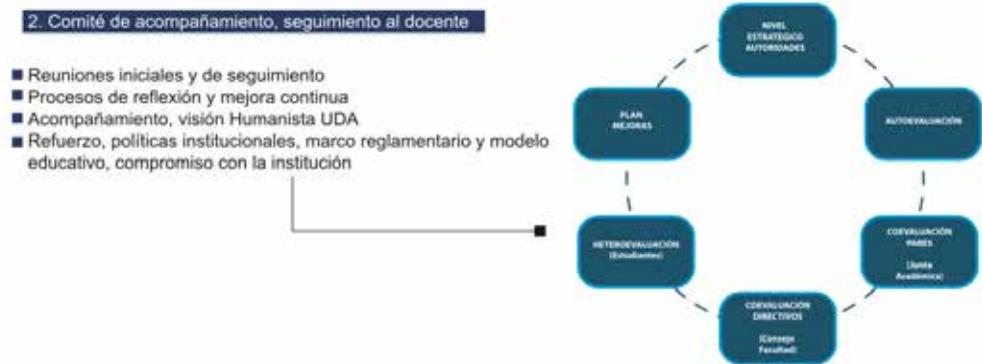


Fuente: Comisión de Evaluación Docente.

2. El seguimiento personal desde una comisión de alto nivel que valore al docente de forma total y de acuerdo con sus necesidades.

## Gráfico 11

Propuesta de capacitación: acompañamiento evaluación docente, UDA



Fuente: Comisión de Evaluación Docente.

## Fundamentación que acompaña a cada área de evaluación

En esta presentación se deja constancia de la fundamentación teórica que acompaña a cada área de evaluación (docencia, gestión e investigación), los nuevos formularios que servirían para tal actividad, los resultados de las validaciones y plan piloto y la propuesta de codificación y ponderación de todo el sistema.

Los miembros de la Comisión plantean que la ponderación tendrá en cuenta, según la decisión de las autoridades, el número de horas de acuerdo al área de participación que tenga el docente, esto es en mayor o menor grado en las áreas de docencia, gestión e investigación.

## Ponderación

Es importante señalar también que la opción porcentual que la universidad acoge, se enmarca dentro de lo dispuesto por el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.

En la tabla 4 se pueden apreciar los porcentajes y los rangos de ponderación para cada tipo de evaluación al docente, al investigador y al gestor académico.

**Tabla 4**

*Ponderación del sistema de evaluación docente, UDA*

	DOCENCIA	DIRECCIÓN Y GESTIÓN ACADÉMICA	INVESTIGACIÓN
HETEROEVALUACIÓN	40%	20%	No aplica
COEVALUACIÓN PARES	30%	30%	50%
COEVALUACIÓN DIRECTIVOS	20%	40%	40%
AUTOEVALUACIÓN	10%	10%	10%
TOTAL	100%	100%	100%

Fuente: Comisión de Evaluación Docente.

Los elementos teóricos para la elaboración de los instrumentos en el área de docencia, contemplan la visión de integralidad del sistema de manera que se pueda, desde la percepción del estudiante, indagar sobre los aspectos cognitivos (el conocimiento), los procedimentales (las estrategias metodológicas) y el aspecto actitudinal (las relaciones interpersonales en el aula). La tabla 5 ilustra el recorrido entre los objetivos, los conceptos y la manera cómo se plasman en aspectos que guiarán la elaboración de un formulario. De cada uno de los cuadros se desprende el diseño de un formulario que ha sido validado en tres pruebas piloto, así como en un proceso de difusión y trabajo conjunto con las Juntas académicas.

**Tabla 5**
*Heteroevaluación en la evaluación docente, UDA*

Heteroevaluación				
<b>LA HETEROEVALUACIÓN:</b> Busca evaluar el desempeño del profesor en relación a su trabajo docente, la metodología, la capacidad de conducir el aprendizaje, la relación con los alumnos, el conocimiento de la asignatura y la rigurosidad académica. La visión se enfoca al profundo sentido humanista de involucramiento con el ser-humano estudiante y su aprendizaje. Se busca medir el aporte y compromiso con la construcción de conocimiento, la calidad y el rigor académico, desde la opinión del estudiante				
Premisas sistema integral CED				EXPERIENCIAS PREVIAS
Cognitivo	Saber	Lo que sabe el profesor sobre la materia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pertenencia del aprendizaje</li> <li>• Desempeño preparación docente</li> <li>• Rigor y cumplimiento (tiempos y organización)</li> <li>• Desempeño y preparación de clases</li> <li>• Cuánto aprenden</li> <li>• Calidad del aprendizaje</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preparación de clases</li> <li>• Nivel de conocimiento</li> <li>• Discusión sílabo y resultados del aprendizaje</li> <li>• Organización de tareas y tiempos</li> </ul>
Conductual	Saber ser	Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicabilidad</li> <li>• Comprensabilidad</li> <li>• Interaprendizajes</li> <li>• Respeto y armonía constructiva</li> <li>• Acompañamiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Puntualidad</li> <li>• Asequibilidad</li> <li>• Respeto</li> <li>• Entrega oportuna de evaluaciones y discusión</li> <li>• Disciplina</li> <li>• Trato igualitario</li> </ul>
Procedimental	Saber hacer	Como refleja aquello que sabe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Como se enseña</li> <li>• Calidad del aprendizaje</li> <li>• Comprensabilidad y pertenencia</li> <li>• Preparación de clases</li> <li>• Interaprendizajes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Métodos</li> <li>• Relación conocimiento impartido - evaluación</li> <li>• Claridad de exposición</li> <li>• Justicia en calificaciones</li> <li>• calidad de los instrumentos de evaluación</li> </ul>
Evaluación integral				Comentarios generales y pregunta final. El deseo de volver a tener clases con el profesor

Fuente: Comisión de Evaluación Docente.

Para el caso de coevaluación, de acuerdo al reglamento, se debe diferenciar entre la coevaluación de directivos y coevaluación de pares. Los conceptos generales que guían la elaboración de los instrumentos de evaluación se ilustran en la tabla 6:

**Tabla 6**

*Coevaluación de pares en la evaluación docente, UDA*

Coevaluación (Junta)				
<p>LA COEVALUACIÓN A TRAVÉS DE PARES (JUNTA ACADÉMICA) Busca medir el desempeño y cumplimiento docente en todas las funciones de responsabilidad académica (dentro y fuera del aula), como son: elaboración del sílabo, cumplimiento y desarrollo del mismo, alcance de resultados, capacidad de construir conocimiento, mediar el aprendizaje con visión y sentido humanista, calidad y pertinencia de la tecnología. La junta dispondrá de datos para la entrevista proporcionados a través de entrevistas periódicas con estudiantes (3 en el ciclo) y los datos de cumplimiento académico disponen la junta. Adicionalmente, como puntos extra, esta evaluación contempla aportes que el docente haya hecho a la carrera, así como su continua formación docente y participación académica fuera de las aulas.</p>				
			Premisas sistema integral CED	EXPERIENCIAS PREVIAS
Fase final de la evaluación	Cognitivo	Saber	Formación continua (puntos extras)  • Preparación docente • Integración de tribunales (grado y posgrado) • Otros aportes académicos • (Comisiones)	• Asistencia • Entrega y subida del sílabo • Ingreso de asistencia • Ingreso de notas • Cumplimiento evaluaciones • Desarrollo de temas planificados • Bibliografía • Asistencia a actividades académicas
	Conductual	Saber ser	El ser docente (cumplimiento de responsabilidades académicas)  • Responsabilidad académica (elaboración de sílabos y programación de clases) • Alcance de resultados • Portafolio docente  • Rigurosidad académica (avances académicos, planificación de evaluaciones entrega y discusión de resultados)	Puntos extras: • Elaboración de artículos • Realización de trabajos de investigación • Autoría de textos guía de materia • Organización de eventos académicos • Otros
	Procedimental	Saber hacer	Las metodologías y sistemas de enseñanza y sus resultados  • Programación y metodología • Usos de fuentes de consulta • Elaboración de rúbricas • Sistemas de evaluación • El portafolio docente experiencias de clase • Bibliografía y otros recursos	• Bibliografía

Fase diagnóstica (para seguimiento)	Saber	Desempeño docente	Al iniciar, período intermedio y final de ciclo (Juego de fechas de evaluaciones)	1ra Reunión con Presidentes 2da Reunión con todo el curso 3ra Reunión con Presidentes (De acuerdo a guías y formularios elaborados para el efecto)	EVALUACIÓN SUSTANCIA (Diagnóstica para Junta)
	Saber ser	Relaciones interpersonales			
	Saber hacer	Métodos y sistemas de enseñanza			

Fuente: Comisión de Evaluación Docente.

## Área: Gestión

Para el área de Gestión, la Universidad ha definido a las Juntas Académicas como instancias académicas medulares que definen la esencia de la gestión académica, por lo que se establece que el sistema de evaluación de gestión se aplicará a sus integrantes (director y miembros de Junta). Los elementos teóricos referenciales para la elaboración de los instrumentos esta área son los siguientes:

**Tabla 7**

*Coevaluación directivos en la evaluación docente, UDA*

Coevaluación (directivos)				
LA AUTOEVALUACIÓN (DIRECTIVOS) Busca evaluar el desempeño del profesor en relación a sus responsabilidades administrativas, asistencia a clases, ingreso de calificaciones, ingreso de faltas, participación en evento académicos institucionales, cumplimiento de encargos específicos				
			Premisas sistema integral CED	EXPERIENCIAS PREVIAS
Cognitivo	Saber	Lo que sabe el profesor sobre la materia		
Conductual	Saber ser	Ser docente universitario comprometido	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asistencia a clases</li> <li>Ingreso de calificaciones</li> <li>Ingreso de asistencia</li> <li>Asistencia a eventos</li> <li>Cumplimiento encargos especiales (tribunales y otros)</li> </ul>	Asistencia a clases
Cognitivo	Saber hacer	Como refleja aquello que sabe		
			<p>∨</p> <p>Evaluación integral</p>	<p>∨</p> <p>Comentarios generales y pregunta final. El deseo de volver a tener clases con el profesor</p>

Fuente: Comisión de Evaluación Docente.

## Área: Gestión

**Tabla 8**

*Gestión académica criterios para la evaluación docente, UDA*

Gestión académica - Criterios para la evaluación				
LA AUTOEVALUACIÓN (DIRECTIVOS) Busca evaluar el desempeño del profesor en relación a sus responsabilidades administrativas, asistencia de clases, ingreso de calificaciones, ingreso de faltas, participación en evento académicos institucionales, cumplimiento de encargos específicos				
Tipo de evaluación	a Quién se evalúa	QUIÉN evalúa	Qué se evalúa	Porcentaje de evaluación
Autoevaluación	Director		En lo cognitivo: Los aportes El procedimental: los procesos El conductual: Comunicabilidad	
	Miembro de junta	El mismo	Auto reflexión sobre el trabajo de gestión, tareas asignadas, cumplimiento de metas académicas, planes académicos, planes de mejoras, aporte, compromiso	10%
Heteroevaluación	Director	Estudiante representante de la escuela y representantes por nivel	Gestión realizada por los directivos desde la percepción de los estudiantes, organización académica de la carrera, comunicación permanente, relación con los alumnos, organización de actividades	20%
	Miembro de junta	Estudiante representante de la escuela y representantes por nivel	Gestión realizada por los directivos desde la percepción de los estudiantes, organización académica de la carrera, comunicación permanente, relación con los alumnos, organización de actividades	20%
Coevaluación pares	Director	Comité de Facultad para el aseguramiento de la calidad (Subdecano y Directores)	Cumplimiento de labores de planificación y gestión académica, aportes a la carrera, metas alcanzadas, involucramiento con la carrera	30%
	Miembro de junta	El director de la Carrera y el Subdecano	Cumplimiento de labores de planificación y gestión académica, aportes a la carrera, metas alcanzadas, involucramiento con la carrera	30%
Coevaluación directivos	Director	Consejo de la Facultad	Asistencia a jornadas de planificación y trabajo académico, cumplimiento de planes y metas, entrega oportuna de informes y otros encargos académicos	40%
	Miembro de junta	Consejo de la Facultad	Asistencia a jornadas de planificación y trabajo académico, cumplimiento de planes y metas, entrega oportuna de informes y otros encargos académicos	40%

Fuente: Comisión de Evaluación Docente.

## Área: Investigación más Vinculación

Siendo la investigación un pilar fundamental en la actividad académica, será necesario también llevar un sistema permanente de evaluación conducente al mejoramiento continuo. Los objetivos, escenarios, actores y alcances se detallan en el gráfico que ilustra el concepto y proceso que enmarcará la elaboración de instrumentos de evaluación.

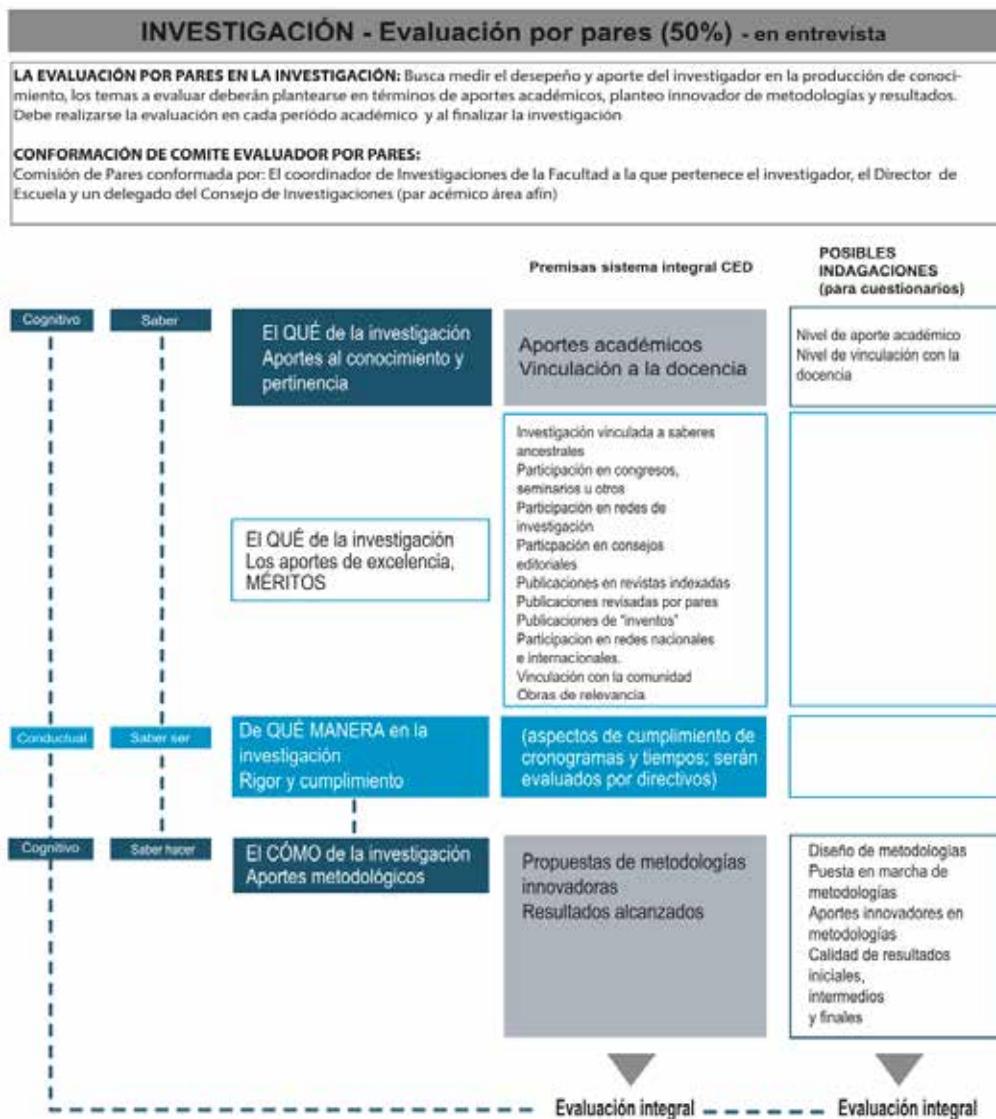
**Tabla 9**
*Investigación-autoevaluación docente, UDA*

Investigación - Autoevaluación (10%)				
LA AUTOEVALUACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN: Busca generar una reflexión sobre el trabajo investigativo, en base a los objetivos planteados, metodologías empleadas, resultados, las contribuciones académicas y el rigor en el desempeño. Debe realizarse la evaluación al final de cada periodo académico y al finalizar la investigación (por discutir)				
			Premisas sistema integral CED	Posibles autorreflexiones (para cuestionarlos)
Cognitivo	Saber	De qué de la investigación Aportes al conocimiento y pertinencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aportes al conocimiento</li> <li>• Aportes académicos (Pertinencia)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilidad de conocimiento</li> <li>• Docencia</li> <li>• Nivel de aporte académico</li> <li>• Nivel de vinculación con la docencia</li> </ul>
Conductual	Saber ser	De qué manera en la investigación Rigor y cumplimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aportes al conocimiento</li> <li>• Aportes académicos (Pertinencia)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrega oportuna de informes</li> <li>• Manejo eficiente de presupuesto</li> <li>• Entrega oportuna de evidencias y alcances intermedios</li> <li>• Participación en eventos convocados por la Institución</li> </ul>
Cognitivo	Saber hacer	El cómo de la investigación Aportes metodológicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aspectos de desarrollo y aporte en metodologías y procedimientos innovadores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño de metodologías</li> <li>• Puesta en marcha de metodologías</li> <li>• Aportes innovadores en metodologías</li> <li>• Calidad de resultados iniciales, intermedios y finales</li> </ul>
Autorreflexión final Contribuciones: Dificultades:				

Fuente: Comisión de Evaluación Docente.

Tabla 10

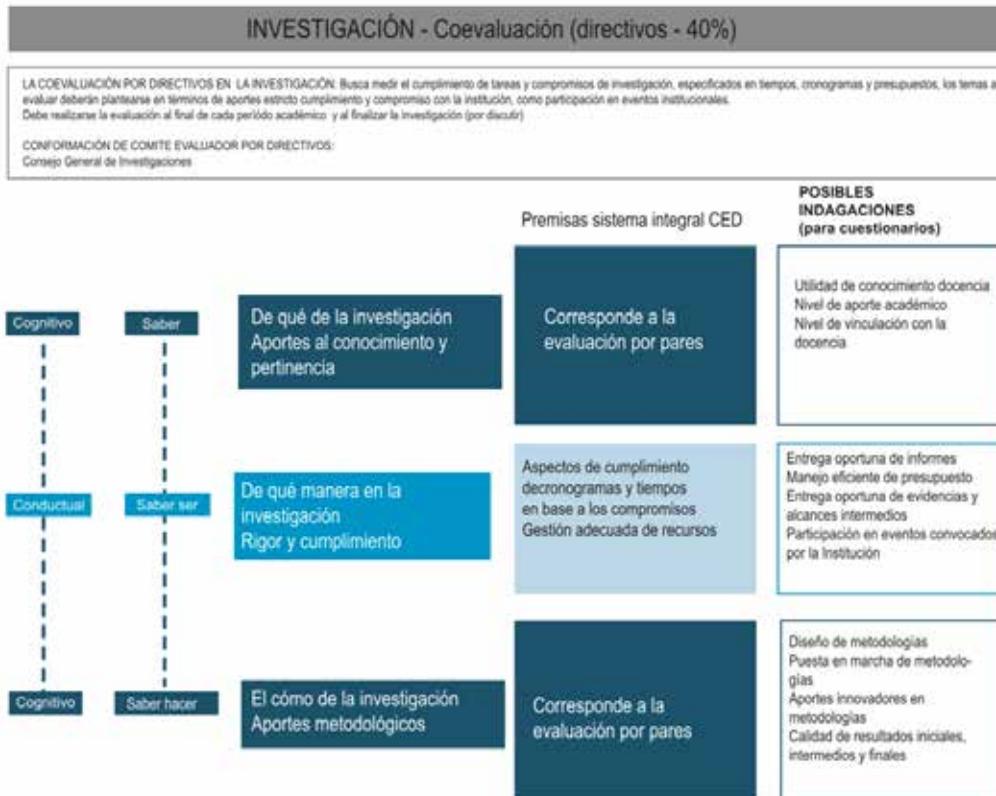
Investigación- pares, evaluación docente, UDA



Fuente: Comisión de Evaluación Docente.

**Tabla 11**

*Investigación- coevaluación, evaluación docente, UDA*



Fuente: Comisión de Evaluación Docente.

A partir de estos cuadros se propusieron los formularios, que se convierten en la herramienta visible del sistema, sin ser el sistema mismo. La estructura de la evaluación docente propuesta en este documento pone especial énfasis en la ideología y desarrollo conceptual que está detrás de cada herramienta de medición y en su uso.

### Estructura funcional

Los miembros de la CED, en coordinación con los Departamentos de Planificación y Tecnologías de la Información (TIC), plantean acciones para el cumplimiento y operatividad del Sistema Integral de Desempeño Docente, bajo las siguientes directrices:

- Todo el sistema de evaluación será ejecutado en plataforma digital.

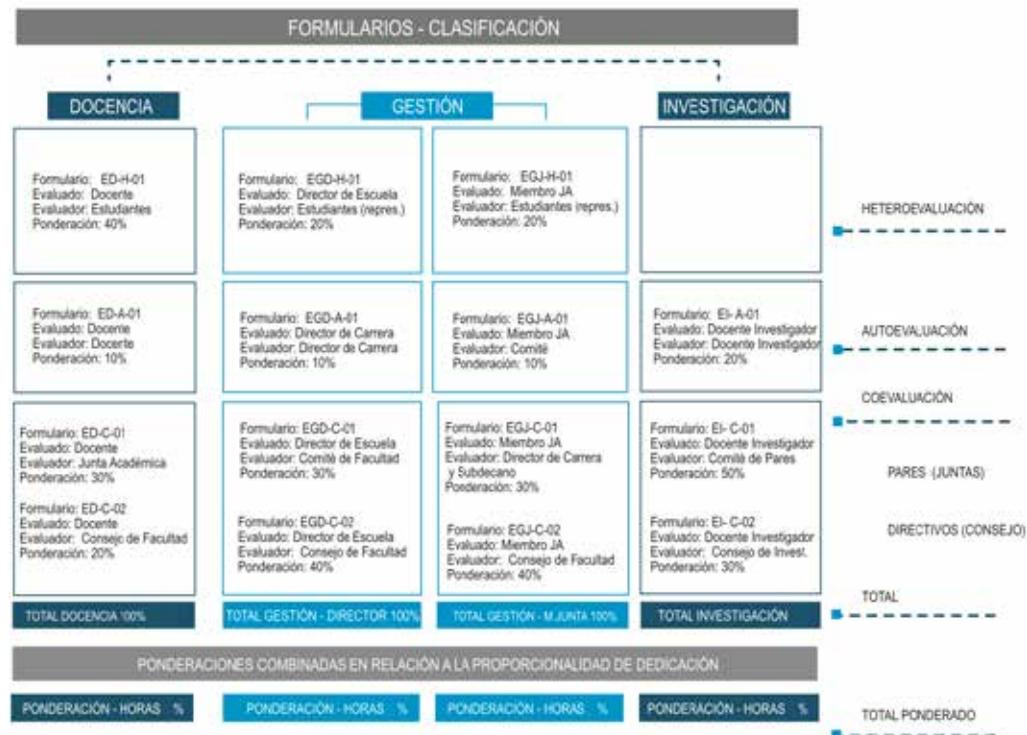
- Las calificaciones responderán a los ponderados para cada caso (heteroevaluación, coevaluación y autoevaluación).
- La calificación global para docentes con más de una actividad (investigación, gestión y docencia) será ponderada en porcentaje de acuerdo con su dedicación horaria.

## Resultados de la evaluación

El docente de la Universidad del Azuay, una vez que ha sido evaluado, recibirá su calificación ponderada de acuerdo con su desempeño académico y de apoyo en los niveles administrativo o de investigación, así como las observaciones de las distintas instancias. Los reportes serán digitales y con acceso a una plataforma de consulta y desglose de evaluaciones que quedarán registradas en la carpeta del docente.

**Tabla 12**

*Formularios clasificación en la evaluación docente, UDA*



Fuente: Comisión de Evaluación Docente.

## Flujo para la operación del sistema y los reportes

La Universidad considera al proceso con alta transparencia, respeta la confidencialidad y facilita el uso pertinente de la información mediante los canales idóneos. Desde la coordinación de la CED se revisarán los distintos reportes de evaluación obtenidos y se procederá a la entrega final y consolidación del mejoramiento académico de toda la Universidad. En el informe final se tomarán en cuenta todos los detalles que se subrayan en el siguiente cuadro explicativo que, a manera de flujo, muestra las diversas instancias del proceso, los responsables, las acciones y recorridos de la información.

**Tabla 13**

*Flujos para la operación del sistema y reportes, evaluación docente, UDA*



Fuente: Comisión de Evaluación Docente.

### Subsistema: Reportes en línea

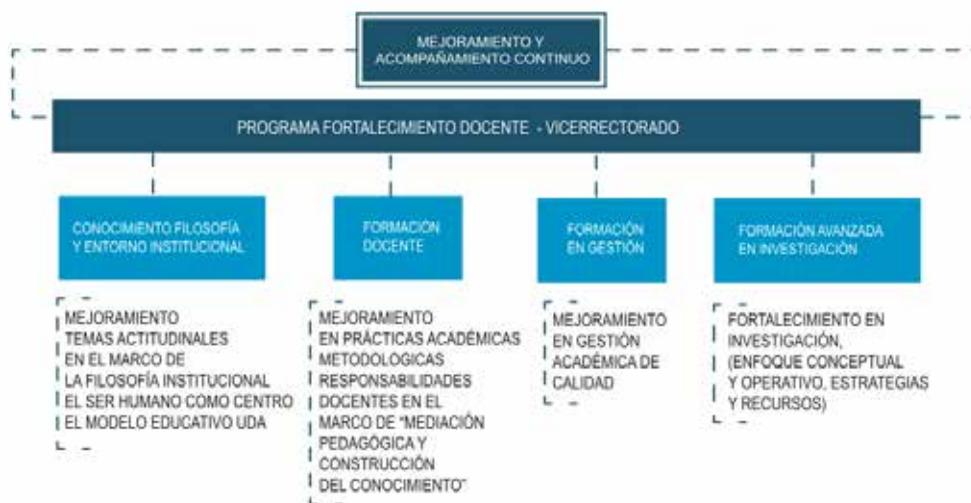
Se especifican los niveles de decisión, los usuarios de la información, los reportes y los procesos de mejoramiento continuo. Quizás lo más importante es la capacidad de comprensión de la Universidad del Azuay desde diferentes miradas: será siempre la autoridad universitaria la que disponga, en su momento, lo que se debe realizar con

la información obtenida. El sigilo, respeto y ética personal de valoración de la dignidad del profesional docente será el principio fundamental para ayudarlo en su crecimiento. En la tabla 15 se muestran tres niveles de recepción y uso de la información del sistema:

- Un nivel estratégico: representado por las máximas autoridades de la institución, depositarias y responsables de la información.
- Un nivel de gestión: representado por las autoridades que analizarán y tomarán decisiones
- Un nivel operativo: a nivel de ejecución, en las facultades y carreras.

Para conocimiento de la comunidad universitaria, se publicará los promedios generales por facultad y por carrera.

**Tabla 14**



*Flujo operacional del sistema de evaluación docente, UDA*

Fuente: Comisión de Evaluación Docente.

Tabla 15

Sistema de reportes, evaluación docente, UDA



Fuente: Comisión de Evaluación Docente.

## Metodología

### Aspectos metodológicos de las métricas de evaluación

El sistema vigente, a julio de 2016 y establecido en su última reforma en año 2011, es un sistema equilibrado en su conjunto. Se lo actualiza, no tanto porque no sea adecuado, cuanto porque el Reglamento de Escalafón y Carrera Académica del Ecuador propone una renovación incluyente en otras áreas de evaluación, llámense estas gestión e investigación.

Con el sistema vigente, y a través de los cuadros comparativos que se detallan, se valida la estabilidad propia del sistema en la apreciación que los estudiantes tienen al calificar a sus profesores. Se la valida a través de una encuesta en línea que deben

6 Es obligatoria porque remite a una disposición reglamentaria susceptible de modificación desde una práctica social y educativa que fundamente el quehacer estudiantil y docente.

llenar, de manera obligatoria<sup>6</sup> todos los estudiantes de la universidad al finalizar cada ciclo académico. Esta encuesta está constituida por un conjunto de 14 constructos (variable hipotética formada por un conjunto de respuestas o conductas relacionadas) que abordan los temas relevantes propios de la relación académica docente-alumno. Cada constructo tiene opciones de respuestas ponderadas por diferentes pesos que pueden variar entre 0 y 10. El promedio de todos los constructos es la evaluación que el alumno asigna individualmente a cada profesor, por cada materia. En consecuencia, las calificaciones promedio de 10, o cercanas a este valor, significan una buena percepción de los alumnos respecto del desempeño del profesor. Calificaciones cercanas a 0 significan lo contrario. Los resultados de los cuatro últimos periodos sugieren una significativa estabilidad en cuanto a la percepción que tienen los estudiantes respecto del desempeño de sus profesores.

**Tabla 16**

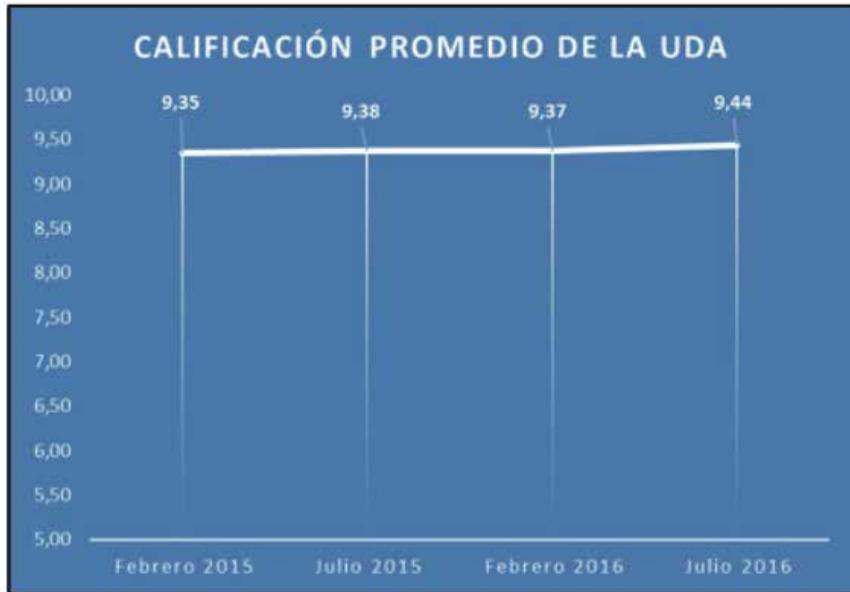
*Promedio de calificaciones de la evaluación docente, UDA, periodo febrero 2015-julio 2016*

<b>PROMEDIO DE CALIFICACIONES POR PERIODO, SEGÚN EL NÚMERO DE REGISTRO</b>		
<b>Período</b>	<b>Promedio</b>	<b>Registro de Calificaciones</b>
Febrero 2015	9,35	15.818
Julio 2015	9,38	15.455
Febrero 2016	9,37	16.555
Julio 2016	9,44	15.796

Fuente: Comisión de Evaluación Docente 5 de julio 2016.

**Tabla 17**

*Calificación promedio de la evaluación docente, UDA, periodo febrero, 2015 - julio, 2016*



Fuente: Comisión de Evaluación Docente.

**Tabla 18**

*Promedio calificaciones, heteroevaluación, evaluación docente, UDA*

<b>Valor de las Calificaciones Promedio asignadas en las Heteroevaluaciones</b>				
<b>Calificaciones</b>	<b>Febrero 2015</b>	<b>Julio 2015</b>	<b>Febrero 2016</b>	<b>Julio 2016</b>
	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>
=<3	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
4,0-4,99	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
5,0-5,99	0,4%	0,4%	0,3%	0,3%
6,0-6,99	1,4%	1,2%	1,3%	1,0%
7,0-7,99	4,3%	4,3%	4,2%	3,4%
8,0-8,99	15,4%	14,0%	14,4%	12,4%
9,0-9,99	59,1%	58,9%	60,6%	60,0%
10	19,3%	21,0%	19,1%	23,0%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Comisión de Evaluación Docente.

Los promedios obtenidos permiten que la evaluación se presente en diferentes niveles de desagregación: el promedio global de la UDA, los promedios por cada una de las facultades, los promedios por carrera dentro de cada facultad y los promedios de cada profesor en cada carrera y por cada materia. En los reportes se utiliza la mediana como punto de referencia para evaluar el desempeño.

Con la desagregación mencionada se pueden apreciar los aportes positivos (resultados por encima del promedio) o aportes negativos (resultados por debajo del promedio) y cómo estos datos aportan al promedio global. Esto permite, desde luego, apreciar las oportunidades de mejoramiento en los profesores, las carreras, las facultades y en la UDA en forma global.

Al final del cuestionario de evaluación existe la opción de realizar un comentario para que los evaluadores amplíen la percepción cuantitativa o se expresen sobre otros temas que el estudiante considere relevantes. Esta opción ha conducido a un análisis cualitativo importante para identificar casos específicos que debían tratarse prioritariamente. Además, la participación estudiantil es muy significativa, lo cual garantiza la representatividad de los resultados.

**Tabla 19**

*Participación estudiantil en la evaluación docente, UDA, periodo septiembre 2014-julio 2016*

<b>PARTICIPACIÓN ESTUDIANTIL</b>	
<b>Septiembre 2014 – febrero 2015</b>	<b>98%</b>
<b>Marzo 2015 – julio 2015</b>	<b>97%</b>
<b>Septiembre 2015 – febrero 2016</b>	<b>97%</b>
<b>Marzo 2016 – julio 2016</b>	<b>98%</b>

Fuente: Comisión de Evaluación Docente.

**Tabla 20**

Número de calificaciones de la evaluación docente, UDA. Periodo febrero 2015-febrero 2016



Fuente: Comisión de Evaluación Docente.

### El nuevo sistema propuesto

El nuevo sistema de evaluación se confecciona en el marco del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, que dispone evaluar el desempeño de los docentes, investigadores y administradores de la gestión universitaria. En este contexto, la nueva propuesta prevé utilizar un sistema multidimensional fundamentado en tres componentes de las actitudes: cognitivo (saber), conductual (saber ser) y procedimental (saber hacer). Estos componentes se adaptan a los cuatro tipos de evaluación: heteroevaluación, autoevaluación, coevaluación de pares y coevaluación de directivos.

La técnica general de investigación puede ser descrita con el siguiente detalle:

- Población: estudiantes, docentes e investigadores.
- Cobertura: censal (a todos los involucrados).
- Método de recolección: encuesta online.
- Periodicidad: semestral (obligatoria al finalizar cada ciclo lectivo).

- Medición: escala de Likert compuesta por diferentes puntos de escala, dependiendo: del constructo, de la población investigada y del tipo de evaluación.

- Las encuestas se enviaron a los seis decanos y a las 28 Juntas académicas para su revisión y validación, proceso que busca garantizar la validez de los contenidos y de los criterios allí empleados. Las aportaciones fueron cuidadosamente analizadas y, cuando la CED las consideró pertinentes, fueron incluidas en el formulario. Los resultados, luego de esa primera revisión, se presentaron a las autoridades académicas de la UDA para una siguiente validación. De esa forma, los formatos de encuesta definitivos, se construyeron con los comentarios recibidos.

La confiabilidad, esto es, la consistencia interna de los resultados, se midió por tres ocasiones únicamente para la heteroevaluación usando el Coeficiente Alfa, o Alfa de Cronbach, con resultados superiores a 0,80 para el cuestionario en su totalidad y para cada componente, el cognitivo (saber), el conductual (saber ser) y el procedimental (saber hacer). A partir de este primer cuestionario se diseñaron los otros formatos, utilizando la misma conceptualización metodológica y técnica, y con las validaciones respectivas.

## La heteroevaluación: prueba de confiabilidad

El cuestionario de heteroevaluación ED-H-01 se elaboró tomando como fundamento metodológico el Marco Teórico Referencial. A partir de este modelo, pero con la especificidad de cada tipo de evaluación, se construyeron los siguientes.

A continuación, se detallan algunos elementos necesarios para comprender la construcción de estos insumos:

- Como herramienta de medición de los componentes-actitudes, expresadas en los constructos, se utiliza la escala de Likert con cinco opciones: Completamente de acuerdo (5), De acuerdo (4), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), en desacuerdo (2), y completamente en desacuerdo (1).

- El cuestionario comprende 25 constructos de los cuales siete abordan los componentes cognitivos, ocho los conductuales y nueve los procedimentales; y, se aumenta al final un constructo para obtener una evaluación global. La confiabilidad se evaluó en 3 pruebas piloto con los siguientes resultados:

**Tabla 21**

*Resultado de la prueba de confiabilidad en las pruebas piloto para la evaluación docente, UDA, periodo 2015 - enero 2016*

RESULTADOS DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD EN LAS PRUEBA PILOTO						
SECCIÓN	1a. Prueba FEBRERO 201		2a. Prueba JULIO 201		3a. Prueba ENERO 2016	
COGNITIVO	0,871		0,888		0,900	
CONDUCTUAL	0,928		0,933		0,942	
PROCEDIMENTAL	0,881		0,908		0,931	
<b>TOTAL</b>	<b>0,959</b>		<b>0,967</b>		<b>0,972</b>	
No. Encuestas	111		155		578	
Carreras en cada prueba piloto	Arquitectura	9	Derecho	32	Ciencia y Tecnología	122
	Contabilidad	16	Diseño	21	Ciencias de la Administración	101
	Diseño de objetos	15	Economía	17	Ciencias Jurídicas	49
	Economía	14	Medicina	43	Diseño	135
	Marketing	22	Psicología	23	Filosofía	141
	Psicología Clínica	35	Ing. Civil	19	Medicina	30
	No. Encuestas	111		155		578
<b>TOTAL ENCUESTAS</b>			<b>844</b>			

Fuente: Comisión de Evaluación Docente

- No se ponderan los componentes ni los constructos para dar igual importancia a los componentes-actitudes del quehacer educativo.
- Para la medición del desempeño se utilizarán básicamente las estadísticas descriptivas y particularmente la media aritmética. Esto posibilita medir la contribución positiva (resultados sobre el promedio) o negativa (resultados bajo el promedio) que los profesores, carreras y facultades. Académicamente, se podrían utilizar otros métodos estadísticos para ampliar el análisis.

Luego de la primera medición se contará con una línea base sobre la cual se podrán diseñar políticas de mejoramiento continuo con respecto a los componentes e inclusive, si fuera del caso, a los constructos.

## A manera de reflexión final

### Empieza el camino

Ha terminado una etapa: una etapa recorrida donde la interacción entre teoría y praxis llegó a coherencia plena: desarrollo teórico que contó con la realidad, así como, realidad que se transformó desde una idea orientadora. Se afirmó el humanismo como fuente de sabiduría universitaria y de calidad académica.

Como punto de partida para que la evaluación docente se la entienda como una construcción colectiva y de continuo aprendizaje con actores y participantes. Seres humanos de por medio con toda la comprensión de su condición humana. Al privilegiar a la persona, al quererla acompañar en su aprendizaje, la Universidad del Azuay, generó un sistema propio y original donde se priorizó la reflexión, el diálogo, el aprendizaje, el acompañamiento y crecimiento del docente. Quedó fuera del lenguaje universitario la palabra castigo o incapacidad de creer en el otro.

La construcción del ser humano es paciencia y espera. Ha sido, pues, un camino que nació desde el silencio del pensamiento: reflexivo y propuesto desde lo cuantitativo y cualitativo; amigable, pero, sobre todo, perfectible. Nunca acabado: empieza la tarea que, ojalá, esté representada en un sistema digital comprensible a través de interfaces prácticas y cercanas al usuario: nuevo reto, nuevos caminos, nuevos actores. Una buena noticia en la Universidad del Azuay que nos compromete a todos y nos hace caminar.

## Bibliografía

Álvarez, F. (2003). El Humanismo en las Universidades. *Universidad Verdad*: 9-20. Asamblea. «Ley Orgánica de Educación Superior.» Ley Orgánica de Educación Superior. Quito: Registro Oficial, 10 de octubre de 2009.

Ayala Mora, E., et al. (2006). *Pensamiento de Hernán Malo González*. Quito: Fundación Hernán Malo.

Borrero, A. (1993). Simposio Permanente sobre la Universidad. *Prospectiva Universitaria*. Cuenca: UDA

Universidad del Azuay. (1999). Comisión de Evaluación Docente. Actas. Cuenca: UDA.

Universidad del Azuay. (2005). 2014-2015. *Comisión de Evaluación Interna. Informe Final*. Cuenca: UDA.

Universidad del Azuay. (2005). Consejo de Educación Superior. *Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior*.

Universidad del Azuay. (2012). *Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior*. Quito: CES.

Deresiewicz, W. (2014). *Don't Send Your Kid to the Ivy League. The nation's top colleges are turning our kids into zombies*. New Republic.

Universidad del Azuay. (2015). Evaluación Docente. Análisis cualitativo. Cuenca: UDA.

Universidad del Azuay. (2015). Análisis cuantitativo. Cuenca: UDA.

Han, B. (2012). *La sociedad del cansancio*. Madrid: Herder.

Hernández, J.; Delgado-Gal, A.; Pericay, X. (2013). *La universidad cercada*. Barcelona: Anagrama.

Jaramillo, M. (2006). Evaluación y rendición de cuentas. *Coloquio*, 4-5.

Laso Bayas, R. (2013). *Informe del proceso de Evaluación Docente*. Cuenca: UDA.

Laso Bayas, R. (2013). *Informe del proceso de Evaluación Docente*. Cuenca: UDA.

Laso Bayas, R. (2014). *La Mediación Pedagógica en la Facultad de Filosofía de la Universidad del Azuay. Aplicación en el aula*. Cuenca: Universidad del Azuay.

Malo González, C. (2011). *¿Qué es el ser humano? Una mirada desde la Antropología*. Cuenca: Corporación Editora Nacional.

Malo González, C. (1993). Principios de la Universidad del Azuay. *Universidad Verdad*, 1-68.

Malo González, H. (1985). *Universidad, Institución perversa*. Quito: Corporación Editora Nacional.

Moreno Aguilar, J. (2000). *Maestría en Desarrollo educativo. Sistema de Evaluación a los profesores de la Universidad del Azuay*. Tesis. Cuenca: Universidad del Azuay.

Moreno Castillo, R. (2016). *La conjura de los ignorantes. De cómo los pedagogos han destruido la enseñanza*. Marseille: Pasos Perdidos S.L.

Moreno, J. (2011). *La Universidad que queremos o el modelo educativo de la Universidad del Azuay*. Cuenca: Universidad del Azuay.

Nussbaum, M. (2012). *Sin fines de lucro. Por qué la democracia necesita de las humanidades*. Madrid: Katz Editores.

Nussbaum, M. (2011). La crisis silenciosa. *Redalyc*. 16-22.

Olmedo Llorente, F. (2008). En torno al nacimiento de la Universidad del Azuay. *Universidad Verdad*, 31-52.

Petty, M. (2010). *El desafío de educar hoy. Hacia un paradigma pedagógico personalista*. Buenos Aires: Bonum.

Prieto Castillo, D. (2013). El tiempo de la construcción personal para educar.

Prieto Castillo, D. (2013). En torno a la palabra en la práctica de la educomunicación. *Revista Aularia*.

Prieto Castillo, D. (1992). *La Comunicación en la Educación*. Quito: Ciespal.

Prieto Castillo, D. (1998). *La Pedagogía Universitaria*. Mendoza: EDIUNC.

Royo, A. (2016). *Contra la nueva educación*. Barcelona: Plataforma Editorial.

Salgado Arteaga, F. (2006). Calidad y futuro de la Educación Superior. *Universidad Verdad*, 1-50.

Salgado, F. (2006). Bitácora de un camino. *Universidad Verdad*, 238.

Salgado, F. (2006). Universidad: comunidad de aprendizaje abierta al futuro. *Coloquio*, 5-6.

Savater, F. (2014). *Figuraciones mías. Sobre el gozo de leer y el riesgo de pensar*. Bogotá: Ariel.

Tello, M. (1993). La Facultad de Filosofía y su responsabilidad humanística. *Universidad Verdad*, 53-72.

Tünnermann Berheim, C. (2011). *La Universidad del futuro*. Managua: Impresión Comercial La Prensa.

Tünnermann Berheimn, C. (1996). Diez respuestas de la educación superior a los desafíos contemporáneos. *Universidades*, 1-5.

Tünnermann Berheimn, C. (2013). *La Universidad Latinoamericana ante los retos del siglo XXI*. México: UDUAL.

Universidad del Azuay (2015). *Estatuto*. Cuenca: Universidad del Azuay.

Universidad del Azuay (2015). *Modelo Educativo*. Cuenca: Universidad del Azuay.

Universidad del Azuay (2013). *Reglamento de Carrera Académica de la Universidad del Azuay*. Cuenca: Universidad del Azuay.

Villavicencio, A. (2013). ¿Hacia dónde va el proyecto universitario de la revolución ciudadana? Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.







# LA EVALUACIÓN DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD DEL AZUAY



UNIVERSIDAD  
DEL AZUAY

Casa  
Editora

ISBN: 978-9978-325-75-9



9 789978 325759