

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA FACULTAD DE EDUCACION

EVALUACION DE LOS PROFESORES UNIVERSITARIOS UNA PROPUESTA

SONIA ELENA GARCIA BEDOYA MARTHA HINCAPIE VALENCIA

Director: ENRIQUE E. BATISTA J.

Medellín, 1987

TABLA DE CONTENIDO

| | Pág. |
|---|------|
| I. ELEMENTOS CONCEPTUALES | 1 |
| II. MARCO NORMATIVO | 17 |
| III. ANTECEDENTES DE LA EVALUACION DE DOCENTES EN LA UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA | 32 |
| A. PROPUESTAS | 32 |
| 1. Procedimiento para la asignación y evaluación de las actividades docentes en el área clínica de la Facultad de Medicina. | 32 |
| 2. Propuesta del Comité de Asuntos Académicos para la "Asignación de unidades de ascenso en el escalafón profesoral por desempeño docente" | 3 |
| 4 | |
| 3. "Parámetros para administrar las de los profesores", propuesta presentada por la asistente de Programación Académica, Eva de Aguirre, ante la Comisión de Asuntos Académicos. | 36 |

| | Pág. |
|--|------|
| B. OBSERVACIONES SOBRE EL ESTABLECIMIENTO DE UN SISTEMA DE EVALUACION PROFESORAL MANIFESTADAS EN PRONUNCIAMIENTOS DE DIVERSOS ESTAMENTOS DE LA UNIVERSIDAD | 42 |
| IV. FUNDAMENTACIÓN PARA LA PROPUESTA | 66 |
| V. PROPUESTA PARA EVALUACION DE PROFESORES EN LA FACULTAD DE EDUCACION DE LA U. DE A. | 84 |
| A. PARA QUÉ EVALUAR? | 84 |
| B. QUÉ EVALUAR? | 86 |
| 1. Docencia directa | 86 |
| 2. Investigación y publicación | 88 |
| 3. Participación en labores de extensión y asesoría | 89 |
| 4. Capacitación | 89 |
| 5. Trabajo administrativo | 90 |
| 6. Participación en organismos universitarios | 90 |
| 7. Participación en grupos o asociaciones profesionales | 91 |
| C. QUIEN EVALUA? | 91 |
| D. A QUIEN SE EVALUA? | 94 |
| E. COMO Y CADA CUANTO EVALUAR | 94 |
| F. MECANISMOS DE DESARROLLO DEL PERSONAL | |
| G. DOCENTE | |
| H. SOBRE LOS INSTRUMENTOS UTILIZADOS PARA LA EVALUACION PROFESORAL | |

REFERENCIAS ANEXOS

LISTA DE ANEXOS

| <u>Anexo</u> | | Pág. |
|--------------|--|------|
| 1 | Evaluación y calificación del desempeño docente (Propuesta de la Facultad de Medicina). | 117 |
| 2 | Conversión de la evaluación semántica en unidades de ascenso (Propuesta de la comisión de asuntos académicos). | 119 |
| 3 | Puntajes específicos en la propuesta evacuativa: Parámetros para administrar las actividades profesoras (De la Asistente de Programación Académica, Eva de Aguirre). | 120 |
| 4 | Actividades, Fuentes y Mecanismos para la Evaluación profesoral. | 121 |
| 5 | Propuesta de informe evaluativo del desempeño docente. | 126 |
| 6 | Instrucciones para el diligenciamiento del informe evaluativo del desempeño docente. | 128 |

I. ELEMENTOS CONCEPTUALES

En toda institución su éxito o fracaso se debe primordialmente al factor humano y siendo que esta verdad tiene un gran volumen en la institución universitaria es importante que en el planeamiento de la misma se dé a ese factor la importancia que merece. Se trata de facilitar una mayor apertura hacia factores cualificadores con influencia a todo el conjunto de eventos que conforman el ambiente instruccional conducente a un aprendizaje exitoso, el mejor posible. Así, la búsqueda de la calidad educativa conlleva a la búsqueda de la excelencia académica para poder responder a los retos del desarrollo social. Lo cual implica entonces, prestar la mejor atención posible a todos los estamentos involucrados en la labor educativa, siendo de trascendental relevancia la que se dirige a los educadores, pues son ellos en gran dimensión realizadores, actores y ayudantes del proceso enseñanza-aprendizaje.

Una eficiente gestión administrativa de personal implica el

cumplimiento de funciones básicas siendo una de ellas el determinar los medios más adecuados para tratar a las personas en sus situaciones de trabajo de tal manera que desarrollen sus potencialidades y se logren los fines organizacionales. En este sentido, a nivel de los diferentes procesos que comprende la gestión se ha destacado la necesidad de focalizarnos en el proceso de desarrollo de personal, el cual consiste fundamentalmente en educar, perfeccionar y motivar al personal de manera que sus efectos faciliten el desenvolvimiento de sus potencialidades y el cumplimiento de los objetivos de la institución.

Como bien lo señala Londoño (1985) planear el desarrollo de personal es coordinar esfuerzos que ayuden a la evolución positiva y perfeccionada de aquellos a quienes se dirige, proceso que se caracteriza por ser: continuo, permanente y universal; participativo, por cuanto debe darse con el personal objeto y sujeto del proceso; integral, en cuanto comprende los distintos aspectos de la personalidad del trabajador como individuo y como miembro de un colectivo. Planeación que se inicia con la motivación, continúa con la capacitación y culmina con la evaluación del desempeño (Alvarez, 1981). Una fuente primaria e importante en el desarrollo del personal es la capacitación, en la cual, actividades como la investigación de necesidades, el diseño de programas y la evaluación de estos mismos son fundamentales.

Una de las principales necesidades de nuestro sistema universitario es el establecimiento de un departamento de desarrollo académico profesoral, con la implementación de políticas claras que se satisfagan dentro de los planes de desarrollo general y con el apoyo de la investigación de necesidades existentes. Los objetivos de este departamento, entre otros, serían: propender por elevar el nivel académico de la universidad, estimular y desarrollar la formación integral, científica y continua del profesorado; promover, apoyar y coordinar la

capacitación y efectuar evaluaciones periódicas integrales de esta labor. El primer impulso estará dado por la administración, la cual ayudará a comprender las responsabilidades y posibilidades en el programa y estimulará la acción, analizará y evaluará los resultados, publicará las innovaciones que le justifiquen y proporcionará los medios materiales que se requieran. Dicho desarrollo se dirigirá a todo el personal, el cual debe intervenir en la planeación, ejecución y evaluación del mismo (Restrepo, 1981).

De otro lado, el objetivo primero de la universidad es el cultivo, desarrollo y creación de conocimientos y saberes altamente calificados. Es un espacio de nuestra sociedad creado para la búsqueda e instauración de la excelencia en el trabajo intelectual, a partir de la actividad docente, de la investigación y de su proyección a la sociedad. Pero para que la universidad pueda cumplir tal objetivo los profesores deben encarnar los criterios de excelencia académica y liderar la búsqueda y realización de los más altos niveles de conocimiento (del Anteproyecto de Estatuto Docente de la Comisión de Expertos, arts.3 y 7).

El capítulo segundo del Reglamento del Personal Docente de la universidad, en su artículo 13 define a la universidad la obligación de facilitar la actualización y superación continuada del profesorado, para lo cual llevará a efecto programas de bienestar laboral y promoverá políticas que estimulen la capacitación y la producción científica, artística y cultural del personal docente, todo esto en concordancia con las exigencias de la misma institución de vincular a la tarea docente a profesionales debidamente calificados en las diferentes áreas del saber. Y en el capítulo tercero, artículo 42, literal e, contempla como de hecho del docente la participación en programas de actualización de conocimientos y perfeccionamiento académico, humanístico, científico, técnico y artístico de acuerdo con los planes que adopte la institución.

Como se ve, el desarrollo del cuerpo docente es clave en este esfuerzo de mejoramiento de la calidad educativa y una base firme para la correcta planeación y sistematización de todas estas actividades puede encontrarse en los resultados de evaluaciones periódicas, hechas a los mismos, mediante las cuales se detectarán las necesidades tanto individuales como instruccionales, para que así el educador pueda analizar su misma labor, hacer los ajustes necesarios y diseñar las innovaciones pertinentes en el proceso enseñanza-aprendizaje. Es por ello que un departamento de desarrollo deberá tener adjunto un comité evaluador.

Para que la evaluación del desempeño sea eminentemente formativa debe estar fundamentada en principios de equidad y ser el resultado del diálogo franco y constructivo entre el evaluador y el evaluado. Con ésta se pretende estimular al docente para que labore en búsqueda de cierta meta u objetivo, siendo también necesario que se le informe sobre los resultados obtenidos, considerando que existe mayor grado de estímulo en una meta si el aludido puede aportar, controlar y conocer los resultados de su esfuerzo personal.

La evaluación por sí misma puede ser menos importante que la discusión que ella provoca, y los efectos favorables que pueden producirse sobre la enseñanza y el aprendizaje no es tanto el evaluar, sino un programa de mejoramiento (Ebel, citado por Seldin, 1980). Por lo tanto, su propósito central es generar cambios positivos en el rendimiento del educador y en el comportamiento personal, originando nuevas pautas en los aspectos que debe emprender, modificar o mejorar, teniendo en cuenta tanto los objetivos institucionales como los personales. En efecto, el profesor debe considerar lo que ella significa para su desarrollo creativo e innovador y además, si la docencia es una

práctica social, ésta necesita ser sistemáticamente desarrollada, evaluada y reconocida (Batista, 1984).

Pocos asuntos en la educación superior desatan tanta controversia como la evaluación del desempeño docente, en la cual, cada quien parece tener una opinión, con frecuencia sesgada por experiencias personales, pero pocos desechan la necesidad de hacerlo. Entonces, hay que empezar por valorar lo que se ha llamado la función de control, sin cuyo eficaz ejercicio el proceso administrativo carecería de vigor, de dinámica y de trascendencia; pues controlar la educación es evaluarla y orientarla. Como bien lo señala Gómez (1979), un programa de evaluación docente debe tener como propósito fundamental y final el mejoramiento del sistema.

El poder materializar los propósitos del proceso de la evaluación docente en el proceso de desarrollo de dicho personal nos lleva a concluir que el desarrollo del profesorado es aspecto capital de la vida universitaria por su contribución al mejoramiento de la calidad. Al mismo tiempo que se deben hacer esfuerzos para mejorar la formación académica de este estamento, deben hacerse también para que mejoren su formación pedagógica. Conocer sus necesidades en este sentido sólo lo permite una adecuada evaluación que proporcione bases sólidas para la implementación de tal programa de desarrollo.

Seldin (1980) justifica la estrecha relación entre desarrollo y evaluación profesoral ya que ambos llevan una misma dirección, cual es, la de lograr efectivamente un aprendizaje en los educandos. El desarrollo profesional debe pues mezclarse con la evaluación profesoral si el desarrollo del profesor va a ser auténtico y tener resultados positivos. Surge así la posibilidad siempre percibida de revisar y realimentar constantemente sus niveles de formación lo que redundaría en una ayuda más para mejorar su desempeño.

Así como los estudiantes necesitan ayuda para corregir sus errores, los profesores necesitan datos que señalen cuál es la dirección del mejoramiento. Agrega el mismo autor que la retroalimentación basada en la evaluación produce en el profesor una disposición para el cambio. Si tales mejoramientos se llevan a cabo depende en buena medida de la clase de datos que se presenten para la evaluación, la cual no funcionará al menos que los elementos de instrucción o los elementos para ser mejorados sean específicamente mencionados. El profesor debe estar genuinamente interesado en el proceso evaluativo y realísticamente ser capaz de hacer el cambio para producir el mejoramiento.

En el diseño de un sistema de evaluación es preciso distinguir entre desempeño en la docencia y efectividad docente. Las dos variables (desempeño y efectividad) están ligadas, pero de un buen desempeño no necesariamente sigue una buena efectividad aunque el primero sea condición necesaria, mas no suficiente de la segunda.

Así resulta necesario tener en cuenta las siguientes consideraciones al desarrollar un sistema de evaluación profesoral: ¿Qué se va a evaluar? ¿Para qué? ¿A quién? ¿Quién evaluará? ¿Cuál es la calidad de los medios e instrumentos de evaluación? (Batista et al., 1984).

La evaluación en la Universidad se ha venido realizando de manera formal e informal y si la calidad de la docencia es usualmente considerada como referencia para juzgar la calidad de la institución educativa, ello implica de parte de ésta, unas política muy definidas y claras con relación a lo que se considera como "buena docencia", lo que así mismo requerirá de criterios muy precisos para su evaluación y de evidencias muy concretas en cuanto a la labor del profesor, como también de los propósitos que se persiguen lograr con los resultados de dicha evaluación (Gómez, 1979).

Resulta entonces conveniente sistematizar la evaluación, proceso en el cual es preciso reconocer los tres propósitos usualmente perseguidos: mejoramiento profesoral, para tomar decisiones administrativas y para facilitar el avance científico en la determinación de las características de los docentes efectivos e inefectivos. Además este sistema puede ser motivo de estímulo para que el profesor busque su propia superación (Batista et al., 1984).

Seldin (1980), al mencionar la necesidad de establecer una evaluación sistemática, señala que la razón dominante a largo plazo es ayudar al profesor a mejorar su desempeño docente. Cuando la información es recogida para estos fines, los instrumentos de evaluación deben diseñarse de manera tal que recojan datos mucho más específicos. Pero si la finalidad de la evaluación es tomar decisiones administrativas, la información puede ser mucho mas general, global. En el aspecto particular del diseño de cuestionarios es

preciso anotar que el contexto institucional en el que se lleve a cabo la evaluación y el destino e interpretación de los resultados han sido encontrados como elementos claves en el uso de la evaluación del profesor. Es mejor adaptar y no adoptar una forma existente, para ésto habrá que rediseñar los instrumentos según condiciones locales. Este proceso de adaptar conlleva definir lo que es la efectividad docente con relación a las metas de la institución.

La evaluación para propósitos de promoción o retención (administrativas) requiere un alto grado de validez y confiabilidad. Al no ser suficientemente conocidas las calidades óptimas del docente no es conveniente considerar que el comportamiento promedio del profesor es la norma, sobre todo, por la diversidad de comportamientos profesoriales que diversas disciplinas y aún diversas instituciones exigen (Batista, 1984).

Continúa afirmando el mismo autor que desarrollar mediciones precisas del desempeño profesoral no es asunto simple, muchas veces el uso de pruebas no confiables, de criterios vagos y de estándares de desempeño inciertos han carcomido la fe del profesorado sobre la evaluación. Pero no por ser tarea difícil implica considerarla como algo insuperable.

El artículo 58 del Reglamento del Personal Docente, literal a, establece que la labor docente ha de ser evaluada con base en el desempeño pleno de las tareas encomendadas, sean ellas clases, investigaciones u otras, asignadas por sus superiores y las propias de su cargo. Esto indica que al hablar de eficiencia profesoral no se hablará sólo* de enseñanza o desempeño en la cátedra sino de todas las diversas actividades que comprende el rol del profesor; docencia propiamente, asesoría académica a estudiantes, investigación, cooperación en comités, actualización, participación en extensión a la comunidad, administración de la docencia, etc.

Una completa evaluación de la efectividad de un docente, necesariamente incluirá, para su mayor grado de validez, información de diversas fuentes: estudiantes, colegas, jefes de departamento o sección y el profesor mismo. La autoevaluación es una forma útil para mejorar la docencia, ya que la autorreflexión lleva a la implementación de programas para el mejoramiento de las habilidades de la enseñanza, pues la autoclarificación es capaz de permitir respuestas más efectivas a las necesidades e intereses y así el profesor estará dispuesto a observar aspectos no claros de comportamientos y necesidades (Seldin, 1980).

Aún más, aparte de existir diversas fuentes de datos para la evaluación del docente, las actividades a evaluar podrán variar de profesor a profesor y si se prescinde de alguna de las fuentes válidas de información, tal sistema de evaluación será necesariamente incompleto.

Fenker (1975) se refiere al dilema de la evaluación de las aptitudes del personal docente y de los administradores, las cuales son realizadas con frecuencia de manera jerárquica descendente sin el beneficio de unos criterios conductuales explícitamente establecidos. Señala, con base en la experiencia, que los cuestionarios han de ser desarrollados, para evaluar en forma ascendente, descendente y paralela, tanto al cuerpo docente, como a los administradores y han de ser diseñados para medir la variedad de actividades que caracterizan el comportamiento de dicho personal.

En concordancia con esto se han propuesto métodos de interpretación de resultados que asumen que la evaluación del desempeño profesoral no tendrá

efecto de cambio a menos que los profesores evaluados estén interesados en mejorar y que piensen que los evaluadores pueden contribuir en esta dirección.

Una área de especial importancia en el uso de los datos de la evaluación por parte de estudiantes es la posibilidad de que los resultados pueden en realidad ser usados para mejorar la docencia. Centra, citado por Seldin (1980) advierte que debido a que la evaluación puede ser amenazante y mal definida y algunas veces resulta en juicios injustos, se necesita entendimiento y un sistema de aproximación que enfatice los valores positivos al profesor para el mejoramiento de la docencia. Aun más, debido a que la evaluación es de todos modos fundamental en la educación superior, se hace patente la necesidad de ser juzgados por medios sistemáticos y con justicia razonable, más que por métodos del azar.

Otra cuestión importante es ponderar adecuadamente los criterios interpretativos, es decir, que en la visión global de los roles de desempeño, el peso de cada criterio refleje su importancia en la realidad laboral. "La posibilidad de la evaluación depende de dos elementos esenciales: criterios y evidencia, teniendo presente que la evaluación tiene lugar cuando la evidencia es comparada con los criterios seleccionados" (Gómez, 1979, p.4).

La información entregada a administradores debe ser válida y fiable, específica de la función de cada profesor y de cada institución o departamento, ser sistemática y controlada. En este sentido deben preferirse normas de acuerdo con las particularidades de cada institución, del programa académico, curso, profesor y estudiante; al hacer esto, la importancia del proceso evaluativo se amplía y valora significativamente, pues se reduce el nivel de incertidumbre. El apoyo administrativo respecto de la evaluación es la condición de

más trascendencia para la estructuración del cambio en la educación superior. Para su contexto educativo particular, los administradores como responsables del funcionamiento institucional y de las consecuencias de diversa índole de la evaluación son los elementos dinamizadores del cambio (Mayhew, citado por O'Connell y Wergin, 1982).

Reiteramos nosotros aquí que este aspecto de la evaluación del desempeño profesoral debe ser objeto de acción cotidiana del administrador educativo y que la posibilidad del desarrollo de la calidad de la educación depende en buena parte de ello, lo cual se hace especialmente cierto cuando se puede disponer de procedimientos e instrumentos válidos y confiables de la evaluación de dicho desempeño.

Insistimos, sin embargo, en que el liderazgo y compromiso del administrador con la evaluación de la efectividad docente debe centrarse inicialmente en el desarrollo de esquemas y estrategias apropiadas para conducirla. También señala Mayhew como elementos importantes en el éxito de la evaluación, el apoyo administrativo, al cual ya hemos hecho referencia, y la existencia de instrumentos confiables, como también la participación continua y comprometida del profesorado como personas interesadas directamente en el mejoramiento de la calidad educativa y de sus propias acciones pedagógicas. Todo lo cual debe reforzar a la vez reforzar a la vez la satisfacción necesaria para un enriquecimiento positivo de la vida del educador y de su compromiso con las metas y funciones sociales que el proceso educativo encarna.

II. MARCO NORMATIVO

Las siguientes son las normas legales en las cuales se reglamenta y se ubica el objeto de este estudio, cual es la elaboración de una "Propuesta de evaluación del desempeño del personal docente para la Facultad de Educación". Serán comentadas normas generales (Decreto 80/80), para terminar con las específicos de los postulados del Estatuto Orgánico y del Estatuto del Personal Docente de la Universidad de Antioquia.

Para tal efecto nos hemos apoyado en la revisión previa del marco legal que al respecto ha sido elaborado por Eva de Aguirre, Asistente de Programación Académica de la U. de A.

Han sido seleccionados los diferentes artículos y disposiciones que hacen alusión única y exclusivamente a las funciones de desarrollo y evaluación del personal docente. Así:

- Del Decreto 80/80

La administración de toda institución educativa y particularmente la universitaria se concibe como un instrumento de apoyo esencial para asegurar el logro de los objetivos, fundamentalmente académicos. La administración eficaz de éstas requerirá del establecimiento de procedimientos apropiados de planeación, programación, dirección, ejecución, evaluación y control de sus actividades: estableciéndose en ella sistemas entre los cuales figura la administración de personal (art. 78-79), que en este caso sería administración del personal docente, entendiéndose como tal en las instituciones oficiales el que se dedica primordialmente a la enseñanza, a la investigación o a la extensión (art. 91).

Los docentes han sido clasificados en: docentes de tiempo completo de tiempo parcial y de cátedra. Es docente de tiempo completo aquel que dedique la totalidad de la jornada laboral (40 horas semanales) al servicio de la institución. Cuando su dedicación sea entre

25 y 15 horas semanales, se denomina de tiempo parcial, y aquél que dedique menos de 10 horas semanales será el de cátedra o lectiva (art. 93).

La administración general de la Universidad y la administración del personal docente en particular estructurarán programas que atenderán a todos y a cada uno de los aspectos que su administración requiere y que garantizarán la realización plena de sus funciones, las cuales se llevarán a cabo en mutua cooperación con las diferentes instancias administrativas de la institución en general. Uno de estos programas es el dirigido a la formación científica y pedagógica del personal docente investigativo, que como lo expresan los objetivos establecidos para la educación superior, garantizarán la calidad de esta en sus diferentes niveles y modalidades (art. 22 h).

La administración del personal docente tiene que ver además con la estructuración del ingreso y promoción del docente dentro del escalafón, cuyos requisitos y condiciones serán de carácter académico y profesional.

Mínimamente se tendrán presentes las investigaciones y publicaciones realizadas, los títulos obtenidos, los cursos de capacitación, actualización y perfeccionamiento; la experiencia y eficiencia docentes y la trayectoria profesional. Promoción que no será dada por el simple transcurso del tiempo (art. 110).

Del Estatuto General de la Universidad

De lo expuesto anteriormente podemos concluir que las obligaciones del profesor abarcan tanto su actividad docente directa, como su trabajo científico y crítico con lo cual orientará a sus estudiantes permitiendo el cumplimiento de las funciones de la Universidad (art. 14). Del Reglamento del Personal Docente

La función social esencial de la universidad es la docente investigativa y dentro de estas funciones debe cumplirse el proceso enseñanza-aprendizaje. Proceso que determinará para el educador responsabilidades frente a sus discípulos y a la sociedad. Por lo tanto, las obligaciones del profesor no se han de limitar solamente a su docencia directa, sino además al trabajo científico, crítico y a la orientación de sus alumnos permitiéndose el cumplimiento de la función de la universidad (art. 12).

En consecuencia, el cuerpo docente de la universidad lo conforman personas que estando a su servicio, ejercen directa y primordialmente funciones de enseñanza teórica o práctica, o actividades, investigativas o de asesoría. Incluye además las personas que se vinculan bajo contrato de prestación de servicios para el desempeño de funciones docentes (art. 23).

Los estatutos estipulan que los profesores de tiempo completo dictarán a lo sumo tres cursos de diferente naturaleza, teniendo una docencia directa semanal no inferior a doce horas teóricas, prácticas o teórico-prácticas, ni superior a diez y seis (16), salvo cuando se trata exclusivamente de cursos clínicos o de actividades prácticas profesionales en donde éstos tendrán en promedio una docencia directa semanal no inferior a catorce horas (14) ni superior a veinte (20). (art. 36).

Se entiende por docencia directa u horas cátedra o lectivas, el tiempo que invierte el profesor con los estudiantes en conferencias magistrales, laboratorios, demostraciones generales, círculos de demostración, seminarios, clínicas, rondas de sala, consulta externa, rotaciones, intervenciones quirúrgicas, supervisión y consultoría, prácticas profesionales realizadas por estudiantes, enseñanza en áreas artísticas, dirección de tesis e investigación, trabajos de campo con estudiantes, actividades programadas por organismos competentes (art. 33).

Para la determinación de los cursos y la asignación del número de horas cátedra se tienen en cuenta, entre otros, los siguientes criterios:

Naturaleza del curso.

Intensidad teórica o práctica.

Si los cursos son nuevos para el profesor.

Número total de estudiantes a cargo del profesor.

Tipo de evaluación del curso.

Número de cursos de naturaleza diferente (arts. 35 y 36).

De otra parte transcribimos a continuación algunos derechos y deberes del docente que son pertinentes para este informe:

Derechos:

Participar en programas de actualización de conocimientos y perfeccionamiento académico, humanístico, científico, técnico y artístico según los planes de la institución.

Ascender en el escalafón docente y permanecer en el ejercicio dentro del marco de las condiciones legales (art. 42).

Deberes:

Desempeñar con responsabilidad y eficiencia las funciones inherentes a su cargo.

Concurrir a sus actividades y cumplir la jornada de trabajo a que se han comprometido con la institución.

Observar las normas inherentes a la ética de su profesión y a su condición de docente.

Dentro de las normas vigentes y previa programación, participar en las actividades de extensión y de servicios a la institución.

Asesorar a la universidad por indicación del respectivo decano o director de escuela, en materia docente, académica, administrativa y técnica, cuando con antelación le sea solicitado.

Cumplir las comisiones de servicio que le asignen, previa programación (art. 43).

Refiriéndonos al trabajo del profesor frente a la investigación reconocemos cómo ésta debe convertirse en núcleo vital de la gestión docente para todas las áreas del conocimiento (art. 76). La universidad adoptará en el caso las medidas necesarias para asegurar que se haga siempre manifiesta la influencia del investigador en la labor docente de su respectiva unidad académica (art. 78).

Una de estas medidas resulta ser la disminución de la docencia directa en forma transitoria, en el cumplimiento de cualquiera de los fines que asigne el Consejo Superior (art. 84).

El Consejo Académico determinará las formas de control de tal mecanismo. Para el logro efectivo de las funciones del profesor y a la vez de los propósitos y fines de la universidad se han establecido algunos mecanismos tales como los siguientes:

Vincular a profesionales debidamente calificados en las diferentes áreas del saber.

Facilitar la actualización y superación continua del profesorado

Definir programas de bienestar laboral.

Estimular la capacitación y producción científica, artística y cultural (art. 13).

La promoción y remuneración del docente se rige por el escalafón docente (art. 49). Para ascender de una categoría a otra se requiere que este, además de haber cumplido con los requisitos exigidos haya acumulado el mínimo de unidades de ascenso detenidas (art. 52).

Se entiende por unidades de ascenso la medida de las realizaciones del docente dentro de la universidad o fuera de ella antes de su vinculación, en los campos de la investigación, las publicaciones, los cursos de capacitación, experiencia y eficiencia docentes y la trayectoria profesional. La pertenencia al escalafón confiere estabilidad al docente de tiempo completo y al de tiempo parcial (art. 50).

El Comité de Jerarquía Docente es el encargado de recomendar al Consejo Académico la asignación de unidades de ascenso, de acuerdo con los siguientes factores: (Art. 58).

a. Desempeño docente: Por un año de servicio de tiempo completo en la Universidad de Antioquia, y en forma proporcional para períodos menores de un año o para vinculación o dedicación parcial, se otorgarán hasta 75 unidades de ascenso.

La labor docente será evaluada por el Consejo de Facultad o el que haga sus veces, para los docentes que durante el periodo analizado hayan ofrecido uno o varios cursos o se hayan dedicado a la investigación o a la asesoría. Deberán considerarse, entre otros, el pleno desempeño de las tareas encomendadas, asignadas por sus superiores y propias de su cargo; cumplimiento de su jornada laboral; atención completa a sus clases y por el término de duración previsto para ellas; disponibilidad para la atención de las consultas de sus estudiantes y superiores; participación en actividades evaluativas y correcta atención a las funciones de asesoría y registro. Salvo que el no ejercicio de las funciones asignadas obedezca a causas no imputables al docente.

Desempeño administrativo: A los docentes que tengan cargos administrativos y que por razón del desempeño de sus funciones disminuyan total o parcialmente su dedicación directa a la docencia, se les asignará hasta 75 unidades de ascenso por año, por concepto de su desempeño administrativo.

Parágrafo 1. En aquellos casos donde se presente la evaluación, tanto del desempeño docente como del desempeño administrativo de un mismo profesor, la suma de unidades asignadas por estos dos factores por año, no podrá ser superior a 75.

Parágrafo 2. En caso de licencias, de suspensiones disciplinarias o de ausencias al trabajo, serán descontadas en forma proporcional las unidades de ascenso correspondientes al desempeño docente o administrativo. Cuando la ausencia al trabajo esté plenamente justificada por maternidad, enfermedad o permiso no se descontará unidad de ascenso alguna.

Estudios de postgrado que no conducen a título: A los docentes de tiempo completo que en uso de comisión o con autorización de la rectoría, adelanten adiestramientos o estudios de posgrado que no conducen a título, se les podrá reconocer hasta 75 unidades de ascenso por año de estudios, o en forma proporcional de acuerdo con la duración del curso. Deberán acreditar la aprobación del curso, o su rendimiento académico o el cumplimiento del objetivo inicialmente propuesto, ante el Consejo de Facultad, el cual hará la evaluación correspondiente.

Para los docentes que en el momento de hacer uso de la comisión tuvieran una dedicación de tiempo parcial, se les hará la conversión

a tiempo completo para efectos de la asignación proporcional de las unidades contempladas.

- g. Para los cargos administrativos, por año de servicio de tiempo completo o su equivalente, o proporcionalmente al tiempo servido, se concederán unidades de ascenso adicionales a las contempladas en el literal b.
- h. Por participación efectiva y comprobada en consejos universitarios y en comités permanentes creados oficialmente, por año de servicio o proporcionalmente por tiempo servido también tendrán unidades de ascenso adicionales correspondientes, excluyendo a quienes tengan otro reconocimiento por el ejercicio de puestos.
- i. administrativos.
- j. i. Por investigaciones científicas debidamente terminadas, se concederán hasta 40 unidades de ascenso. Tales investigaciones serán evaluadas por el organismo que designe el Consejo Superior de la Universidad para aquellos trabajos previamente aceptados por el mismo.

Para hacerse acreedor de estas unidades el docente debió tener como mínimo una docencia directa de 4 horas semanales o su equivalente, durante el período en que realizó la investigación, salvo expresa autorización del Consejo Superior.

Si la investigación fue realizada por más de un docente se podrán otorgar a cada uno hasta el total de las unidades asignadas a la investigación.

i. Por publicación de artículos derivados de investigaciones científicas, hasta 20 unidades de ascenso asignadas por el organismo que designe el Consejo Superior de la Universidad para las publicaciones que, sobre investigaciones inscritas en el mismo, se realicen en revistas de reconocido prestigio. Se asignarán a cada uno de los autores de la publicación en la misma forma determinada para las investigaciones.

k. Publicación de libros: Se concederán hasta 70 unidades de ascenso. Serán evaluados por un Comité Central de Evaluación, teniendo en cuenta que las obras sean completas en cuanto al tema y sean calificadas como originales, bien en el desarrollo de los temas o en el tratamiento de los mismos

La asignación de unidades estará supeditada a la contribución real que cada docente haga al libro.

1. Por producción artística terminada u obras originales en el campo de las Artes que revelen un aporte creativo y sobresaliente, realizados durante el período de la vinculación a la Universidad, se concederán hasta 70 unidades de ascenso por año, para lo cual el Consejo Académico, designará un jurado integrado por lo menos por tres personas expertas en cada campo específico.

m. Material docente: Producciones de nivel universitario, tales como ensayos, artículos de revistas, monografías científicamente elaboradas, audiovisuales, manuales de laboratorio adoptados por la dependencia, notas de clase editadas que sean completas en cuanto al tema (no parceladas) y que sean originales, bien en el desarrollo de los temas o en el tratamiento de los mismos. Este material será evaluado por el Comité Central de Evaluación, asignando hasta 20 unidades de ascenso por cada uno.

n. Extensión Cultural: Por organización o ejecución de actividades especiales de extensión cultural de carácter extracurricular se asignarán 20 unidades de ascenso, por año, previa evaluación del Comité de Extensión Cultural. Se exceptúan aquellos designados en forma permanente para la realización de tales actividades.

ñ. Por asesoría a la Universidad en materia docente, académica, administrativa y técnica y por participación en comisiones de servicio, se concederán hasta 20 unidades de ascenso por año. Esta evaluación será efectuada por el Comité Central de Evaluación.

Téngase presente además, que aparte de otros requisitos para ingresar al escalafón docente está el de tener concepto favorable del Consejo de Facultad, con base en evaluación previa de los méritos y el rendimiento de los cursos y labores que le hayan sido encomendados (art. 61 b).

Las políticas de capacitación están dirigidas a complementar la formación integral del docente, a estimular la mayor profundidad de conocimientos en su área y mayores habilidades profesionales, lo mismo que a dotarlo de medios pedagógicos que faciliten el ejercicio eficiente de su labor docente (art. 15). Dicha capacitación será programada en concordancia con los planes de desarrollo de la institución y de las necesidades de los docentes, teniendo presentes los programas presentados por las facultades y escuelas. La Vicerrectoría Académica es la encargada de su ejecución, control, evaluación y revisión; identificará y cuantificará las necesidades de formación de recursos en los distintos niveles estimando el presupuesto requerido. La universidad empleará especialmente tres modalidades para atender la capacitación:

a. Utilización de sus propios recursos (postgrados, especialización, seminarios, simposios y otros).

- b. Las comisiones de estudios, becas e intercambios para adelantar programas de formación avanzada para recibir entrenamiento en servicios en instituciones plenamente reconocidas.
- c. Participación en congresos, seminarios y otras actividades organizadas en otras instituciones (arts. 64, 65, 68).

Cuando por motivo de estudio se requiera traslado a otras ciudades o al exterior la Universidad autorizará comisión o beca, previa recomendación del Comité de Desarrollo del Personal Docente (art. 69).

Se evaluará periódicamente el plan general de capacitación, se harán las revisiones necesarias y se velará por una buena utilización de los recursos humanos capacitados (art. 74).

III. ANTECEDENTES DE LA EVALUACION DE DOCENTES EN LA UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA

Terminada la presentación de las normas legales que enmarcan el sistema de evaluación profesoral en la Universidad de Antioquia, estimamos conveniente considerar algunas de las propuestas evaluativas y pronunciamientos que han surgido, especialmente al interior de la universidad. Son ellas las siguientes:

A. PROPUESTAS

1. Procedimiento para la asignación y evaluación de las actividades docentes en el área clínica de la Facultad de Medicina (Octubre 8/86)

Propuesta en la cual los jefes de departamento y sección establecerán mediante planeación las necesidades de servicio del personal docente para el semestre respectivo en las distintas áreas, con base en la concertación con los profesores y equilibrando las necesidades con el recurso docente, todo en forma proporcional a su disponibilidad como profesor de tiempo completo, de tiempo parcial o de cátedra.

Agrupar en cinco tipos las diferentes actividades que se desarrollan en los departamentos clínicos, así: Docencia, asistencia y extensión, investigación y producción intelectual, reuniones académicas, administración docente-asistencial y capacitación: actividades que quedarán registradas en horas y porcentajes en sentidos formatos de asignación y reporte para su respectivo control.

El cálculo del número total de horas por semestre, se hace multiplicando la vinculación en horas semanales por el número de semanas semestrales, lo que dará la disponibilidad semestral por docente y con base en la cual se hace la asignación re-porcencial en horas de las actividades, para los profesores registrándose una distribución del 100% de las horas disponibles por semestre.

Se utiliza la escala de evaluación porcentual bajo los parámetros (no cumplida, mínimo, deficiente, regular, bueno y máximo), iniciando la escala en cero y multiplicando por 2, 3, 4, 5 hasta llegar al parámetro máximo (Ver Anexo 1). Así la suma total dará la calificación porcentual de las unidades que el docente obtuvo.

Al finalizar el semestre cada profesor rendirá informe escrito de las actividades realmente cumplidas a sus respectivos jefes de sección o departamento para evaluación de su

desempeño docente. Corresponde a éstos pasar el informe evaluativo individual al Consejo de Facultad, quien ratificará o no tal calificación y al mismo tiempo informa al Comité de Jerarquía Docente para el proceso final de asignación de unidades.

2. Propuesta del Comité de Asuntos Académicos para la "Asignación de unidades de ascenso en el escalafón profesoral por desempeño docente" (Octubre 2/ 86)

Parte de considerar indispensable la evaluación del profesor como condición necesaria para el desarrollo académico, argumentando que ésta debe orientarse a detectar deficiencias, errores y limitaciones en el desempeño del profesor con el ánimo de establecer los correctivos pertinentes. Anotan además que resulta negativo confundir el régimen de escalafón académico con remuneración.

Apoyándose en el Acuerdo 5/81 del Consejo Superior, la propuesta ubica la actividad profesoral distribuida en los siguientes frentes: Labores docentes propiamente dichas, labores investigativas, participación en extensión y asesoría, administración de la docencia de la docencia y capacitación. Cada uno de éstos será evaluado cualitativa y cuantitativamente con base en la utilización de una escala de diferencial semántico, en 7 posiciones literales que van de la percepción óptima a la nula y teniendo en cuenta la disponibilidad semanal proporcional al tiempo de vinculación para cada docente. La participación del profesor en cada frente será definida claramente en porcentajes, reservando el 20% para la dedicación a la administración de la docencia, salvo en los casos en los cuales el profesor se dedique totalmente a la capacitación.

El jefe de departamento informará al respectivo Consejo de Facultad sobre esta asignación de actividades; evaluará cada frente haciendo uso de un instrumento elaborado en cada

dependencia, consultando las condiciones específicas de cada unidad académica y con el apoyo de la Vicerrectoría Académica. El resultado de la evaluación será consignado en un formato especial y procesado por el lector de caracteres ópticos, que posee la universidad.

Son consideradas las ventajas de la escala en el sentido de permitir diferentes matices en la valoración de aspectos en donde el administrador, puede percibir grados de mayor a menor en el trabajo realizado por el profesor (Ver Anexo 2).

3. "Parámetros para administrar las actividades de los profesores", propuesta presentada por la asistente de Programación Académica, Eva de Aguirre, ante la Comisión de Asuntos Académicos (Septiembre de 1986).

Está enmarcada legalmente en lo más general, dentro del Acuerdo 80/80, el Estatuto Orgánico de la Universidad de Antioquia y el Estatuto del Personal Docente de la misma. Y en su aspecto político por los apartes del diagnóstico y recomendaciones que produjo la comisión especial de reestructuración.

La propuesta enmarca varios aspectos fundamentalmente:

- a. Define como actividades del docente las siguientes: docencia, extensión y producción intelectual, investigación, administración y capacitación.

1. Docencia, definida en el Art. 33 del Estatuto del Personal Docente y expresadas sus características en el párrafo único del art. 35, teniéndose además en cuenta el tiempo que cada curso exige en:

Atención a estudiantes.

Planeación individual o en grupos o comités. Estudios que indirectamente mejoran la docencia. Estudios y preparación directa de la clase. Desplazamiento dentro y fuera de la ciudad. Actividades varias que inciden en los cursos, tales como: reuniones generales de profesores, reuniones generales de comités, etc.

2. Extensión y producción intelectual, dentro de la cual se consideran actividades como:

Artículos derivados de investigaciones científicas. Ponencias para eventos.

Conferencias, libros, producciones artísticas en el campo de las artes.

Material docente, definido en el literal m del art. 58, reglamento del personal docente.

Asesorías intra y extrauniversitaria debidamente legalizadas. Trabajos para la comunidad, consultas, cursos, entrenamientos, actos artísticos, atención a la salud. Traducciones escritas u orales.

Hace notar la autora que dadas las características y diferentes actividades de dicho campo, es imposible su estandarización por lo que el tiempo que requiere su ejecución debe ser determinado caso por caso.

1. Investigación, definida en el Art. 1 del Sistema Universitario de Investigación. Dadas las características de esta actividad y el tiempo de dedicación que exige, se propone que sean analizadas caso por caso, dentro del marco de la reglamentación general vigente y las políticas de cada dependencia.

2. Administración, con características definidas a partir del Art. 58, literal b y g del Reglamento del Personal Docente. En la Universidad se ha reglamentado la docencia directa para los profesores administradores así: Decanos y vicedecanos un curso, jefes de departamento dos cursos, jefes de sección no tienen descarga académica. Señala la autora la necesaria justificación que debe darse a cualquier disminución.

3. Capacitación. Tiene diversas modalidades y se efectúa dentro y fuera de la Universidad, por lo que debe analizarse en la propuesta, también individualmente. Está reglamentariamente constituida como un derecho del profesor.

b. Establece la propuesta el procedimiento para el sistema de asignación de puntajes así:

A cada profesor de tiempo completo se asignaría durante el semestre un total semanal de 40 puntos, adjudicados a diferentes tipos de actividades.

Cada punto en la propuesta de Eva de Aguirre equivale a una hora de trabajo semanal.

A cada actividad de desempeño se adjudicaría determinado puntaje promedio semanal para el semestre.

Se regularizan inicialmente sólo los puntajes correspondientes a la docencia directa, dada su importancia, frecuencia y avance en sistematización.

Se asignaría un puntaje fijo a las labores regulares del profesor, como las que se señalan: reuniones de facultad, departamento o sección; vigilancia de exámenes de admisión; colaboración en asesorías y similares.

Sumados los puntajes adjudicados a las labores de docencia con las labores regulares se darían los puntos sobrantes a otras actividades tales como capacitación, administración, investigación y extensión.

Finalizado el semestre el profesor informa sobre cada una de las actividades en las cuales se adjudicó puntos, para ser evaluada por su jefe inmediato y a la vez, informar a la instancia superior. Informes necesarios todos para el ascenso en el escalafón.

En el Anexo 3 se observan los puntajes específicos asignados para las labores regulares y la docencia, según los tipos de cursos, en la propuesta que detallábamos.

c. Se fijan los criterios para la diferenciación de los cursos teóricos Tipo A, B, C.

Tipo A. Es el curso que ya está montado, es decir que tiene materiales o texto guía, o manual listo, que no requiere adiciones ni cambios fundamentales. Es el curso, de cualquier nivel que el profesor ya haya dictado 3 veces o más, y que no va a modificar sustancialmente.

Tipo B. Es un curso que un profesor ha dictado ya una vez o dos veces a lo sumo, pero que deberá sufrir cambios importantes.

Es un curso en el que hay que preparar algunos materiales nuevos.

Es un curso cuya evaluación es más compleja y larga que en los Tipo A.

Tiene un número de estudiantes especialmente alto y exige gran atención individual.

Tipo C. Es el curso completamente nuevo para un profesor, curso que nunca ha dictado. Que está muy avanzado, tipo seminario, que siempre está cambiándose o actualizándose.

Es un curso que tiene un sistema de evaluación inusualmente engorroso, largo o exigente en tiempo y desplazamientos del profesor.

El segundo curso de una misma materia, en un mismo semestre, dará en todos los casos 8 puntos.

NOTA: La profesora de Aguirre propone que cada dependencia podrá, de antemano, definir en términos generales, a qué categoría básica pertenecen sus cursos, teniendo en cuenta que a cualquier categoría que sea, puede variarse según si el curso es o no nuevo para el profesor, sufrirá o no cambios, o es el 2- curso igual que tiene el mismo profesor ese semestre.

d. Los criterios para la diferenciación de laboratorios son básicamente los mismos que para los cursos teóricos. Se pueden resumir así:

Qué tan nuevo es el laboratorio para el profesor?

Tiene manuales, es decir, está ya montado? Va a sufrir modificaciones importantes? Exige mucha atención y disponibilidad?

Es muy avanzado?

e. Los criterios para la diferenciación de labores administrativas. Sería necesario discutir y llegar a convenios acerca de qué criterios tener en cuenta en la administración de puntajes administrativos, porque también en esto se presentan situaciones desbalanceadas.

La autora señala para su proyecto algunas ventajas. En su concepto éste permite:

Sistematizar la información sobre carga académica más fácilmente.

Evaluar cuantitativamente en forma más eficaz. Distribuir la carga de trabajo más equitativamente. Estimular la rotación de los cursos. Aumentar la carga de trabajo. Estimular trabajos diferentes a la docencia. Estandarizar otras actividades para la Universidad. Planear anticipadamente las actividades y así poderlas programar y difundir adecuadamente.

B. OBSERVACIONES SOBRE EL ESTABLECIMIENTO DE UN SISTEMA DE EVALUACION PROFESORAL MANIFESTADAS EN PRONUNCIAMIENTOS DE DIVERSOS ESTAMENTOS DE LA UNIVERSIDAD

Concluimos la presentación de los antecedentes sobre la evaluación docente con la identificación de algunos pronunciamientos y recomendaciones que al respecto han surgido al interior de la universidad, cuyo conocimiento es significativo en la medida en que nos señala las expectativas creadas en torno a la tan compleja tarea de la evaluación del desempeño docente, manifestadas por aquellos a quienes se dirige directamente dicho proceso.

1. Comunicado del 10 de oct. de 1984, remitido por Enrique E. Batista J., Coordinador de la Comisión para la elaboración de un proyecto de evaluación profesoral que incluya procedimientos, estrategias e instrumentos, al presidente del Consejo Académico, Dr. Santiago Peláez V., en el cual se adjuntan unas consideraciones sobre elementos teóricos para el establecimiento de un sistema de evaluación de docentes.

En cuanto a procedimientos se dan a conocer las formas A y B refinadas psicométricamente que para efectos de evaluación tiene el Centro de Investigaciones Educativas.

Se informa sobre la experimentación de un catálogo de ítemes evaluativos para diseñar los cuestionarios pertinentes al tipo de disciplina o tipo de contenido particular que se enseña.

Igualmente se enfatiza en la necesidad de un proceso evaluativo para efectos de desarrollo académico de profesor, el cual debe darse de modo permanente y no coyuntural.

Finalmente, se dan unos delineamientos generales para la creación de un sistema universitario de evaluación más que un sistema de instrumentos de evaluación:

- Las funciones del profesor en la universidad no pueden reducirse a la docencia directa desconociéndose otras dimensiones productivas.
- Con los viejos reglamentos universitarios que manifiestan un modelo tradicional y formalista de la enseñanza tendríamos un patrón desajustado para evaluar un trabajo docente de nuevo tipo.
- La evaluación de la calidad docente no ha de utilizarse para efectos administrativos su meta será el mejor desarrollo, la cualificación y la capacitación de los docentes.
- Por ningún motivo dicho sistema podrá amenazar la libertad de cátedra ni decidir sobre las opciones teóricas e ideopolíticas que el profesor acoja, no obstante la contemporaneidad del contenido de su enseñanza siempre ha de ser posible en una evaluación académica.
- El mejoramiento de la docencia universitaria dispone de recursos científicos, didácticos y de información que amplían las posibilidades pedagógicas del profesor y de autoestudio por parte de los alumnos.
-
- Respetando las especificidades de cada saber y de cada dependencia, los principios y normas que se adopten deben ser generales, que rijan un sistema de evaluación único, válido para toda la universidad.

2. Observaciones de la junta Directiva de la Asociación de profesores de la Universidad de Antioquia en torno al documento "parámetros para administrar las actividades de los profesores" publicado el 11 de Sep. de 1986, formula lo siguiente:

Es inoportuna y anticipada dicha propuesta a los señalamientos tanto del régimen académico como del régimen de los derechos y deberes del profesorado de la universidad ya que dicho aspecto evaluativo apenas está en estudio por la comisión de expertos. Los propósitos sobre la presentación de pautas para colaborar con los administradores en la distribución, asignación, estimulación y evaluación de las actividades profesoras, deben enmarcarse en el contexto de la reforma para así lograr claridad en las metas buscadas.

La clasificación de los cursos teóricos en tipos A, B y C perpetúa las condiciones de atraso, contradiciendo el postulado de la excelencia académica planteado a lo largo del proceso de reestructuración, además los criterios utilizados para su clasificación son subjetivos y variables, no medibles y no cuantificables. Como también resultan ser ilógicos los criterios en que se basa la asignación de puntajes evaluativos según el tipo del curso.

Es corto el proyecto en innovaciones metodológicas y pedagógicas por cuanto no le abre al docente otras perspectivas de diversificación académica diferentes a la docencia directa cumplida en los cursos teóricos tipos A, aumentando en cambio ésta bajo las mismas condiciones repetitivas. La clasificación de los cursos teóricos en los tipos propuestos generaría una discutible diferenciación de los docentes.

Respecto de la reglamentación de la docencia directa para los profesores administradores, la junta opina que a éstos no debe asignárseles actividades docentes en términos fijos por cuanto su función principal en el momento es promover, planear y administrar la docencia, pudiéndola ejercer dentro de circunstancias específicas de su cargo y según sus posibilidades. No deben obtener unidades de ascenso adicionales en el escalafón, pero sí otros reconocimientos de tipo salarial.

Se conceptúa el rendimiento del profesor en términos utilitaristas, identificando el trabajo teórico con el trabajo material para efectos de su medición (una hora de trabajo semanal[^] a un punto), reduciendo la labor docente a unidades matemáticas.

Se señalan algunas ventajas del proyecto aunque no las valoran con mucha claridad, son ellas : Estimular la rotación de los cursos, aumentar la carga de trabajo, estimular trabajos diferentes a la docencia y estandarizar otras actividades para la universidad.

3. La Junta Directiva de la Asociación de Profesores de la Universidad, en Sept. 18/86 convoca a los docentes que deseen, a participar en una comisión permanente sobre evaluación profesoral, particularmente a los que poseen conocimiento y experiencia en la materia.

4. Boletín 72 de Octubre 9/86, el cual presenta la decisión tomada en la sesión ordinaria del Consejo Académico de aprobar las evaluaciones del desempeño docente y administrativo (Art. 58 del estatuto docente y Acuerdo 5/81), considerando obligatoria la evaluación individual, apoyada en los diversos frentes que constituyen la actividad profesoral. Se insinúa además, el estudio de la propuesta del Comité de Asuntos Académicos para la asignación de unidades de ascenso en el escalafón profesoral por desempeño docente. Tal instrumento sería la pauta para evaluar el periodo marzo/septiembre/86 en las dependencias que no dispongan de su propio instrumento.

5. Comunicado de Octubre 20/86, remitido por el Comité Ad hoc de los representantes profesorales a los Consejos de Facultad, Escuela e Institutos, al Consejo Académico.

En éste después de retomar los postulados de la propuesta del Consejo Académico sobre evaluación, concluyen que es un mecanismo transitorio creado con posterioridad al vencimiento del período que se quiere evaluar y que su aplicación en estos momentos no sólo sería

inoportuna e inadecuada, sino que además desvirtúa la idea expresada por el profesorado en el proceso de reestructuración, proceso en el cual se consigna el diseño de la evaluación con participación de los docentes, con finalidades correctivas y formativas y como una actividad continua, rutinaria y nada traumática. Dicho comité no ignora la necesidad sentida por el profesorado de un buen sistema de evaluación que lo apoye en su afán de corregirse y perfeccionarse, pero opina al mismo tiempo que la sustitución del injusto sistema actual por otro provisional no responde a sus necesidades. Solicitan por lo tanto, suspender tal decisión hasta tanto éste u otros sistemas de evaluación propuestos hayan sido suficientemente considerados y concertados con los docentes ya que la aplicación del propuesto generará conflictos internos debido a:

Inexperiencia en su aplicación. Ausencia de criterios para evaluar.

Orientación tradicional que no abarca todas las modalidades e innovaciones metodológicas docentes.

Responsabilidad de la evaluación profesoral ligada al concepto estudiantil.

Ausencia de un sistema asesor-consultor que traduzca el resultado de la evaluación en mejoramiento profesoral.

6. Oficio 439 de Octubre 21/86, presentado por el asesor jurídico, Darío González Vásquez al Dr. Rafael Aubad López, Vicerrector General, en donde se manifiesta la existencia de normas que fijan la evaluación profesoral para el manejo del escalafón docente (Estatuto Docente, arts. 50, 58, 61 y 62). Se señalan entre otros aspectos, algunos criterios para realizar la evaluación a modo enunciativo más no taxativo. A pesar del descuido de la universidad en refinar y discutir un instrumento de evaluación profesoral, para manejar su carrera docente, no puede alegarse la existencia de un "derecho adquirido al ascenso automático".

7. Los profesores del departamento de física en comunicado del 22 de Octubre del 86 sobre el boletín 72 de Octubre 9 del 86 de la Secretaría General de la Universidad en el cual el Consejo Académico tomo determinaciones respecto a la evaluación docente, manifiesta que dada la importancia de la actividad evaluativa, ésta deberá ser concertada entre directivas universitarias y profesores; que no se han de implementar nuevas pautas aceleradamente sin el conocimiento de las mismas por parte de los docentes; que al evaluar el profesorado de las distintas dependencias con diferentes instrumentos se restaría objetividad y seriedad a dicha acción y finalmente rechazan el detenimiento del proceso de escalafonamiento y por lo tanto la decisión adoptada.

8. En comunicado sobre el rechazo a la evaluación selectiva los profesores de Comunicación social, en febrero de 1982, se destacan los siguientes aspectos:

No hay oposición entre éstos a la evaluación pero sí hay rechazo, por dirigirse selectivamente sólo sobre ellos y no al resto del profesorado de la universidad. Será aceptada para los diversos cursos, por los estudiantes cuando se disponga de un sistema apropiadamente elaborado para todo el cuerpo docente, con la participación de éstos y su previo conocimiento del instrumento una vez se vaya a utilizar.

Es "oportuna" la iniciativa en momentos de crisis en el departamento por el estancamiento administrativo y académico existente, donde la capacitación del docente no se cumple exigiéndose entonces el cumplimiento de metas claras que ayuden a su superación intelectual. Quiénes usarán la información evaluativa y para qué?

Las situaciones adversas entre el profesorado y algún estudiante, reflejada en la evaluación realizada le restaría confiabilidad a los resultados obtenidos.

Finaliza este comunicado con un nuevo rechazo a las evaluaciones selectivas o en general al profesorado hasta cuando su participación en el proceso sea una realidad.

9. El coordinador de la comisión del Anteproyecto de Estatuto Docente, Dr. Alberto Ceballos Velásquez, se dirige el 7 de noviembre de 1986 al gobernador como presidente del Consejo Superior Universitario, Dr. Antonio Yepes P. para informar que dicho anteproyecto carece del Título VIII, relativo al Régimen General de Evaluación de Docentes, por un error en las instrucciones para su edición, pero que dicho informe si se realizó por la

Comisión de Asuntos Profesorales como aparece en el índice del mismo:

Diagnóstico y recomendaciones de la Comisión Especial de Reestructuración (1986), creada por el Consejo Superior de la Universidad de Antioquia aborda entre otros, los puntos concernientes a Asuntos Académicos y a Asuntos profesorales.

Es indiscutible que uno de los temas que debe recibir la mayor atención posible es el tema del profesorado, considerando que este no es un ente unitario y homogéneo sino por el contrario, un cuerpo complejo. Y que en su conjunto están el mérito y la autoría de los permanentes e invaluable aporte de la universidad a la comunidad, a la ciencia, a las artes, a las letras y en general al pensamiento y a la cultura. Y en el cual se cumplen también los objetivos esenciales de la universidad plasmados en las labores de docencia, investigación y extensión (Tomado de Asuntos Profesorales).

Sobre la Docencia. Teniendo presente que ésta representa la actividad fundamental del profesorado, se requiere:

Revalorarla, ya que el profesor como portador de cultura encuentra en la cátedra su principal vehículo de comunicación. Crear en la institución una auténtica vida universitaria, pues si la calificación de la docencia está ligada a ésta, hay que considerar que el ejercicio adecuado de la misma exige múltiples actividades del profesor que trasciende el ejercicio rutinario de sus funciones: el estudio personal y colectivo, los seminarios interdisciplinarios, la actividad cultural en todas sus manifestaciones, etc. Una docencia que únicamente reproduce conocimientos mecánicos (memorización) es académicamente dañina porque impide el desarrollo de la capacidad analítica y el espíritu crítico de los estudiantes, necesarios para el desarrollo de la ciencia. (Tomado de Asuntos Profesorales)

En relación con el profesorado se recomienda hacer modificaciones, precisiones o adiciones en las normas vigentes, que serán las verdaderas productoras del cambio que se requiere en la universidad. Tales aspectos serían:

Fijación de criterios y mecanismos claros y serios que permitan evaluar permanentemente y de manera objetiva y ágil al docente antes de autorizar su ingreso al escalafón.

Debido a que las diferentes dependencias tienen conocimiento de las actividades a desarrollar en forma segmentada y confusa, se sugiere elaborar manuales de procedimiento en los cuales se describirán las labores a desempeñar por cada persona, así como la delimitación de sus funciones y responsabilidades.

Fijación de sistemas de constatación del cumplimiento de las obligaciones del profesor, en forma continua y referidos a aspectos susceptibles de medición o verificación objetiva, tales como los deberes o funciones establecidos en el reglamento: asistencia al trabajo, cumplimiento de horario, presencia en reuniones oficial y reglamentariamente convocadas, grado de desarrollo de los programas de los cursos cumplimiento de las comisiones asignadas, entrega puntual de programas, calificaciones e informes sobre desarrollo de los cursos, etc. Tales procedimientos serán determinados con la participación profesoral y estarán a cargo de la dependencia inmediata del profesor. Tendrá finalidades des formativas y correctivas, nunca administrativas o disciplinarias. Debe ser lo más objetivo posible, lo cual implicará las peculiaridades de cada momento, de cada dependencia, siguiendo las directrices generales de la universidad y se registrará lo que puede llamarse calidad del trabajo en sus formas de docencia, investigación, extensión o asesoría.

Al mismo tiempo con el régimen disciplinario se debería definir un régimen llamado "fallas de carácter académico o ineficiencia académica" para casos en los cuales un docente escalafonado

acusa graves deficiencias en su actividad académica, de manera que no sean meras dificultades que permitan buscar correctivos.

Fijación de mecanismos para la evaluación del trabajo de los administradores y para la constatación del cumplimiento de sus funciones, entre ellas , las relativas a la supervisión del trabajo profesoral.

Reglamentación de los horarios en la cual se tendrá presente la permanencia en los lugares de trabajo, distribución del tiempo en las diferentes actividades que deba cumplir el profesor entre ellas, particularmente, la atención de estudiantes, la disponibilidad para el servicio fuera de los lugares de trabajo horarios que podrán ser convenidos en forma especial para determinados profesores cuando exista fundamentación académica o conveniencia del servicio.

Modificación sustancial del sistema de otorgamiento de unidades de ascenso en el escalafón, ya sea simplificándolas o aumentándolas adecuadamente, dejando consagradas sólo las que son estrictamente del trabajo del docente, la investigación, la extensión. Lo cual permitirá corregir deficiencias como: otorgamiento automático de puntos por el mero transcurso del tiempo, estímulo a la producción intelectual de baja calidad, otorgamiento de puntos por desempeño de funciones en cargos administrativos, ya que muchas veces se buscan éstos sin vocación para su desempeño. Los cargos administrativos quedarán sometidos al régimen general de adquisición de puntajes sólo en tanto conserven actividades académicas durante su desempeño y podrán ser objeto de sobre remuneraciones. (Tomado de Asuntos Profesorales).

Sobre Investigación:

Se pretende enfatizar sobre la necesidad de ésta en la Universidad, lo cual implica:

La determinación en los estatutos de promover la investigación del profesorado mediante la asignación de recursos necesarios orientados principalmente a los campos y líneas de investigación definidos por la universidad y secundariamente a los campos de interés

especial del profesor, con criterios científicos, académicos y de interés social. Todo lo cual implica el perfeccionamiento de los sistemas de evaluación y de otorgamiento de puntajes por investigaciones y particularmente para aquellas realizadas colectivamente.

La investigación tiene que surgir del avance intrínseco de los programas académicos y por lo tanto, tiene que llegar a ser una actividad normal de la vida académica, ligada al ser social del profesor y al desarrollo de un saber específico. En este sentido la universidad debe trazar políticas de estímulos diferentes a los económicos (impresión y difusión de las investigaciones, reconocimiento público, etc.), debiendo a la vez reestructurar el departamento de publicaciones. (Tomado de Asuntos Académicos).

La introducción de cambios normativos que aclaren y definan el papel de los investigadores en la universidad y su relación con la docencia (primer objetivo del ser universitario) con el servicio a la comunidad y con la alta calidad académica, partiendo de las premisas de que no todo docente es, puede ser o tiene que ser un investigador y que investigar no puede ser una actividad excepcional en la universidad. Lo que debe impulsarse es la asimilación ponderada o balanceada de tales funciones (la estrictamente docente y la investigación). Así, será carga académica del profesorado tanto la docencia directa, como la asesoría o supervisión de prácticas, clínicas, talleres, laboratorios, la investigación, la extensión, la asistencia profesoral, la preparación de nuevos cursos; siempre y cuando todas estas actividades sean asignadas según reglamentaciones (Tomado de Asuntos Profesorales).

Sobre Extensión

Las actividades de extensión deberán ser exigidas en todos los programas académicos, según la especificidad de su objeto de conocimiento, como prolongación necesaria de sus actividades de docencia e investigación. En consecuencia, para el eficaz cumplimiento de

las actividades de docencia, investigación y extensión es necesario que en el Estatuto del Profesorado y en los reglamentos que rigen el gasto universitario se garantice el derecho a la capacitación y el mejoramiento científico, cultural, humanístico y artístico del profesor como actividad permanente de la institución, distinguiéndola de aquella capacitación que podría revestir la forma de cursos o especializaciones costosas para la misma. De ahí que la nueva política de capacitación acogerá formas no convencionales de formación (Tomado de Asuntos Profesorales).

Es necesario hacer distinciones en un futuro Estatuto Profesor al estableciendo mayores o menores facilidades para disfrutar de estímulos para la investigación, la docencia, producción intelectual, acceso a cargos administrativos de lo académico por razón de sus diversas categorías en el escalafón (Tomado de Asuntos Profesorales).

11. Informe al Consejo Superior de la Comisión de Expertos sobre Asuntos Profesorales

Son muchos los nuevos criterios y procedimientos que en éste se introducen basados en todo momento en el Diagnóstico y Recomendaciones de la Comisión Especial de Reestructuración. Citamos a continuación las tesis pertenecientes a la evaluación y desarrollo profesoral.

Para la selección de nuevos docentes se propone entre otros, reglamentar la conformación y funcionamiento del Comité de Evaluación.

Todo docente deberá desarrollar sus labores (docencia, extensión, investigación) con arreglo a un programa o plan de trabajo previamente aprobado, ajustándose a

los propósitos y programas de cada dependencia. Dicho plan es sujeto de evaluación permanente y terminal.

La investigación como tarea propia de la actividad docente hará parte del mencionado plan de trabajo como se expuso antes y las distintas dependencias serán su centro generador creando programas y unidades de apoyo. Es de anotar que una investigación se hace merecedora de los efectos reglamentarios siempre y cuando haya sido aprobado su proyecto e incorporado en el plan individual de trabajo de cada uno de los partícipes. Situación ésta que corresponde también a las actividades de extensión del docente.

Recomienda la comisión incorporar en el anteproyecto de Estatuto Docente el derecho que todo docente tiene de participar en programas institucionales de actualización y perfeccionamiento. Para esto, el Consejo Académico adoptará un programa general de capacitación según planes institucionales generales y necesidades particulares de la unidad académica y de los docentes, administrados por la Vicerectoría Académica. La universidad velará por la adecuada utilización del recurso humano calificado.

Se recomienda que los docentes que estén en comisión de estudios estén sujetos también a la presentación del plan o programa de trabajo

Específicamente sobre el régimen de evaluación de los docentes encontramos lo siguiente:

La asignación de unidades de ascenso en el escalafón docente necesariamente estará precedida de una evaluación de las actividades del profesor por parte de los Consejos de Facultad, ya que el ascenso automático del reconocimiento de unidades por eficiencia profesoral sin previa evaluación es irresponsable y antiuniversitario.

El régimen de evaluación es parte integral del sistema de promoción y desarrollo del personal docente, siendo su principal objetivo la búsqueda de métodos, posibilidades y alternativas que cualifiquen en mayor grado la labor del educador. De esta forma cada unidad académica diseñará un programa de promoción, desarrollo y evaluación profesoral, cualquiera sea la clase y vinculación de éstos.

Los docentes en comisión administrativa están vinculados también a dicho sistema, la evaluación de su gestión como administradores se hará según reglamentación hecha por el Consejo Superior Universitario.

Existe un procedimiento de control de la calidad del trabajo docente cuando haya indicio de un estado o situación de falencia académica dado por la calificación negativa de servicios del Consejo de Facultad al plan de trabajo del docente durante dos años calendario consecutivo. O por la evaluación negativa durante dos períodos académicos seguidos, hecha por el órgano encargado de la coordinación del programa de promoción y evaluación docente. El Consejo de Facultad para evaluar dicho indicio de deficiencia académico constituirá un comité ad hoc evaluador del desempeño del docente en los campos de gestión universitaria. Si el concepto del comité prueba la existencia del estado de falencia, el Consejo de Facultad diseñará un programa de trabajo y de estudio de carácter especial no inferior a un año, este programa especial podrá implicar un cambio de actividad del docente y hará parte de su programa de trabajo. El Consejo de Facultad con base en los informes del educador y de la comisión de asesoría tomará una decisión, si la evaluación es positiva se terminará el procedimiento y si es negativa se recomendará a la autoridad nominadora la desvinculación del docente previo concepto favorable del Consejo Académico.

Se recomienda establecer las siguientes modificaciones al escalafón docente:

Obtener unidades de ascenso adicionales por desempeño docente, participación en actividades de extensión cultural y de asesoría a la universidad.

Obtener unidades calificadas (como resultado de trabajos de investigación) para ascender a las categorías de profesor asociado y titular .

Incrementar el número de unidades adicionales por: formación si y no conducente a título, investigación, producción intelectual, etc., ya que el prestigio académico de una universidad depende de la calidad de lo que escriben y publican sus profesores.

Incorporar la categoría o distinción de "Maestro universitario" cuya promoción se hará sujeta a evaluación y asignación de unidades independientes.

12. Posición del representante de la asociación de profesores

Frente a las actividades de la comisión de asuntos profesoraes se muestra partícipe de sus lineamientos generales y el método de discusión abierto y positivo, sin embargo, hay diferencias en cuanto a la forma de aplicar ciertos principios, siendo sus aportes fundamentales los siguientes:

Con una disminución de solo dos horas de docencia directa para realizar actividades de investigación y/o extensión, aparece demostrado en la práctica que es imposible su realización, para lo cual propone en cambio asignar un máximo de ocho horas semanales de docencia directa en el plan de trabajo.

El plan de trabajo deberá elaborarse preferentemente en el colectivo de profesores al cual está adscrita la actividad del docente y este colectivo es quien debe presentar informes evaluativos periódicos.

El resultado de cada evaluación será confidencial y dado a conocer a cada docente, no tendrá propósitos ni implicaciones administrativas directas, su finalidad será la promoción y desarrollo de los profesores.

Los lineamientos generales de la evaluación serán trazados por especialistas que asesoren las dependencias, pero el proceso, los instrumentos y los resultados deben ser diseñados, decididos y manejados por los profesores.

El manejo del proceso estará en la instancia académica a la cual está adscrito el docente para lograr un ambiente propicio al crecimiento y desarrollo académico y profesional del grupo de trabajo.

Se tendrán en cuenta los siguientes parámetros para la medición: Calidad científica del contenido del curso, adecuación del método de enseñanza, calidad de la relación profesor-alumno, sistema de evaluación adecuado, calidad y cumplimiento del programa presentado.

Utilizar como fuentes de información los estudiantes matriculados en sus cursos y que fueron asistentes regulares, los colegas de sus áreas de trabajo, el coordinador inmediato y el mismo profesor.

Utilizar instrumentos adecuados como encuestas, entrevistas, reuniones de grupo, análisis de contenido y autoevaluaciones individuales y colectivas.

Considerar tres períodos académicos para el indicio de falencia académica y que el decano informe inmediatamente al docente cuando se deba iniciar esta indagación.

IV. FUNDAMENTACIÓN PARA LA PROPUESTA

Toda institución educativa, como es el caso de la Universidad de Antioquia, encuentra en la administración moderna un elemento esencial para garantizar el logro de sus objetivos, que son fundamentalmente académicos. Administración que ha de estar dirigida a todos sus componentes, entre estos el personal docente.

La docencia por su naturaleza es una función social, de allí que las labores esenciales del profesor no se limitan a la docencia directa, incluyen además un trabajo científico, crítico y orientador, plasmado también en otras actividades como la investigación-producción intelectual, la extensión, la administración y la capacitación. Sin embargo, entre estas, la docencia es la que se encuentra claramente definida, mientras que las otras se convierten en actividades opcionales para el educador.

Señalamos como el cuerpo docente de la Universidad de Antioquia lo conforman quienes estando a su servicio se dedican a estas funciones, incluyendo aquellos vinculados bajo contrato de prestación de servicios.

Resulta evidente entonces que la asignación de estas labores varía de profesor a profesor y que el ejercicio adecuado de la docencia exige múltiples actividades, teniendo en cuenta que quienes se dediquen a labores administrativas no tengan actividades docentes asignadas en términos fijos.

La administración del personal docente, que es la que nos interesa en este momento, requiere de la estructuración precisa de las funciones del profesor y de la organización de programas específicos encargados de cada uno de los aspectos que su dirección exige, que facilitan y garantizan la ejecución de las actividades asignadas. Se cuenta en la universidad con las siguientes consideraciones de tipo administrativo en este sentido:

La docencia directa (horas lectivas) en sus diversas clases y formas de dedicación descritas en el aspecto legal, se entiende como el tiempo dedicado por el profesor entre otras a: conferencias magistrales, laboratorios, seminarios, clínicas, rondas

de sala, prácticas profesionales, supervisión, dirección de tesis, de investigaciones y trabajos de campo. A este respecto el representante profesoral en reciente comunicado propone "que un docente en cuyo programa de trabajo se han incorporado actividades de extensión y/o investigación, se le asignen un máximo de 8 horas semanales de docencia directa".

La investigación como vimos hace parte de las funciones del docente, en donde se estimula su labor científica, artística e intelectual. Se define como una actividad fundamental en la universidad, como el principio del conocimiento y del desarrollo de la praxis y como supuesto del espíritu científico. Orientada a generar conocimientos técnicos y artísticos y a comprobar aquello que ya forma parte del saber y de las actividades del hombre, y a crear y adecuar tecnologías.

Esta se organiza en la institución con un sentido interdisciplinario hacia el planteamiento, análisis y búsqueda de soluciones viables a los problemas de la sociedad colombiana. Se enfatiza en el enlace entre ésta y la docencia, de ahí que se diga que todo proceso de enseñanza-aprendizaje sea conducido de modo que permita llevar a cabo la investigación en el curso de acuerdo con el tipo de formación escogido. Dicha actividad es coordinada en la universidad por el Consejo Académico, El Comité de Investigación y los Centros de Investigación.

Existen algunos pronunciamientos de diferentes estamentos institucionales en torno a la investigación que enfatizan en la necesidad de que esta sea grandemente fomentada y estimulada con criterios científicos y académicos, que cuente con la debida asignación

presupuestal, el auténtico reconocimiento en el escalafón docente y además que tenga los pertinentes estímulos en cuanto a impresiones y difusión de los trabajos realizados.

Las actividades de extensión no aparecen específicamente reglamentadas, se les tiene presente únicamente en la asignación de unidades de ascenso; el organismo encargado de ello es el Comité de Extensión Cultural, exceptuándose en los profesores que han sido nombrados para ejercer estas funciones en forma permanente.

En los anteproyectos actualmente en discusión se sugiere que sea ésta una exigencia para cada programa académico según sus particularidades y que se convierta en una prolongación necesaria de las actividades docente e investigativa.

Un específico programa que requiere ser administrado en la universidad y que asegura la efectiva ejecución de las funciones que venimos mencionando, es el relacionado con la estructuración de programas dirigidos a la formación científica y pedagógica del personal docente, tomada como uno de los derechos que facilita el ejercicio eficiente de su labor y garantiza a su vez la calidad de la educación impartida. Esta capacitación se programa en concordancia con los planes de desarrollo de la universidad y las necesidades del educador. El organismo encargado de ella es la Vicerectoría Académica, la cual emplea para su realización diversas modalidades (sus propios recursos, **comisiones** de trabajo, becas, participación en congresos, seminarios y otros). Hay que reconocer que la universidad dispone de los recursos científicos, didácticos y de información para ofrecer dicho servicio.

Sin embargo, las declaraciones del personal involucrado, al respecto, indican que actualmente en la institución dicho servicio es muy restringido y carece de la debida planeación, difusión y diversificación.

La administración del personal docente involucra además el proceso de la promoción profesional en el escalafón, que en la universidad está basada en aspectos académicos y profesionales y por lo tanto no debería estar sujeta al simple transcurso del tiempo. Son el Comité Central de Evaluación y el Comité de Jerarquía Docente los encargados de recomendar al Consejo Académico La asignación de unidades de ascenso, ya que para llegar a una nueva categoría, entre otros requisitos formales, está el de acumular un número definido de unidades de ascenso.

La clasificación del docente en el escalafón se hace según diferentes factores: por títulos obtenidos, participación en comités y consejos universitarios, extensión cultural, investigaciones científicas, publicación de artículos o de libros, producción artística o de** material docente, asesoría a la universidad en materia docente, académica y administrativa, desempeño administrativo y desempeño docente.

En cuanto a las funciones administrativas anotamos que al ser aceptadas conlleva al profesor a disminuir en forma total o parcial su dedicación a la docencia directa y se le puede asignar hasta 75 unidades de ascenso, por año, según su desempeño en éstas. Algunos sin embargo, consideran que por este aspecto no se debería tener unidades de ascenso adicionales, mas si, reconocimientos salariales.

Con respecto al desempeño docente éste será evaluado cualitativa y cuantitativamente por el jefe de departamento o sección, haciendo uso de instrumentos debidamente elaborados y validados en cada dependencia según sus condiciones específicas y con el

necesario apoyo de la Vicerrectoría Académica. Esta evaluación se hará previo informe del profesor al finalizar el semestre de las actividades realmente cumplidas, luego se da reporte al Consejo de Facultad o quien haga sus veces y éste al Consejo de Jerarquía Docente durante dos períodos en el año.

Ha de tenerse presente que para ingresar al escalafón docente debe contarse con concepto favorable del Consejo de Facultad basados en evaluación previa de los méritos y el rendimiento en los cursos y labores encomendadas.

Los anteriores serían los elementos que con respecto a la evaluación profesoral, objeto de este estudio, se establecen en la Universidad de Antioquia para la promoción en el escalafón docente y que se hallan en las reglamentaciones y normas vigentes al respecto.

Como se comprende, representa este proceso un punto crítico y decisivo en la administración de personal de una institución y que en la nuestra carece de fundamentos sólidos y explícitos para su objetiva y válida estructuración e implementación; se observa esto con relación por ejemplo a las respuestas sobre el para qué evaluar, qué evaluar, quién evalúa, a quién se evalúa, cómo evaluar con qué evaluar y cada cuánto hacerlo. Es por ello que cada que se intenta por parte de la administración establecer un sistema evaluativo, para toda la universidad o para alguna dependencia en particular, el profesorado aunque no se opone a dicha idea, manifiesta la conveniencia de que se clarifiquen los objetivos y la naturaleza de los mecanismos a emplear, lo cual garantizará la objetividad, seriedad, validez y confiabilidad de dicho proceso.

En lo que concierne específicamente al sistema de evaluación se han formulado en diferentes comunicados personales, gremiales y administrativos diversos elementos que

deberían incorporarse a las normas existentes para garantizar un sistema debidamente fundamentado y concertado por las partes. Citamos por consiguiente a continuación algunos de estos elementos, los más relevantes, que al respecto hemos encontrado en las diversas propuestas, pronunciamientos, comisiones de estudio y anteproyectos recientemente publicados. Elementos éstos que hemos agrupado así:

¿PARA QUE EVALUAR?

La evaluación profesoral es condición obligatoria y necesaria para el desarrollo académico, orientada a detectar deficiencias, errores y limitaciones en el desempeño para establecer los correctivos pertinentes; como también dirigida a reforzar los aspectos fuertes, acertados y sobresalientes, apuntando así a fines exclusivos de desarrollo y perfeccionamiento docente te.

El régimen de evaluación deberá ser parte integral del desarrollo del personal docente, aislado en lo posible de implicaciones administrativas como es el caso del escalafón y por lo tanto de la remuneración. Insistimos en que el esfuerzo central deberá ser hacia el mejoramiento de la enseñanza-aprendizaje, y que redunde en un incremento de la pertinencia social de la universidad.

Se aclara aquí, que cuando en el transcurso de este trabajo nos referimos a la asignación de unidades de ascenso, intentamos sugerir algún mecanismo que atienda las particulares condiciones del estatuto profesoral de la Universidad de Antioquia. No es esto sin embargo, el eje central de la propuesta.

Consideramos que un proceso evaluativo centrado en la asignación de unidades de ascenso en el escalafón corre riesgo, como de hecho ha ocurrido, de pervertir la

naturaleza progresista y dinámica de una evaluación centrada en el mejoramiento y perfeccionamiento del profesor universitario y por ende de la institución misma.

Sugerimos que en el mero estatuto profesoral las unidades de ascenso por eficiencia profesoral que se han concedido por 15 años de modo automático, se conviertan ya en una prima de antigüedad (como en la práctica lo ha sido) o se cambien por otros requisitos evaluables que pudiesen exigirse para, por ejemplo, cambio de categoría en el escalafón.

A pesar de que lo que a continuación presentamos como propuesta está matizado por el estatuto profesoral actual, muchos de los elementos sugeridos pueden incorporarse de modo particular a marcos normativos y operativos distintos de evaluación del desempeño y efectividad docente.

¿QUE EVALUAR?

Se propone el establecimiento, para cada período académico, de un plan o programa de trabajo que cada profesor organizará y concertará con su jefe inmediato. Deberá observarse que ésta concertación no será una transacción individual con cada profesor, sino que debe responder más bien a las necesidades de desarrollo de la universidad, facultad, departamento y programa académico. En ningún caso puede entenderse que la suma de las concertaciones individualmente tenidas configuren un plan armónico, académicamente justificable, curricularmente consistente o administrativamente sustentable.

La viabilidad de un proyecto universitario de evaluación de los profesores implica sí una concertación universitaria en torno a los fines de ésta. Una concertación en torno a

mecanismos, procedimentalmente es inútil y desgastante sin que de antemano se hayan clarificado los fines de la misma. La evaluación no es un asunto como a veces parece creerse o sostenerse, de instrumentos o medios de calificar a las personas. El qué evaluar a lo cual aquí nos estamos refiriendo, el cómo y cada cuanto evaluar y demás interrogantes a que hacemos alusión en esta sección, adquieren pleno sentido y respuestas dentro de la clara definición de los fines.

El plan o programa de trabajo que en esta forma será concertado resultará ser la base para realizar la evaluación en cada período ya que aquí figurarán en pleno las actividades que el profesor deberá ejecutar (docencia directa, investigación, extensión, capacitación y administración).

Actualmente en la universidad es la docencia directa la actividad central; por la dedicación a ella se asignan puntajes como también pueden asignarse por otras labores regulares del profesor, tales como: reuniones de profesores, actividades de asesoría, admisión, registro y otras similares; dejando la evaluación de actividades de extensión, investigación, capacitación y administración, flexibles y particulares a las condiciones de cada docente pero igualmente reconocidas.

¿COMO Y CADA CUANTO SE EVALUA?

Los jefes de departamento, dentro de un proceso de evaluación de profesores deberán asumir más plenamente las funciones de dirección académica, y por lo tanto supervisar plenamente el desarrollo de los programas y actividades del departamento, así como facilitar los medios y recursos para que éstos puedan llevarse a cabo plenamente. En este sentido la evaluación debe ser formativa o sea en el proceso, y no sumativa, al

final, cuando por lo menos para el período académico analizado no hay campo para el mejoramiento.

De otra parte, la reunión periódica analítico-evaluativa de los profesores del departamento, la sección o por grupos de materias o actividades afines debe constituirse en elemento central del proceso evaluativo para efectos de mejoramiento, tal como lo hemos señalado varias veces en este trabajo.

Con ésto queremos señalar cómo la evaluación proviene fundamentalmente del profesor mismo y del grupo de colegas con quienes articula su labor para sacar adelante programas o actividades universitarias.

Dichos jefes de departamento o sección enviarán informes, solo después de realizadas acciones como las que acabamos de señalar, al Consejo de Facultad o a las instancias administrativas asignadas.

Es preciso señalar que el establecimiento de un sistema de evaluación no puede realizarse de un momento a otro, en forma provisional, pues requiere de todo el estudio y tiempo necesario, de la debida objetividad y seriedad, al igual que de la intervención de expertos en su estructuración y muy especialmente de la participación del profesorado. Deberá ser además ampliamente difundido para su correspondiente validación y aceptación por parte de todos los docentes una vez se haya organizado.

¿A QUIEN SE EVALUA?

El proceso evaluativo, para que sea más efectivo, se dirigirá como un sistema único a todo el profesorado de las diferentes facultades, institutos y escuelas de la universidad, considerando las particularidades inherentes a cada dependencia académica,

asesorados por la oficina central de dirección académica. Se llevará a cabo también con los administradores.

¿QUIEN EVALUA?

Información completa y fiable sobre la efectividad docente, se tiene siempre y cuando se utilicen diferentes fuentes, éstas serían los alumnos, administradores, colegas y la autoevaluación. Aclaramos que ellas deben privilegiarse en cuanto fuentes y no tanto en cuanto a procedimientos evaluativos. Así, los alumnos pueden suministrar información evaluativa como fuente, por diversos mecanismos y no sólo mediante encuestas y cuestionarios como regularmente se hace. De otra parte, pensamos que la autoevaluación no debe ser un proceso de llenar individualmente supuestas formas que reflejan áreas del desempeño docente, ella se logra mejor cuando se realiza para los efectos de mejoramiento académico, científico y docente, cuando se realiza entre colegas, en torno a actividades específicas previamente definidas para cada evaluación de seguimiento.

¿CON QUE EVALUAR?

No se cuenta en dependencia alguna de la universidad con mecanismos adecuadamente organizados para la evaluación de la efectividad docente, aspecto este que se convierte en parte de la causa para hacer de la evaluación una situación problemática.

Estos mecanismos y modos de operación deberán ser diseñados con el correspondiente espacio y tiempo para refinamiento y experimentación.

En las propuestas que al respecto han surgido no informan sobre dicha validación y aún no se han puesto en ejecución en ninguna dependencia.

En cuanto a instrumentos, señalamos que en el Centro de Investigaciones de la Facultad de Educación se han refinado sicométricamente dos formas equivalentes de evaluación y está en experimentación un catálogo de ítems del que se podrán diseñar cuestionarios pertinentes al tipo de disciplina que se enseña. Representa éste un mecanismo de constatación de la efectividad docente con fines exclusivos de mejoramiento, usando la fuente estudiantil.

Un sistema de evaluación deberá permitir:

Evaluar el desempeño profesoral cuantitativa y cualitativamente en forma eficaz.

Distribuir las actividades laborales en forma más equitativa, según las condiciones específicas del personal y acordes con las funciones de la facultad, departamento o programa.

Estimular el desempeño en las múltiples funciones que se pueden ejercer, a la vez permitir que los profesores enfatizen sus labores en aquellos aspectos en que son más efectivos, en que hacen mejor contribución y sistematizar más fácilmente la información sobre desarrollo académico, científico, pedagógico y técnico.

Es a todas luces inconveniente que en la universidad todavía no exista un sistema de evaluación establecido. En consecuencia y dado:

Que hay propuestas en discusión (aunque centradas sobre el aspecto secundario de asignación de unidades para ascenso en el escalafón.

Que la evaluación es un proceso necesario y obligatorio para obtener el desarrollo del profesorado y mayor efectividad en el ejercicio de sus funciones.

Que todo el cuerpo docente se manifiesta participe positivamente con respecto a una evaluación técnicamente estructurada, encontrando en ella los beneficios antes anotados.

Y que ahora se debate sobre formatos para asignación de unidades.

Queremos ofrecer una propuesta de evaluación, que, considerando sus aspectos legales, políticos y gremiales, se caracterice por su factibilidad técnica y administrativa en los ámbitos de la Universidad de Antioquia y específicamente en la Facultad de Educación, ya que una de sus funciones consiste en ofrecer orientaciones sobre la cualificación del proceso enseñanza-aprendizaje, encontrándose en la evaluación profesoral uno de los medios para lograrla. Como tal está en capacidad y obligación de participar con elementos teóricos y experimentales en el establecimiento de un sistema de evaluación docente y esto precisamente es lo que queda consignado en la propuesta que se elabora para la correspondiente discusión de los interesados y su posterior ejecución o adecuación.

Reiteramos, sin embargo, en este punto, que lo que más adelante llamamos "Informe evaluativo del desempeño docente", atiende a la particular condición del Estatuto del Personal Docente de la Universidad de Antioquia, que fuerza la conversión de las actividades y juicios evaluativos en "unidades de ascenso". Evidentemente, esto no necesita ser así, no es esencial al propósito central de la evaluación, tal como lo hemos indicado varias veces en este trabajo. Esperamos que el lector ajeno a la situación

particular de la Universidad de Antioquia, comprenda esta situación. A todos los lectores insinuamos la lectura y análisis de nuestra propuesta en términos de los procesos generales y no de los particulares que desembocan en el formato de "Informe evaluativo". Con esta salvedad procedemos a exponer nuestra propuesta.

V. PROPUESTA PARA EVALUACION DE PROFESORES EN LA FACULTAD DE EDUCACION DE LA U.DE A.

A. ¿PARA QUE EVALUAR?

El régimen de evaluación es parte integral del sistema de promoción y desarrollo del personal docente, siendo su principal objetivo la búsqueda de métodos, posibilidades y alternativas que cualifiquen en mayor grado la labor del profesor. De este modo, resulta de utilidad científica y práctica registrar por medio de la evaluación lo que pudiéramos llamar la calidad del trabajo académico en sus formas de docencia directa, investigación y extensión o asesoría, bajo el supuesto de que para la consecución de los fines sociales y culturales de la Universidad, los elementos y condiciones ligados al desempeño y efectividad docentes deben ser clarificados (Del Régimen General de la Evaluación de Docentes). El proceso de evaluación apunta así el crecimiento y desarrollo positivo tanto del profesor como de la universidad y de la facultad, el cual será dado de modo permanente y no coyuntural.

La evaluación de la docencia aportará un diagnóstico que permita orientar mejor el desarrollo, la cualificación y la capacitación del docente como agente del proceso de aprendizaje del que hace parte. Por lo mismo, ella se dirigirá principalmente a establecer las acciones pertinentes para ayudar al profesorado y a la universidad a que ubiquen sus

puntos fuertes y débiles de modo que puedan llegar a fortalecer los unos y a superar los otros (Batista et al. , 1984).

En síntesis, la especial importancia que se dará a los datos de la evaluación tendrá:

Finalidades correctivas y de mejoramiento docente, mediante las decisiones de cambio en y por el profesor, así como en las condiciones en que la acción universitaria se lleva a cabo

Secundariamente, y bajo las condiciones estatutariamente esta mente establecidas, generará un acto de calificación del servicio debida mente motivado por las circunstancias que lo exijan, ejemplo

Renovación del nombramiento del profesor de cátedra.

Paso de una categoría a otra, (promoción); casos en los cuales predominará tanto el concepto cualitativo como el cuantitativo del desempeñoB. ¿QUÉ EVALUAR?

Al iniciar cada período académico los profesores de la Facultad elaborarán, con su superior inmediato el "Programa o Plan de Trabajo" para dicho semestre, cuyos contenidos serán la base para la evaluación de su efectividad profesional. Dicho Programa o Plan se hará de acuerdo con los criterios de concertación previamente expuestos en este trabajo.

Las actividades, agrupadas en áreas y especificadas a continuación son aquellas en las cuales, el profesor podrá desempeñarse (adaptación del artículo: Posibles áreas de evaluación del desempeño docente de Brandenburg y Batista, 1984):

1. Docencia directa

Esta área se encuentra definida en el artículo 33 del Estatuto del Personal Docente. Para su evaluación se sugieren a continuación sólo algunos aspectos, los que en todo caso deben respetar las características de cada curso, de los medios disponibles, de los factores constantes o circunstanciales que afectan el mismo.

El curso: actualización, claridad de los objetivos, integración curricular, naturaleza del contenido.

Conferencias y desempeño en la clase: claridad de exposición, secuencia lógica de los temas, planeación del tiempo, adecuación de la respuesta, metodología apropiada a las circunstancias y condiciones de la docencia.

Características y estilo del profesor: conocimiento y actualización de la asignatura enseñada, habilidad y seguridad para comunicar las ideas, responsabilidad general en la conducción de su curso.

Exámenes, calificaciones y otros requisitos: cantidad y calidad de trabajos, adecuación del nivel de dificultad, énfasis en la calidad más que en la cantidad, claridad y adecuación en los contenidos examinados, claridad en los criterios de evaluación, validez y confiabilidad de los exámenes.

Textos, documentos y referencias: selección y adecuación de éstos a los contenidos y objetivos del curso, asignación de lecturas complementarias y referencias.

Materiales: selección y preparación adecuada, concordancia con la metodología, los contenidos y los objetivos.

Relación con los estudiantes: disponibilidad para consultas, actitud positiva, sensibilidad a sus necesidades académicas, ausencia de cinismo y sarcasmo en el trato con ellos, estimulación para la participación en la orientación del curso.

Entusiasmo por la docencia: interés por el permanente mejoramiento de sus cursos, formación continuada en teorías y técnicas pedagógicas, elaboración de planes de desarrollo curricular, puntualidad, presencia en reuniones convocadas, relaciones adecuadas con los colegas.

Estimulación de logros: motivación creada en los estudiantes para profundizar en la asignatura, percepción de éstos de que han adquirido conocimientos importantes para su desarrollo personal y profesional, énfasis en el aprendizaje más que en la obtención de calificaciones, estimulación para el desarrollo de nuevos y diferentes puntos de vista, inducción de aprendizajes significativos.

Asesoría académica a los estudiantes: dirección de tesis, dirección de prácticas, participación en comités o jurado de tesis, asesoría a otro tipo de trabajos de los alumnos.

2. Investigación y publicación

Se refieren estas áreas a la producción intelectual del profesorado como investigador o como escritor, manifestadas en actividades como: investigación científica ya sea aplicada o teórica, libros publicados o compilados, revisiones bibliográficas publicadas, investigación de problemas de instrucción, presentación de proyectos publicación de

artículos, boletines, informes técnicos, experiencias de clase o ponencias, producción de videos.

3. Participación en labores de extensión y asesoría

Esta actividad está ligada esencialmente a la función social de la universidad, canalizada hacia labores de difusión o comunicación de asuntos técnicos, científicos, culturales y tecnológicos. Existe como prolongación necesaria de las labores de docencia e investigación del profesor, a la comunidad universitaria y a la sociedad. Comprende actividades de participación en convenios institucionales, asesorías o consejerías a empresas, seminarios, congresos, simposios, exposiciones, etc., y otras en donde el profesor actuará con carácter técnico o similar a nombre de la Universidad de Antioquia.

4. Capacitación

Es la actividad que ejerce el profesor como un derecho que le permite su formación científica, técnica o pedagógica. Puede darse bajo diversas modalidades, ya sea con recursos internos o externos a la universidad. Explícitamente se refiere a la participación en cursos, seminarios, talleres, simposios, congresos,

Trabajo administrativo

Es una actividad desempeñada en forma ocasional por algunos docentes y puede representar en un momento dado el mayor porcentaje de actividades de su plan de trabajo. Algunos de estos cargos pueden ser: Decano, Jefes de Departamento o d

Entrenamientos en servicio o comisiones para realizar estudios a diferentes niveles Sección, coordinación de programas de áreas, de investigación o de extensión, coordinación de prácticas, asesorías, labores de asesoría y registro de matrícula.

5. Participación en organismos universitarios

Comprende la actividad del profesor en la cooperación e impulso a programas especiales, trabajo en comités a distintos niveles, o en consejos o similares, que resultan en contribuciones que promuevan o faciliten innovaciones, en propuestas de solución a problemas especiales, cooperación en actividades específicas de desarrollo, administración o planeación universitaria.

7. Participación en grupos o asociaciones profesionales

Participa aquí el profesor como miembro de juntas directivas de asociaciones profesionales de diferente tipo, prestando consultoría, participando como expositor o similares en intercambios con otras instituciones.

Es evidente que rara vez un docente cumple funciones específicas de una sola área de desempeño, por lo que resulta lógico que un sistema de evaluación tendrá presente cada una de las actividades que el profesor de común acuerdo con el jefe inmediato y en razón de las necesidades de la Facultad ha determinado desempeñar durante un período académico dado. Estas diferentes áreas que han sido presentadas en el Programa o Plan de trabajo del profesor representan el qué de la evaluación y es por lo tanto uno de los informes o documentos que deberá anexarse en la "Carpeta de Actividades Profesorales" que cada uno tendrá como recopilación sistemática del trabajo ejecutado. (Información

más detallada sobre ésta se encontrará al describir el cómo de la evaluación del profesor).

C. ¿QUIEN EVALUA?

La evaluación de las diferentes actividades profesionales y académicas y las dimensiones productivas que no son docencia directa, pero que hacen también parte del oficio que realiza un profesor universitario, adquiere mayor grado de validez si se incorporan diversas fuentes de información: el estudiante, el colega, el administrador y la autoevaluación, todas ellas suministran valiosa información sobre el desempeño profesoral y los datos han de ser suficientemente fiables.

La información obtenida de cada una de estas fuentes, sobre la labor docente, debe ser considerada en conjunto para obtener una apreciación final acerca de la calidad y efectividad del trabajo realizado por la Facultad y el profesor en particular. En este aspecto (¿quién evalúa?), y según las actividades de desempeño del profesor se pueden determinar distintas fuentes de información, seleccionando cuidadosamente aquellas que están en mejor condición para evaluar la actividad. Así:

Labores docentes propiamente dichas: cada uno de los aspectos mencionados anteriormente como componentes de la docencia podrán ser evaluados por el estudiante; es también valiosa la información suministrada por colegas en diálogos y consultas formales y el informe del profesor mismo habida cuenta de características del grupo (tamaño, nivel, número de aprobados, etc.) cuando ello se estime un factor condicionante de la efectividad

Labores investigativas y de publicación: en este caso son importantes los informes de los expertos evaluadores, del Jefe del Centro de Investigaciones y del propio investigador.

Participación en labores de extensión y asesoría: la información será suministrada por el jefe inmediato o por El Comité de Extensión

Cultural, según el caso. En otros casos importará el informe de la entidad receptora del servicio y del profesor mismo.

Participación en grupos o asociaciones profesionales: la información podrá ser suministrada por las respectivas asociaciones o grupos, por los colegas y por el profesor.

Trabajo administrativo: la evaluación será hecha por los superiores jerárquicos; podrá tenerse en cuenta la evaluación de los profesores de la respectiva unidad administrativa.

Capacitación: este aspecto será evaluado por el jefe del respectivo departamento o centro, deberá mediar, sin embargo, el informe del profesor participante.

Participación en organismos universitarios: la información será suministrada por el presidente del organismo o por los colegas. El informe del profesor incluirá necesariamente este aspecto.

La autoevaluación si es desarrollada de cuidadosamente es de inestimable valor. Es punto central, si se quiere el mejoramiento (Ver en Anexo 4 sobre Fuentes de Evaluación Profesor))

Una vez reunida la información de las diferentes fuentes especificadas es indispensable acudir a los datos de la Carpeta de Actividades Profesorales, en la cual se evidenciará el desarrollo de las labores presentadas por el profesor en su respectivo Plan de Trabajo.

D. ¿A QUIEN SE EVALUA?

El proceso de evaluación tiene involucrados a todos y cada uno de los profesores de la Facultad de Educación, ya sea de tiempo completo, parcial o de cátedra y con un procedimiento específico para los jefes de departamento y de sección. Particularmente esta propuesta se dirige a evaluar al profesor, adelantando algunos elementos con relación a los administradores.

E. ¿COMO Y CADA CUANTO EVALUAR?

En el plan de trabajo que el profesor presenta para desarrollar en un período académico dado, se ha previsto la evaluación de su desempeño. Es por ello que en éste se describen las diferentes áreas de desempeño y se señala el porcentaje de tiempo que se dedicará a cada una de ellas.

Determinado el porcentaje de tiempo a cada actividad que se va a ejecutar, para el juicio evaluativo se asignarán las categorías y porcentajes que le corresponden a cada profesor según la calidad de las funciones cumplidas y plasmadas en los informes que reposan en la Carpeta de Actividades del Profesor.

Son pues, las actividades del plan propuesto realmente ejecutadas y la magnitud de su eficacia, los indicadores de la evaluación profesoral para cada período académico. Como

se dijo, esta situación será conocida en primera instancia por el jefe inmediato de cada docente y en segundo lugar el Consejo de la Facultad.

Se tendrá como fundamento directo y tácito para emitir juicios sobre el desempeño y efectividad de un profesor, la evidencia documental recopilada en lo que hemos estado denominando "La Carpeta de Actividades del Profesor". (Los planteamientos que se presentan sobre ella han sido basados en lo expuesto por Seldin en su obra "Successful faculty evaluation programs", 1980). Se entiende dicha Carpeta como un fólter especial de documentación compilada sobre cada docente, en donde se provee una descripción corta de las actividades desarrolladas por él en las diferentes áreas de trabajo en que se desempeña; ésta deberá permitir inferir claramente el alcance y tipo de las tareas realizadas, seleccionándolas en cuanto a su contenido y utilidad, es decir, destacando solo aquella información relevante sobre logros académicos, investigativos y demás actividades. Apoyados estos datos en evidencias concretas y completas como serían los certificados o constancias expedidos por organismos administrativos, copia de los trabajos realizados, resultados de cuestionarios evaluativos, etc. Reiteramos que es importante incluir informes de diversa naturaleza laboral y no sólo de la enseñanza que tiene lugar en el salón de clase. Todos los documentos que contenga esta carpeta deberán tener firma responsable y fecha; se busca con esto proveer credibilidad a los mismos.

La Carpeta debe llevar a mostrar con fáctica evidencia el desempeño efectivo. Debe, además, descartarse lo que sea exclusivamente rumor o alabanza no fundamentada; a la vez representa una forma de recopilar hechos concretos y válidos que permitan una fiable emisión de juicios evaluativos.

A esta Carpeta tendrá acceso directo cada profesor para anexar los documentos pertinentes al ejercicio de su trabajo, pero debe permanecer en el archivo de las distintas secretarías de los Departamentos y Centros de la Facultad.

Un primer paso lógico en la utilización de ésta, es la existencia en la Facultad de Políticas claras, concisas y formales sobre las responsabilidades y los índices de logro en funciones asignadas.

Dicha Carpeta Profesorial ha de contener información escrita sobre cada una de las actividades en el Plan de Trabajo del Profesor, entre otros informes estarían:

El programa de trabajo para el período académico. Detalle sobre los cursos ofrecidos, clase y nivel de los mismos. Contenidos, métodos y patrón de medición del progreso estudiantil.

Informe de los logros finales en los cursos (aprobados, reprobados, etc.).

Informes de asesoría y tutorías a estudiantes.

Copias de trabajos sobresalientes realizados por los estudiantes tes en los cursos.

Proyectos o propuestas de investigación y el avance en éstas. Participación en programas de desarrollo y capacitación.

Participación en comités u otros programas especiales de la universidad.

Publicaciones.

Participación en asociaciones profesionales o gremiales. Copia de conferencias académicas de especial significación. Informes de otros servicios prestados a la facultad, a la universidad o a la comunidad.

Resultados de la evaluación realizada por los estudiantes en los diferentes cursos.

Autoevaluación presentada por el profesor sobre las actividades desarrolladas.

Informe evaluativo del jefe inmediato.

Apreciaciones de grupo de profesores en área afín, cuando se requieran.

Informe sobre el desempeño en otros organismos de la facultad o de la universidad en los que se hayan realizado actividades de extensión, capacitación, administración, investigación, etc.

En evaluación para ascenso en el escalafón por docencia directa deberá tenerse presente evidencia sobre los siguientes aspectos:

Programa del curso, analizado, actualizado y mejorado

(objetivos, contenido, metodología, integración con otros programas, sistema de evaluación, bibliografía disponible). Informe sobre cumplimiento (jefe Departamento, Sección, estudiantes).

Evaluación de su desempeño por los estudiantes. Evidencia de logros estudiantiles (Distribución de calificaciones, porcentaje de aprobados, reprobados, desempeño en exámenes, trabajos destacados de éstos).

Informe escrito del profesor sobre el curso, incluido logros, limitaciones y propuestas de mejoramiento o modificación del mismo.

Calidad de procesos, mecanismos y estrategias de la evaluación utilizada según concepto de colegas o expertos.

Algunas ventajas de manejar la Carpeta de Actividades del Profesor son:

Es un sistema simple, entendible y manejable, - Conduce más directamente al mejoramiento de la actividad docente

Es fácil de adaptar a otras facultades.

Las responsabilidades se ajustan de acuerdo con las disponibilidades de cada docente.

Está documentada por diversidad de fuentes.

Busca la participación y compromiso del profesor en su superación.

Evita sesgos personales en pro o en contra del educador con respecto a metodología o estilos de enseñanza. Mide desempeño máximo y mínimo.

Permite que el profesor pueda solicitar revisión del juicio evaluativo, a la vez que el directivo tiene bases para sustentar este.

Documenta con objetividad una buena labor docente y por lo tanto, permite acumular créditos apropiados para la evaluación de su desempeño (véase Seldin, 1980).

La eficiencia en el uso de la Carpeta depende de qué tan bien el profesor documenta sus labores y de la aceptabilidad que el programa tenga entre el cuerpo docente.

Para garantizar el éxito de este modelo de evaluación profesoral deberá ser presentado, analizado y modificado en una serie de reuniones y debates con los docentes, quienes previamente habrán recibido información sobre él. Una vez se haya aceptado y estructurado este mecanismo deberá experimentarse por dos o tres períodos académicos para mejorar la mecánica del modo de recolección de evidencias y de organización de la Carpeta. Dicho ensayo, además, ayudará a clarificar la naturaleza del proceso entre el profesorado.

Según el Plan de Trabajo presentado en donde se ha especificado el porcentaje de tiempo laboral dedicado a cada actividad, y de acuerdo con las evidencias recopiladas en la

Carpeta mencionada, el jefe inmediato emitirá sus juicios evaluativos según las responsabilidades asignadas. Entre varias alternativas posibles, una forma de categorías evaluativas y de calificación es la siguiente:

Excelente: Tomada como una categoría especial donde aquel profesor que es calificado de Bueno, tal como se describe abajo, y que aparte de cumplir con la totalidad de su Plan de Trabajo, muestra en su Carpeta otras realizaciones destacadas en su calidad de profesor universitario.

Se le asignarán por lo tanto el 100% de las unidades de evaluación y acumulará méritos adicionales para participar en programas especiales que adelante la Facultad o la Universidad, podrán servir además como orientadores de los profesores que requieran ajustes en su enseñanza.

Bueno: es aquel profesor cuyos informes presentados evidencia:

el cumplimiento cabal y exitoso de las actividades contempladas en su Plan de Trabajo. Se le asignará el 100% de las unidades a que tenga derecho en la respectiva actividad del Plan.

Satisfactorio: es aquel profesor que cumple con las actividades del Plan propuesto sin llenar la exigencia total, las evidencias indican que hay algunos aspectos que debe reforzar en los próximos periodos académicos. Se le asignará el 80% de las unidades.

Aceptable: es aquel profesor que no cumple con la totalidad de las actividades propuestas, la evidencia indica que hay aspectos que no ha cumplido o ha cumplido con deficiencias. Sin embargo, puede tomarse a conformidad su labor. Deberá en periodos posteriores proponerse superar las deficiencias detectadas, entre otros, con la participación en programas de mejoramiento. Se le asignará el 60% de las unidades.

Regular; es aquel profesor cuya evidencia documental indica mediocridad en la calidad y cantidad del desarrollo de su Plan de Trabajo, son muchas las actividades que deja de cumplir, por lo tanto, serán varias e inmediatas las acciones correctivas y de perfeccionamiento que deberá emprender en búsqueda de su superación. Se le asignará el 30% de las unidades.

Malo: es aquel profesor que muestra notoria y patente insuficiencia en los logros de su Plan de Trabajo, lo que conlleva inconveniencia académica para la institución y a la exigencia de participar en forma inmediata y prioritaria de programas de mejoramiento que le permitan superar los aspectos deficientes de su trabajo. No se le asignarán unidades de ascenso por ese concepto de su Plan de Trabajo. En la Tabla 1 se resume esta posibilidad evaluativa y de calificación.

TABLA 1.

| Unidades | |
|----------------------|-----|
| Categoría Evaluativa | % |
| Excelente (especial) | 100 |
| Bueno | 100 |
| Satisfactorio | 80 |
| Aceptable | 60 |
| Regular | 30 |
| Malo | 0 |

Los jefes de Departamento o Sección son los encargados de con consignar en un formato como el que se presenta en el Anexo 5 la información evaluativa correspondiente a cada profesor de su dependencia.

En el Anexo 6 se encuentran las instrucciones específicas para el diligenciamiento de éste, y un ejemplo ilustrativo. Tramitados éstos, se pasarán al Consejo de Facultad para ser estudiados. Con el Vo. Bo. de este Consejo se entregan luego copias de los resultados finales al respectivo profesor, en forma confidencial, individual y por escrito, por intermedio de su respectivo jefe inmediato. Además se colocará copia de la misma en la correspondiente Carpeta de Actividades del Profesor. Es importante que antes del juicio del Consejo de Facultad, el profesor pueda hacer observaciones o reparos al informe elaborado por el jefe respectivo.

También se envía copia de dichos resultados a la Oficina de Jerarquía Docente cuando para efectos de promoción en el escalafón se requiera. De acuerdo con los informes evaluativos el jefe inmediato y el profesor acordarán las actividades de mejoramiento

que se requieran; éstas harán parte de su Plan de Trabajo en el siguiente período académico. Recordemos que si es evaluado como Aceptable, Regular o Malo, estaría en obligación de participar en programas de desarrollo y perfeccionamiento.

La universidad conjuntamente con las agremiaciones profesoras fijará mecanismos para posible desvinculación por deficiencia en el servicio cuando se reincide en la incompetencia en el desempeño laboral. Mecanismos que funcionarán adecuadamente y con aceptación si se encuentran previamente establecidos y en marcha los programas de desarrollo y perfeccionamiento profesoral.

F. MECANISMOS DE DESARROLLO DEL PERSONAL DOCENTE

El propósito de cualificar la enseñanza aparte de evaluar el desempeño de los profesores, nos lleva a la necesidad de estructurar programas de desarrollo, capacitación y perfeccionamiento para aquellos que resulten con dificultades o deficiencias en su trabajo, a la vez que permitirá reforzar en los aspectos desarrollados con acierto.

Entregar simplemente los resultados evaluativos al profesor no es suficiente para promover el mejoramiento. La disponibilidad de programas de perfeccionamiento se hace necesaria y obligatoria para que éste sea loggable. Es por ello que la Facultad diseñará programas de desarrollo y perfeccionamiento docente, de los cuales participarán todos los docentes cualquiera sea su clase y tipo de vinculación. (Del Anteproyecto de Estatuto del Personal Docente, Principios Generales, Art. 97 y 98). Programas que serán elaborados según los planes institucionales, y las necesidades particulares de la facultad y sus profesores en particular.

El Acuerdo No. 33 de Julio de 1983 del Consejo Superior crea el Comité de Desarrollo y Evaluación Profesoral de la Universidad, según el cual todo miembro del personal docente tiene derecho a participar en programas de actualización de conocimientos, y perfeccionamiento académico, humanístico, científico, técnico, y artístico. El mejoramiento de la docencia depende no solo de aspectos cognitivos, se requiere además de políticas dirigidas a complementar en el profesor su formación integral, a estimular la mayor profundidad de conocimientos, a generar mayores habilidades profesionales y a dotarlo de medios pedagógicos que faciliten el ejercicio eficiente de su labor docente. Todo esto conlleva a que las distintas dependencias académicas ejecuten, con apoyo de la alta administración de la Universidad, acciones que propendan por la excelencia académica del profesorado.

Las acciones que a continuación se exponen son una guía para establecer programas de desarrollo del personal docente en la Facultad de Educación; ésta prodría liderarlos en la Universidad, ya que cuenta con recursos científicos, didácticos y de otra índole para ampliar, entre otros, las posibilidades pedagógicas del profesor.

Compete a La Facultad determinar cuáles son los aspectos relacionados a la actividad docente sobre los cuales se hace necesario organizar este tipo de programas, función que cumplirán los jefes de departamento o sección después de analizar conjuntamente con el profesorado los resultados evaluativos y de haber identificado las habilidades, de enseñanza o de otros campos, en que se requiere mejoramiento o desarrollo.

Concretando, acciones correctivas y proactivas que se podrían programar serían la participación en:

Talleres de metodología de la enseñanza y en cursos o seminarios de su campo de formación para todo profesor que se inicia.

Programas de perfeccionamiento durante el semestre o en los períodos intersemestrales, para los profesores ya vinculados, los cuales enfatizarán en los aspectos más críticos de la planeación académica. Entre otros. nuevos diseños de enseñanza, administración y calificación de exámenes, pruebas y trabajos de investigación, entrenamiento en nuevas técnicas pedagógicas, conocimiento de las ayudas audiovisuales y de sistematización.

Programas de formación científica o diseños de proyectos de investigación.

Grupos de estudio diversos, fomentando así la interdisciplinariedad a lo largo del semestre.

G. SOBRE LOS INSTRUMENTOS UTILIZADOS PARA LA EVALUACIÓN PROFESORAL

Señalamos ahora un aspecto de significativa importancia en el proceso de evaluación y es el relacionado con los instrumentos: cuestionarios, entrevistas y demás medios que serán utilizados para obtener la apreciación de los estudiantes, profesores y administradores sobre el desempeño profesoral.

La obligación de que éstos existan y de que sean técnicamente estructurados ayudarán a garantizar los logros de mejoramiento docente que se pretenden y en particular del

modelo evaluativo propuesto, donde los informes hacen parte de la documentación que testará en la Carpeta de Actividades del Profesor.

Es preciso desarrollar, entonces, mediciones u observaciones precisas del desempeño docente como un sistema racionalmente establecido. Recomendamos que se diseñen instrumentos de evaluación adecuados, con proceso psicométrico de validación correspondiente cuando ello sea pertinente.

Con relación a la evaluación por los estudiantes, enfatizamos en la necesidad de los siguientes procedimientos, producto del análisis de la literatura y experiencia que sobre el particular se tiene.

La información brindada por los estudiantes sobre sus profesores sera voluntaria, dirigida hacia la enseñanza, el curso, la asesoría ría dada por el profesor y el aprendizaje por él estimulado. Los instrumentos a emplear en cada caso serán distribuidos en los diferentes cursos de la Facultad por los mismos profesores o cualquier otro miembro del departamento (según política que define la dependencia académica) y su recolección será inmediata. Los resultados, como se dijo, serán conocidos por el respectivo profesor y su jefe inmediato e incorporados a la Carpeta. Los mismos podrían discutirse entre profesores de cursos afines o del Departamento o Sección. Otras recomendaciones más generales son:

Las formas de evaluación serán administradas de modo sistemático en varios cursos cada semestre.

Serán adecuadamente preparadas, incluyendo ítemes que abarquen las diversas áreas sobre las cuales los estudiantes están en capacidad de informar (Se puede utilizar el catálogo de ítemes existentes en la Facultad de Educación).

Abarcará los diferentes cursos en los cuales se desempeña el profesor.

Cuando sea posible y conveniente se usarán instrumentos comunes para permitir datos comparativos y en esto se considera valioso que existan diferentes formas o versiones del mismo instrumento, de las cuales, el profesor podrá escoger el más adecuado a su curso, teniendo presente que estas versiones apuntarán al mismo propósito general evaluativo.

Se establecerá con claridad el objetivo de la evaluación y del instrumento antes de su aplicación.

Se podrán añadir, además, ítemes que sirvan de punto de referencia para comparar el desempeño del profesor con el resto de profesores del departamento, programa o facultad, por ejemplo: cómo califica Ud. el desempeño de este profesor en comparación con los demás del programa que cursa?

Se determinará un procedimiento sistematizado, con alguna técnica estadística de análisis para procesar la información por computador.

Se señalarán normas básicas para interpretar los datos

El diseño final de los instrumentos estará precedido de su correspondiente refinamiento a fin de determinar su validez, confiabilidad y objetividad, lo mismo que pruebas piloto a fin de comprobar si éstos apuntan al logro de los objetivos que se

habían propuesto. Una vez se cuente con las técnicas de recolección de la información se iniciará su aplicación así:

Los estudiantes lo harán una vez en el periodo académico, hacia el final del mismo preferiblemente, aunque alejado de cualquier perturbación académica seria o de situaciones evaluativas del rendimiento.

Las autoevaluaciones se realizarán en momentos específicos o relevantes a consideración del profesor, grupo de ellos o del jefe inmediato.

Cada jefe de Departamento o Sección practicará la evaluación de los profesores bajo su dependencia al finalizar el período académico.

Con los colegas la evaluación se harán en la forma que mejor convenga al propósito evaluativo y al aspecto a evaluar. La información resultante se incorporará a la Carpeta Profesoral.

Finalizamos la presentación de esta propuesta citando algunas recomendaciones que sobre programas de evaluación de docentes) encuentra en la literatura y que incrementan la posibilidad de éxito en la implementación de un programa (Seldin, 1980; Olivo, 1981):

Establecer claramente el propósito y los objetivos del sistema. Determinar con exactitud los métodos y procedimientos. Especificar los criterios o conductas de evaluación al igual que las evidencias.

Obtener el decidido apoyo administrativo.

Establecer una oficina central para administrar el programa, tanto en la Facultad como en la Universidad.

Asegurar su financiación y la provisión de los recursos necesarios para su implantación y funcionamiento.

Tomar el tiempo suficiente para implementar y evaluar el sistema (uno o dos años).

Hacer revisiones constantes en el período de implementación para hacer los ajustes pertinentes.

Mantener comunicación abierta y continua con administradores y profesores explicándoles claramente todo lo relacionado con el proceso de evaluación.

Obtener información de múltiples fuentes.

Organizar comisiones para diseñar los instrumentos evaluativos (administradores, estudiantes, autoevaluación) incorporando en ellas profesores de gran aceptación y conocimiento en la comunidad académica.

Programar foros abiertos y comisiones de estudio, con la participación de los profesores, para incorporar la necesaria contribución de éstos.

Presentar los resultados de la evaluación a los profesores. Estructurar mecanismos y estrategias de desarrollo para el profesorado cuando los resultados evaluativos no sean satisfactorios.

REFERENCIAS

- AGUIRRE, E. (de). Parámetros para administrar las actividades de los profesores. Medellín, Universidad de Antioquia, 1986. (Mimeo).
- ALVAREZ C., A. La administración de personal. Bogotá, universidad Jorge Tadeo Lozano, 1981.
- ASOCIACION DE PROFESORES. Pronunciamento en torno a "parámetros para administrar las actividades de los docentes". Medellín, Universidad de Antioquia, 1986. (Mimeo).
- ASOCIACION DE PROFESORES. Convocatoria. Medellín, Universidad de Antioquia, 18, Septiembre, 1986. (Mimeo).
- ASPU. Medellín, Universidad de Antioquia, 4, Septiembre, 1976. (Mimeo).
- BATISTA, E. La Evaluación del profesor universitario: Elementos conceptuales para un sistema de mejoramiento docente. Medellín, Centro de Investigaciones Educativas, Universidad de Antioquia, 1984. (Mimeo).
- BRANDENBURG, D.C. y BATISTA, E.E. Esquema de posibles areas de evaluación del desempeño profesoral en un sistema de evaluación de docentes. Estudios educativos, No. 20, 1984, 29-42.
- COMISION ESPECIAL DE REESTRUCTURACION. Diagnóstico y recomendaciones. Medellín, Universidad de Antioquia, 1986.
- COMISION DE EXPERTOS ASUNTOS PROFESORALES. Anteproyecto de Estatuto Docente. Medellín, Universidad de Antioquia, 1986. (Mimeo).

- COMISION DE EXPERTOS. Estatuto Docente. Anteproyecto. Medellín, Universidad de Antioquia, 1986. (Mimeo).
- COMITE Ad hoc Representantes Profesorales a los Consejos de Facultad, Escuela e Institutos. Comunicado. Medellín, U. de A., 20, Octubre, 1986. (Mimeo).
- COMITE DE ASUNTOS ACADEMICOS. Asignación e evaluación de actividades docentes para la Facultad de Medicina. Medellín Ilín, Universidad de Antioquia, 1986. (Mimeo).
- COMITE DE ASUNTOS ACADEMICOS. Propuesta para la asignación de unidades de ascenso en el escalafón profesoral por desempeño docente. Medellín, Universidad de Antioquia, 1986. (Mimeo).
- COMITE DE DECANOS. Estudio de la propuesta de' evaluación docente del Comité de Asuntos Académicos. Medellín, Universidad de Antioquia, 18, Junio, 1986.
- CONSEJO ACADEMICO. Boletín 72. Medellín, Universidad de Antioquia, 9, Octubre, 1986. (Mimeo).
- CONSEJO ACADEMICO. Boletín 74. Medellín, Universidad de Antioquia, 23, Octubre, 1986. (Mimeo).
- CONSEJO SUPERIOR. Acuerdo 33. Medellín, Universidad de Antioquia, 15, Julio, 1983. (Mimeo).
- CONSEJO SUPERIOR. Boletín 75. Medellín, Universidad de Antioquia, 10 y 24, Octubre, 1986. (Mimeo).
- DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA COMUNICACION SOCIAL. Comunicado. Medellín, Universidad de Antioquia, Febrero, 1982. (Mimeo).
- DEPARTAMENTO DE FISICAS Comunicado sobre el Boletín 72. Medellín, Universidad de Antioquia, 9, Octubre, 1986. Mimeo).
- FENKER, R.M. The evaluation of university faculty and administrators: A case study, vol. 6 No. 46, 1975, 665699.
- GOMEZ, J. Evaluación de la Labor docente. Medellín, EAFIT, 1979.
- GONZALEZ V., D. Oficio 439- Medellín, Universidad de Antioquia, 21, Octubre, 1986. (Mimeo).

- LONDONO, L. O. La superación, el desarrollo y la capacitación de personal. Medellín, Universidad de Antioquia, 1985. (Mimeo).
- O'CONNELL, W.R. y WERGIN, J.F. The role of administrators in changing teaching evaluation procedures. En G. French- Lazovick. New Directions for teaching and learning. San Francisco, Jossey-Bass, 1982, 2-17.
- OLIVO, T. Planteamientos para el bosquejo de un modelo de evaluación profesoral. Santiago, República Dominicana, Universidad Católica Madre y Maestra, 1983. (Mimeo).
- REGLAMENTO DEL PERSONAL DOCENTE. Decreto 693. Medellín Universidad de Antioquia, 13, Marzo, 1981.
- REPRESENTALES PROFESORALES. Medellín, Universidad Antioquia, 20, Octubre, 1986. (Mimeo).
- RESTREPO, E. Estudio y factibilidad para la creación de un Departamento de desarrollo académico en la Universidad de Antioquia. Medellín, Centro de Investigaciones Educativas, Universidad de Antioquia, 1981.
- SELDIN, P. Successful faculty evaluation programas. A practical guide to improve faculty performance and promotion/tenure decisions. Crucees, N. Y., Coventry Press, 1980.
- SISTEMA UNIVERSITARIO DE INVESTIGACION. Acuerdo 23, Medellín, Universidad de Antioquia, 29, Julio, 1981.

A N E X O S

**ANEXO I. EVALUACION Y CALIFICACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE
(PROPUESTA DE LA FACULTAD DE MEDICINA)**

La evaluación y calificación del desempeño docente se hará una vez finalizado el semestre, así:

1. Con base en la información de las actividades programadas para cada profesor, el departamento de sistemas elaborará una escala de evaluación porcentual sobre el porcentaje de horas asignadas a cada una de las actividades, equivalente a los siguientes parámetros:

No cumplida - mínimo - deficiente - regular - bueno - máximo.

Se inicia la escala con cero (0), equivalente a no cumplida, cuando haya incumplimiento absoluto de la actividad por negligencia del profesor. La equivalencia de los otros parámetros se obtiene de dividir el porcentaje correspondiente a la actividad, por el factor 5 para el parámetro, mínimo, y de multiplicar esta base, por 2, 3, 4 y 5 hasta llegar al parámetro, máximo. Ejemplo:

| Actividad % asignado | No cumplida | Míni- mo | Defi- ciente | Regu- lar | Bueno | Máximo |
|-------------------------|----------------|-------------|-----------------|--------------|-------|--------|
| 01 50 | 0 | 10 | 20 | 30 | 40 | |
| 02 30 | 0 | 6 | 12 | 18 | 24 | 5 |
| 03 20 | 0 | 4 | 8 | 12 | 16 | 0 |
| | | | | | | 3 |
| | | | | | | 0 |
| ----- 20 | | | | | | |
| Total 100 | | | | | | 100 |

Esta escala así elaborada será enviada por el Departamento de Sistemas a los Departamentos Académicos (Ver Anexo No. 2).

El jefe del Departamento y otros profesores de su mismo departamento que lo asesoren, harán la evaluación individual, utilizando dicha escala y aplicando diferentes instrumentos para cada una de las actividades. (Ver Anexo No. 4)

Aplicados los diversos instrumentos y evaluada cada actividad de manera cualitativa y cuantitativa, la suma total dará la calificación porcentual de las unidades que el docente obtuvo por desempeño docente, la cual será conocida por el profesor

3. El jefe del departamento pasará el informe individual al Consejo de Facultad, el cual ratificará o no tal calificación, y a su vez informará al Comité de Jerarquía Docente para el proceso final de asignación de unidades por desempeño docente (Artículo 58, literal a del reglamento del personal docente). Ejemplo:

| Actividad | %asig- | No cum- | Mini-Definido | plidamo | cienta | Regular |
|-----------|--------|---------|---------------|---------|--------|---------|
| | | | Bueno | Máximo | | |
| 01 | 40 | 0 | 8 | 16 | 24 | 40 |
| 03 | 40 | 0 | 8 | 16 | 24 | 40 |
| 05 | 20 | 0 | 4 | 8 | 12 | 20 |
| Total | 100 | | | Total | | 92 |

En este caso el profesor obtiene el 92% de unidades a que tiene derecho por desempeño docente.

JAIME LEYVA TEJADA
Vicedecano
Facultad de Medicina

ANEXO 2. CONVERSION DE LA EVALUACION SEMANTICA EN UNIDADES
DE ASCENSO
(PROPUESTA DE LA COMISION DE ASUNTOS
ACADEMICOS)

1. El Computador leerá la evaluación semántica correspondiente a cada frente de evaluación y lo traducirá a valor numérico entero de 0 - 6.
2. Efectuará las siguientes operaciones.

$$(U.A) x = \frac{(HS) x (VN)}{x (U.A)p (1)}$$

donde,

X = a, b, c, d, e según los frentes concertados en la asignación de actividad profesoral. (U.A)_x = unidades de ascenso para el frente X. HS = intensidad semanal asignada a la actividad.

VN = valor numérico de la evaluación semántica. (U.A)_t = SL(U.A)_x (2)

donde (U.A)_t = unidades de ascenso totales obtenidas por el profesor.

ANEXO 3. PUNTAJES ESPECIFICOS EN LA PROPUESTA

EVALUATIVA: PARAMETROS PARA ADMINISTRAR LAS
ACTIVIDADES PROFESORALES (DE LA ASISTENTE DE
PROGRAMACION ACADEMICA, Eva de Aguirre)

a. Para labores regulares: 8 puntos semanales.
NOTA: Cada dependencia podrá reevaluar este puntaje según sus
especificidades.

b. Para la labor docente

Cursos teóricos de 4 horas semanales.

tipo A = 8 puntos (ver características más adelante) tipo B = 12 "

tipo C = 16 "

Segundo grupo del mismo curso = 8 puntos.

Cursos teóricos de No. de horas diferente a 4 se asigna así:

tipo A = 2 puntos / hora

tipo B = 3 puntos / hora

tipo C = 4 puntos / hora

- Laboratorios = de tres horas

de cuatro horas

tipo A : i 4 puntos

tipo B : = 6 puntos

tipo A : : 6 puntos

tipo B : : 8 puntos

ANEXO 4. ACTIVIDADES, FUENTES Y MECANISMOS PARA LA EVALUACION PROFESORAL

| Código | Area de Desempeño | Posibles Fuentes | Mecanismos Evaluativos |
|--------|---|--|--|
| 0) | <p><u>Docencia directa-Asesoría a estudiantes</u></p> <p>- El curso</p> <p>- Conferencias y desempeño en la clase.</p> <p>Características y grado de adecuación del modelo docente Jefe inmediato</p> <p>Exámenes, calificaciones y otros procesos evaluativos.</p> | <p>Estudiantes Jefe inmediato Colegas Autoevaluación</p> <p>Estudiantes Autoevaluación</p> <p>Expertos en pedagogía y didáctica. Estudiantes Autoevaluación, Colegas. Expertos en Evaluación</p> <p>Estudiantes Colegas Expertos en diseño de instrucción. Especialista en el campo.</p> | <p>Algunos Mecanismos Evaluativos</p> <p>Textos, documentos y referencias.</p> <p>Análisis del programa presentado. Cuestionario al estudiante. Opinión de colegas Grupos operativos en el Dpto. Cuestionario al estudiante. Grupos operativos. Autoanálisis del desempeño. Video grabaciones. Cuestionario al estudiante Evaluación de expertos Informe del jefe inmediato.</p> <p>Cuestionario al estudiante Análisis de exámenes y trabajos Opinión de colegas Grupos operativos.</p> |

ANEXO 4. Cont.  
Cuestionario al estudiante Reseñas Bibliográficas
Comentarios críticos de colegas Evaluación de expertos

ANEXO 4. Cont. . . .

| Código | Area de Desempeño | Posibles Fuentes | Algunos Mecanismos Evaluativos |
|--------|--|---|--|
| | - Materiales | | |
| | Relación con los estudiantes | Estudiantes Autoevaluación | Análisis del material. Comentarios de colegas. Evaluación de expertos. |
| | Entusiasmo por la docencia. | Estudiantes Administradores Colegas Autoevaluación | Cuestionario a estudiantes. Autoanálisis del profesor. Grupos operativos en el Dpto. Discusión con estudiantes. Informe del jefe inmediato. Grupos operativos Opiniones de colegas. |
| | Estimulación de logros | Estudiantes Colegas Autoevaluación | Cuestionario a estudiantes. Informe Autoevaluativo. Informe de colegas en cursos secuenciales. Grupos operativos. |
| | Asesoría académica Estudiantes Colegas Expertos en Diseño de Instrucción. | Estudiantes Administrador Cuestionario al estudiante | Cuestionario a estudiantes. Informe del jefe inmediato Informe de seguimiento de los trabajos realizados. |
| 02 | <u>Investigación y Publicación</u> - Investigaciones realizadas. Comité de Investigaciones Expertos. | Informe sobre la calidad del trabajo. Evaluación de expertos. | |



ANEXO 4. Cont. . . .

| Código | Area de Desempeño | Posibles Fuentes | Algunos Mecanismos Evaluativos |
|--------|---|---|--|
| | - Libros publicados | Expertos en el área. | Reconocimiento por la calidad del trabajo. Reseñas bibliográficas. Uso como texto o material de referencia. Editor. |
| | - Revisiones bibliográficas | Expertos | Editor. Juicio de expertos. |
| | Presentación de Proyectos | Expertos en investigaciones. Centro de Investigación Autoevaluación | Concepto escrito de los evaluadores. Apoyo o financiación lograda. |
| | - Publicación de artículos o boletines | Comité de Evaluación Colegas Expertos | Prestigio del medio en que se publica Concepto de expertos. |
| | - Informes técnicos o ponencias | Colegas Expertos | Publicación en memorias Concepto de colegas o expertos, |
| 03 | <u>Participación en labores de extensión y asesoría</u> | Comité de Extensión Cultural. | importancia del trabajo. Concepto de expertos Informe de empresas u organismo Juicio de colegas. |
| | - Convenios institucionales. | Expertos | |
| | - Asesorías o consejerías a empresas | Constancia de Participación Informes de calidad o | |

| Código | Area de Desempeño | Posibles Fuentes | Algunos Mecanismos Evaluativos |
|--------|---|---|---|
| | ANEXO 4. Cont. Seminarios, congresos, simposios, exposiciones. | Colegas Autoevaluación | Informe de las actividades realizadas . Reconocimientos. |
| 04 | <u>Capacitación</u> - Participación en cursos, seminarios, congresos. - Comisiones de estudio. | Autoevaluación. Jefe de departamento. Comité de Desarrollo Académico | Informes autoevaluativos. Certificado del organismo respectivo. Rendimiento Académico, certificados, menciones. Informe de cumplimiento. |
| 05 | <u>Trabajo administrativo</u> - Dirección de unidades administrativas Administración o coordinación de programas Informe del jefe inmediato. Cuestionario autoevaluativo. - Administración o coordinación de prácticas | Jefe inmediato. Autoevaluación. Profesores Colegas Autoevaluación. Jefe de Departamento Colegas, estudiantes. | Evaluación de profesores del Dpto. o Sección. Opinión escrita de colegas Logros, verificados por hojas de cotejo. Jefe inmediato. Evaluación de profesores del programa. Cuestionario a estudiantes Concepto escrito de colegas. Informe escrito de jefe inmediato. |

ANEXO 4. Cont. . . .

| Codigo | Area de Desempeño | Posibles Fuentes | Algunos Mecanismos Evaluativos | |
|--------|--|--|--|----|
| 06 | <ul style="list-style-type: none"> - Asesoría y registro de matrícula <u>Participación en organismos universitarios</u> - Trabajo en comités. | <p>Jefe de departamento. Estudiantes.</p> <p>Jefe inmediato. Opinión de colegas.</p> | <p>Informe escrito del jefe de Dpto. Cuestionario a estudiantes.</p> <p>Evaluación del superior inmediato. Cuestionario a colegas. Logros del Comité sobre hoja de cotejo.</p> | |
| no | <p>Organización de programas especiales.</p> | <p>Autoevaluación. Jefe inmediato.</p> | <p>Informe autoevaluativo. Informe del jefe inmediato. Realizaciones o logros alcanzados.</p> | 1P |
| | <p>Cooperación y contribución en actividades de la dependencia</p> | <p>Colegas Jefe inmediato.</p> | <p>Comentario escrito de colegas Informe del jefe inmediato. Informe del profesor.</p> | |
| 07 | <p><u>Participación en grupos a Asociaciones Profesionales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Junta de Asociaciones Profesionales. - Afiliación a asociaciones | <p>Organismo de Asociación</p> <p>Autoevaluación. Colegas</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Invitación como orador, expositor y similares. <p>Informe de tareas cumplidas Distinciones recibidas</p> <p>¿)</p> <p>Informe de tareas cumplidas.</p> | /? |

ANEXO 4. Cont.  
Constancia de participación. Informe
del profesor.

ANEXO 5.

PROPUESTA DE INFORME EVALUATIVO DEL DESEMPEÑO DOCENTE

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
FACULTAD DE EDUCACION

| | | | | | | | |
|---|---------------------|-------------------|---------------|-----------------|---------|------|----------|
| 1. IDENTIFICACION: Tipo de Período | | | | | | | |
| Apellidos y nombres Profesor: Vinculación: Académico: | | | | | | | |
| Facultad: Departamento: Sección | | | | | | | |
| 11. PLAN DE TRABAJO | | | | 111. EVALUACION | | | |
| Areas de Desempeño | Tiempo laboral % | Bueno | Satisfactorio | Aceptable | Regular | Malo | Unidades |
| Docencia directa - Asesoría | | | | | | | |
| Investigación y Publicación | | | | | | | |
| Participación en Programas de Extensión | | | | | | | |
| Capacitación | | | | | | | |
| Trabajo Administrativo | | | | | | | |
| Participación en organismos universitarios | | | | | | | |
| Participación en grupos o Asociación Profesores | | | | | | | |
| TOTAL PLAN DE TRABAJO | | TOTAL DE UNIDADES | | | | | |

Firma del Jefe inmediato Fecha Vo. Bo. Consejo de Facultad Fecha IV. RECOMENDACIONES: _____

Si, por ejemplo, el profesor acordó destinar el 70% de sus labores a la docencia directa se estudia la evidencia recogida o presentada sobre ella, incluidos los informes que aparecen consignados en la Carpeta y se valora su cumplimiento en los términos de las categorías mencionadas (Tabla 1).

Según la ubicación en alguna de las categorías se obtiene el número de unidades a que tiene derecho multiplicando el porcentaje de tiempo laboral destinado al área de desempeño (docencia por ejemplo asigna 70%) por el valor de la categoría en que fue ubicado (supongamos, Bueno, que corresponde a 100), este producto se multiplica a la vez por 75 y se divide por 100. El resultado será el número de unidades que le corresponden para dicha área.

A continuación se suman las unidades resultantes de cada una de las áreas de desempeño, el valor obtenido será la cantidad de unidades de ascenso que se le asignarán para ese periodo académico.

Supongamos el caso de un profesor que labora en docencia directa el 70% de su tiempo laboral, se le califica de Bueno lo cual da el derecho a 52, 5 unidades; en investigación-publicación destina el 20%, ubicado en Regular le da 4, 5 unidades y en capacitación presenta el 10%, que en la categoría Aceptable le representa 4,5 de ellas, para un total resultante de . 61, 5 unidades de ascenso. Siempre se reporta solo una cifra decimal.

ANEXO 6. INSTRUCCIONES PARA EL DILIGENCIAMIENTO DEL INFORME EVALUATIVO DEL DESEMPEÑO DOCENTE

- a. El Plan de Trabajo comprende las áreas en las cuales el profesor se desempeña dentro de la Universidad, al frente de cada una de éstas, se anota el porcentaje de tiempo laboral destinado a ellas, ésto debe corresponder a lo acordado entre el profesor y su jefe inmediato al inicio del periodo
- b. académico y cuya evidencia ha quedado escrita en el respectivo departamento.
- c. Señale con X en la casilla respectiva la categoría evaluativa de cada, área de desempeño, para tal efecto, el evaluador estudiará con detenimiento las evidencias presentadas.

- d. Para evaluar las áreas se dispone de cinco categorías, y una especial, definidas a continuación:
- Excelente: categoría especial, en donde el profesor cumple cabal y exitosamente con las actividades propuestas en su Plan de Trabajo y muestra evidencia de otras realizaciones destacadas en su calidad de profesor universitario.
 - Bueno: es aquel profesor, cuyos informes presentados evidencian el cumplimiento cabal y exitoso de las labores propuestas en su Plan de Trabajo.
 - Satisfactorio: es aquel profesor que cumple con las actividades del Plan propuesto sin llenar la exigencia total, las evidencias indican que hay algunos aspectos que debe reforzar en las próximas períodos académicos.
 - Aceptable: es aquel profesor que no cumple con la totalidad de las actividades propuestas, la evidencia indica que hay importantes aspectos que no ha cumplido o ha cumplido con deficiencias, sin embargo, puede tomarse a conformidad su labor.
 - Regular: es aquel profesor cuya evidencia documental indica mediocridad en la calidad y cantidad del desarrollo de su Plan de Trabajo, son muchas las actividades que deja de cumplir.
 - Malo: es aquel profesor que muestra notoria y patente insuficiencia en los logros de su Plan de Trabajo, lo que conlleva inconveniencia académica para la institución.

Si se requiriese convertir a unidades el literal d abajo, podría aplicarse.

En la casilla de unidades se anota el resultado de multiplicar el porcentaje de tiempo laboral del área por el porcentaje a que tiene derecho según la categoría (Excelente- 100, Bueno 100, Satisfactorio -80, Aceptable -60, Regular -30 y Malo -0) y de multiplicar dicho producto por 75 y dividir por 100.

Se suman las unidades que obtiene en cada área para lograr el total de ellas que le pertenecen.

Una vez detectados los aspectos críticos del desempeño, en la parte "Recomendaciones" se anotan aquellas que se consideren convenientes como mecanismos correctivos para que el profesor logre un mejoramiento en el ejercicio de su funciones.

Algunas recomendaciones podrían ser:

- Sugerir cambio de actividades de desempeño.
- Realización de cursos específicos de capacitación.
- Adquisición de recursos docentes específicos.
- Actualización de los diseños del programa que sirve, etc.

Igualmente en recomendaciones se anotarán los logros a considerar en la categoría de Excelente.

Una vez diligenciado el informe por el jefe inmediato éste lo enviará al Consejo de Facultad para su aprobación.

El Consejo de Facultad dará copia de los resultados a Jerarquía Docente y a cada profesor por intermedio de su jefe inmediato, en forma individual, confidencial y por escrito. A- sí mismo se dejará copia en la Carpeta.

Asegúrese de que se ha indicado el período académico correspondiente y que tiene las fechas y firmas.