



UNIVERSIDAD DE
COSTA RICA



Centro de Evaluación Académica

**DIAGNÓSTICO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE
EN LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA**

2017

M.Ev.Ed. Marta Picado Mesén
Directora Centro de Evaluación Académica (CEA)

MSc. Carolina Bolaños Cubero
Jefa Departamento de Investigación y Evaluación Académica (DIEA)

Licda. Lorena Kikut Valverde
Jefe Sección Técnica de Evaluación Académica (STEA)

Autores

Emanuel Blanca Moya
José Miguel Gutiérrez Mata
Lorena Kikut Valverde
María Alejandra Sánchez Vindas
Ligia Zamora González

Colaboradores

Gabriela Murillo Sancho
Marcela Ríos Reyes
Graciela Ordóñez Gutiérrez

Apoyo asistencial

Luis Fernando Castillo Vindas
Irene Chacón Rojas
Paula Huertas Castro

“Mi derecho a no cambiar termina justo allí donde comienza el derecho de mis alumnos al mejor profesor que llevo dentro.”

Miguel Fernández Pérez

ÍNDICE DE SIGLAS

UCR	Universidad de Costa Rica	CEA	Centro de Evaluación Académica
DIEA	Departamento de Investigación y Evaluación Académica	STEA	Sección Técnica de Evaluación Académica
CU	Consejo Universitario	VD	Vicerrectoría de Docencia
DEDUN	Departamento de Docencia Universitaria	TIC's	
UNA	Universidad Nacional de Costa Rica	ITEC	Instituto Tecnológico de Costa Rica
CONARE	Consejo Nacional de Rectores	CFIA	Colegio Federado de Ingenieros y Arquitectos
ACAAI	Agencia Centroamericana de Acreditación de Programas de Arquitectura y de Ingeniería	CEAB	<i>Canadian Engineering Accreditation Board</i>
PEN	Programa Estado de la Nación	SINAES	Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior
PLANES		CONESUP	Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada
MEP	Ministerio de Educación Pública	UTN	Universidad Técnica Nacional
MIDEPLAN	Ministerio de Planificación y Política Económica	CIDE	Centro de Investigación y Docencia en Educación

La revisión de los “modelos de evaluación del personal docente” constituye una de las acciones previstas en el Plan Estratégico Institucional 2013-2017, según el objetivo 1.2, consistente en impulsar la formación de alto nivel del personal académico (...). Para valorar la realización de este objetivo, han sido fijadas dos metas, las cuales son: a) elaborar un diagnóstico sobre el modelo vigente de evaluación del personal docente y b) rediseñar el modelo de evaluación del personal docente de acuerdo con los requerimientos técnicos, administrativos y jurídicos de la institución.

De esa manera, mediante oficio VD-1423-2015 se conformó una comisión encargada de realizar el diagnóstico y rediseño del “Modelo” de Evaluación Docente. Para ello convocó a un grupo de funcionarios del Centro de Evaluación Académica quienes han tenido a su cargo, la dirección tanto de la Propuesta de Lineamientos para la Evaluación Docente como del Diagnóstico del Desempeño Docente en la Universidad de Costa Rica; éste último contenido en el presente documento.

El documento que se somete a consideración comprende un exhaustivo estudio del marco contextual de la evaluación docente, tanto a nivel nacional como internacional. Se realizó un análisis detallado de este tema en nuestra Universidad; considerándose tanto los aspectos históricos y los normativos, así como la experiencia de las instancias internas responsables de llevar a cabo los diferentes tipos de evaluación docente de nuestra institución.

Este diagnóstico incorpora también un análisis de las características personales y de contratación de las personas consultadas; el conocimiento de los resultados de la evaluación por parte de los docentes y su utilización; las posibles metodologías alternativas de evaluación docente; la valoración general de la evaluación docente, así como las principales conclusiones y recomendaciones.

Dra. Marlen León Guzmán
Vicerrectora de Docencia

Como parte del mejoramiento continuo que siempre ha caracterizado a la Universidad de Costa Rica (UCR), el Plan Estratégico Institucional 2013-2017 establece como una de sus estrategias por alcanzar el *“Revisar los modelos de evaluación del personal docente, de manera que permitan valorar su desempeño y establecer medidas de mejoramiento”* (p.12).

En esta Universidad, el Centro de Evaluación Académica (CEA), oficina académico-administrativa de la Vicerrectoría de Docencia (VD), es la principal instancia encargada de llevar a cabo la evaluación del desempeño docente, específicamente por medio de la Sección Técnica de Evaluación Académica (STEA). La STEA tiene la responsabilidad de realizar los procesos de evaluación del profesorado que solicita promoción en Régimen Académico y atender las solicitudes de apoyo, asesoría y capacitación de las unidades académicas en el marco de sus procesos de evaluación docente con fines de automejora. Adicionalmente, proporciona a la VD y otras oficinas universitarias la información que soliciten relacionada con la evaluación del personal académico.

Dado este contexto, la Vicerrectoría de Docencia¹, en cumplimiento a lo dispuesto por el Consejo Universitario (CU), consideró pertinente que en el CEA se constituyera una comisión para llevar a cabo as siguientes tareas:

- Elaborar un diagnóstico sobre el modelo vigente de evaluación del personal docente.
- Rediseñar el modelo de evaluación del personal docente de acuerdo con los requerimientos técnicos, administrativos y jurídicos de la Institución.

Para tal efecto se nombra a la jefe de la STEA, Lorena Kikut, como la encargada de coordinar la comisión que atendiera la necesidad de

contar, en primera instancia, con el diagnóstico del modelo vigente de evaluación del personal docente, así como ofrecer insumos para el eventual rediseño del mismo. Esta comisión la integraron inicialmente los asesores del CEA Emanuel Blanca, María Alejandra Sánchez y José Miguel Gutiérrez. Posteriormente se integró Ligia Zamora, funcionaria de la STEA.

Como parte del diagnóstico solicitado, se elabora un proyecto que contempla aspectos de revisión teórica, documental y de consulta a actores clave, tanto internos como externos a la Universidad de Costa Rica. Para conocer su opinión, se realizó una encuesta masiva a docentes y estudiantes, así como entrevistas a personas expertas en el tema cuya información, complementada con investigaciones nacionales e internacionales en el área, ofrecieron insumos valiosos para tomar en cuenta en el rediseño del modelo de evaluación docente actual.

Es importante indicar que, según lo establece el Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente, la labor académica del profesorado integra la docencia, la investigación y la acción social. Más allá que eso, se podría decir que la labor académica también abarca una serie de actividades administrativas, culturales y sociales que definen las acciones de cada docente en esta institución. La evaluación de la actividad académica entonces, debería contemplar la totalidad de esos ámbitos en los que se desenvuelve el personal docente, gran parte de lo cual es tomado en cuenta por la Comisión de Régimen Académico al considerar la promoción del profesorado, ya sea que esté en propiedad o no.

Pese a lo anterior, tomando en cuenta la organización administrativa de la UCR, a la Vicerrectoría de Docencia y, específicamente al Centro de Evaluación Académica, solamente le compete la evaluación de la docencia como tal, y en ese contexto se desarrolla este diagnóstico. El planteamiento, desarrollo y resultados del proyecto se presentan a continuación.

¹ Oficio VD-1423-2015 del 6 de mayo de 2015

Con el propósito de cumplir la demanda institucional de la revisión del modelo de evaluación docente actual, la comisión concibe los siguientes objetivos:

I. OBJETIVO GENERAL

1. Elaborar un diagnóstico del modelo vigente de evaluación del personal docente de la Universidad de Costa Rica con el fin de generar insumos para su rediseño.

II. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Proponer un marco de referencia de la evaluación docente en la educación superior.
2. Consultar experiencias de evaluación del desempeño en otras universidades nacionales e internacionales
3. Explorar la percepción que tiene la comunidad universitaria acerca de la evaluación del desempeño docente.
4. Identificar fortalezas y debilidades del modelo de evaluación del personal docente utilizado en la Universidad de Costa Rica.

Para el desarrollo de los objetivos propuestos se recurrió a la revisión teórica que apoyara el desarrollo de un marco conceptual referido a la evaluación docente en la educación superior. También, se llevó a cabo la consulta documental de textos y normativa de la Universidad de Costa Rica y otras instituciones costarricenses, enfatizando en el trabajo realizado por el Centro de Evaluación Académica, complementado con información de procedencia latinoamericana y europea considerada de relevancia en la materia.

Asimismo, se realizó un proceso de consulta a estudiantes, docentes y autoridades institucionales, que involucró a personas tanto internas como externas a la UCR. Para ello, se realizaron entrevistas semi-estructuradas al menos a una de las personas encargadas de los procesos de evaluación docente en las universidades estatales (Anexo 1). A lo interno de la UCR, se recurrió a la aplicación masiva de cuestionarios en línea (Anexo 2), a dos grupos de importante contraste: la población docente que ha sido evaluada con los instrumentos actuales y la población estudiantil que ha evaluado a sus profesores y profesoras con esos mismos instrumentos.

El cuestionario utilizado es de elaboración propia a partir de la revisión de todos los componentes actuales del instrumento de evaluación docente y las reflexiones iniciales sobre las críticas que se le conocen a dicho instrumento.

La información de orden cualitativa recopilada, se analizó siguiendo el diseño de la teoría fundamentada²; en el caso de la información cuantitativa, el análisis se realizó mediante la identificación de frecuencias y tendencias (análisis descriptivo).

² El diseño de teoría fundamentada utiliza un procedimiento sistemático cualitativo para generar una teoría que explique en un nivel conceptual una acción, una interacción o un área específica. **(Glaser y Strauss, 1967)**

El cuadro 1 resume el trabajo realizado, el cual se organizó de acuerdo con los diferentes aspectos claves que se identificaron para evaluar.

Cuadro 1: Organización del trabajo realizado para la construcción del diagnóstico, 2015

POBLACIÓN CONSULTADA	TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS	TEMAS O PREGUNTAS
Gabriela Murillo Sancho	Exposición referente a su investigación acerca de modelos de evaluación docente	Tema tratado: Modelos de evaluación docente utilizados en otros países
<p>Unidades técnicas de evaluación de las universidades públicas:</p> <p>-Universidad Estatal a Distancia (UNED): Unidad de Evaluación del Desempeño, Recursos Humanos. Sócrates Salas Sánchez, coordinador</p> <p>-Universidad Nacional de Costa Rica (UNA): Programa de Evaluación Académica y Desarrollo Profesional. Nuria Méndez Garita, coordinadora</p> <p>-Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITEC): Oficina de Recursos Humanos. Isabel Jiménez, coordinadora</p>	Entrevista	<p>-¿Cómo evalúa actualmente al personal docente?</p> <p>-¿Cómo ha sido la experiencia en términos de aspectos positivos y aspectos que deban mejorarse?</p> <p>-¿Cuáles otros modelos de evaluación han tenido en la institución y por qué tuvieron que modificarse?</p> <p>-¿Qué medidas se toman cuando el personal docente sale mal o muy bien evaluado?</p> <p>-¿Quién toma las medidas?</p> <p>-¿Cómo se socializan los resultados de la evaluación?</p>
<p>Muestra de Estudiantes:</p> <p>-35.135 estudiantes activos en el I-2015</p> <p>Se recibió la respuesta de 11.441 estudiantes.</p>	Cuestionario para consulta a población estudiantil	Temas tratados: percepción del proceso de evaluación docente, utilidad e impacto.
<p>Muestra de Docentes:</p> <p>-200 evaluados y evaluadas en Régimen Académico en el I-2015 (se recibió la respuesta de 148 docentes)</p> <p>-2568 docentes de unidades académicas que solicitaron apoyo al CEA en el 2014 (se recibió la respuesta de 1919 docentes)</p>	<p>-Cuestionario para consulta a la población docente de las unidades académicas</p> <p>-Cuestionario para consulta a la población docente evaluada para Régimen Académico</p>	Temas tratados: percepción del proceso de evaluación docente, utilidad e impacto

POBLACIÓN CONSULTADA	TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS	TEMAS O PREGUNTAS
Bernal Herrera Montero Vicerrector de Docencia UCR	Entrevista	<ul style="list-style-type: none"> -¿Cuáles son las mayores limitaciones del modelo de evaluación docente de la UCR a partir de su experiencia como profesor y actual Vicerrector de Docencia? -¿Cuáles son los vacíos que encuentra en la normativa en la UCR en cuanto a la evaluación docente? -¿Cuáles modificaciones deben darse en la normativa de evaluación existente en la UCR para que la misma tenga un mayor impacto? -¿Cuál podría ser el papel que juegue la Vicerrectoría de Docencia en este tema? -¿Quién debería ser el responsable de la evaluación docente en la UCR? -¿Cuál es la viabilidad, considera usted, puede tener el fortalecimiento de algunas instancias de la UCR que se relacionan directamente con la evaluación docente, tales como la STEA y el Departamento de Docencia Universitaria (DEDUN)?
Licda. Lorena Kikut Valverde Jefa Sección Técnica de Evaluación Académica (STEA)	Entrevista	<ul style="list-style-type: none"> -¿Qué opinión le merece a usted el modelo de evaluación docente actual de la Universidad de Costa Rica, en términos positivos y aspectos que se deben mejorar? -A partir de su experiencia, ¿Cuál es el impacto que tiene la evaluación docente en esta institución? -¿Cuáles son algunos mitos que usted ha podido identificar sobre la evaluación docente de la Universidad de Costa Rica? -¿Cuáles son los vacíos que encuentra en la normativa en la UCR en cuanto a la evaluación docente? -¿Cuáles modificaciones deben darse en la normativa de evaluación existente en la UCR para que la misma tenga un mayor impacto? -¿Quién debería ser el responsable de la evaluación docente en la UCR? -¿Cuáles recursos considera usted que son necesarios para fortalecer la STEA? -¿A quiénes se debería involucrar para mejorar el proceso de evaluación docente? -A partir de la experiencia de esta institución, y en término de aspectos fuertes y aspectos a mejorar ¿qué opinión le merece el instrumento de evaluación docente que se realiza en la UCR?
Muestra de Estudiantes: 35.135 estudiantes activos en el I-2015 Se recibió la respuesta de 11.441 estudiantes.	Cuestionario para consulta a población estudiantil	Tema tratado: percepción del instrumento con el que se evalúa al personal docente.

POBLACIÓN CONSULTADA	TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS	TEMAS O PREGUNTAS
Muestra de Docentes: -201 evaluados y evaluadas en Régimen Académico en el I-2015 (se recibió la respuesta de 148 docentes) -2594 docentes de unidades académicas que solicitaron apoyo al CEA en el 2014 (se recibió la respuesta de 1919 docentes)	Cuestionario para consulta a la población docente de las unidades académicas Cuestionario para consulta a la población docente evaluada para Régimen Académico.	Tema tratado: percepción del instrumento con el que se evalúa al personal docente.

Con la finalidad de conocer la opinión de la población docente y estudiantil acerca del proceso de evaluación docente que se realiza en la UCR y los posibles cambios que se requieran implementar, se utilizó el método de encuesta dirigida a tres diferentes poblaciones:

- 2 594** docentes de las diferentes Escuelas, Facultades y Sedes que solicitaron el apoyo del CEA para llevar a cabo sus procesos de evaluación docente durante el año 2014. Estas Unidades Académicas, remitieron las listas del personal docente activo a mediados del 2015 con su respectiva dirección de correo electrónico.
- 201** docentes a quienes les evaluó su desempeño docente durante el primer ciclo del 2015 como producto de su solicitud de promoción ante la Comisión de Régimen Académico.
- 35 135** estudiantes matriculados y matriculadas en el I-2015 en todas las sedes y recintos de la UCR.

Para la consulta se diseñaron tres cuestionarios, uno para cada tipo de población a la que se le pidió su opinión. Es importante mencionar que los cuestionarios tienen preguntas comunes o que son muy similares, debido a que por las características de la investigación era importante poder comparar las opiniones de las diferentes poblaciones consultadas.

Los tres cuestionarios aplicados se resumen de la siguiente manera:

- Cuestionario para consulta a la población docente de unidades académicas: 22 preguntas (20 cerradas y 2 abiertas).
- Cuestionario para consulta a la población docente que solicitó promoción en Régimen Académico: 21 preguntas (19 cerradas y 2 abiertas).
- Cuestionario para consulta a la población estudiantil: 16 preguntas (14 cerradas y 2 abiertas).

Los cuestionarios se aplicaron digitalmente por medio del sistema Lime Survey. Para ello, se envió un correo electrónico a cada una de las personas que conformaban las poblaciones de estudio. Este correo incluía un mensaje invitándolas a participar, así como el enlace mediante el cual se obtenía el acceso al cuestionario. Para lograr un mayor número de respuestas, se enviaron dos recordatorios al personal docente y uno al estudiantado.

Los cuestionarios estuvieron disponibles para ser respondidos del 21 de setiembre al 20 de octubre de 2015. Una vez terminado este período, se procedió a obtener las bases de datos y a realizar el análisis de la información que se presentará más adelante.

A partir de la revisión teórica se presenta un marco contextual acerca de la evaluación docente y un breve análisis de experiencias desarrolladas en el ámbito europeo, latinoamericano y nacional acerca de ese tema. Se ofrece, además, la descripción del conjunto de requerimientos dentro de los cuales se circunscribe este proyecto.

I. NECESIDAD DE DESARROLLAR UN DIAGNÓSTICO DE EVALUACIÓN DOCENTE EN LA UCR

La preocupación de la Universidad de Costa Rica por mantener la excelencia académica a través del tiempo, ha generado en años recientes requerimientos relacionados con la evaluación de la labor docente. A continuación, se enlistan los más importantes:

1. El **Plan Estratégico 2015-2019 del CEA** en sus objetivos 1.7 y 1.8 indica, respectivamente, que se deben *“Revisar los modelos de evaluación del personal docente para mejorar su desempeño”* y *“Satisfacer las demandas de las unidades académicas y del personal que solicita promoción en Régimen Académico, en relación con la evaluación del desempeño docente de manera integral”* (p.20).
2. En las **Políticas de la Universidad de Costa Rica para los años 2010-2014**³ se señala que uno de los propósitos para el cumplimiento de los fines y principios orientadores del quehacer de esta institución consiste en *“impulsar y desarrollar con pertinencia y alto nivel, la docencia, la investigación y la acción social”* (p.2). Con base en ello, en el Tema 2.2 “Desarrollo Académico y Evaluación”, perteneciente al Eje 2 “Excelencia universitaria”, se establece que la UCR *“impulsará mediante todas sus instancias, gestiones con criterios de calidad y flexibilidad, que le permitan interactuar, de manera solidaria en la consecución de*

la excelencia académica y el mejor aprovechamiento de los recursos” (p.6).

3. En el **Plan Estratégico Institucional 2013-2017**, específicamente en el objetivo 1.2 *“Impulsar la formación de alto nivel del personal académico, con el fin de mejorar la enseñanza, la acción social y la investigación de la Institución”* que forma parte del Eje 1 “Excelencia académica”, se establece la estrategia 1.2.3, así: *“Revisar los modelos de evaluación del personal docente, de manera que permitan valorar su desempeño y establecer medidas de mejoramiento”*. Las dos metas asociadas a la mencionada estrategia son: *“elaborar un diagnóstico sobre el modelo vigente de evaluación del personal docente y rediseñar el modelo de evaluación del personal docente de acuerdo con los requerimientos técnicos, administrativos y jurídicos de la institución”* (p.12).
4. En las **Políticas de la Universidad de Costa Rica 2016-2020**⁴, en el Tema 2.3 “Evaluación y desarrollo académicos” del Eje 2 “Excelencia Académica” se indica que se:

Construirá e implementará un nuevo modelo de evaluación del talento humano académico que pondere adecuadamente, según las necesidades y objetivos académicos de la Institución, las labores en docencia, investigación, acción social, cargos administrativo-docentes y el ejercicio profesional, considerando la diversidad de perfiles de las personas que conforman el sector académico (p.2).

También se menciona que se *“implementará acciones para que las evaluaciones del desempeño docente conlleven medidas formativas que garanticen*

³ Aprobadas en sesión extraordinaria 5296 del 13 de octubre del 2008. Más tarde se acordó extender su vigencia hasta el 2015.

⁴ Aprobadas en sesión 5884 del 20 de marzo del 2015.

y resguarden la excelencia académica de la Institución" (p.2).

5. En el **VII Congreso Universitario** realizado en el 2014, se presentaron varias ponencias relacionadas con la evaluación docente en la UCR y sus posibilidades de mejora.
6. En oficio **VD-1423-2015**, el señor Vicerrector de Docencia Dr. Bernal Herrera Montero, indica que en atención al Plan Estratégico Institucional 2013-2017, debe conformarse una comisión encargada de realizar el diagnóstico y rediseño del "Modelo" de Evaluación Docente. Para ello convoca a un grupo de cuatro funcionarios del Centro de Evaluación Académica para que lleven a cabo esa tarea.

Es en el marco de estos requerimientos que se desarrolla el presente diagnóstico de la evaluación docente.

II. MARCO DE REFERENCIA CONCEPTUAL DE LA EVALUACIÓN DOCENTE

Evaluar el desempeño docente es un proceso de emisión de juicios valorativos sobre el cumplimiento de las responsabilidades del profesorado en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes con base en información válida, objetiva y fiable relacionada con los logros del alumnado y el desarrollo de las áreas de trabajo docente (Tejedor, 2012). Este autor plantea que se deben considerar dos funciones específicas del profesorado que implican saberes, habilidades, actitudes y valores inherentes a la función docente: El saber (¿Sabe lo que enseña? ¿Sabe cómo enseñarlo? ¿Conoce los procesos de desarrollo y aprendizaje de los estudiantes?, entre otros) y el hacer (¿Hace lo que se ha comprometido? ¿Lo hace bien? ¿Es respetuoso con sus estudiantes?, entre otros).

Valdés (2000), citado por Tejedor, 2012, (p. 321) afirma que:

"La evaluación del desempeño docente es una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado, que valora y enjuicia la concepción, práctica,

proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización docente. La evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad".

El autor plantea que la evaluación del profesorado no debe verse como un proceso de vigilancia jerárquica, sino como una manera de fomentar y favorecer al profesorado. Debe ser utilizada con el fin de identificar las cualidades que conforman un buen profesor o profesora, para poder generar políticas educativas que coadyuven a su generalización. Desde esta perspectiva, la evaluación y el desarrollo profesional deben tener un papel formativo y están intrínsecamente relacionados.

Lo anterior se condice con lo indicado por Román y Murillo, cuando indican que:

"La evaluación asusta, y todos somos en parte culpables de que ello ocurra. Nos hemos acostumbrado a usarla para destacar los elementos que no funcionan, lo negativo de los productos, resultados o prácticas, y nos hemos olvidado de que lo más importante de la evaluación es reforzar el apoyo, destacar lo positivo, comunicar nuestras altas expectativas sobre su trabajo, potenciar su compromiso. Nos hemos acostumbrado a enjuiciar y encontrar "culpables", en lugar de profundizar en las orientaciones y respuestas que estos procesos analíticos ofrecen para hacerlo mejor, a no utilizarlas para ponernos de acuerdo en estrategias y decisiones que hagan posible alcanzar los resultados esperados por las acciones emprendidas o por el

desempeño de los sujetos, sean estos estudiantes, directivos o docentes". (Román & Murillo, 2008)

A partir de los estudios del Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA), Chile, se encuentra que, para evitar la reticencia a la evaluación y el temor a que esta adquiera un carácter punitivo, entre otros aspectos, se recomienda (2008, p. 22-23):

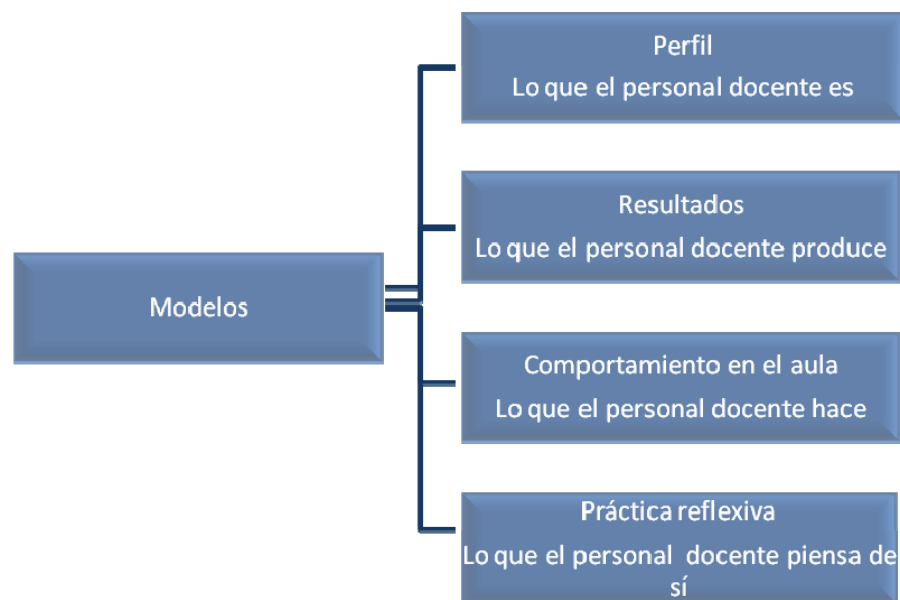
- Dar apoyo real a los profesores y profesoras que presenten mayores dificultades en aquellos aspectos de su desempeño que resulten deficitarios.
- Establecer un sistema de información adecuado que permita obtener un diagnóstico rápido y sintético para cada unidad académica y cada carrera al término de cada periodo académico, de modo que se puedan adoptar las medidas necesarias de forma oportuna.
- Implementar una estrategia de comunicación y difusión para sensibilizar favorablemente a la comunidad académica respecto a la implementación del proceso de evaluación de desempeño y dar a conocer las medidas que se están tomando para resolver situaciones críticas detectadas.
- Configurar redes de apoyo al interior de cada unidad académica conformadas por docentes con formación pedagógica y que presenten un desempeño destacado en esas áreas en que sus colegas resultaron mal evaluados, esto con el fin de apoyarlos directamente.

En estos procesos, se identifica al docente como una persona profesional que, además debe poseer dominio de un saber específico y complejo como lo es el pedagógico y que sea capaz de comprender los procesos en que está inserto, que logre elaborar estrategias educativas de acuerdo con la heterogeneidad de sus estudiantes y pueda decidir, con ciertos niveles de autonomía, sobre contenidos, métodos y técnicas de enseñanza (Tejedor y García-Varcárcel, 2010). Aunado a esto se debe considerar que:

"la práctica educativa debe entenderse por medio de los acontecimientos que ocurren en el aula en la interacción maestro-alumnos y alumnos-alumnos, como una actividad dinámica, reflexiva, que no puede reducirse a los procesos educativos en el interior del salón de clases, sino la intervención pedagógica que ocurre tanto antes como después de los procesos interactivos en el aula. Es decir, debe abarcar los procesos de planeación docente y los de evaluación, incluyendo dentro de estos últimos no sólo los resultados inmediatos de aprendizaje alcanzados por los alumnos, sino también los efectos de la instrucción en las actividades posteriores de aquello en relación con la materia de estudio, producto de la interacción con el profesor en el aula. Estos procesos son parte inseparable de la actuación docente" (Zabalza, 1990, citado por García, Loredó, Luna, Pérez, Reyes, Rigo & Rueda, 2004, p. 30).

Montoya, Arbesú, Contreras y Consuelo (2014) plantean que un sistema de evaluación de la docencia debe ser un sistema articulado de acciones, criterios, instrumentos y procedimientos para el desarrollo y mejoramiento de la docencia en las carreras profesionales, por lo que es importante que la evaluación docente parta de un modelo definido. Se identifican cuatro modelos de evaluación del desempeño docente en la investigación educativa que Valdés (2002, citado por Montenegro, 2007) presenta y que se resumen en la figura 1.

Figura 1: Modelos de evaluación del desempeño docente (Montenegro, 2007)



El modelo **centrado en el perfil del personal docente**, tiene un énfasis en las características de un “docente ideal”. Su elaboración se hace con la participación y consenso del alumnado, padres y madres, personas en puestos de dirección y docentes. Entre las ventajas del modelo es que plantea un patrón a imitar por el profesorado. No obstante, en la práctica, es muy difícil alcanzar ese ideal.

El modelo **centrado en los resultados** obtenidos, se interesa en el producto de la labor docente, con énfasis en el aprendizaje o resultados del estudiantado. Entre sus ventajas está el pragmatismo, pues se centra en los resultados de la gestión docente e implica la evaluación del alumnado (qué sabe, cuánto sabe y qué tan bien lo sabe). No obstante, puede ser injusto considerar al profesorado como único responsable y, además, se puede correr el riesgo de no considerar aspectos propios del personal docente como estrategias utilizadas en el proceso educativo y los esfuerzos para el manejo de grupos difíciles.

El modelo **centrado en el comportamiento** del o la docente en el aula y otros ambientes de aprendizaje, se apoya en identificar la capacidad del profesorado para crear ambientes favorables para el aprendizaje. De este modelo se critica la subestimación del producto del personal docente y la subjetividad tanto del observador que realiza los registros como del estudiantado que emite su opinión, pues pueden beneficiar o perjudicar a docentes.

El modelo de la **práctica reflexiva**, invita al docente a tomar conciencia diaria de su trabajo, observando las ventajas y dificultades para un proceso de mejora continua, por lo que se basa en un concepto de la enseñanza que considera la reflexión ante una cantidad de sucesos donde el personal docente encara, precisa y resuelve problemas. Se apoya principalmente en la autoevaluación y compromiso del cuerpo docente. Se plantea como un modelo completo que busca la mejora en todo el proceso, pero que carece de parámetros objetivos.

Considerando las debilidades individuales de cada uno de estos modelos, Montenegro plantea la necesidad de construir un modelo integrado que considere aspectos de dos o más de ellos.

Además de los modelos descritos, es importante identificar los procedimientos con los que se evalúa el desempeño docente. Tejedor (2012, pp.323-326) hace una reseña de algunos de ellos:

- Basados en la **opinión del personal docente**. El auto informe es un instrumento que permite a cada docente aportar información sobre su actividad. Se dirige a conocer la manera en la que ha resuelto los problemas asociados a la planificación, el desarrollo y los resultados de su práctica. La persona docente puede aportar valoraciones y reflexiones para la mejora de su trabajo y para la organización de la docencia que se realiza en su propio centro. Los autoinformes son muy utilizados básicamente para evaluar aquellas conductas que no son fácilmente observables. Esta estrategia es ampliamente utilizada, pero es cuestionada pues el o la docente puede no ser plenamente consciente de alguna de las conductas evaluadas y porque pueden existir dudas sobre si las personas realmente informan lo que hacen o presentan una imagen falsa.
- Basados en la **opinión de las personas que fungen como supervisoras y directivas y otras autoridades docentes**. Puede llevar a pensar al docente que el objetivo de la evaluación es el control. Puede ser útil para obtener información de algunos de los indicadores complementarios a la estrategia de autoevaluación y la opinión de otros agentes evaluadores.
- Basados en la **opinión del alumnado**. Para su aplicación requiere madurez de valoración y crítica por parte del estudiantado. Es una de las estrategias más utilizadas y en algunos casos es la única fuente de información para la evaluación docente. Su práctica se basa en la aplicación de un cuestionario que debe de ser permanentemente analizado psicométricamente y adaptado a los cambios de perfil del profesorado.

- Basado en la **aplicación de instrumentos estandarizados** para medir capacidad o competencias específicas del personal docente. Tiene sentido si la evaluación incluye referencia explícita a contenidos específicos como: idiomas, música, práctica deportiva, habilidades concretas.
- Basados en el **análisis de los logros alcanzados por el alumnado**. Se plantea que el dato relacionado con el rendimiento del estudiantado puede generar inquietudes y dudas. Considerando que el objetivo principal de la actividad docente es el aprendizaje de los y las estudiantes, tiene sentido incluir el rendimiento del alumnado como indicador de la calidad de la actividad docente. Sin embargo, esa relación es compleja por múltiples razones, por ejemplo, las condiciones de trabajo en los distintos centros pueden ser muy diferentes y, porque no es posible limitar el acceso a determinados grupos de estudiantes cuyo rendimiento puede anticiparse como poco satisfactorio. Por ello, cualquier indicador de rendimiento del alumnado que se utilice para valorar la competencia docente, deberá incorporar como “variables condicionantes”: las características del currículum, las características de la institución, el medio sociofamiliar del que procede el estudiantado, así como sus capacidades y actitudes.

Relacionado con lo anterior, a partir de la amplia trayectoria en procesos de evaluación docente por parte del Centro de Investigación y Docencia Económicas⁵ (CIDE) (Fuentes, 2003), y de su preocupación por determinar qué se debe tener en cuenta al momento de evaluar, se han podido establecer tres preguntas básicas que se deben considerar en los procesos de evaluación docente: ¿Cómo se debe evaluar?, ¿cómo debe ser la medición? y ¿con qué frecuencia se debe evaluar? En el cuadro 2 se resume lo este autor sugiere como respuestas generales a estas inquietudes:

⁵ El Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE) es una institución especializada en la investigación y en la educación superior de ciencias sociales, establecido en México desde 1974.

Cuadro 2: Consideraciones básicas que se deben tener en cuenta al momento de evaluar (Fuentes, 2003, pp. 140-143)

<p align="center">¿Cómo se debe evaluar?</p>	<p>Esto implica la consideración de tipos de evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dentro de las diferentes evaluaciones que se pueden realizar, una muy común es que la organización en la que labora el personal docente aplique directamente una evaluación sobre el profesorado, que puede tomar distintas formas: Por ejemplo, una persona asiste como observadora al salón de clases y realiza una lista de verificación de aspectos que se consideran importantes durante un espacio de tiempo definido (por ejemplo 30 minutos). • Otras vías son el llamado "portafolio" y el "dossier profesional", los cuales reúnen un conjunto de evidencias como test, monitoreo de actividades, materiales didácticos y cuestionarios a estudiantes. Todo lo anterior está destinado a tratar de captar la complejidad de la enseñanza, donde el reto es un manejo adecuado de la información • Por otra parte, está la autoevaluación que hace el personal docente de su actividad, la cual puede realizarse a partir de un patrón de prioridad que le presente la organización educativa o bien, sin una guía preestablecida. • En otros casos, sólo se considera como evaluación la opinión del estudiantado que sigue una guía de preguntas que la propia escuela genera, o bien, se realiza sin orientación previa (Fuentes, 2003, pp. 140-141)
<p align="center">¿Cómo debe ser la medición?</p>	<p>La aproximación absoluta, que mide el desempeño según una escala determinada e inmutable o la aproximación relativa, que valora comparando el desempeño de los participantes.</p>
<p align="center">¿Con qué frecuencia se debe evaluar?</p>	<p>Siguiendo a Lazear (1990, citado en Fuentes, 2003), podría señalarse con respecto a la frecuencia las siguientes consideraciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A mayor capital humano específico, debe disminuir la frecuencia en la evaluación. • A mayor experiencia, menor frecuencia en la evaluación. • A mayor antigüedad, debe evaluarse por logros y no por habilidades. • Mayor frecuencia es válida, mientras esto disminuya los costos medios de la evaluación y modifique el comportamiento.

Tal y como se evidenció anteriormente, las fuentes de información para la evaluación docente pueden ser diversas; sin embargo,

de la autoevaluación, los autoinformes y el portafolio"
(García et al, 2004, p. 21).

"...de manera tradicional se recurre a la opinión del estudiantado, aun cuando existen otros medios externos al proceso de enseñanza-aprendizaje: la percepción de los jefes de departamento o coordinadores, el sondeo de autoridades, así como la opinión de pares académicos y comisiones evaluadoras, sin dejar de considerar la opinión propia de las y los profesores, que se manifiesta por medio

Además de la diversidad de procedimientos y fuentes de información que se pueden utilizar para la evaluación del desempeño docente, los insumos antes presentados también sugieren la importancia de contar con un listado bien definido de los aspectos que deben evaluarse. Es decir, si el objeto de evaluación es el desempeño docente ¿cuáles son los aspectos claves que se deben evaluar de ese desempeño?

Al respecto, diferentes autores (Zabalza, 2003; Yániz, 2008; citados en Álvarez, 2009) resaltan que el profesorado universitario debe ser capaz

de: planificar el proceso de enseñanza-aprendizaje, seleccionar y preparar contenidos disciplinares, ofrecer informaciones y explicaciones comprensibles y bien organizadas, manejar las nuevas tecnologías, diseñar la metodología y organizar las actividades; comunicarse y relacionarse con la población estudiantil, dar seguimiento, reflexionar e investigar sobre la enseñanza, identificarse con la institución y trabajar en equipo (Álvarez, 2009).

En general, la evaluación docente no debe ser vista como la suma de elementos aislados -aplicación de cuestionarios, obtención de resultados, entrega de notas- sino que debe verse como un sistema que conduzca a la mejora de los procesos formativos universitarios. De acuerdo con Aleamoni (2015), el proceso de desarrollar un sistema de evaluación del personal docente consiste en atender los requisitos técnicos de una buena medición y el proceso político de ganar la confianza del profesorado. Por lo tanto, un sistema de evaluación bien diseñado puede ser definido como aquel que implica la observación sistemática (medición) del desempeño del personal docente y determina el grado en el que ese desempeño está en consonancia con los valores de la unidad académica.

En relación con lo anterior, Cashin (1996), de la Universidad del Estado de Kansas, tras su revisión de la literatura sustancial sobre el tema, desde la década de los años 70 hasta el inicio de los años 90, indica que se pueden establecer una serie de veinte requerimientos o condiciones para la creación de un sistema de evaluación docente efectivo. Estos se resumen a continuación:

1. Desarrollar metas claras. Sin criterios la evaluación es imposible. Pero los criterios requieren un contexto. El contexto básico para la evaluación del profesorado es la misión o metas de la institución.
2. Decidir el propósito y uso de la evaluación. Decimos que somos los principales interesados en la mejora. Pero, si el profesorado decidió hoy que quería mejorar su rendimiento, ¿qué tipo de ayuda sistemática está disponible en su institución?
3. Usar programas piloto para probar el sistema y sus instrumentos.
4. Involucrar significativamente a las personas participantes - especialmente a líderes- en el desarrollo del sistema. Esto contribuye a la aceptación y la apropiación.
5. Fomentar la comunicación antes, durante y después de la adopción del sistema. La evaluación docente es mucho más que un proceso cognitivo; es uno afectivo. Se trata de cambiar actitudes, valores, tradiciones y sus emociones concomitantes. Cualquier cambio en el sistema de evaluación docente requerirá de una estrategia normativa reeducativa. No sólo se deben cambiar las ideas, hay que cambiar los sentimientos.
6. Obtener el apoyo del personal administrativo de alto nivel.
7. Asegurar que el sistema sea flexible. Cualquier sistema de evaluación docente debe procurar la justicia, que a menudo se traduce en una preocupación por la comparabilidad. La solución más obvia al problema de la comparabilidad es utilizar el mismo sistema para todos. Utilizar el mismo sistema de evaluación para todo el profesorado casi garantiza que será injusto para todos.
8. Asegurar que el sistema es legal.
9. Definir las principales responsabilidades del profesorado al comienzo del período de evaluación. Las responsabilidades usuales son enseñanza, investigación y acción social. ¿Qué se debe evaluar?
10. Definir las sub responsabilidades del profesorado al comienzo del período de evaluación y determinar su ponderación.
11. Definir las fuentes de datos que se utilizarán para evaluar cada sub responsabilidad al comienzo del periodo de evaluación.
12. Usar múltiples fuentes de datos.
13. Asegurarse que los datos son técnicamente aceptables, es decir, son fiables y válidos.
14. Definir criterios y estándares específicos de evaluación.
15. Capacitar al personal evaluador.
16. Capacitar a las jefaturas acerca de cómo dar retroalimentación.
17. Mantener la confidencialidad adecuada.
18. Recompensar el desempeño eficaz.
19. Combinar el desarrollo con la evaluación. La situación ideal para el desarrollo es tener a alguien del profesorado con la

- responsabilidad asignada para ayudar al personal docente a mejorar.
20. Revisar el sistema periódicamente.

Adicionalmente, tal como indica Leonor Cariola, experta en evaluación educativa,

“El desarrollo del sistema de evaluación debe armonizarse con una cultura evaluativa que prevenga los usos no deseados de la información. Se entiende por cultura evaluativa aquella que valora la evaluación como una forma de identificar insuficiencias para superarlas, y que permite que las personas evaluadas no se sientan amenazadas sino desafiadas. Por sobre todo, en una cultura evaluativa se respeta la evaluación como productora de información objetiva que no se puede ni debe alterar. Si existe una cultura de este tipo, se evitan o disminuyen algunos riesgos de la evaluación como la resistencia de los docentes, que los puede llevar a ignorar sus resultados o incluso a obstaculizar las aplicaciones”.
(Cariola, 2016)

En síntesis, la evaluación del desempeño docente se entiende como un proceso complejo que, tal como indica Loredó (2000), citado por García et al, (2004, p. 21) “implica una filosofía, una postura epistemológica y una teoría, así como un método, técnicas e instrumentos”; debe verse como una oportunidad de mejora del personal docente y, por ende, de los procesos de enseñanza-aprendizaje. En ese tanto la comunidad universitaria (autoridades de todos los niveles, docentes, estudiantes y personal administrativo) debe estar comprometida activamente en lograr ese propósito y darle

seguimiento. Para ello es necesario generar e implementar acciones concretas y sostenibles a nivel institucional, entre las que puede citar: creación de normativa, fortalecimiento de las instancias encargadas y fomentar programas de desarrollo académico, entre otros.

III. EVALUACIÓN DOCENTE EN OTROS PAÍSES Y A NIVEL NACIONAL

Las características de los procesos de evaluación docente del profesorado universitario varían según las políticas de cada institución académica. Sin embargo, se pueden identificar tendencias y similitudes en los procesos. En el siguiente apartado se presentan las experiencias de universidades europeas y latinoamericanas, con el fin de conocer los procesos de evaluación que se siguen en otras instituciones de educación superior.

a. La Evaluación docente en universidades europeas

Las universidades europeas se han caracterizado por ubicarse en los mejores puestos de los múltiples rankings internacionales. Uno de sus principales atributos es el personal docente, por lo que es relevante estudiar los procesos y los resultados de la evaluación del profesorado en dichas universidades. Pozo, Bretones, Martos y Alonso (2011) realizaron una comparación de los procesos de evaluación docente de cuatro universidades europeas: Universidad de Oxford, Universidad de Oslo, Universidad de Viena y la Universidad de Bolonia. En el Cuadro 3 se presenta el contraste de estas universidades, con énfasis en las generalidades, las características particulares y los instrumentos utilizados en el proceso de evaluación docente; así como los efectos de los mismos.

Cuadro 3: Evaluación docente en cuatro universidades europeas destacadas (Pozo et al. 2011)

ASPECTOS DE COMPARACIÓN	UNIVERSIDAD DE OXFORD	UNIVERSIDAD DE OSLO	UNIVERSIDAD DE VIENA	UNIVERSIDAD DE BOLONIA
Características de la Evaluación Docente	Para evaluar a la población docente, al alumnado se le administran diferentes cuestionarios en función de la formación académica cursada: Licenciaturas, Posgrados o Programas de Investigación.	Esta institución académica desarrolla lo que denominan "Programa de Evaluación" Este se caracteriza por tres encuentros independientes entre la persona evaluadora y la población estudiantil que participa en el programa de enseñanza, la dirección de dicho programa y finalmente con un miembro del Personal Administrativo de la Universidad (encargado de planificación y gestión).	El procedimiento de evaluación del profesorado se adecua a los estándares seguidos por las Agencias Europeas de Evaluación y se establecen valoraciones comparativas con otras universidades nacionales e internacionales. Se acoge principalmente a las directrices establecidas por el Centro de Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de las Universidades Suizas (OAQ, 2003), cuya función se sustenta en el desarrollo de evaluaciones de carácter externo, en procura de asegurar y promover la calidad de la enseñanza y de la investigación en su conjunto.	Esta Universidad utiliza, únicamente, una encuesta de opinión como medida para evaluar el desempeño docente del profesorado universitario.
Detalles sobre los Instrumentos de Evaluación Docente	Estos cuestionarios funcionan a manera de encuesta de opinión con el propósito de dar seguimiento a las experiencias de aprendizaje del estudiantado y medir su satisfacción con la labor docente.	Esta universidad no trabaja con un instrumento para medir exclusivamente las funciones académicas desarrolladas por el profesorado universitario, sino que evalúa el programa de enseñanza en general.	Se realiza un proceso de autoevaluación que servirá de guía para el desarrollo de la evaluación de la calidad docente. (no se ofrecen detalles específicos sobre este proceso de autoevaluación).	El instrumento consta de 27 ítems, en escala tipo Likert y 8 preguntas abiertas en las que el estudiantado debe plasmar sus opiniones sobre la marcha del curso en general.

ASPECTOS DE COMPARACIÓN	UNIVERSIDAD DE OXFORD	UNIVERSIDAD DE OSLO	UNIVERSIDAD DE VIENA	UNIVERSIDAD DE BOLONIA
Dimensiones/ indicadores/ competencias evaluadas	<p>De los cuestionarios mencionados, la Prueba "Student Course Experience Questionnaire" es la más abarcadora, dado que se utiliza a nivel de licenciaturas. Se compone de las siguientes dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Calidad de la enseñanza. -Clarificación de metas y objetivos. -Evaluaciones apropiadas. -Apropiada carga de trabajo. -Habilidades generales. -Motivación. 	<p>Entre las variables que analizan se incluyen aspectos específicamente dependientes de las actuaciones del o la docente en el contexto de clase. Así, la evaluación se fundamenta en los siguientes criterios:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Información sobre el programa para posibles estudiantes. -Información acerca del programa para la población estudiantil matriculada. -Estructura y cohesión del programa. -Formas de evaluación. -Recursos de enseñanza y el ambiente de aprendizaje. 	<p>Los criterios o dimensiones que se emplean para la evaluación son:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Habilidades en términos de resultados de aprendizaje. -Capacidad de enseñanza. -Organización del proceso educativo. -Evaluación de la asignatura por parte de la población estudiantil. 	<p>Los ítems del instrumento se enmarcan en cinco variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Organización del curso. -Organización de la asignatura. -Actividades didácticas y de estudio. -Infraestructura. -Interés y satisfacción. <p>Con la formulación de preguntas abiertas se pretende obtener valoraciones realizadas por estudiantes en relación con el grado de comprensión de los temas y módulos impartidos, las competencias del profesor o profesora, las opiniones sobre el contenido de la asignatura en comparación con otras cursadas, las posibles mejoras o sugerencias para optimizar el proceso de enseñanza, y el nivel de adecuación entre los contenidos del temario de la asignatura y sus conocimientos previos.</p>
Efectos de la evaluación docente	<p>El diseño o rediseño de los programas académicos realizados por el profesorado depende, entre otras variables, de las opiniones de la población estudiantil según los resultados académicos, la carga de trabajo, el seguimiento del aprendizaje, como proceso de "acompañamiento continuo" durante la adquisición de conocimientos y habilidades formativas, la calidad de la enseñanza (desde el punto de</p>	<p>En este sistema de evaluación se asume la enseñanza como un proceso integral y requiere de la participación activa de todos los agentes implicados (estudiantes, dirección del programa y personal experto). Este sistema de evaluación se puede interpretar como un ciclo para la mejora continua de la enseñanza, en el que se analizan determinados criterios en tres momentos diferentes, se establecen conclusiones</p>	<p>Los resultados son dirigidos tanto al Equipo de Gobierno, como a los máximos responsables de las Unidades o Departamentos implicados, principales responsables de la posterior toma de decisiones. Esta información es útil para desarrollar propuestas de mejora continua en términos de organización y funcionamiento de la Universidad.</p>	<p>Este instrumento permite al profesorado evaluado la formulación de preguntas durante la implementación del procedimiento, con lo que se reserva un espacio para responder de forma "abierto", justificando las propias opiniones. Así se promueve la participación de las personas implicadas de forma directa en el proceso de aprendizaje-enseñanza (el estudiantado a través de la aportación de</p>

ASPECTOS DE COMPARACIÓN	UNIVERSIDAD DE OXFORD	UNIVERSIDAD DE OSLO	UNIVERSIDAD DE VIENA	UNIVERSIDAD DE BOLONIA
	vista del compromiso y la implicación del personal docente), y la eficacia, como mecanismo para verificar la consecución de los objetivos de enseñanza previamente establecidos.	determinadas, se emite un informe en el que se incluyen propuestas de mejora al final del curso para, posteriormente, al inicio del nuevo periodo académico, comenzar de nuevo el proceso evaluativo con otros agentes implicados, incluyendo dichas acciones de mejora.		sugerencias y acciones de mejora, y el profesorado mediante la aportación de preguntas y cuestiones sobre la enseñanza).

Esta comparación permite identificar que las encuestas de opinión son uno de los procedimientos más utilizados para conocer la calidad de la actividad docente. Asimismo, la información es mayormente recopilada a partir de las respuestas del estudiantado. Se destaca que para el diseño y planificación de los procesos de enseñanza y aprendizaje se requiere la cooperación de distintos actores: estudiantes, docentes y demás responsables del sector académico (Pozos et al., 2011, p. 154).

b. La Evaluación docente en universidades latinoamericanas

El contexto social y educativo de América Latina es muy distinto al europeo, por lo que es importante reseñar las características propias de la evaluación docente en países cercanos a Costa Rica. Montoya et al. (2014) realizaron un estudio comparativo entre México, Chile y Colombia con el fin de reflexionar acerca de la implementación, desarrollo y estado actual de la evaluación de la docencia universitaria. En el Cuadro 4 se analizan las generalidades del proceso, los instrumentos utilizados, las características particulares del proceso desarrollado y los efectos de los mismos.

Cuadro 4: Evaluación docente en México, Chile y Colombia (Montoya et al., 2014)

ASPECTOS DE COMPARACIÓN	MÉXICO	CHILE	COLOMBIA
Características de la Evaluación Docente	<p>La evaluación del desempeño académico fue implementada como una política gubernamental, donde todas las universidades debían de seguir ciertos lineamientos.</p> <p>Las acciones de evaluación del desempeño docente son parte de los programas de compensación salarial.</p> <p>La evaluación es hecha por diversas comisiones dictaminadoras integradas por pares académicos de las mismas instituciones. Evalúan dos actividades: la investigación y el trabajo en la interacción pedagógica con el alumnado.</p> <p>Desde el año 2000, la evaluación docente ha cobrado relevancia pues es una condición para el acceso a recursos económicos dados por el gobierno federal.</p>	<p>En general, cuentan con un sistema de evaluación vinculado a la triada: investigación-docencia-extensión. En los últimos años se ha agregado otra área de desempeño: gestión administrativa.</p> <p>En la mayoría de las universidades chilenas, la docencia es subvalorada en relación a las otras actividades, situación que se repite en otras universidades latinoamericanas (Canales, 2003).</p> <p>No se tiene definido un modelo o enfoque de docencia, pero se destaca la formación por competencias, aunque se encuentran contradicciones entre el proyecto formativo y el enfoque de formación.</p>	<p>No existe un sistema general de evaluación de la docencia universitaria.</p> <p>El profesorado se evalúa dentro del ámbito de la autonomía universitaria, conforme a los criterios, procedimientos y cultura de cada institución.</p> <p>Hay una evaluación periódica de productividad que se realiza por pares externos.</p> <p>Actualmente el Ministerio de Educación y la Universidad Nacional están trabajando en una propuesta de Sistema Nacional de Evaluación Docente en Educación Superior.</p>
Detalles acerca de los Instrumentos de Evaluación Docente	<p>La evaluación de la docencia se valora de manera generalizada a partir de cuestionarios de opinión que responde el alumnado.</p>	<p>Se caracteriza por la aplicación de cuestionarios de opinión estudiantil. Sin embargo, en los documentos la mayoría de las universidades señalan que usan también otras modalidades como la autoevaluación, evaluación por pares y evaluación de superiores.</p> <p>Se plantea que estas últimas modalidades son utilizadas con menor frecuencia que los cuestionarios a estudiantes.</p>	<p>El instrumento de evaluación más utilizado es el cuestionario masivo a estudiantes, seguido por la calificación por parte de jefaturas, la autoevaluación del profesorado y la evaluación por pares. Esta última es la menos utilizada.</p>
Dimensiones/ indicadores/ competencias evaluadas	<p>Entre los comportamientos que se evalúan están: si llega puntual, si entregó el programa, si motivó al estudiantado para aprender y si cuenta con estrategias pedagógicas adecuadas.</p>	<p>El área de docencia se valora a partir de criterios como cantidad de cursos dictados en un periodo académico, si son de pre o posgrado; la elaboración de material didáctico; la atención de estudiantes, la dirección de tesis y seminarios y las supervisiones de prácticas.</p>	<p>Se mezclan aspectos asociados a las características personales del profesorado, al cumplimiento de las tareas y la apreciación subjetiva del aprendizaje por parte del estudiantado, unido a apreciación subjetiva de colegas y jefaturas de la contribución docente al logro de los propósitos misionales de la institución.</p>
Efectos de la evaluación	<p>Permite a las instancias administrativas cumplir con los requerimientos de</p>	<p>La tendencia es que hay una entidad central que envía los resultados a las distintas</p>	<p>Para el personal docente del sector público tiene efecto en la asignación salarial y ascenso</p>

ASPECTOS DE COMPARACIÓN	MÉXICO	CHILE	COLOMBIA
docente	organismos externos o acreditadores para la obtención de recursos. Se utiliza para la toma de decisiones, promoción, permanencia, aumento salarial y asignación de cargas horarias. Hay pocos mecanismos que propicien la reflexión o discusión de los resultados. No hay seguimiento semestre a semestre.	facultades, departamentos y carreras. La jefatura de docencia o carrera envía los reportes al personal docente. El análisis conjunto se caracteriza por la comparación entre los promedios obtenidos por facultades, carreras o departamentos. Según un estudio se encontró que la evaluación tiene un uso administrativo y de control, más que formativo. La realimentación que se entrega es un reporte de resultados. Existen incentivos de dinero, promociones en sistemas de jerarquización académica, contrataciones y sanciones como despidos. No se encontraron datos de una vinculación de los resultados de la evaluación docente y los resultados de estudiantes.	laboral. Para éste, sí están establecidos criterios de evaluación del desempeño y productividad académica.

Los tres sistemas analizados se centran en indicadores cuantitativos, recolectados principalmente por medio de cuestionarios de opinión aportados por el estudiantado. Según Montoya et al. (2014), estos cuestionarios usualmente tienen escasa validez y representan visiones eclécticas de la evaluación docente, pues combinan modelos centrados en las conductas presentadas por el personal docente, el cumplimiento de tareas, las características personales del profesorado o las percepciones subjetivas de estudiantes en relación con la calidad de la docencia, así como los aportes a su aprendizaje. No hay claridad en la forma de interpretar los resultados ni en el uso adecuado de los mismos. En estos países se plantea que la evaluación debe ser formativa y sumativa, sin embargo, hay una ausencia de un uso formativo de la evaluación (p. 35-36)

c. Evaluación docente en Costa Rica

Se analiza en este apartado, la política educativa costarricense en materia de evaluación docente y las prácticas llevadas a cabo en algunas universidades estatales.

c1. Política Educativa Nacional en relación con la Evaluación Docente

Con el fin de conocer acerca de las políticas educativas nacionales relativas a la evaluación docente, se realizó una revisión del tema en diferentes instituciones y reglamentos. Específicamente, se analizó el Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018 (Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, 2014) y el Plan Nacional de la Educación Superior Universitaria Estatal 2016-2020 (Consejo Nacional de Rectores, 2015). Además, se consultaron los lineamientos que tratan el tema de la evaluación docente del Ministerio de Educación Pública (MEP), el Consejo Nacional de Rectores (CONARE) y del Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada (CONESUP, 1981).

En el Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018 “Alberto Cañas Escalante” (MIDEPLAN, 2014), en la sección de Educación, se destaca el reto de promover el desarrollo profesional docente continuo y pertinente para mejorar la calidad de la educación. Se rescata que debe tener un lugar prioritario en las políticas públicas y representa un reto para las

universidades, la sociedad civil y para la población docente. El Ministerio de Educación Pública plantea este reto con especial énfasis para el personal docente de educación preescolar, primaria y secundaria. Poco o ninguna mención se da acerca de la evaluación docente a nivel de educación superior.

Cabe destacar que, en el Gobierno Solís Rivera, siendo Sonia Marta Mora la Ministra de Educación, se han impulsado cambios en las políticas de desarrollo profesional docente para el personal del MEP. De manera conjunta con el Instituto de Desarrollo Profesional (IDP) Uladislao Gámez Solano, se presentó el Plan Nacional de Formación Permanente ¡Actualizándonos! 2016-2018 (MEP, s.f). Las áreas estratégicas del plan son: 1) la transformación curricular, 2) la equidad e inclusión social digital, 3) la ciudadanía planetaria con identidad nacional, 4) educación para el desarrollo sostenible y 5) gestión institucional. Dicho Plan trata de brindar una política que canalice y articule la oferta de desarrollo profesional, la cual debe responder a las necesidades de la población docente y a los retos del Siglo XXI, por lo que plantea una formación variada e innovadora.

A nivel de políticas educativas sobre evaluación docente universitaria, se rescata el Plan Nacional de la Educación Superior Universitaria Estatal 2016-2020 (PLANES), propuesto por el Consejo Nacional de Rectores (2015). Aunque no hay una mención específica con respecto a la evaluación docente, se destaca su relación con los procesos de acreditación y el talento humano. En el objetivo estratégico Gestión Académica del eje de Docencia, se plantea como propósito el *“Mejorar las condiciones para que los recursos de las universidades generen opciones de aseguramiento de la calidad y la pertinencia”* (p. 84). Como meta se plantea el continuar con los esfuerzos en los procesos de autoevaluación, acreditación y reacreditación, y coloca como indicadores a las carreras evaluadas, acreditadas y reacreditadas; estos procesos estarían bajo la responsabilidad de las Vicerrectorías de Docencia o Académicas de cada institución.

En el objetivo estratégico de Talento Humano del eje de Gestión, se plantea como objetivo el *“fortalecer y renovar el talento humano propiciando su formación para garantizar la excelencia en las actividades*

sustantivas” (p. 97). Para esto se plantea como meta el *“evaluar y mejorar los modelos de gestión del talento humano en cada una de las instituciones”* (p. 98). El indicador de logro de dicha meta sería la evaluación de los modelos de gestión del talento humano, siendo las Vicerrectorías de Administración las responsables de este proceso.

En cuanto a la educación superior privada, se revisó el Reglamento General del Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada (CONESUP, 1981) y se encontró que, en dicho reglamento, no hay una mención específica a la evaluación docente, pero se mencionan dos aspectos importantes: los procesos de acreditación y el registro de docentes. Específicamente, el artículo 72, plantea que *“Como parte de las potestades de inspección, el CONESUP estimulará y apoyará las tareas de un sistema nacional de evaluación y acreditación de la educación superior”*. En el artículo 73 plantea que la Secretaría Técnica del CONESUP debe, entre otras cosas, llevar un registro de los nombres y calidades del profesorado.

Tanto para las instituciones públicas como privadas, el Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior (SINAES), tiene un papel en la revisión de la calidad de las carreras universitarias y, por tanto, en la evaluación del desempeño docente. En la revisión del Modelo de acreditación del SINAES para carreras de grado, el énfasis de la dimensión proceso educativo, se encontró que:

“...es el desempeño docente, la metodología de enseñanza y aprendizaje aplicados, la gestión de la carrera, los servicios al estudiante y la investigación como un área inherente al proceso educativo. Se pretende establecer si los diferentes aspectos de este proceso son adecuados y suficientes para alcanzar lo que la carrera se ha propuesto. Se da énfasis a características de calidad que aseguran que los procesos y recursos diseñados, para el aprendizaje del estudiante, corresponden a lo propuesto en el plan de estudios” (SINAES, 2009, p. 38).

Específicamente en relación al desarrollo docente, el criterio 3.1.4 plantea que *“la carrera debe contar con el personal, los mecanismos y los*

instrumentos de evaluación y seguimiento del personal académico, que aseguren la calidad de su labor en cada curso y que permitan definir y aplicar acciones correctivas de mejora en forma pronta y oportuna” (SINAES, 2009, p. 59). Este criterio tiene asociado el estándar 17, que señala “los instrumentos de evaluación del personal académico serán administrados a todos los estudiantes y en todos los cursos”.

Las evidencias que acompañan al criterio 3.1.4 son: descripción de los mecanismos y designación de la persona o personas responsables de evaluar el desempeño del personal académico; descripción de las políticas y mecanismos utilizados para superar las deficiencias detectadas en la evaluación del desempeño del personal académico; instrumento utilizado para evaluar al personal académico, distribución porcentual del personal académico según resultados obtenidos en los diferentes aspectos de la evaluación en los últimos cuatro años y la descripción de la normativa con las responsabilidades del personal académico.

En cuanto a los procesos de acreditación en las carreras de Ingeniería y Arquitectura, en Costa Rica son dirigidos por el Consejo de Acreditación de Programas del Colegio Federado de Ingenieros y de Arquitectos de Costa Rica (CFIA). Esta instancia tiene convenios de acreditación con el Consejo Canadiense de Acreditación en Ingeniería (CEAB) y con la Agencia Centroamericana de Acreditación de Programas de Arquitectura y de Ingeniería (ACAAI, 2012).

El CEAB, en el criterio del Ambiente del Programa, en el punto 3.5.4 plantea que el personal docente de los programas se debe caracterizar por la experticia y la competencia. Esto se juzga a partir de los siguientes factores: el nivel académico del profesorado, la diversidad de bagajes, la habilidad de comunicarse efectivamente, su experiencia en docencia, investigación y diseño de prácticas, las publicaciones científicas, la participación en sociedades científicas, de ingeniería y profesionales, su interés personal en el plan de estudios y las actividades extra-curriculares relacionadas con el programa y su reconocimiento del papel y la importancia de la auto-regulación en la ingeniería (Engineers Canada, 2015).

En cuanto a evaluación docente, ACAAI (2012) en la dimensión de la Administración del Talento Humano, personal académico, específicamente en relación con la evaluación del desempeño docente, plantea que se debe describir el sistema de evaluación y seguimiento permanente con enfoque de mejora continua y con participación de autoridades y estudiantes, así como la normativa o reglamento que los regula. Asimismo, señala que se debe referir los mecanismos de evaluación y las fechas en que se han realizado en los últimos tres años. En cuanto a la capacitación del personal docente, señala que se deben describir los programas de formación continua en docencia, especialidad o en áreas que complementen los servicios ofrecidos por el programa. Solicita a su vez explicar los mecanismos de motivación y accesibilidad para que la totalidad del profesorado tenga la posibilidad de participar en las capacitaciones. Para evaluar la efectividad de estas capacitaciones se debe describir el sistema de revisión de la efectividad de los programas de formación continua, en relación al mejoramiento del desempeño docente.

A nivel de investigación educativa, por parte del Estado de la Educación (PEN, 2011, 2013, 2015), se ha explorado poco el tema de la evaluación docente en la educación superior. En el Tercer Informe del Estado de la Educación (PEN, 2011) se presentan los resultados de un estudio de Montero y Villalobos del desempeño académico de estudiantes de la Universidad de Costa Rica. Entre los resultados que se plantean están: una relación directa entre la nota que otorga el estudiantado al personal docente en la evaluación del curso y la nota del curso obtenida por el estudiantado; estudiantes con docentes que están llevando o llevaron el curso de Didáctica Universitaria obtienen en promedio notas más bajas que estudiantes cuyos docentes no han llevado el curso; se plantea una relación entre la nota del estudiantado y un índice de no asistencia a actividades de actualización como talleres de enseñanza y evaluación del aprendizaje del profesorado.

En el Cuarto Informe del Estado de la Educación (PEN, 2013) Mora y León a partir de datos del SINAES plantean ocho aspectos que se consideran relevantes en el funcionamiento de las carreras: investigación, evaluación docente, formación de docentes en investigación educativa, infraestructura física, equipo de cómputo y

multimedia, desarrollo docente, seguimiento a población graduada y estadísticas del estudiantado. Para este estudio trabajaron con una muestra de dieciocho carreras reacreditadas con el fin de examinar las debilidades que se detectaron en esas áreas durante el proceso de evaluación e identificar los aspectos de mejora. En relación con la evaluación docente, se encontraron diversas iniciativas para atender las debilidades en materia de capacitación y actualización. Sin embargo, estas parecen insuficientes para responder a las necesidades en un área en la que el mejoramiento continuo resulta indispensable para alcanzar altos estándares de calidad. Aspectos como la contratación por horas o el énfasis de la carga académica en la docencia, impiden un mayor aprovechamiento de las actividades de capacitación y formación promovidas por las instituciones. Por último, en el Quinto Informe del Estado de la Educación (PEN, 2015) se destaca el papel de la acreditación y el trabajo del SINAES.

A partir de la revisión de las diferentes políticas educativas nacionales se puede decir que no hay claridad ni lineamientos políticos nacionales concretos acerca de los procesos de evaluación docente a nivel de educación superior. Por lo tanto, se vuelve indispensable la revisión de las políticas a nivel interno de cada universidad.

c2. Evaluación docente en las universidades estatales de Costa Rica

Con el fin de identificar cómo se evalúa actualmente al personal docente en otras universidades públicas de Costa Rica, se procedió a entrevistar a las personas encargadas de las instancias responsables de la evaluación docente en la Universidad Nacional, el Instituto Tecnológico de Costa Rica y la Universidad Estatal a Distancia. Para el caso de esta última, se consultó al señor Sócrates Salas Sánchez, coordinador de la Unidad de Evaluación del Desempeño, que forma parte de la Oficina de Recursos Humanos. En el ITCR se recurrió a la señora Isabel Jiménez de la Oficina de Recursos Humanos y para el caso de la UNA se obtuvo información de la señora Nuria Méndez Garita, coordinadora del Programa de Evaluación Académica y Desarrollo Profesional. En la Universidad Técnica Nacional (UTN) no se pudo entrevistar a la persona encargada, pero se realizó una revisión del Reglamento de Evaluación del Desempeño Docente de los Académicos de la Universidad Técnica Nacional (UTN, 2014). En el cuadro 5 se presenta una sistematización de las generalidades del proceso, los instrumentos utilizados y los efectos de los mismos.

Cuadro 5: Evaluación docente en las otras Universidades Estatales de Costa Rica

ASPECTOS DE COMPARACIÓN	UNIVERSIDAD NACIONAL	UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA	INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA	UNIVERSIDAD TÉCNICA NACIONAL
<p>Características de la Evaluación Docente ¿Cómo se realiza la evaluación docente?</p>	<p>El área encargada de la evaluación es el Programa de Evaluación Académica y Desarrollo Profesional. Dentro de este programa, una persona tiene asignada la tarea de dedicarse a la difusión y aclaración de dudas de la evaluación docente por medio de varias estrategias. La evaluación no es obligatoria y se tienen establecidas las fechas de aplicación de la misma. . La autoevaluación y la evaluación de la persona superiora jerárquica es una vez al año. Las evaluaciones se realizan cuando ya ha transcurrido un 70% de las actividades del ciclo. En el caso de cursos colegiados esperan a que todos los profesores y profesoras que impartieron el curso hayan facilitado las lecciones. La devolución de resultados es rápida. Se hace a la persona directora de la unidad académica, en los casos que se obtuvo una tasa de respuesta mayor al 50%. Si no es así, se entrega bajo solicitud a la dirección o al personal docente evaluado. Obligatoriamente, el director o directora debe presentar? los resultados generales de la evaluación ante la asamblea de escuela o</p>	<p>El área encargada de la evaluación es la Unidad de Evaluación de Desempeño, de la Oficina de Recursos Humanos. La propuesta del sistema de evaluación docente es muy reciente. Es obligatoria y se tienen establecidas las fechas de aplicación de la evaluación. Se evalúa distinto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Docente que diseña el curso. • Docente que diseña las evaluaciones del curso. • Docente que imparte las tutorías (tutor). <p>La evaluación de estos tres tipos de docentes es realizada por:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La persona que se desempeña como superiora jerárquica de la cátedra. 2. El estudiantado que recibió la tutoría. <p>La evaluación se realiza a partir de cuestionarios que tienen de base las competencias que están establecidas en los diferentes perfiles de puestos. Cada uno de los perfiles se construyó a partir de la consulta al personal docente. Dentro de las limitaciones para mejorar y desarrollar su propuesta de evaluación docente se menciona los restringidos recursos</p>	<p>La Oficina de Recursos Humanos es la encargada de la evaluación docente. Existe una Comisión de Evaluación, conformada por vicerrectores y la dirección del Centro de Desarrollo Académico que analiza los resultados y los comunica a las direcciones. Es obligatoria y la fecha de aplicación se consulta con el profesorado. La evaluación docente y las acciones que se derivan de ella cuentan con respaldo normativo.</p>	<p>La Vicerrectoría de Docencia mediante la Unidad de Capacitación, Actualización y Profesionalización Académica del Centro de Formación Pedagógica y Tecnología Educativa (CFPTE), se encarga de la estrategia de evaluación. Cuenta con una normativa institucional. Es obligatoria para todo el personal docente. Se realiza evaluación por parte de la persona directora de carrera (40%), evaluación por parte del estudiantado (40%) y la autoevaluación docente (20%).</p>

ASPECTOS DE COMPARACIÓN	UNIVERSIDAD NACIONAL	UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA	INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA	UNIVERSIDAD TÉCNICA NACIONAL
	<p>al Consejo Académico. También, se hace un informe con resultados generales para el decano o decana de cada facultad.</p> <p>Además de ser utilizados para la mejora del desempeño docente, los resultados de las evaluaciones también son un insumo para responder algunos criterios de autoevaluación de carreras, para la valoración del cumplimiento de ejes transversales y otros temas de interés institucional que son incluidos dentro de las preguntas del cuestionario.</p>	<p>económicos.</p>		
<p>Detalles de los instrumentos de Evaluación Docente</p>	<p>Los instrumentos son cuestionarios que se aplica a diferentes poblaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cuestionario aplicado a estudiantes, con preguntas cerradas y abiertas. 2. Cuestionario para la persona superiora jerárquica, que da cuenta de algunos indicadores relacionados con el desarrollo de proyectos, programas y actividades académicas que realiza la persona docente evaluada. 3. Autoevaluación por parte del personal docente. <p>También existen cuestionarios específicos para cursos bimodales y de laboratorio. En algunos casos, las carreras junto con el programa de</p>	<p>Se utiliza un cuestionario aplicado a estudiantes con preguntas cerradas y abiertas. Este cuestionario se aplica en línea por medio del Lime Survey.</p> <p>Se cuenta con un sistema informático para el análisis de los resultados.</p>	<p>Cuestionario con preguntas cerradas, aplicado de manera impresa a estudiantes y a la persona superiora jerárquica. La Comisión de Evaluación se encarga de la creación y modificación del cuestionario.</p>	<p>Cuestionario con preguntas cerradas y abiertas. Aplicación física para estudiantes y digital para personal docente y director o directora. La Vicerrectoría de Docencia se encarga de la construcción de los instrumentos.</p>

ASPECTOS DE COMPARACIÓN	UNIVERSIDAD NACIONAL	UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA	INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA	UNIVERSIDAD TÉCNICA NACIONAL
	<p>Evaluación Académica y Desarrollo Profesional han construido instrumentos específicos para sus necesidades.</p> <p>La aplicación es digital, aunque se presenta el problema de bajos porcentajes de respuesta.</p>			
<p>Efectos de la evaluación docente</p>	<p>Los resultados se envían a la jefatura y esta los remite a la población docente.</p> <p>La jefatura completa, junto con el personal docente, una matriz de realimentación, que contiene un plan de mejora que es archivado en el expediente de cada profesor o profesora para darle continuidad. Allí se toma en cuenta, entre otros aspectos, los cursos que semestralmente ofrece el Programa de Evaluación Académica y Desarrollo Profesional, que están organizados en cinco ejes temáticos: promoción, planeamiento, Teconologías de la Información y la Comunicación (TIC`s), en la formación pedagógica, el ámbito disciplinario y el ámbito del quehacer académico.</p> <p>Existe también la posibilidad de crear cursos requeridos por las unidades académicas según sus necesidades.</p> <p>En general, estos cursos son reconocidos para la carrera docente. También pueden</p>	<p>Los resultados se envían a la población docente y a la dirección de la unidad académica. Si el o al docente está de acuerdo con la evaluación, la firma. En caso contrario, puede apelar los resultados obtenidos, externar sus criterios y aportar las evidencias que respalden la apelación.</p> <p>La jefatura y el o la docente, establecen un espacio de reflexión acerca del desempeño y se plantea un plan de mejora. Se inició una propuesta integral de capacitación, que busca brindar acciones de mejora (Coaching, mentoring, y conocimientos en áreas de mejora) porque actualmente no son obligatorias y existe poca relación entre el departamento que evalúa y la unidad de capacitación y desarrollo.</p> <p>Existe poca participación del profesorado en los cursos de desarrollo profesional.</p> <p>Los resultados de la evaluación son tomados, en un primer momento, con fines</p>	<p>Se envían los resultados a la población docente y a la persona superiora jerárquica. Esta última se reúne con el o la docente y se discuten los aspectos de mejora. Se llega un compromiso de mejora.</p> <p>No hay seguimiento por parte de la Oficina de Recursos Humanos.</p> <p>Poca participación del profesorado en los cursos de desarrollo profesional.</p>	<p>Se elabora un informe por docente y por sede. Se presenta un informe con la estrategia de mediación, con las necesidades de capacitación y un plan de desarrollo. La persona con calificación inferior a setenta tiene un periodo de un cuatrimestre, como máximo, para iniciar el proceso de capacitación, después de establecido el Plan de Desarrollo Académico de acuerdo a sus necesidades.</p>

ASPECTOS DE COMPARACIÓN	UNIVERSIDAD NACIONAL	UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA	INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA	UNIVERSIDAD TÉCNICA NACIONAL
	<p>acceder a ofertas de cursos de desarrollo profesional que den algunas de las mismas unidades académicas de la Universidad.</p>	<p>formativos, porque la evaluación que se hace es para la mejora. Sin embargo, también son insumos para la toma de decisiones al asignar concursos en propiedad, para identificar las y los tutores distinguidos y aprobar prórrogas de nombramientos. A partir de las evaluaciones que se han realizado con los años, han logrado identificar aspectos positivos en el personal docente: la entrega, compromiso, iniciativa y proactividad de establecer acciones de mejora y aspectos a mejorar como comunicación con la cátedra, cumplimiento con las entregas y conocimientos en nuevas áreas, entre otros.</p>		

De la información recopilada, cabe destacar lo siguiente:

- Las cuatro instituciones coinciden en utilizar cuestionarios con preguntas cerradas y algunas abiertas.
- En algunas instituciones la evaluación es obligatoria: que el personal docente sea evaluado y que el estudiantado responda las evaluaciones.
- En una de las universidades se logró desarrollar la construcción de cuestionarios específicos de acuerdo con las necesidades de las carreras o áreas. La atención de este tipo de demandas se hace paulatinamente.
- La socialización de los resultados se realiza enviándolos a la población docente y a la dirección de la unidad académica. En una institución, la existencia de un sistema digitalizado facilita

la entrega de información oportuna y la consecuente toma de decisiones.

- Hay casos en los que se establece un plan de mejora concertado entre la dirección y el o la profesora.
- Algunas instituciones muestran que es posible desarrollar una relación estrecha entre la instancia encargada de los procesos de evaluación docente y las instancias que ofrecen capacitación al profesorado en relación con la didáctica, la pedagogía y otros aspectos de la enseñanza en la educación superior o, aún más, se recomienda que sea la misma instancia la responsable de todos estos procesos. Esto lleva a que las oportunidades de formación respondan a las necesidades reales de la población docente, al partir de los resultados de las evaluaciones a la persona docente.

- Una universidad alcanzó la meta de motivar al profesorado para que asista a los cursos de capacitación, pues los mismos son reconocidos para efectos de carrera docente. Por el contrario, en otras instituciones, las personas perciben que el ir a estos cursos es indicativo de que no son buenos o buenas docentes y que no son parte de un proceso de formación continua en docencia.
- En una de las instituciones, las altas autoridades, personal de recursos humanos y personal técnico conforman una Comisión de Evaluación que se encarga de la elaboración y modificación del cuestionario que se aplica, a la vez que respaldan su trabajo mediante la creación de normativa institucional.

A partir de la revisión de las cuatro universidades europeas, los tres países latinoamericanos y las cuatro Universidades Estatales de Costa Rica, se pueden encontrar algunas similitudes y pocas diferencias en los procesos de evaluación docente que allí se realizan y que no difieren en gran medida de los desarrollados en la UCR. Por ejemplo, se observa el énfasis en evaluaciones docentes cuantitativas por medio de cuestionarios con preguntas cerradas. En su mayoría, el desempeño docente es evaluado solo por parte del estudiantado, pero en varias instituciones la jefatura y la persona docente también participan en la evaluación. Se identifican diferentes niveles de efectos de la evaluación docente, por ejemplo, en los países latinoamericanos se observa cómo la evaluación del desempeño tiene una relación con una compensación salarial. Además, se hace evidente que, las evaluaciones docentes son más de carácter sumativo que formativo, aunque hay una preocupación de lograr que sus resultados trasciendan la nota y logren cambios reales en la actividad docente y los programas académicos.

Es destacable la posibilidad de establecer un vínculo real y oportuno entre los resultados de la evaluación docente y programas de formación del profesorado.

LA EVALUACIÓN DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

Se analizan en este apartado los inicios y evolución de la evaluación docente en la Universidad de Costa Rica que, a su vez, está íntimamente ligada a la creación del Centro de Evaluación Académica. De la misma manera, se revisa el marco normativo en el que se desarrolla la evaluación del desempeño docente en esta institución y la conformación de la Sección Técnica de Evaluación Académica del CEA, como instancia específica a cargo de atender estos procesos universitarios.

Adicionalmente se expone la situación de la evaluación docente desde diferentes perspectivas: de la jefatura de la STEA, del señor Vicerrector de Docencia y de docentes y estudiantes. Estas dos últimas poblaciones fueron consultadas mediante una encuesta en la que se obtuvo su opinión respecto a la evaluación docente en la UCR, sus fortalezas y posibilidades de mejora.

I. RESEÑA HISTÓRICA

El Centro de Evaluación Académica, es la oficina académico-administrativa que apoya la gestión y aseguramiento de la calidad en la Universidad de Costa Rica a partir de la investigación y la asesoría en las áreas de innovación y evaluación en el desarrollo curricular, así como el desempeño docente, con miras al mejoramiento académico constante en la institución. (Centro de Evaluación Académica, s.f.). Sus orígenes se remontan al inicio de la década de 1970 y su progreso ha sido constante de manera que, en la actualidad, atiende varias labores sustantivas, entre las que se pueden mencionar: la evaluación curricular, evaluación de carreras y evaluación docente. A continuación, se esboza el desarrollo de esta última actividad a través de los años.

Por resolución definitiva del Tercer Congreso Universitario, se crea la Vicerrectoría de Docencia como dependencia directa de Rectoría y

entre otras acciones, se le asigna evaluar *“periódicamente la labor docente de los profesores y, para su mejoramiento, pondrá a su alcance los procedimientos más modernos para mejorar su sistema de enseñanza y de evaluación”* (III CU, 1972, pág. 8). Adicionalmente, junto con otras oficinas, fue creada la Oficina de Evaluación Académica como órgano auxiliar del vicerrector, (III CU, 1972, pág. 14).

Tal como en 1987 lo indicó la entonces vicerrectora de Docencia, Janina Del Vecchio, en 1975 se inició el Programa de Evaluación Docente, *“en un intento por enfocar integralmente su función de velar porque la labor docente de la Universidad se lleve a cabo en forma eficiente y actualizada”* (Circular 61-87). Este programa luego se trasformaría en el Centro de Evaluación Académica.

En 1976 se creó una subcomisión coordinada por el Ph.D. Juan Manuel Esquivel que dio inicio a la elaboración de los instrumentos para evaluar la eficiencia docente. El equipo, empezó con una exhaustiva revisión bibliográfica de temas tales como: *“características de un buen profesor”, “características de un buen enseñante”*. Como resultado de la búsqueda se elaboraron y validaron ítems para los instrumentos. Al respecto Esquivel y Gurdián (1977) manifestaron:

“Si aún no podemos contestar cuáles y en qué intensidad deben manifestarse las condiciones de un buen enseñante, al menos podemos respaldar científicamente que en otros países se ha determinado a través de una serie de estudios sistemáticos, que hay ciertas condiciones o características en las que un alto margen de estudiantes coincide al definir a un buen profesor” (Esquivel y Gurdián, 1977, p.6).

Posteriormente, Del Vecchio y Chavarría publican un manual titulado *“Modelo para la Elaboración y validación de instrumentos de Evaluación Docente”*, en el que se indica que el propósito del estudio

es “esbozar un modelo de evaluación de los procesos de enseñanza de la educación superior”. Además, se establece que el análisis y la planificación del modelo se fundamentaron en tres aspectos que son:

- Revisión crítica de la literatura de investigación y teoría de la evaluación docente
- Revisión de la sistematización de los instrumentos y procedimientos de evaluación docente de la universidad
- La consideración conceptual de los aspectos de la docencia.

En 1983 se publica el documento “Parámetros del desempeño docente de los profesores de la Universidad de Costa Rica”, en el que se analizan diversas características que pueden describir el buen quehacer docente y se recomienda que la revisión de dichos rasgos y de los recursos de evaluación debe ser constante. (Chinchilla, Chavarría y Barahona, pág. 22).

En 1987 se presenta el documento “La estructura de la Evaluación Docente: Análisis Conceptual y Metodológico” elaborado por Chavarría y Castillo. Este escrito plantea un marco teórico fundamentado en el desarrollo de procesos de evaluación docente–curso. Además, se esbozan ciertos aspectos sobre la evaluación de la calidad de la docencia en la Universidad de Costa Rica, las consideraciones técnicas en relación con la utilización de la evaluación docente para la toma de decisiones administrativas y las dimensiones que intervienen en la evaluación de la calidad de la enseñanza. Se indica que el nivel académico del personal docente, el tipo de curso, los objetivos de la evaluación, el perfil de docente universitario, el contexto y el tipo de escalas son determinantes en la evaluación del desempeño docente. En 1987 los ítems que componían el cuestionario consideraban las siguientes temáticas:

- Contenido de los cursos.
- Metodología de enseñanza.
- Efectos en el estudiantado.
- Relación profesor-estudiante.
- Actitud motivante por parte del profesor.

- Nivel de exigencia y sistema de evaluación.
- Responsabilidad.
- Características del curso y de la materia.
- Participación del estudiantado.
- Participación del grupo en general.

En 1991 se publica el documento “Sistema de Información de la Calidad Académica Docente” (SICAD), que nace ante la necesidad de desconcentrar el proceso de aplicación de instrumentos de evaluación en la escuelas, facultades y sedes. Lo anterior se debe a la insuficiencia de infraestructura y recursos técnicos de la Vicerrectoría de Docencia y a la necesidad de que las unidades académicas se responsabilicen de la aplicación de instrumentos y de la toma de decisiones derivada de los resultados. Es así como el SICAD “propone el establecimiento de un sistema permanente de evaluación docente-curso en cada Unidad Académica; en él se incluyen los mecanismos, los procedimientos, los criterios técnicos y otros aspectos necesarios para implementar lo antes señalado”.

De acuerdo con lo establecido por el SICAD, las responsabilidades del CEA serían brindar asesoría profesional para la construcción de cuestionarios y sus respectivas pruebas y validación y brindar asesoría técnica para la aplicación de cuestionarios y obtención de resultados. Por su parte, la responsabilidad de las unidades académicas sería la designación de personal para participar en la confección de instrumentos, aportar el presupuesto necesario para el tiraje de cuestionarios, aplicación de los instrumentos y la organización de sistemas para dar seguimiento a la información y enviar retroalimentación al profesorado.

De 1991 al 2002 no se encontró información en cuanto a cambios en el procedimiento relacionado con la evaluación docente; a este respecto la jefe actual de la Sección Técnica de Evaluación Académica, Lorena Kikut, afirma que “para esa época, cada unidad académica tenía a cargo la evaluación de sus profesores y que el CEA ayudaba en la parte técnica apoyando la confección de cuestionarios, digitalizando información y

obteniendo resultados, aunque eran muy pocas las que solicitaban ser evaluadas”.

Kikut indica que en el 2002 y 2003, el CEA se dedicó a construir un nuevo cuestionario, debido a diversos cuestionamientos que académicos efectuaban en diferentes aspectos a saber:

- La cantidad de años que se había utilizado y hacía que el estudiantado no quisieran responderlo.
- Las alternativas de valoración: “excelente, muy bueno, bueno, regular, malo y muy malo”, incluían más opciones positivas que negativas.
- La dificultad de pasar las alternativas mencionadas a escala de 0-10.
- No evaluaba todas las dimensiones que implicaba el desempeño docente
- La redacción de las preguntas no era del todo clara.
- La falta de adecuación a cierto tipo de cursos, tales como talleres, seminario y laboratorios.

El cuestionario resultante, que empezó a utilizarse en el 2003, está conformado por 32 preguntas, 30 de las cuales se le plantean al estudiantado para que evalúe al docente utilizando alternativas de valoración que varían entre 0 y 10. Además, se ofrece la opción no aplica *“para aquellos casos en que la pregunta planteada no fuera pertinente o cuando el estudiante no tuviera información suficiente para responderla”* (Kikut, 2003, p.7). Las preguntas de este cuestionario se pueden agrupar en cinco factores o dimensiones:

- Cumplimiento de aspectos reglamentarios
- La temática desarrollada por el o la docente y cómo ésta se relaciona a la realidad nacional y a la profesión
- Aspectos didácticos
- Trato al estudiante
- Aspectos de evaluación de los aprendizajes

Es importante indicar que, a diferencia de los anteriores, este cuestionario contiene únicamente preguntas relacionadas con evaluación del desempeño docente, de manera que no se abarcan aspectos relacionados con el curso o el estudiantado.

A inicios de los años 2000 se realiza un proyecto de investigación en el que participaron varias personas del Departamento de Investigación y Evaluación Académica del CEA y cuyos resultados fueron presentados en el 2005 por Alicia Vargas y María Lourdes Calderón en el artículo *“Consideraciones para una evaluación docente en la Universidad de Costa Rica”*. Tal como allí se indica,

“el objetivo principal fue identificar características del profesorado universitario y de su trabajo, como insumos para mejorar la evaluación docente que se realiza en esta Universidad. La investigación se centró en construir un concepto de docencia, en términos de las competencias y desempeños que se consideran como excelentes. Para ello, además de la obligada revisión bibliográfica sobre el tema, se llevó a cabo un estudio, mediante talleres y encuestas, para construir el concepto de docente excelente, según lo plantea el mismo profesorado, el alumnado y las directivas universitarias. En una segunda etapa del estudio, se abordó el tema de las especificidades didácticas, según tipos de curso, mediante consulta a la comunidad docente y talleres con amplia participación. Los resultados obtenidos en esta investigación aportan una conceptualización de lo que significa ser docente en la UCR y, así mismo, se logra diferenciar los requerimientos del desempeño docente, según tipo de curso. La información generada aporta criterios para la construcción de evaluaciones docentes en el ámbito universitario”. (Vargas y Calderón, 2005).

Según los resultados de esa investigación, expuestos por Vargas y Calderón, considerando los documentos oficiales de la Universidad, las opiniones de estudiantes y docentes, lo dispuesto en documentos del CEA, del DEDUN y la revisión de literatura en el campo correspondiente, se llegó a caracterizar al profesor y profesora universitaria, a partir de tres dimensiones compuestas por los siguientes aspectos específicos:

**Figura 2: Dimensiones del quehacer docente universitario
(Vargas y Calderón, 2005)**

¿Qué debe saber?

- Dominio de su campo de conocimiento.
- Principios teóricos y epistemológicos de la educación.
- Principios de planificación curricular: general y didáctica.
- Los procesos de enseñanza y aprendizaje en el nivel universitario.
- Estrategias didácticas para el aprendizaje en la universidad.
- Evaluación de los aprendizajes a nivel universitario.
- Normativa universitaria.

¿Qué debe saber hacer?

- Planificación de la enseñanza: organizar un curso, elaborar un programa de curso.
- Uso del programa para orientar el curso y las lecciones.
- Selección de materiales para el aprendizaje (lecturas, casos, prácticas, instrumentos).
- Estrategias didácticas para el aprendizaje.
- Desarrollo de las lecciones.
- Mediación pedagógica (entre sus estudiantes y el objeto por aprender).
- Diseño y elaboración de estrategias de evaluación de los aprendizajes.
- Resultados de las evaluaciones.
- Investigación en el aula para mejorar el aprendizaje por parte del estudiantado.
- Participación en la comunidad científica local, nacional e internacional.
- Cumplimiento de la normativa universitaria.

¿Cómo debe ser?

- Respeto y consideración hacia de los y las alumnas.
- Respeto de la Libertad de pensamiento de los demás (estudiantes, colegas).
- Capaz de escuchar y de comunicarse.
- Con disposición para aprender del estudiantado.
- Compromiso con su tarea docente.
- Apertura al cambio e innovación.
- Responsable en el cumplimiento de los tiempos y horarios.
- Consciente de la relación entre la UCR y la sociedad.

De igual forma se consideró la necesidad de tomar en cuenta los diferentes tipos de cursos que se ofrecen en la UCR: teóricos, prácticos, laboratorio, taller, práctica profesional, seminario y módulo. Aunque en ese momento no se consideró, actualmente habría que agregar los diferentes niveles de virtualidad de los cursos.

Del 2005 al 2007 se construyeron nuevos instrumentos para evaluación docente utilizando como base de discusión y elaboración el "Perfil de competencias genéricas del profesorado universitario", emanado por el Consejo Universitario en la sesión 4932 en noviembre de 2004. Se consideró la participación de las tres poblaciones involucradas en etapas previas: docente, estudiantes y jefaturas. Así mismo, se utilizó el Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente, el Reglamento sobre Departamentos, Secciones y Cursos y el Reglamento de Régimen Académico Estudiantil, de las cuales se elaboraron indicadores y la escala de valoración (Murillo, Jiménez & Kikut, 2007). Los cuestionarios resultantes fueron sometidos a prueba en sus diversas versiones, en pruebas piloto y por criterio de expertos para la validación de su contenido.

El instrumento definitivo dirigido a la población de estudiantes consta de 60 preguntas, mientras que el propuesto a la población docente y jefatura contienen 68 y 49 preguntas respectivamente. Tal como se tenía determinado desde hacía varios años, la nota resultante de la evaluación docente se promedia de la siguiente forma: el 80% corresponde a la calificación⁶ estudiantil, el 20% restante corresponde a la autoevaluación y jefatura, dividido en 10% cada uno.

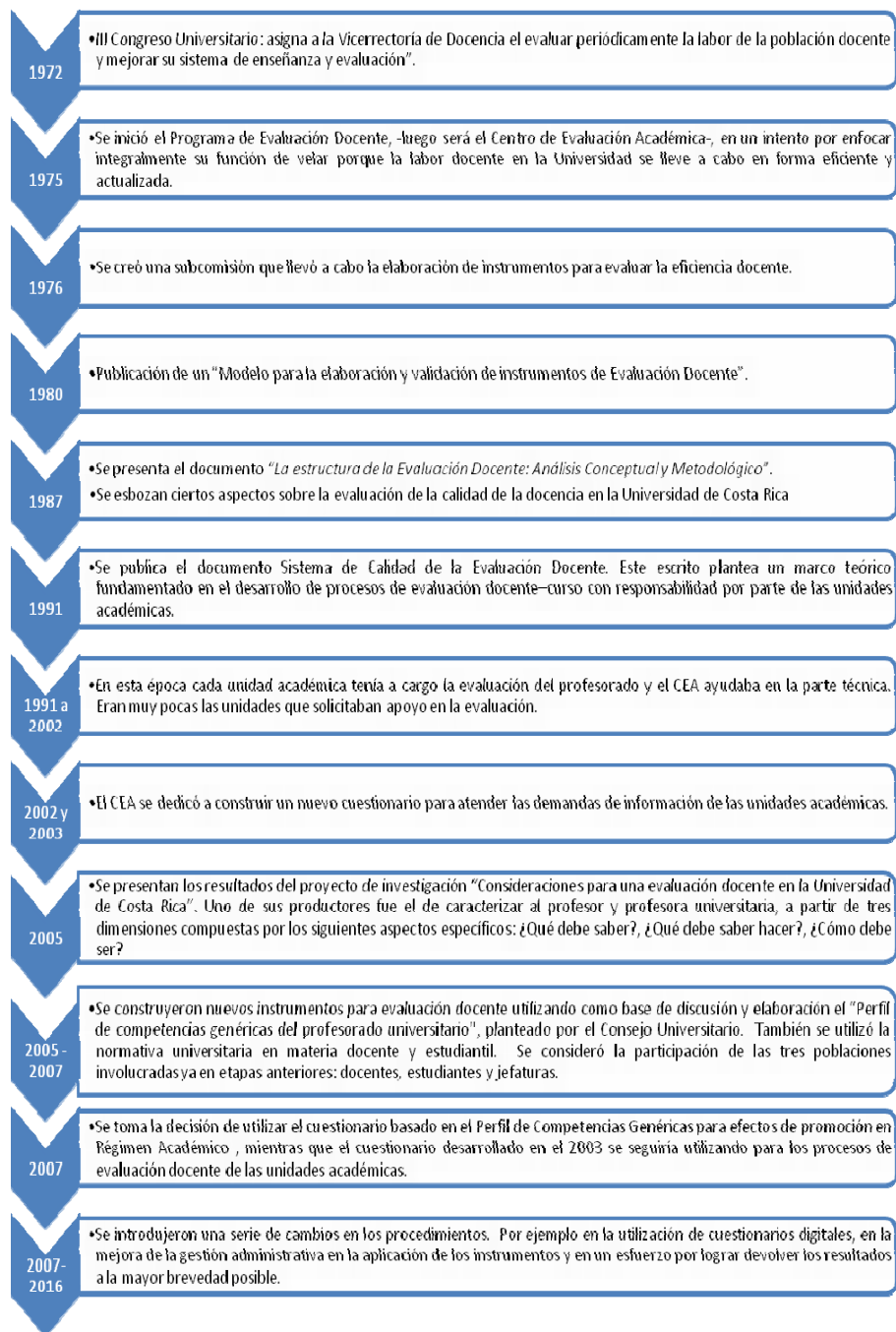
Hay que destacar aquí que hasta el 2007 los cuestionarios utilizados para la calificación docente en los procesos de evaluación de unidades académicas y de evaluación para efectos de promoción en Régimen Académico eran los mismos; la única diferencia radicaba en que para ésta última se incluía un cuestionario de autoevaluación y uno para la jefatura. Cuando se construye el instrumento que se empezó a utilizar en el 2007 se decidió, por razones presupuestarias y de recurso

humano, utilizar éste para promoción en Régimen Académico y el que se construyó en el 2003 seguirlo utilizando para atender solicitudes de escuelas, facultades y sedes.

Entre 2007 y 2016 no se realizaron cambios respecto a los instrumentos evaluación docente, aunque sí se introdujeron cambios en los procedimientos. Lo anterior, principalmente en la utilización de cuestionarios digitales, en la mejora de la gestión administrativa en la aplicación de los instrumentos y en un esfuerzo por lograr devolver los resultados a la mayor brevedad posible. La información anterior se resume en la figura 3 que se presenta a continuación.

⁶ Por calificación se entiende la puntuación obtenida por el personal docente en la evaluación y en ese tanto, se utiliza como sinónimo de "nota".

Figura 3: Desarrollo histórico de los procesos de evaluación docente



En la actualidad, además de la Comisión *ad-hoc* creada por la Vicerrectoría de Docencia para el desarrollo del presente diagnóstico, también, en atención a las necesidades de analizar y reorientar el proceso de evaluación docente en la UCR, en oficio VD-1421-2015 el señor Vicerrector de Docencia, Dr. Bernal Herrera Montero, creó otra Comisión *ad-hoc* que tiene, entre otras funciones, “*elaborar los lineamientos institucionales en materia de evaluación de población docente en la Universidad de Costa Rica*”. La mencionada Comisión está conformada por la M Ev. Ed. Marta Picado, Directora del CEA; Dra Leda Badilla, Directora de la Maestría en Evaluación (quien se acogió a la pensión a mediados del 2015); Dra. Alejandrina Mata, Decana de la Facultad de Educación; Dra. Flora Salas, asesora académica de la Vicerrectoría de Docencia y la Licda. Lorena Kikut, jefa de la STEA.

Para poder construir los lineamientos solicitados, durante el 2015 esa Comisión llevó a cabo cinco reuniones con personas que ocupan puestos de dirección, personal docente y administrativo de diversas escuelas, facultades, con el Consejo de Sedes y con el presidente de la FEUCR de ese momento. Con base en la información obtenida, a mediados del año 2016 esa Comisión emitió unos lineamientos para la evaluación docente que están en proceso de publicación.

Se espera que, con base en esos lineamientos, en los resultados de este diagnóstico y las propuestas generadas en diferentes ponencias relacionadas con el tema aprobadas en el VII Congreso Universitario, se desarrolle un modelo de evaluación docente en la UCR, para el año 2017, siempre y cuando la STEA cuente con el equipo de profesionales requerido.

II. MARCO NORMATIVO

Si bien la normativa universitaria no es explícita en cuanto a las posibilidades y consecuencias de la evaluación docente, se destacan algunos reglamentos y directrices en los que se pueden enmarcar estos procesos en la UCR. Estos son:

1. El Artículo 175 del **Estatuto Orgánico** indica que “los profesores son los funcionarios universitarios que, como principal

quehacer, tienen a su cargo la enseñanza y la investigación en las diversas disciplinas del conocimiento, y la participación activa en el desarrollo de los programas de acción social”.

2. El Artículo 49, inciso ch. del **Estatuto Orgánico** establece que es función de los vicerrectores “*Resolver los asuntos que son de su competencia y velar porque los funcionarios bajo su autoridad desempeñen eficientemente su labor*”.
3. Específicamente en el Artículo 50, inciso ch. del **Estatuto Orgánico** se consigna que una de las labores del Vicerrector de Docencia será: “*Velar porque la labor docente en la Universidad se lleve a cabo en forma eficiente y actualizada, en unidad de propósitos con la investigación, utilizando los sistemas más adecuados de enseñanza y evaluación*”.
4. También, el artículo 106, inciso ch. del **Estatuto Orgánico**, menciona que corresponde al director o directora de las unidades académicas “*Ejercer en la Escuela las potestades de superior jerárquico inmediato de los funcionarios y su autoridad sobre los estudiantes*”.
5. El artículo 102, inciso b. de la **Ley General de Administración Pública** de Costa Rica indica que las potestades del superior jerárquico son:
 - a. “*Dar órdenes particulares, instrucciones o circulares sobre el modo de ejercicio de las funciones por parte del inferior, tanto en aspectos de oportunidad y conveniencia como de legalidad, sin otras restricciones que las que se establezcan expresamente;*
 - b. *Vigilar la acción del inferior para constatar su legalidad y conveniencia, y utilizar todos los medios necesarios o útiles para ese fin que no estén jurídicamente prohibidos;*
 - c. *Ejercer la potestad disciplinaria*”.

6. Por su parte, el artículo 2, inciso c, del **Reglamento del Centro de Evaluación Académica** indica que una de las funciones de ese ente es *“Procurar permanentemente la superación de los sistemas de evaluación e instrumentar los programas de evaluación académica”*.
7. Específicamente, el artículo 12 del **Reglamento del Centro de Evaluación Académica** menciona que *“La Sección Técnica de Evaluación Académica tiene como función primordial realizar el proceso de aplicación de instrumentos de evaluación, así como el proceso de codificación y tabulación de los resultados de los instrumentos”*
8. En el artículo 47, inciso ch, del **Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente** se establece que, para efectos de puntaje en ese régimen, *“cada Vicerrectoría elaborará sus propias normas de evaluación para proceder a asignar estas calificaciones, mediante la aplicación de instrumentos de medición adecuados para cada área”*.
9. El artículo 6, inciso r. del **Reglamento de Régimen Disciplinario del Personal Académico** tipifica como falta grave *“entorpecer o negarse a participar en los procesos de evaluación de su labor académica, cuando sea oficialmente convocado para ello”*
10. La **Oficina Jurídica** en Oficio OJ-1298-2013 indicó que: *“La evaluación de la labor docente de los profesores de la Universidad de Costa Rica se realiza por medio de las evaluaciones que realiza el Centro de Evaluación Académica, que es una oficina administrativa académico-administrativa dedicada a la evaluación e investigación curriculares, la cual tiene como propósito contribuir al mejoramiento académico, mediante la investigación y evaluación de las diferentes dimensiones del fenómeno educativo en la Institución. (...) Fuera de las evaluaciones que aplica el Centro de Evaluación Académica no existe ninguna otra oficina dentro de la Institución competente para ejecutar dicha labor, por lo que cualquier otra evaluación que se realice carece de reconocimiento*

institucional”. La Oficina Jurídica agrega, en Oficio OJ-1504-2013 que *“el derecho universitario no solo comprende propiamente la normativa emitida por el Consejo Universitario o la Rectoría, sino las interpretaciones oficiales realizadas por esta Asesoría Legal Institucional”*.

Asociado al tema del desempeño docente, a finales del año 2002, la Dirección del Consejo Universitario solicitó a la Comisión de Política Académica dictaminar sobre la construcción de un perfil para el profesorado de la Universidad de Costa Rica (CU-P-02-11-164, del 26 de noviembre de 2002, citado en Gaceta Universitaria N. 39-2004). Tras un amplio proceso investigativo (talleres y consultas a connotados académicos y académicas, así como la revisión de diversos planteamientos a escala internacional, sobre el perfil del profesorado universitario), se avanzó sobre dicha encomienda, logrando identificar el panorama universitario respectivo:

En el caso de la Universidad de Costa Rica, el profesorado universitario cuenta con un perfil básico inicial estipulado por el Reglamento de Régimen Académico, en el cual se especifican únicamente los pasos para alcanzar la categoría de catedrático que en la mayor condecoración que recibe el profesorado universitario (Gaceta Universitaria N. 39-2004, p.4).

Es en este contexto, donde no se contaba con algo más allá que este perfil básico asociado a Régimen Académico, que surge y se aprueba el “Perfil de competencias genéricas del profesorado de la Universidad de Costa Rica” el cual establece las competencias requeridas para el profesorado de la UCR en el nuevo milenio (Gaceta Universitaria N. 39-2004, pp. 6-7). A saber:

Figura 4: Perfil de competencias genéricas del profesorado de la UCR establecidas por el Consejo Universitario, 2004

Docencia	Investigación	Acción Social	Personal	Ético Institucional
<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento experto en su disciplina. • Conocimiento de diversas perspectivas pedagógicas, metodologías y técnicas didácticas. • Capacidad para orientar el proceso de enseñanza-aprendizaje de acuerdo con necesidades de aprendizaje del estudiantado. • Capacidad para planificar y organizar eficazmente el proceso de la enseñanza-aprendizaje. • Para comunicar en forma clara y precisa las ideas y reflexiones. • Capacidad para utilizar las diversas tecnologías de la comunicación e información. • Capacidad de trabajo en equipo con sus pares y el estudiantado. • Enseñar a aprender al estudiantado. • Evaluar y retroalimentar el proceso formativo del estudiantado. • Capacidad para participar activamente en el diseño y mejoramiento del currículum. 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para analizar y resolver problemas. • Capacidad para negociar y gestionar proyectos de investigación. • Pensamiento crítico y reflexivo hacia sí mismo, los demás y el entorno. • Capacidad para trabajo en equipos unidisciplinarios, interdisciplinarios y multidisciplinarios. • Capacidad para planificar, organizar, dirigir y ejecutar procesos investigativos de naturaleza básica o aplicada. • Capacidad de síntesis y sistematización de procesos • Habilidad para el uso de equipos, instrumentos y herramientas de alta tecnología. • Capacidad de comunicarse con expertos nacionales e internacionales, tanto en su disciplina como en otras. • Capacidad para liderar equipos de trabajo. • Capacidad para gestionar recursos y cooperación para la investigación. • Habilidad para comunicar los resultados de la investigación. • Habilidad para relacionar la investigación con el proceso formativo del estudiantado. • Capacidad para organizar el proceso investigativo para generar escuelas de pensamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de la realidad nacional e internacional. • Capacidad para trabajar en equipos interdisciplinarios. • Capacidad para intercambiar conocimiento con las comunidades, personas y organizaciones. • Capacidad para gestionar y liderar proyectos. • Capacidad para planificar, organizar y ejecutar programas dirigidos a comunidades, personas y organizaciones. • Capacidad para contribuir con el desarrollo y fomento de la cultura en la sociedad • Capacidad para contribuir a mejorar el diálogo y la comprensión entre la ciencia, las artes y la sociedad. • Habilidad para relacionar la experiencia adquirida en acción social con el proceso formativo del estudiantado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ser flexible y adaptable a los cambios y las nuevas perspectivas e innovaciones en el conocimiento. • Ser emprendedor, dinámico y crítico. • Ser tolerante y respetuoso de los derechos de las otras personas sin discriminación de ningún tipo. • Ser empático y comprensivo con las otras personas y consigo mismo. • Ser autónomo y disciplinado. • Ser crítico y reflexivo consigo mismo, con los demás y el entorno. • Ser acucioso, perspicaz y perseverante. • Ser solidario y respetuoso de los principios de la igualdad y equidad. • Comprometido con el aprendizaje continuo. • Ser creativo e innovador. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento y compromiso con la normativa institucional. • Compromiso con los principios y funciones de la Institución. • Fomentar los valores y principios éticos del humanismo. • Velar y promover el mejoramiento continuo de los procesos institucionales. • Respetar los derechos de las demás personas. • Aceptar la diversidad de la humanidad. • Capacidad para articular en la dinámica universitaria las actividades de docencia, investigación y acción social.

Como se puede apreciar en este listado de competencias deseadas (figura 4), las grandes dimensiones o áreas de desempeño docente esperado son la **docencia**, la **investigación** y la **acción social**, todas vinculadas entre sí junto con aspectos de carácter **personal** y **ético-institucional**.

Cabe señalar que la Sección Técnica de Evaluación Académica ha sido la sección del CEA encargada de la aplicación de la evaluación docente. El detalle de algunas labores de esta Sección es el siguiente:

III. ENTE EJECUTOR: LA SECCIÓN TÉCNICA DE EVALUACIÓN ACADÉMICA

Tal como se indicó anteriormente, según lo establecido en el artículo 12 del Reglamento del Centro de Evaluación Académica: “La Sección Técnica de Evaluación Académica tiene como función primordial realizar el proceso de aplicación de instrumentos de evaluación, así como el proceso de codificación y tabulación de los resultados de los instrumentos”.

Pese a lo limitado de las funciones reglamentadas, debido a las necesidades que han ido emergiendo con el paso de los años, en el sitio web oficial del Centro de Evaluación Académica (www.cea.ucr.ac.cr), se indica que actualmente la STEA:

Tiene la responsabilidad de evaluar el desempeño docente de los profesores y profesoras que solicitan ascenso en Régimen Académico. Además, asesora y capacita al personal de las unidades académicas y coopera con ellas en sus procesos de evaluación docente con fines de auto mejora, proporciona a la Vicerrectoría de Docencia la información que solicite relacionada con la evaluación del personal académico y procura permanentemente la superación de los sistemas de

evaluación de la Universidad. (Centro de Evaluación Académica, s.f.).

Para el cumplimiento de todas las demandas laborales, la STEA cuenta con el personal que se describe en el cuadro 6 y respecto al cual se puede apuntar lo siguiente:

1. La **escasez del personal**, pues la suma total de la dedicación de las cinco personas indicadas es de cuatro tiempos completos, una cantidad que no se ha incrementado en los últimos ocho años pese al gran aumento de labores y solicitudes de evaluación que ha experimentado la STEA y que se explicará más adelante.
2. La **inestabilidad laboral** para el personal de la STEA, pues solamente dos de las cinco personas tienen nombramiento en propiedad.
3. El **bajo perfil académico** del personal, pues solamente dos de las cinco personas tienen un nombramiento profesional.

Cuadro 6: Personal de la STEA según jornada y nombramiento

PUESTO	JORNADA	NOMBRAMIENTO
Profesional C (Jefatura) 1/	½ TC	Propiedad
Profesora Licenciada	1 TC	Interino
Técnico Asistencial B	1 TC	Propiedad
Técnico Asistencial B	1 TC	Interino
Técnico Asistencial B 1/	½ TC	Interino
Total	4 TC	

1/ La descarga de ½ TC de la jefatura es temporal. Es apoyada temporalmente por ½ TC del Técnico Asistencial B con presupuesto de la Rectoría

El detalle de los procesos llevados a cabo por la STEA y algunos de los resultados obtenidos se muestra a continuación.

a. Evaluación del desempeño docente con fines de promoción en Régimen Académico

Este tipo de evaluación forma parte del proceso de valoración de atestados que la Comisión de Régimen Académico realiza a personal en propiedad e interino de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente (Capítulo VII) y en las Regulaciones del Régimen Salarial Académico de la Universidad de Costa Rica. Específicamente en el artículo 47, inciso ch del Reglamento supra mencionado se indica que, por la labor académica de un profesor o profesora,

se podrá otorgar hasta un máximo combinado de 12 puntos por la evaluación de la labor académica del profesor: 10 puntos para docencia, 3 puntos para investigación y 3 puntos para acción social. En todos los casos las evaluaciones provenientes de la Vicerrectoría correspondiente se reportarán en números enteros de cero a diez.

El proceso consiste en la preparación del material, organización, aplicación, revisión, digitalización y obtención de resultados para todos los grupos de estudiantes a cargo del personal docente que solicita evaluación de su desempeño para efectos de promoción en régimen académico. Este proceso incluye también la aplicación y análisis de cuestionarios de autoevaluación y evaluación por parte de la jefatura de las personas solicitantes. En el caso de la Sedes Regionales, se tiene un convenio para que personal de cada sede aplique los cuestionarios y los hagan llegar a la STEA para su revisión y procesamiento.

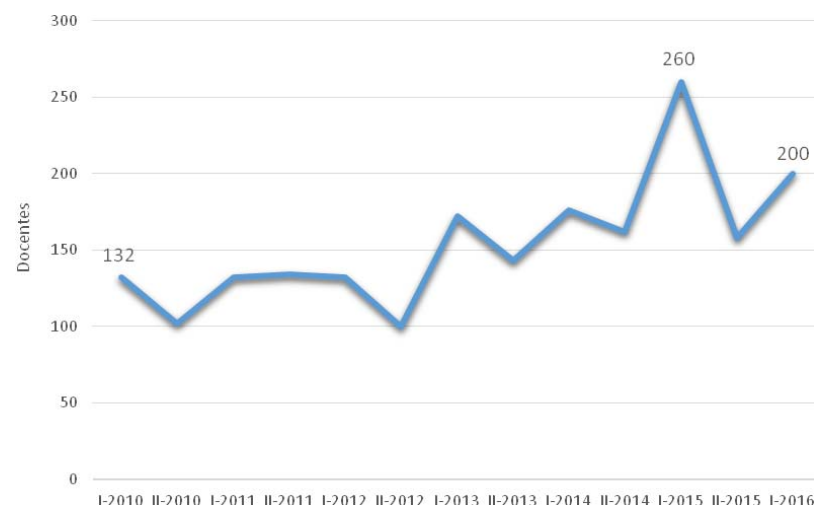
El cuestionario que debe responder el estudiantado consta de 61 preguntas y fue elaborado principalmente con base en el Perfil de Competencias para el Profesorado de la Universidad de Costa Rica, emitido por el Consejo Universitario en Sesión 4932 de noviembre del 2004, y también medió una amplia labor de consulta a la comunidad universitaria y la revisión de normativa institucional. Este cuestionario, junto con el que debe responder la jefatura y la persona evaluada, se

utiliza desde el año 2007 y fue analizado estadísticamente para valorar sus niveles de validez y confiabilidad.

En lo que se refiere al uso de los resultados, en el caso de promoción en régimen académico es principalmente sumativo, esto es, se obtiene un puntaje que es tomado en cuenta, junto con otros aspectos, al momento que el o la docente solicita una valoración de sus atestados para ascender de categoría u obtener pasos académicos. Adicionalmente, aunque no es el fin principal, la STEA envía a cada docente sus resultados para que los analice y busque posibilidades de mejora.

En el gráfico 1 se muestra la cantidad de solicitudes de este tipo que la STEA ha atendido en los últimos 6 años. Las solicitudes en el periodo aumentaron en términos absolutos y relativos. Por ejemplo, entre el I-2010 y el I-2015 el aumento fue de 128 docentes, lo que implica un incremento porcentual de 97,0%, lo que indica que en ese periodo prácticamente se duplicó la cantidad de personas docentes que han debido ser evaluadas.

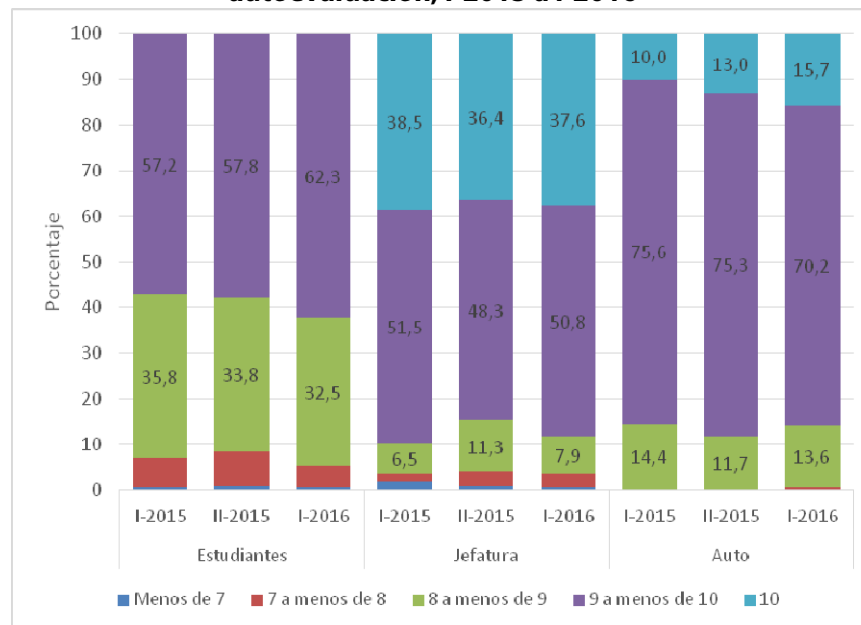
Gráfico 1: Personal docente evaluado para efectos de promoción en régimen académico, I-2010 a I-2016



En promedio, estas evaluaciones han significado el procesamiento de gran cantidad de cuestionarios respondidos por el estudiantado en cada ciclo lectivo; por ejemplo, en el I-2016 se requirió digitalizar la información de 7592 cuestionarios de cinco páginas cada uno. Adicionalmente, debe procesarse la información proveniente de los cuestionarios que responden las jefaturas y el personal docente evaluado.

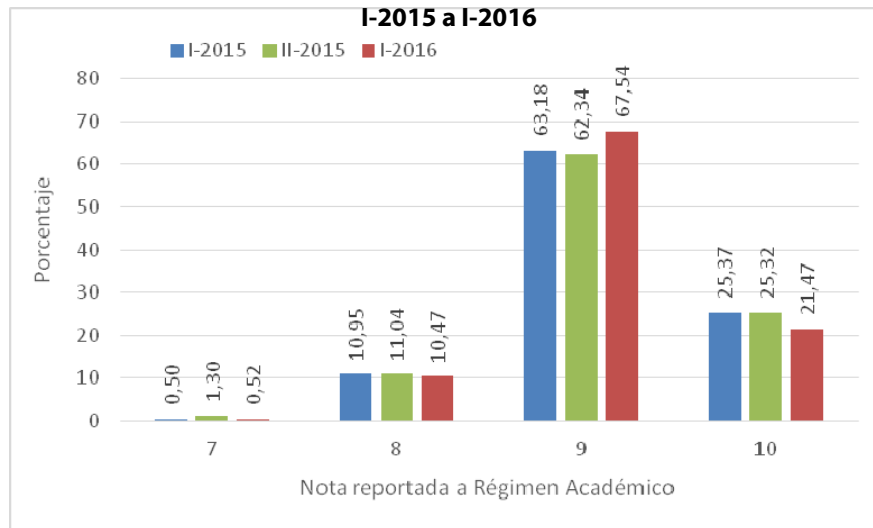
Es importante señalar que la nota obtenida para efectos de ascenso en Régimen Académico es un valor que oscila entre 0 y 10 en números enteros y es el resultado de calcular la media ponderada de los resultados de los tres tipos de cuestionarios que se aplican. La ponderación es la siguiente: 80% para la nota promedio que otorga el estudiantado de todos los grupos que imparte el o la docente, 10% para la nota que da la jefatura y 10% para la nota que se otorga el o la docente que solicitó la evaluación. Tal como se observa en el Gráfico 2, las notas otorgadas por estas tres poblaciones tienden a ser altas, especialmente en el caso de las jefaturas, donde en los últimos tres ciclos lectivos más del 36% de las direcciones de unidad académica calificaron con una nota perfecta al personal docente. La razón de esta situación puede residir en el desconocimiento real por parte de la dirección del desempeño del personal a su cargo o, tal como lo han indicado algunas jefaturas, en que no se desea entrar en polémica con una persona compañera de trabajo. También puede deberse a un instrumento de medición que no llega a discernir la población docente excelente de aquella que no lo es tanto. En general, las notas menores de 8 son la minoría en las valoraciones realizadas por estudiantes y jefaturas y casi inexistentes entre el profesorado, quienes en su gran mayoría tienden a evaluarse con notas que van de 9 a menos de 10 puntos, probablemente porque son poco críticos, porque saben que su propia nota incide en un aumento de salario o bien, nuevamente, porque el instrumento de medición es poco sensible.

Gráfico 2: Distribución porcentual del personal docente evaluado para efectos de promoción en régimen académico, según notas obtenidas en cuestionarios a estudiantes, jefaturas y autoevaluación, I-2015 a I-2016



Cuando se combinan las calificaciones de docentes, jefaturas y estudiantes según la ponderación indicada anteriormente, las notas finales que se remiten a la Comisión de Régimen Académico como valoración de la actividad docente del profesor o profesora resultan ser altas. Tal como se muestra en el gráfico 3, en los últimos tres ciclos lectivos a casi nueve de cada 10 docentes se les reportó a Régimen Académico una nota de 9 o 10.

Gráfico 3: Distribución porcentual del personal docente evaluado para efectos de promoción en régimen académico, según nota final obtenida, I-2015 a I-2016



b. Evaluación del desempeño docente realizada por las Unidades Académicas

Se brinda apoyo a las Unidades Académicas que así lo soliciten en sus procesos de evaluación docente con fines de autoevaluación y mejora. Se mantiene una estrecha comunicación con personal de las Escuelas, Facultades y Sedes con el propósito de coordinar el trabajo de campo y el envío de información y cuestionarios ya respondidos a la STEA. Las unidades académicas son las propietarias del proceso y, como tales, definen sus lineamientos en cuanto a qué docentes evaluar y en qué cursos, el momento del ciclo lectivo en el que lo harán, la combinación de resultados con la información obtenida de la aplicación de otras técnicas, la frecuencia de evaluación y el uso que le darán a los resultados. Las unidades académicas no están obligadas a evaluar a sus docentes y en caso de sí hacerlo, tampoco tienen el deber de solicitar el apoyo que el CEA ofrece.

Antes de 1991, el CEA era el responsable de realizar todo el proceso de evaluación del desempeño docente de las unidades académicas, incluyendo la aplicación de cuestionarios y la correspondiente erogación presupuestaria para la impresión de los mismos. Sin

embargo, en ese año se instauró el Sistema de Información de la Calidad Académica Docente mediante el cual se establece que “corresponde a los Decanos de Facultad no dividida y a los Directores de Escuela la responsabilidad de administrar el SICAD”, lo que implica que cada unidad académica debe utilizar su presupuesto en la impresión de cuestionarios y aplicarlos al estudiantado con su personal asistencial o administrativo. También la dirección de la unidad académica tendrá mayor responsabilidad en la entrega de resultados a cada docente, “así la información recabada puede interpretarse y tratarse confidencialmente, con propósitos útiles de realimentación. Esta autoridad será quien envíe los resultados al profesor involucrado, en primera instancia y al director de departamento o coordinador de sección correspondiente. (...) La Unidad Académica será la responsable de tomar las decisiones pertinentes”. También se establece que, con el fin de desconcentrar funciones la “Unidad Académica será la responsable del tiempo y calidad en la recolección de la información, y de la confidencialidad que de ella se guarde (...) El Centro de Evaluación Académica es responsable de designar personal para la asesoría profesional y técnica en el proceso de evaluación, desde la producción del instrumento hasta la entrega de resultados” (Romero, y otros, 1991).

Lo anterior implicó que cada unidad académica se encargara de su proceso de evaluación, mientras que el CEA asumiría el soporte técnico para su realización.

El cuestionario que actualmente responde el estudiantado se construyó a partir de una consulta a las poblaciones estudiantiles, docentes y jefaturas de unidades académicas para determinar qué aspectos deberían ser evaluados del profesorado de la Universidad de Costa Rica. También se consultó bibliografía al respecto y se revisaron instrumentos utilizados en otras instituciones de educación superior. (Kikut, 2003) La utilización de este cuestionario se realiza desde el año 2003.

El cuestionario está compuesto por 34 preguntas. La parte medular está compuesta por 29 ítems relacionados con diferentes aspectos de la actividad docente que deben ser valorados utilizando una escala de 0 a 10 y que, tal como se indicó anteriormente, se pueden agrupar en

cinco dimensiones: Cumplimiento de aspectos reglamentarios, temática desarrollada, aspectos didácticos, trato al estudiante y aspectos de evaluación de los aprendizajes.

La aplicación de los instrumentos se realiza mediante cuestionarios impresos o cuestionarios en línea, tal como se describe a continuación:

- a. **Cuestionarios impresos:** La unidad académica solicita al Sistema Editorial y de Difusión de la Investigación (SIEDIN) la impresión de cuestionarios diseñados por el CEA y se encarga de aplicarlos de acuerdo con los lineamientos establecidos por la STEA. Cuando concluye el trabajo de campo, la unidad académica envía a la STEA los cuestionarios debidamente llenos y organizados, para que el personal de la STEA los revise y proceda a la digitalización de la información mediante el sistema Teleform utilizando un scanner.
- b. **Cuestionarios digitales:** Utilizando el software libre “Lime Survey” se crean los cuestionarios en un sitio Web que almacena los datos recopilados en un servidor virtual asignado al CEA por el Centro de Informática. El cuestionario de evaluación docente utilizado es el estándar del CEA, pero debido a las facilidades que ofrece este sistema de encuestas, ha sido posible ofrecer a las unidades académicas que así lo requieran, secciones complementarias con preguntas específicas. El llenado de cuestionarios se puede realizar de dos maneras:
 - **Envío de correos electrónicos al estudiantado** con un enlace para que accedan al cuestionario: El personal de la STEA es el responsable de realizar la gestión del seguimiento al estudiantado que responde los cuestionarios, atender sus consultas, enviar recordatorios y dar seguimiento para obtener la mayor cantidad de respuestas posible.
 - **Claves impresas:** Se generan claves únicas para cada estudiante en los diferentes cursos que tienen matriculados y personal de la unidad académica es el responsable de trasladar al grupo de estudiantes a un

laboratorio de cómputo, repartir esas claves que previamente han sido impresas y velar por el correcto llenado del cuestionario.

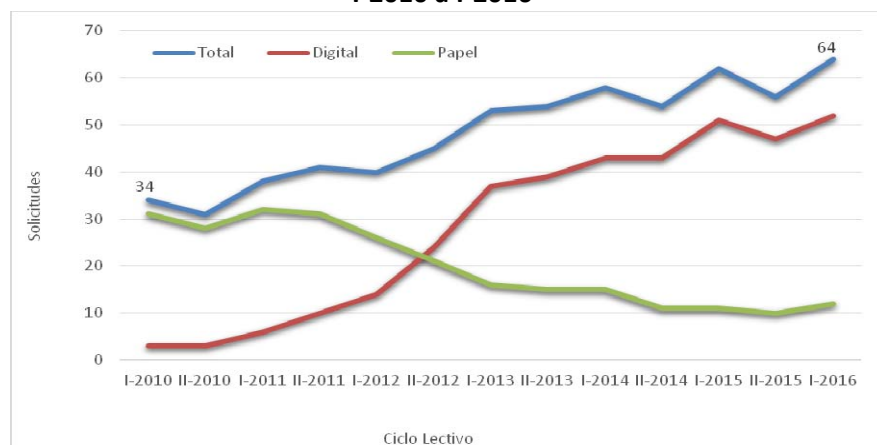
Los procesos de evaluación docente -con cuestionarios impresos o en línea- están en constante revisión para lograr su optimización permanente. Esto ha posibilitado coordinar con el personal de las unidades académicas de manera expedita, ofrecer apoyo y asesoría cuando se requiera. También ha sido posible adicionar preguntas al cuestionario estándar del CEA, esto con el fin de satisfacer las necesidades de información específica por parte de escuelas, facultades y sedes.

Cualquiera que sea el tipo de aplicación que se realice, la STEA, entrega un informe con los resultados generales y por docente a la dirección de cada unidad académica que ha solicitado el apoyo, para que desde allí se proceda a tomar las decisiones que se crean convenientes. Si se utilizaron cuestionarios digitales, los resultados enviados también incluyen los comentarios textuales realizados por el estudiantado. Cuando los cuestionarios han sido aplicados de manera impresa, éstos son devueltos a la unidad académica para que allí se transcriban esos comentarios para ser entregados al personal docente.

En lo que se refiere al uso de esos resultados, se espera que el objetivo más importante sea el formativo, pues se busca el incremento de la calidad de la actividad docente. Sin embargo, por lo general esto se limita básicamente a que la dirección entrega a cada docente su nota, se busquen las posibles causas de una baja calificación y se establezcan planes de mejora. El docente con bajas calificaciones es motivado a buscar el apoyo que ofrece Departamento de Docencia Universitaria.

La cantidad de solicitudes de apoyo en los procesos de evaluación docente en los últimos trece ciclos lectivos se muestra el gráfico 4.

Gráfico 4: Solicitudes de apoyo de unidades académicas para evaluación docente atendidas por la STEA, según tipo de aplicación, I-2010 a I-2016

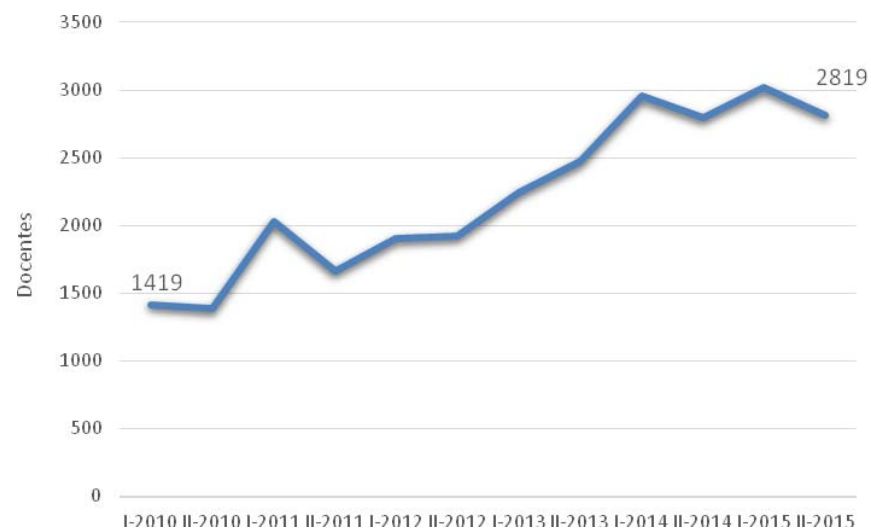


Nota: Una misma unidad académica puede realizar varias solicitudes en el ciclo lectivo.

Tal como se muestra en el gráfico 4, la cantidad de solicitudes de apoyo para la evaluación docente muestra un crecimiento primer ciclo lectivo del 2010 al primer ciclo lectivo del 2016, siendo el aumento absoluto de 30 y el porcentual de 88,2%. Adicionalmente, la cantidad de solicitudes para realizar evaluación docente con cuestionarios impresos ha disminuido, para dar paso a una mayor cantidad de solicitudes utilizando cuestionarios digitales. La unión de estos dos hechos: el incremento en la cantidad de solicitudes atendidas y el mayor uso de cuestionarios en línea (cuya responsabilidad recae principalmente sobre el personal de la STEA), ha implicado un mayor volumen de trabajo y la revisión de procedimientos para poder hacer frente de manera oportuna a las demandas de información de la comunidad universitaria.

La atención de solicitudes de apoyo a los procesos de evaluación del desempeño docente de unidades académicas deriva en la calificación de miles de profesores y profesoras universitarias evaluadas cada ciclo lectivo, tal como se muestra en el gráfico 5.

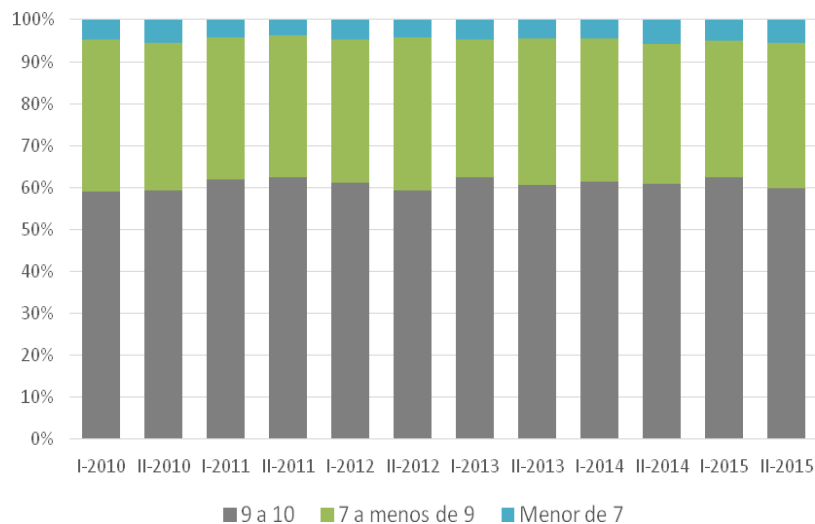
Gráfico 5: Personal docente evaluado como apoyo a los procesos de evaluación del desempeño docente de unidades académicas, I-2010 a II-2015



Este tipo de evaluaciones también implica el procesamiento de miles de cuestionarios cada ciclo lectivo. Solamente en el I-2016 se leyeron poco más de 14 mil cuestionarios impresos (lo que conlleva revisar cada uno de ellos y digitalizar la información) y se recolectaron alrededor de 53 mil cuestionarios digitales. El personal docente evaluado aumentó en el periodo analizado en 1400 personas, hecho que representa un incremento del 98,7%, prácticamente el doble que al inicio del periodo.

Los resultados de estas evaluaciones tienden a ser positivos. Tal como se muestra en el gráfico 6, cada ciclo lectivo alrededor del 5% del personal docente es evaluado con notas menores de 7 por el estudiantado de los grupos que imparten.

Gráfico 6: Grupos de cursos en los que el personal docente fue evaluado como apoyo a los procesos de evaluación del desempeño docente de unidades académicas, según nota obtenida, I-2010 a II-2015



En general, el cálculo de algunas medidas de tendencia central (cuadro 7) muestra, además de las altas notas obtenidas, la estabilidad de los resultados a través de los diferentes ciclos lectivos comprendidos entre el I-2010 y el II-2015, lo que implicaría que, en términos generales, el mayor uso de las evaluaciones docentes en digital que se mostró en el gráfico 4, no ha afectado las calificaciones dadas al personal docente por parte del estudiantado.

Cuadro 7: Medidas de posición para las calificaciones docentes, I-2010 a II-2015

Ciclo	Docente curso 1/	Media simple	Desviación estándar	Cuartil 1	Cuartil 2 (Mediana)	Cuartil 3
I-2010	2101	8,89	0,95	8,57	9,16	9,52
II-2010	2061	8,88	1,02	8,58	9,16	9,52
I-2011	3239	8,97	0,92	8,67	9,23	9,59
II-2011	2545	8,99	0,86	8,67	9,23	9,58
I-2012	2841	8,94	0,91	8,62	9,22	9,57
II-2012	3036	8,92	0,97	8,58	9,19	9,58
I-2013	3629	8,94	0,96	8,59	9,22	9,59
II-2013	4300	8,94	0,98	8,60	9,21	9,59
I-2014	5029	8,95	0,95	8,59	9,22	9,60
II-2014	4537	8,92	1,05	8,57	9,24	9,62
I-2015	5050	8,95	1,02	8,62	9,24	9,61
II-2015	4679	8,90	1,05	8,53	9,21	9,62

1/ Número total de grupos impartidos por el personal docente evaluado

Algunos resultados relevantes relacionados con la evaluación docente de unidades académicas y sus mitos que se muestran en el documento "El CEA en Cifras II" (2016) son:

- a. Son pocos los profesores y profesoras que repiten sus bajas notas en diferentes ciclos lectivos. Si se consideran los semestres comprendidos del I-2010 al II-2014 se encuentra que únicamente nueve docentes son los que, habiendo sido evaluados en por lo menos 8 de esos 10 ciclos, han obtenidos notas menores de 7 en la mitad o más de los grupos evaluados. Caso contrario representan 112 docentes que del I-2010 al II-2014 fueron evaluados en 8 o más ciclos lectivos y en todos los cursos obtuvieron notas entre 9 y 10. Esto vendría a indicar que hay una mayor tendencia a obtener buenas notas que a repetir varios ciclos lectivos con bajas calificaciones.

b. Los ítems que tuvieron correlaciones más altas (mayores de 0,80) con la nota resumen⁷, esto es, a qué estaría dándole el estudiantado un mayor peso o importancia cuando le asignó la calificación general a su docente, son:

- Expone los contenidos con claridad ($r = 0,849$).
- Se interesa porque los y las estudiantes comprendan la materia ($r = 0,835$).
- Utiliza la metodología apropiada ($r = 0,827$).
- Aclara satisfactoriamente las dudas ($r = 0,816$).

Debe notarse que ninguna de estas preguntas más importantes para el estudiantado están relacionadas con el trato del profesorado hacia ellos.

c. No se puede afirmar que, estudiantes que perdieron el curso tengan una mayor participación en el proceso que aquellos que lo ganaron.

d. La correlación entre la nota obtenida por cada estudiante en el curso tiene poca correlación ($r = 0,169$) con la calificación que le dieron a su profesor o profesora en la evaluación docente. Más aún, estudiantes con notas muy bajas en el curso, otorgaron notas promedio relativamente altas y no muy diferentes a las notas que le dieron al personal docente estudiantes que sí aprobaron el curso. Adicionalmente, en el 22% de los cursos analizados, el alumnado que reprobó el curso le dio calificaciones más altas al personal docente que aquellos y aquellas estudiantes que los aprobaron y, en el 56,3% de los cursos, la diferencia promedio de notas dadas al profesorado entre quienes perdieron el curso y quienes lo ganaron fue muy baja: menor de 1 punto. Lo anterior indicaría que el estudiantado que pierde el curso no califica al docente de manera muy distinta que aquellos y aquellas estudiantes que lo ganaron.

⁷ Esta nota se basa en la calificación de 0 a 10 a la pregunta "En resumen, ¿qué nota le daría usted a este profesor o profesora?"

Los hallazgos anteriores, se complementan con las conclusiones reportadas por Arreola (2007, p. 104) para la cuales analizó una gran cantidad de literatura relacionada con el uso de opiniones estudiantiles para evaluación del personal académico cuando se utiliza un cuestionario bien diseñado, válido y confiable. Arreola indica que:

- El personal docente no puede "comprar" buenas notas dándole al estudiantado calificaciones fáciles.
- Dar clases a un grupo pequeño no garantiza automáticamente altas calificaciones por parte del alumnado. Del mismo modo, la enseñanza en un grupo grande no garantiza bajas notas al docente.
- El estudiantado de niveles inferiores tiende a valorar con mayor severidad que el que cursa niveles superiores.
- El estudiantado de cursos obligatorios suele calificar a sus docentes con más dureza que el estudiantado de cursos electivos.
- El personal docente de cursos de matemáticas y ciencias tiende a ser evaluado con mayor severidad que en los cursos de humanidades.
- No existe sesgo en las notas por género del personal docente.
- La hora del día en la que se imparte el curso no afecta a las valoraciones del alumnado hacia el profesorado.
- Las valoraciones del estudiantado pueden ser muy útiles en los esfuerzos de mejora de la enseñanza cuando se utilizan como parte de un programa que involucra análisis de los resultados en forma personal.

c. **Evaluación de la gestión con fines de ascenso en Régimen Académico**

Según lo establece el inciso f) del artículo 47 del Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente, se otorga puntaje por la dirección académica superior; esto implica la evaluación de la gestión de las personas que ocuparon puestos de decanatura o dirección en las diferentes unidades académicas y que así lo soliciten ante la Comisión de Régimen Académico. La STEA fue designada por la

Dirección del CEA como la encargada de esta evaluación. El proceso implica la recolección de información que suministran docentes, personal administrativo, jefatura, el o la estudiante que ocupaba la presidencia de la asociación de estudiantes y de la propia persona que solicita la evaluación.

Este proceso se inició en el 2010 y, de esa fecha al 2015, se realizó la evaluación de la gestión de las 22 personas que han tramitado dicha solicitud ante la Comisión de Régimen Académico.

El cuadro 8 muestra un resumen de los tres procesos de evaluación docente anteriormente descritos.

Cuadro 8: Descripción de los tres procesos de evaluación realizados por la STEA, 2015.

		PROCESO		
		PROMOCIÓN EN RÉGIMEN ACADÉMICO	APOYO A UNIDADES ACADÉMICAS	GESTIÓN UNIVERSITARIA
¿Quién es evaluado?		El personal docente que realizó trámites para promoción en Régimen Académico y que la Sección Técnica de Régimen Académico determine que es necesario evaluar según el Reglamento.	El personal docente que determine la unidad académica que solicita el apoyo. El profesorado es evaluado en los cursos y grupos también indicados por la unidad académica.	Las personas indicadas por la Comisión de Régimen Académico y que así lo solicitaron.
Finalidad		Obtener una nota entre 0 y 10. Mejora de la actividad docente.	Mejora de la actividad docente.	Obtener una nota entre 0 y 10.
Descripción		Docente solicita a la Comisión de Régimen Académico que se valoren sus atestados para promoción en Régimen Académico. La Sección Técnica de Régimen Académico envía a la STEA un listado con el personal docente a evaluar.	Dirección de Escuela, Facultad o Sede envía oficio a la Dirección del CEA solicitando que se apoye el proceso de evaluación docente de la unidad académica. Es potestad de cada unidad académica decidir si lleva a cabo evaluación docente y en caso de sí hacerlo, no es obligatorio solicitar apoyo al CEA.	Docente que ha ocupado un cargo de dirección académica superior solicita a la Comisión de Régimen Académico que se valoren sus atestados para promoción en Régimen Académico. La presidencia de dicha Comisión solicita a la Dirección del CEA la evaluación de la gestión de esas personas.

		PROCESO		
		PROMOCIÓN EN RÉGIMEN ACADÉMICO	APOYO A UNIDADES ACADÉMICAS	GESTIÓN UNIVERSITARIA
Marco normativo		Reglamento del Centro de Evaluación Académica Inciso ch, Artículo 47 del Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente	Reglamento del Centro de Evaluación Académica Artículo 6, inciso r del Reglamento de Régimen Disciplinario del personal Académico de la UCR Artículo 102, inciso b de la Ley General de Administración Pública Si la autoevaluación es con fines de acreditación, el Manual de Acreditación de SINAES establece la necesidad de contar con "Evaluación reciente de los profesores por parte de los estudiantes de la carrera o programa".	Reglamento del Centro de Evaluación Académica Inciso f, Artículo 47 del Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente
	Cuestionarios utilizados	Cuestionario para: - Estudiantes. - Jefatura. - Autoevaluación.	Cuestionario para: - Estudiantes.	Cuestionario para: - Estudiantes. - Jefatura. - Personal docente. - Personal administrativo. - Autoevaluación.
	Quién responde los cuestionarios	- La totalidad de estudiantes de todos los cursos y grupos que imparte el docente en el ciclo lectivo - Jefatura. - Personal docente evaluado.	Estudiantado de los cursos y grupos del personal docente que determine la Unidad Académica que solicita el apoyo en la evaluación.	- Presidencia de la asociación de estudiantes. - Jefatura de la persona (por lo general Vicerrector o Vicerrectora de Docencia). - Personal docente. - Personal administrativo. - Persona que solicita la evaluación.

		PROCESO		
		PROMOCIÓN EN RÉGIMEN ACADÉMICO	APOYO A UNIDADES ACADÉMICAS	GESTIÓN UNIVERSITARIA
¿Qué hace la STEA?		<p>Personal de la STEA aplica los cuestionarios, digitaliza la información, procesa y envía resultados a Oficina de Régimen Académico.</p> <p>Se envían los resultados de calificaciones estudiantiles a cada docente.</p>	<p>En el caso de evaluaciones impresas: Personal de la Unidad Académica aplica los cuestionarios.</p> <p>En el caso de evaluaciones digitales: La STEA es la encargada de administrar los cuestionarios y dar seguimiento a la cantidad de respuestas obtenidas.</p> <p>En general, la STEA digitaliza la información obtenida y la procesa. El CEA envía resultados a Dirección de Escuela, Facultad o Sede que solicitó la evaluación.</p> <p>Debido a que es la Unidad Académica la responsable de la evaluación docente y el CEA solamente apoya esa labor, existen documentos para establecer las responsabilidades de las partes y para guiar el proceso de aplicación y devolución de resultados.</p>	<p>Personal de la STEA aplica los cuestionarios, los digitaliza, procesa y envía resultados a Oficina de Régimen Académico.</p>
Resultado		<p>Una sola nota por docente en una escala de 1 a 10 en números enteros. Esta nota está compuesta por los resultados de los cuestionarios de estudiantes (80%), cuestionario de jefatura (10%) y cuestionario de autoevaluación (10%).</p>	<p>Nota de 0 a 10 con decimales para cada curso y grupo impartido en el ciclo lectivo por el docente, o sea, un mismo docente tiene varias notas según el número de cursos que imparte.</p>	<p>Una sola nota por docente en una escala de 1 a 10 en números enteros. Esta nota está compuesta por los resultados de los cuestionarios de docentes (35%), personal administrativo (35%) estudiante (10%), cuestionario de jefatura (10%) y cuestionario de autoevaluación (10%).</p>
¿Quién puede solicitar información de la nota?		<ul style="list-style-type: none"> - Comisión de Régimen Académico. - Rector(a). - Vicerrector(a) de Docencia - Personal de la Contraloría Universitaria. - Personal de la Oficina de Asuntos Internacionales para efectos de becas al exterior. - Personal docente evaluado con el visto bueno de la Dirección del CEA. 	<ul style="list-style-type: none"> - Director, directora, decano, decana de la unidad académica que solicitó el apoyo en el proceso de evaluación docente - Rector(a). - Vicerrector(a) de Docencia - Personal de la Contraloría Universitaria. - Personal de la Oficina de Asuntos Internacionales para efectos de becas al exterior. - Personal docente evaluado con el visto bueno de la Dirección del CEA. 	<ul style="list-style-type: none"> - Comisión de Régimen Académico. - Rector(a). - Vicerrector(a) de Docencia. - Personal de la Contraloría Universitaria. - Personal de la Oficina de Asuntos Internacionales para efectos de becas al exterior. - Personal docente evaluado con el visto bueno de la Dirección del CEA.

				PROCESO		
				PROMOCIÓN EN RÉGIMEN ACADÉMICO	APOYO A UNIDADES ACADÉMICAS	GESTIÓN UNIVERSITARIA
¿Qué uso se les da a los resultados?	Comisión de Régimen Académico la utiliza, junto con otra información, para valorar la promoción en Régimen Académico del personal docente.			Unidad Académica solicitante utiliza los resultados según lo estime conveniente, pero se recomienda que: "se entreguen en forma individual (de manera impresa o digital) al personal docente evaluado. Cada persona deberá analizar las calificaciones dadas por el estudiantado de sus cursos a las diferentes preguntas y factores, tratando de determinar cuáles pueden ser las razones de la obtención de notas altas o de notas bajas, con el fin de reforzar aquellas y corregir éstas. Se espera que este proceso contribuya a la mejora de la labor docente individual y colectiva de la Unidad Académica".		Comisión de Régimen Académico la utiliza, junto con otra información, para valorar el ascenso en Régimen Académico del personal docente.
	Si la nota de evaluación docente es menor de 7, la persona no puede ascender de categoría.			Si la nota de evaluación obtenida por un docente es menor de 7, la carta con la que envían los resultados por parte de Vicerrectoría de Docencia indica que se tomen las acciones que se crean necesarias para la mejora y solicita la reevaluación de la persona en el siguiente ciclo lectivo.		Si la nota obtenida es menor de 8, la persona no obtiene puntaje en Régimen Académico.
	Adicionalmente, si la nota obtenida es menor de 7, la persona es reevaluada en el siguiente ciclo lectivo.					
Como el desglose de resultados de evaluación se envía a docente, se espera que éste los utilice en la mejora de su actividad docente.						

d. Otras labores de la STEA

Además de realizar los tres procesos de evaluación indicados anteriormente, el personal de la STEA también debe atender diferentes solicitudes y actividades, tales como:

- Procesamientos especiales de datos por parte de direcciones de Unidades Académicas, Vicerrectoría de Docencia, Contraloría Universitaria, Oficina de Asuntos Internacionales y diverso personal del CEA.
- Consultas y necesidades de asesoría en materia de evaluación docente realizadas por diferentes integrantes de la comunidad universitaria: docentes, estudiantes, personal administrativo, autoridades universitarias.
- Participación activa por parte de la jefatura de la Sección como representante por la UCR en el Observatorio Laboral de Profesiones (OLaP) del CONARE.
- Consultas de personal dentro y fuera de la UCR acerca de la utilización de Lime Survey.
- Apoyo en procesamiento de datos y construcción de cuestionarios que requieren diversas personas de la UCR.

II. SITUACIÓN DE EVALUACIÓN DOCENTE EN LA UCR DESDE LA PERSPECTIVA DE LA JEFATURA DE LA STEA

En consideración de lo expuesto anteriormente y de acuerdo con la consulta realizada a la Licda. Lorena Kikut Valverde, jefe de la STEA, en términos generales no se puede hablar de la existencia formal y aprobada de un Modelo de Evaluación Docente en la Universidad de Costa Rica, pero existen procesos y procedimientos claros y establecidos en relación con este tema, los cuales guían tácitamente las acciones desarrolladas.

Es importante indicar que, según la Licda. Kikut, la realidad en la que se desarrollan los procesos de evaluación docente en la UCR está inmersa en situaciones de diversa índole que los determinan y delimitan. Se puede mencionar que:

- La docencia es una de las actividades sustantivas de la Universidad de Costa Rica y como tal debe ser valorada. La consecución de su excelencia debería ser medular en las políticas y toma de decisiones institucionales.
- Actualmente, la evaluación del desempeño docente se basa en el uso exclusivo de cuestionarios y los requerimientos llevan a la necesidad de calcular una nota numérica como resultado.
- Con los cuestionarios se miden las percepciones principalmente del estudiantado acerca del desempeño del personal docente en el aula y la evaluación de los aprendizajes. No se consideran pues, otros aspectos de la actividad docente como la investigación, la acción social y actividades administrativas⁸, pues tal como está estructurada la UCR, esto le compete a las respectivas Vicerrectorías.

⁸ Tal como lo establece el Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica “los profesores son los funcionarios universitarios que, como principal quehacer, tienen a su cargo la enseñanza y la investigación en las diversas disciplinas del conocimiento, y la participación activa en el desarrollo de los programas de acción social”. Adicionalmente, el personal docente puede participar en actividades administrativas de la unidad académica, tales como coordinaciones y comisiones.

- Los cuestionarios utilizados en diversos procesos son diferentes entre sí, aun cuando deban ser respondidos por las mismas poblaciones y busquen el cálculo de una nota docente. En su momento, esto obedeció a una decisión administrativa presupuestaria, pero debería volver a utilizarse un mismo cuestionario lo cual evitaría en muchos casos, el consultar al estudiantado dos veces sobre el mismo profesor o profesora en un mismo ciclo lectivo y curso.
- Hay poca o ninguna normativa que regule las acciones que puedan implementarse como producto de los resultados obtenidos.
- Se carece de directrices institucionales que regulen algunos procesos que se llevan a cabo, por lo que muchas veces se realiza el trabajo con base en lo que se considera “usual” y “lógico”, pero sin un sustento normativo. Esto se ha tratado de subsanar solicitando a la Vicerrectoría de Docencia la emisión de resoluciones al respecto, pero estas aún no se ha formulado. En el anexo 3 se muestra la propuesta de resolución que se envió por primera vez en el 2012 a dicha Vicerrectoría.
- Normativamente, la STEA solamente le corresponde aplicar cuestionarios, codificarlos y tabular los resultados. Sin embargo, en la práctica ha tenido que asumir labores adicionales.
- Existen limitaciones en cantidad y formación en el área de evaluación y análisis de datos del personal que debe atender los procesos de evaluación docente en la STEA. A pesar del aumento de funciones y cantidad de solicitudes que son atendidas, el personal no se ha incrementado en los últimos ocho años. Esto provoca que apenas se puedan atender las labores cotidianas, sin posibilidad de dedicar tiempo a otras acciones relevantes como lo son: mejora de algunos procesos, la investigación teórica y práctica acerca del tema, divulgación de resultados y seguimiento de acciones implementadas, entre otros.
- Derivado de lo anterior, a través de los años se ha hecho más énfasis en aspectos técnicos (cuestionarios y su aplicación) que en aspectos sustantivos (qué, para qué, por qué, cómo).

- Adicionalmente, la escasez de personal y la creciente cantidad de solicitudes de apoyo a la evaluación ha hecho que el proceso se tenga que estandarizar y reducir algunos procedimientos para dar atención a todas esas solicitudes. Por ejemplo, en el pasado -hace más de 10 años-, se estaba en capacidad de asesorar a las unidades para que diseñaran sus propios cuestionarios de evaluación del desempeño docente atendiendo sus especificidades. Luego, la STEA procesaba esa información y la entregaba a cada unidad académica acompañada de un informe escrito con el análisis de los resultados. Para retomar este tipo de funciones e implementar un nuevo proceso de evaluación docente, se requiere la contratación de personas profesionales para reforzar la STEA, adicionales a las que ya laboran allí.
- Las unidades académicas no tienen la obligación de evaluar a su personal docente y en caso de hacerlo, pueden realizar el proceso independientemente sin el apoyo del CEA.
- Algunas personas que ocupan los puestos de dirección de las unidades académicas han manifestado, abiertamente, no “creer” en la evaluación docente y que solo solicitan el apoyo de la STEA por atender una solicitud de la Asamblea de la Unidad Académica o para cumplir lo solicitado en procesos de autoevaluación. A pesar de los recursos que la STEA invierte en atender esas solicitudes, es bastante improbable que en esas unidades los resultados tengan alguna incidencia en la mejora de la actividad docente.
- No hay obligatoriedad de que el estudiantado responda los cuestionarios de evaluación del desempeño docente.
- Cada vez se extiende más la evaluación docente en la UCR, por lo que la población estudiantil debe responder muchos cuestionarios cada semestre. Este exceso de solicitudes, aunado a que el estudiantado no tiene conocimiento de la utilización que se hace de los resultados, repercuten en que haya desmotivación hacia el tema por parte de la población estudiantil y, por lo tanto, poca respuesta a los instrumentos (tasa de respuesta general entre 50% y 60%).
- No hay un programa claro de profesionalización de la actividad docente que esté ligado a la contratación del profesorado ni a los resultados de la evaluación del desempeño docente.
- La nota de evaluación del desempeño docente para efectos de promoción en Régimen Académico se compone de las calificaciones dadas por estudiantes (80%), la jefatura (10%) y la autoevaluación (10%). No se tiene clara la manera en que esas ponderaciones fueron asignadas, pero han sido las utilizadas desde hace muchos años.
- Existen prejuicios y desinformación por parte de la comunidad universitaria (docentes, estudiantes, personal administrativo, autoridades) alrededor de los procesos de evaluación docente, sus resultados y sus consecuencias. Es necesaria, por tanto, una campaña de divulgación respecto al tema.

De acuerdo con la opinión de la actual jefatura de la STEA, la Universidad debería establecer un sistema que permita desarrollar la evaluación docente en un escenario de toma de decisiones múltiples - y en algunos momentos yuxtapuestas- y considerar aquellos aspectos que inciden en cada uno de los procesos desarrollados. Esta información se esquematiza en la figura 5 y para su análisis debe considerarse que las diferentes alternativas que se ofrecen para una pregunta no necesariamente son excluyentes entre sí, sino que pueden complementarse unas a otras para enriquecer el modelo de evaluación del desempeño docente que desarrolle o para atender las necesidades de información de cada tipo público involucrado.

Figura 5: Decisiones que hay que tomar al realizar la evaluación docente en la UCR y factores que influyen en ella



Nota: Para la elaboración de este diagrama se utilizó como base una figura que se publicó en el documento "Teacher Evaluation: A Conceptual Framework and Examples of Country Practices" de la OECD. (Santiago & Benavides, 2009), pero se modificó para adecuarla a la UCR, según la experiencia en el tema.

III. SITUACIÓN DE EVALUACIÓN DOCENTE EN LA UCR DESDE LA PERSPECTIVA DEL VICERRECTOR DE DOCENCIA

En el año 2016 se entrevistó al señor Vicerrector de Docencia, Dr. Bernal Herrera Montero, en funciones desde el 2012, para que ofreciera su opinión con respecto a la evaluación docente en la UCR. A continuación, se muestra una síntesis de esa entrevista organizada por algunos temas de interés.

Normativa universitaria: La normativa institucional relacionada con el tema no es un problema: no hace falta crear más normativa de la existente, lo que falta es hacerla cumplir. Es acá donde entra en juego la gestión de la persona que ocupa el puesto de dirección de la unidad académica. En la práctica habitual, por cultura institucional, “nadie quiere buscarse un problema”. Los encargados de las unidades académicas podrían, a partir de un registro sistemático de resultados, hacer llamadas de atención, pero no lo hacen. Más que un problema de la normativa existente o crear más normativa (que no sea punitiva), lo que hace falta es voluntad para aplicar la que existe.

En todo caso, para hacer mejoras en la evaluación docente de la Universidad, habría que pensar en acciones que puedan implementarse a corto plazo, sin cambios en la normativa, sin necesidad de más presupuesto, y otras a más largo plazo, como cambiar la normativa.

Destaca que es motivo de reflexión el que, en la vida universitaria, si un o una estudiante no cumple en un curso con sus responsabilidades como tal y lo pierde, tendrá consecuencias que lo afectará en su vida académica, por ejemplo, prolongar su tiempo de estudio o bajar la beca y su promedio ponderado. Por otro lado, si una persona docente no cumple con sus responsabilidades a cabalidad y obtiene una baja calificación, por lo general no tiene ningún tipo de consecuencia negativa, aunque tampoco tendrá consecuencias positivas si obtiene una buena nota.

Instancias encargadas: Según la visión del Vicerrector, en el seguimiento a la evaluación docente la unidad académica debería asumir un papel protagónico y vincular a otras instancias universitarias como el DEDUN y las asociaciones estudiantiles. De esta forma el CEA seguiría estando a cargo de la aplicación del cuestionario, pero el seguimiento a los resultados no. Así se podría aprovechar recursos e instancias que la Universidad ya posee.

Dentro de la unidad académica, la Comisión de Docencia debería encargarse de darle seguimiento al personal docente que resulta mal evaluado, en cuanto a las acciones que tomarán y si estas acciones lograron una mejora en su desempeño.

Por su parte, la Vicerrectoría ha tratado de hacer cambios que rompan con el mero trámite administrativo en que se había convertido el firmar y enviar los resultados de la evaluación. En la actualidad al enviar los resultados, se sistematiza la información y se le solicita a la dirección de la unidad académica que le informe sobre las medidas que ejecutarán para mejorar.

Modelo de evaluación docente: Con respecto a esta investigación, el Dr. Herrera espera contar con una propuesta concreta de evaluación, que se pueda empezar a ejecutar pronto y que en el camino haya factibilidad de hacerle los ajustes necesarios. Esa propuesta no debería, entonces, ser un modelo muy complicado para que sea viable. Conforme se empiece a aplicar un cambio gradual en el que se vean resultados concretos, se pueda consolidar y modificar.

Propone que, visualizando que una de las limitantes de la actual evaluación docente es el seguimiento, dentro de las acciones en este tema se deberían proponer cursos de los que imparte el DEDUN para el personal docente y cursos de capacitación con respecto a la normativa institucional para las direcciones. Sin embargo, resalta que se debe trabajar mucho a nivel de la cultura institucional instaurada porque, aunque una persona tenga conocimiento o haya recibido capacitación, si no tiene una buena actitud hacia la docencia y que

busque hacer bien las cosas, la capacitación que se le ofrezca no tendrá los efectos esperados.

El Dr. Herrera m, dentro de los cambios necesarios para ir ejecutando dentro de la cultura institucional, el principal es darle un mayor valor y reconocimiento a la docencia para el ascenso en régimen y aún más allá de esto. Se debe dejar de darle prioridad a la investigación pues se ha dejado de lado la docencia y la acción social, inclusive menciona que hay una universidad de Perú, en donde el académico escoge en cuál de estas tres áreas desea que se le evalúe, sin la necesidad de que todos tengan que hacer las tres áreas, pero para la que la persona escoge sí se verifica que lo haga bien. En la actualidad, hay personas que llegan a ser catedráticos teniendo malas notas como docente. Se debería tener incentivos o consecuencias para un buen o buena docente y un mal o mala docente.

Otro aspecto de la evaluación que considera que se podría mejorar es la forma de evaluar, por ejemplo, añadiendo prácticas paralelas que no sustituyan al instrumento actual. Por ejemplo, utilizar la observación de pares o grabaciones, especialmente para aquellos casos que hayan obtenido bajas notas.

IV. SITUACIÓN DE LA EVALUACIÓN DOCENTE EN LA UCR DESDE LA PERSPECTIVA DE DOCENTES Y ESTUDIANTES

Tal como se ha descrito anteriormente, el proceso de evaluación docente en la UCR consiste en la utilización de un cuestionario que responde el estudiantado con respecto al desempeño de sus profesores y profesoras, durante el semestre en el que se desarrolla el curso que establece esta relación docente-estudiante. En algunos casos -evaluación para efectos de promoción en Régimen Académico- este proceso se complementa con información recopilada mediante cuestionarios aplicados al personal docente y a la dirección de la unidad académica. De acuerdo con lo señalado en la metodología, este proceso (instrumento, desarrollo de aplicación, manejo de los resultados y posibles complementos), fue valorado por estudiantes y docentes mediante una encuesta. Los resultados de esta consulta, se analizan en este apartado.

En total se obtuvieron 1 918 respuestas de docentes de Unidades Académicas (DUA), 149 respuestas de personal docente evaluado para Régimen Académico (DRA) y 11 441 respuestas de estudiantes (EST). Sin embargo, el cuestionario utilizado para DUA y EST contemplaba una pregunta filtro para verificar que las personas realmente tuvieran conocimiento del tema de la evaluación docente en la UCR, pues solo de esa manera las respuestas al cuestionario podía ser de utilidad. En el caso de DUA, se les consultó si habían sido evaluados o evaluadas por el estudiantado en el 2014, mientras que a EST se les preguntó si en el 2014 se les había solicitado evaluar a sus docentes⁹. Solamente en el caso de que la respuesta a estas preguntas fuera positiva, se continuaba con las restantes preguntas del cuestionario, de lo contrario se les agradecía la participación y terminaba la intervención. Para DRA no hubo pregunta filtro pues era un hecho que habían sido evaluados o evaluadas para efectos de promoción en Régimen Académico y, por lo tanto, podían responder el cuestionario. De acuerdo con lo anterior, los resultados finales se basan en las respuestas de 1 439 DUA, 149 DRA y 10 341 EST. La información anterior se resume en el cuadro 9.

Cuadro 9: Respuestas de docentes y estudiantes al cuestionario, octubre 2015

Tipo de población	Personas a las que se les solicitó participar	Personas que respondieron	% de respuesta	Personas que efectivamente respondieron por conocer del tema	% de respuestas finales del total que respondió
Docentes Unidades Académicas	2 594	1 918	73,9	1 439	75,0
Docentes Régimen Académico	201	149	74,1	149	100,0
Estudiantes	35 135	11 441	32,6	10 341	90,4

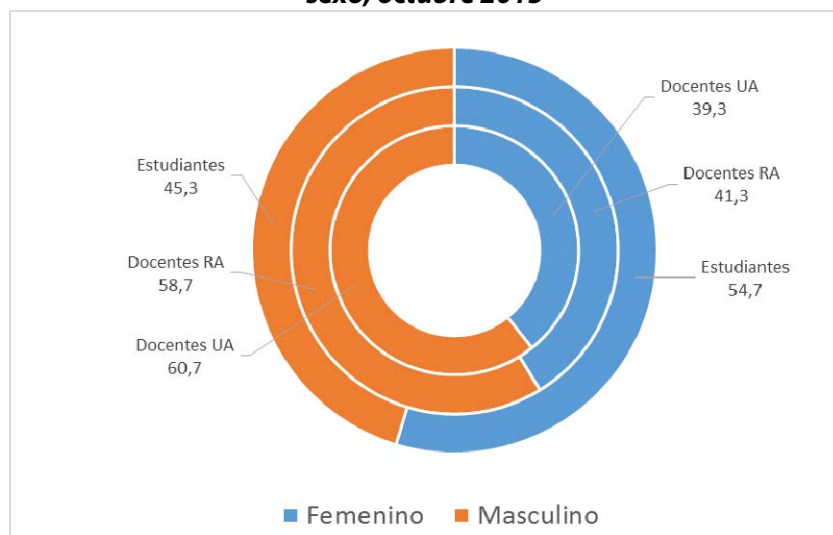
⁹ El estudiantado al que se consultó, pudo haber respondido tanto el cuestionario de evaluación de unidades académicas como el de ascenso en Régimen Académico, pero la persona no conoce la diferencia que hay entre un proceso y otro, por lo que las preguntas utilizadas en esta consulta son generales a ambos cuestionarios y puede afectar de alguna manera las apreciaciones puesto que uno de los cuestionarios es más extenso que el otro.

a. Características personales y de contratación de las personas consultadas

Alrededor de 6 de cada 10 docentes que respondieron son hombres (60,7% para DUA y 58,8% para DRA). Este valor coincide con la distribución por sexo del profesorado de la UCR, pues según el Sistema de Cargas Académica, para el II-2014 el 57,7% del personal docente era de sexo masculino. En el caso del estudiantado, la mayoría que respondió son mujeres (54,7%), lo cual está en concordancia con la información general del alumnado de la UCR, donde se tiene que en el I-2015 el 51,7% eran mujeres.

La distribución por sexo de las personas que contestaron el cuestionario se muestra en el gráfico 7.

Gráfico 7: Distribución de docentes y estudiantes consultados según sexo, octubre 2015



En lo que se refiere a otras características personales del profesorado, tal como se observa en el cuadro 10, la mayor parte de los DUA tiene 40 años o más (59,8%), mientras que para los DRA el porcentaje es de 45,4%. Adicionalmente, se puede decir que, en general, la mayoría del

personal académico que respondió tiene 5 años o más de experiencia en la docencia universitaria, están en condición de interinazgo¹⁰, su nombramiento en la UCR es de medio tiempo o mayor y poseen formación de posgrado.

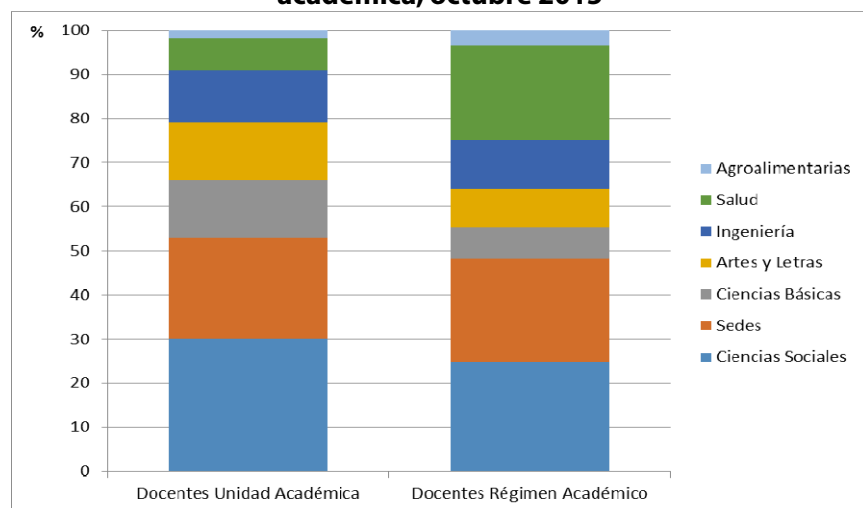
¹⁰ El personal docente interino puede solicitar evaluación ante la Comisión de Régimen Académico con la finalidad de obtener pasos académicos.

Cuadro 10: Distribución de la población docente consultada según diversas características, octubre 2015

Característica		Docentes Unidades Académicas		Docentes Régimen Académico	
		Docentes	%	Docentes	%
Edad	Total	1415	100,0	144	100,0
	Menos de 25	4	0,3	0	0,0
	25 a 29	132	9,3	10	6,9
	30 a 34	209	14,8	33	22,9
	35 a 39	224	15,8	36	25,0
	40 a 44	167	11,8	15	10,4
	45 a 49	193	13,6	21	14,6
	50 y más	486	34,3	29	20,1
Años impartiendo lecciones en educación superior	Total	1429	100,0	147	100,0
	Menos de 2 años	99	6,9	3	2,0
	De 2 a menos de 5 años	275	19,2	38	25,9
	De 5 a 10 años	342	23,9	53	36,1
	10 años o más	713	49,9	53	36,1
Nombramiento como docente en la Universidad de Costa Rica	Total	1429	100,0	149	100,0
	Interino	863	60,4	71	47,7
	En propiedad	518	36,2	58	38,9
	Otro	48	3,4	20	13,4
Categoría en Régimen Académico	Total	566	100,0	76	100,0
	Instructor	166	29,3	30	39,5
	Asociado	160	28,3	16	21,1
	Adjunto	70	12,4	20	26,3
	Catedrático	152	26,9	7	9,2
	Otro	18	3,2	3	3,9
Horas semanales de la jornada que está nombrado como docente en la UCR	Total	1429	100,0	147	100,0
	Menos de 5 horas semanales	77	5,4	7	4,8
	De 5 a menos de 10 horas semanales	271	19,0	12	8,2
	De 10 a menos de 20 horas semanales	352	24,6	24	16,3
	De 20 a menos de 40 horas semanales	268	18,8	41	27,9
	40 horas semanales o más	461	32,3	63	42,9
Grado académico más alto	Total	1413	100,0	146	100,0
	Bachillerato	61	4,3	0	0,0
	Licenciatura	362	25,6	26	17,8
	Especialidad de posgrado	34	2,4	6	4,1
	Maestría profesional o académica	686	48,5	74	50,7
	Doctorado	270	19,1	40	27,4

Es importante indicar que el profesorado que respondió procede de las diferentes áreas del conocimiento (Gráfico 8).

Gráfico 8: Distribución del personal docente consultado por área académica, octubre 2015



Por su parte, entre las principales características del estudiantado se encontró que la mayor proporción que participó en el estudio ingresó a la UCR en el 2015, lo que corresponde a un 20,8%; un 15,9% ingresó en el 2014 y un 13,4% en el 2013. Esto se evidencia en los porcentajes del año de carrera, en donde la mayoría indicó cursar el primer, segundo o tercer año universitario. Su edad promedio es de 22,4 años, aunque la mayor parte tiene entre 18 y 22 años (63,0%), lo que indica la presencia de valores extremos altos en la edad del estudiantado. El 77,7% está matriculado en carreras de las diferentes áreas de conocimiento de la Sede Rodrigo Facio, mientras que el restante 22,3% pertenece a alguna de las sedes regionales.

La mayoría de las y los estudiantes (74,2%) que participaron en el presente estudio dice haber completado todos los cuestionarios de evaluación docente que se les ha solicitado responder, un 23,8% ha respondido solo algunos de ellos y sólo un 2,0% no ha respondido los

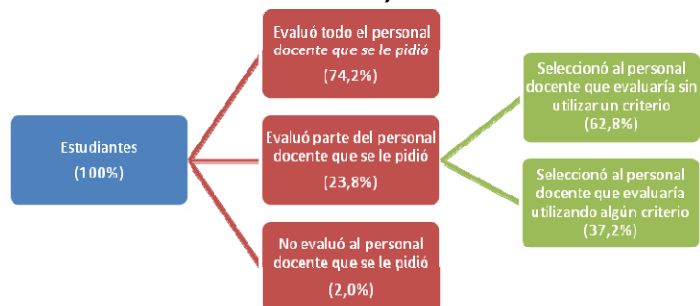
cuestionarios. En este punto hay que aclarar que en la UCR no existe obligatoriedad de que el estudiantado participe en la evaluación docente.

Casi la mitad de ese 2,0% de estudiantes que del todo no han respondido a los cuestionarios, menciona como principal razón la falta de tiempo (44,7%). Otras de las razones son que les ha dado pereza (36,1%) y que sienten desmotivación porque no se hace nada con los resultados (36,1%), mientras que sólo un 3,4% no contestó por miedo a represalias.

La mayor parte del alumnado que respondió solamente algunas de las evaluaciones también ponen como razón principal el que no han tenido tiempo (44,1%) y cómo segunda opción la desmotivación porque no se hace nada con los resultados (41,1%), seguida porque sienten que su opinión no es tomada en cuenta (30,8%). Este grupo de estudiantes de igual forma no percibe que la represalia sea un factor para no contestar las evaluaciones, ya que sólo un 3,9% marcó esta opción.

Además, al preguntarle al estudiantado que evaluó solamente a parte del personal docente sobre la forma en la que seleccionó al profesorado al que evaluaría, un 27,4% mencionó que evaluó a aquellas personas que consideraba como “buenas” docentes y un 23,4% seleccionó a las personas que consideraba “malas” docentes. Sin embargo, es necesario mencionar que la mayoría no utilizó ningún criterio específico en la selección (62,8%). Parte de esta información se muestra en la figura 6.

Figura 6: Evaluación del personal docente por parte del estudiantado, 2015



b. Conocimiento de los resultados de la evaluación por parte de docentes

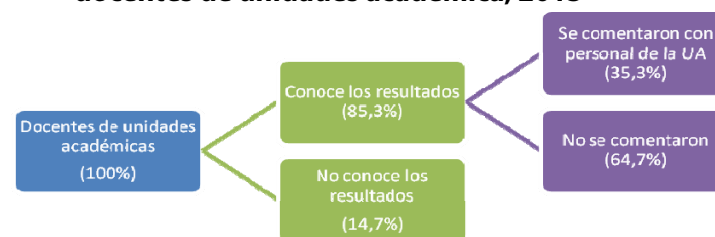
Al consultarle al personal académico si conocía los resultados de la evaluación docente que se les había hecho en el 2014, un alto porcentaje respondió afirmativamente (87,2% DRA y 85,3% DUA). Sin embargo, preocupa que un total de 230 docentes indica no conocer los resultados de la evaluación que le realizó el estudiantado. Esto corresponde a 12,8% de DRA y 14,7% DUA. Es necesario aclarar que en el caso de los DRA un correo con los resultados se remite desde la STEA y se envía a todo el personal docente evaluado a la dirección electrónica indicada por sí mismos, por lo que llama la atención que el profesorado indique su desconocimiento.

A las personas que afirmaron conocer los resultados, se les preguntó de qué manera los conocieron, siendo el correo electrónico el medio que predomina (31,3% DUA y 65,4% DRA).

Al analizar el papel que juegan las unidades académicas en el manejo y entrega de los resultados, se encontró que, aunque en muchos casos los resultados fueron entregados por la coordinación o dirección de departamento (27,1%) o entregados por el director(a) o decano(a) (18,6%) o por la jefatura administrativa (13,7%), estos resultados en su mayoría no fueron discutidos o comentados, ya que sólo un 35,3% mencionó que sí se dio este proceso. El que mayor parte del personal que respondió se encuentre en condición interina podría explicar

estos resultados, pues es frecuente que este tipo de discusiones se realicen en Asambleas de Escuela, a las que solo asiste el personal docente en propiedad. Parte de la información anterior se resume en la figura 7.

Figura 7: Conocimiento de resultados de evaluación por parte de docentes de unidades académica, 2015



c. Utilización de resultados de evaluación docente por parte del profesorado

Como aspecto positivo se encontró que la mayor parte del profesorado que indicó conocer los resultados de la evaluación docente los utilizó para implementar cambios en su actividad académica (80,2% DUA y 65,4% DRA).

Tal como se muestra en el gráfico 9, la mayoría de los cambios se centran en la forma de enseñar o en la metodología utilizada, con un porcentaje de 57,8% DUA y de 55,3% para DRA. En segundo lugar, están los cambios en el material didáctico utilizado para el desarrollo de la clase (43,9% DUA y 38,8% DRA) y en tercer lugar se realizan cambios en la forma de evaluar el aprendizaje de sus estudiantes (30,8% DUA y 28,2% DRA).

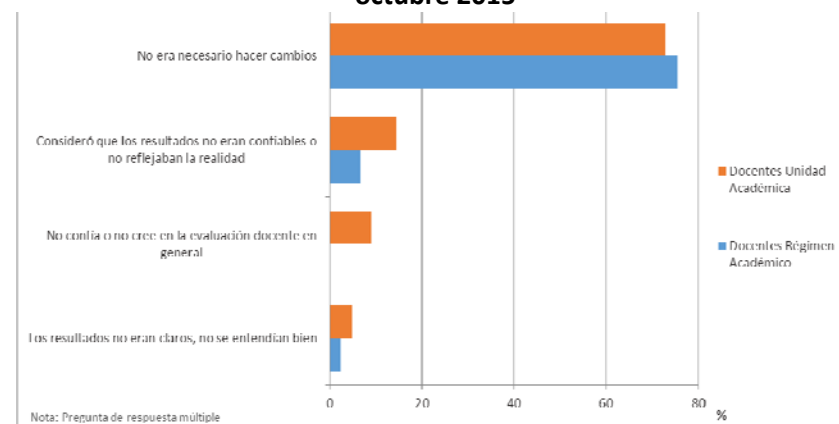
Gráfico 9: Distribución de docentes consultados según cambios implementados a partir de los resultados de evaluación docente, octubre 2015



Un aspecto importante de mencionar es que en ambos grupos de docentes no fue tan relevante la actualización en otros temas atinentes al curso (29,6% DUA y 25,9% DRA) ni la actualización en su campo de formación académica (16,5% DUA y 17,6% DRA).

El porcentaje de docentes que no implementaron cambios en sus clases a la luz de los resultados de la evaluación docente corresponde a un 19,8% DUA y a un 34,6% DRA. En su mayoría estas personas no realizaron cambios porque consideraron que no era necesario y en menor porcentaje algunos de los motivos fueron porque estimaron que los resultados no eran confiables o no reflejaban la realidad (Gráfico 10).

Gráfico 10: Distribución de docentes consultados según razón para no implementar cambios a partir de los resultados de evaluación docente, octubre 2015

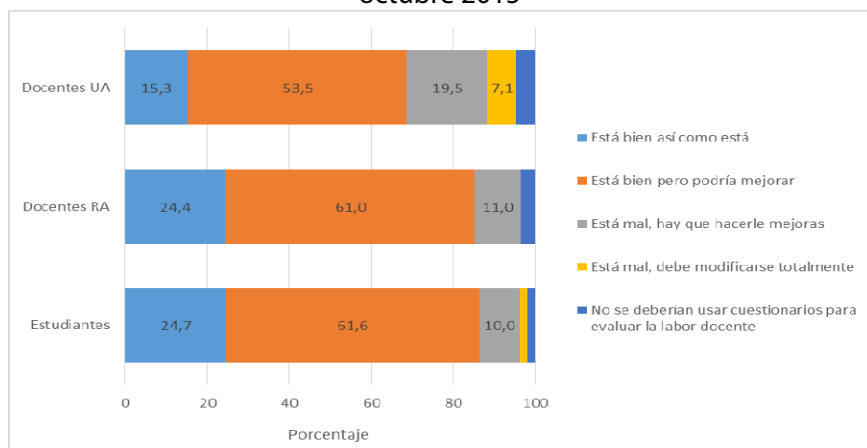


d. Valoración del cuestionario de evaluación docente

Alrededor de 4 de cada 10 docentes consultados indicaron no conocer el cuestionario con el que son evaluados (40,9% DUA y 45,0% DRA). Es importante mencionar que dichos cuestionarios de evaluación docente son utilizados en la UCR desde hace varios años y están disponibles en la página Web del CEA, por lo que llama la atención que el porcentaje de personas que indica no conocer el instrumento sea alto.

Para el grupo de docentes que sí conocen el cuestionario se tiene que un 15,3% de DUA y un 24,4% de DRA, considera que el instrumento está bien tal como es actualmente, mientras que la mayoría considera que está bien pero que podría mejorar (61,0% DRA, 53,5% DUA). Una situación similar se presenta con el estudiantado, donde un 24,7% considera que está bien y un 61,6% opina que podría mejorar (Gráfico 11). Solamente un pequeño porcentaje de personas considera que no se deberían usar cuestionarios para evaluar la labor docente (4,7% DUA, 3,7% DRA y 1,9% EST).

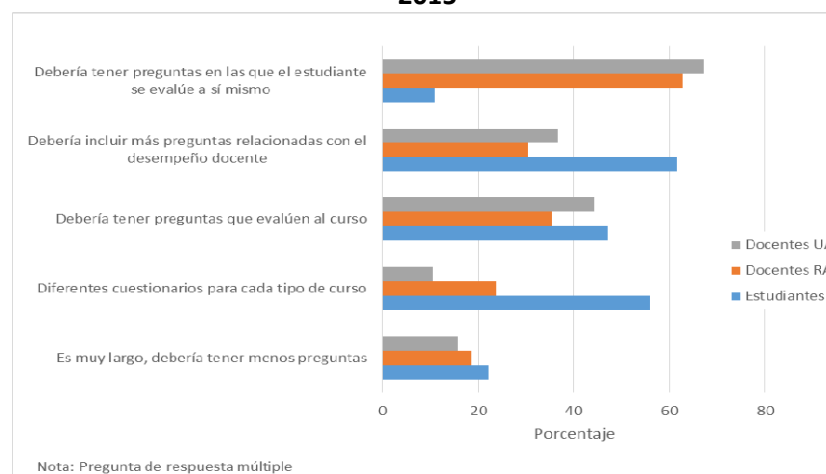
Gráfico 11: Distribución de docentes y estudiantes consultados según opinión respecto al cuestionario de evaluación docente utilizado, octubre 2015



En cuanto a los cambios que sugieren para el cuestionario, llama la atención que el profesorado desea que se incluyan más preguntas en las que el estudiantado se evalúe a sí mismo (67,3% DUA y 62,7% DRA) mientras que, por su parte, el estudiantado considera que se deberían incluir más preguntas relacionadas con el desempeño docente (61,6%). Son pocas las personas que consideran que el cuestionario es muy largo y que debería tener menos preguntas (15,9% DUA, 18,6% DRA y 22,2% EST)

Un aspecto importante de destacar, es la necesidad de que existan diferentes cuestionarios para cada tipo de curso; el estudiantado fue quien hizo mayor énfasis en este aspecto, puesto que, lo mencionó un 56,0% de la población encuestada. (Gráfico 12).

Gráfico 12: Distribución de docentes y estudiantes consultados según mejoras propuestas al cuestionario de evaluación docente, octubre 2015

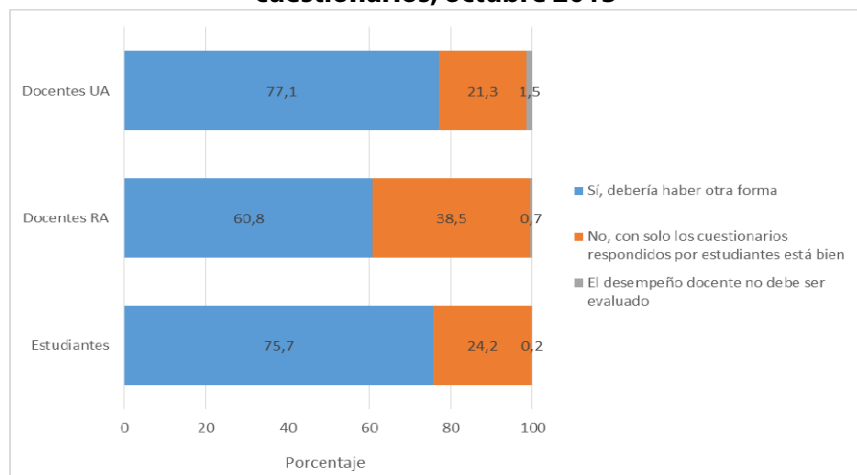


e. Posibles metodologías alternativas de evaluación docente

Tal como se muestra en el gráfico 13, las tres poblaciones encuestadas, coinciden en que adicionalmente a los cuestionarios completados por el estudiantado, deberían utilizarse otras metodologías para evaluar el desempeño docente (77,1% DUA, 60,8% DRA, 75,7% EST). Probablemente el porcentaje de DRA resultó más bajo que el de DUA y EST, pues ya este tipo de calificación incluye la evaluación por parte de la jefatura y la autoevaluación.

Hay algunas personas que opinan que el desempeño docente no debería ser evaluado, aunque los porcentajes son muy bajos: 1,5% DUA, 0,7% DRA y 0,2% EST.

Gráfico 13: Distribución de docentes y estudiantes consultados según opinión respecto a si deben implementarse otras metodologías para evaluar al profesorado además del uso de cuestionarios, octubre 2015



A las personas que indicaron que deben implementarse otras metodologías de evaluación docente, se les ofreció una lista de posibles alternativas entre las cuales podían escoger una o más opciones¹¹. Los resultados se muestran en el gráfico 14. Según la opinión del profesorado lo más importante sería la existencia de un espacio de conversación entre docentes y estudiantes acerca de aspectos mejorables en la actividad docente y, con base en esta información, emitir un informe (mencionado por 59,5% DUA y 53,3% DRA). Entre el personal docente de unidades académicas se señala como segunda opción su autoevaluación con un 56,2%.

Por su parte, el estudiantado opina que sería de utilidad que una persona experta en docencia observe presencialmente las clases y emita un criterio (55,5%) o bien, que se le consulte al alumnado respecto al actuar docente (42,0%).

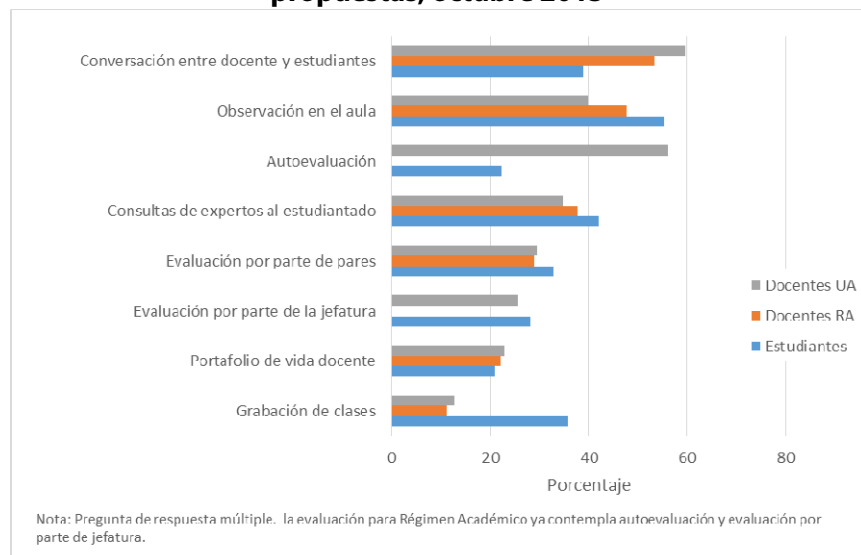
¹¹ A la población de Régimen Académico no se le ofreció la alternativa de autoevaluación puesto que el proceso actual ya incluye tanto esa modalidad como la evaluación por parte de la jefatura.

El portafolio, que es una forma para que el profesor o profesora recopile materiales, reflexiones e información acerca de su actividad docente, tuvo un bajo porcentaje de elección tanto en el grupo de docentes como en el de estudiantes (22,9% DUA, 22,2% DRA y 21,0% EST).

La grabación de clases no fue vista como una alternativa importante por parte del profesorado ya que ambos grupos de docentes la ubicaron en el último lugar con un 12,9% DUA y 11,1% DRA, sin embargo, para el estudiantado ésta sí sería una opción que se puede tomar en cuenta como otra forma de evaluación, ya que obtuvo un porcentaje del 35,7%.

Llama la atención que el personal docente opta mayormente por alternativas en las que la autoevaluación juegue un papel significativo, mientras que el estudiantado le otorga importancia a opinión emitida por expertos luego de observar al docente presencialmente o en video o al entrevistarse con estudiantes.

Gráfico 14: Distribución de docentes y estudiantes consultados según metodologías complementarias de evaluación docente propuestas, octubre 2015



Hay que considerar que algunas de las metodologías complementarias de evaluación, si bien resultan muy enriquecedoras, requieren una inversión de tiempo importante por parte del profesorado o del estudiantado y que la valoración de sus contenidos requiere la elaboración de rúbricas que deben ser puestas en uso por personal especializado con el que la STEA no cuenta en la actualidad.

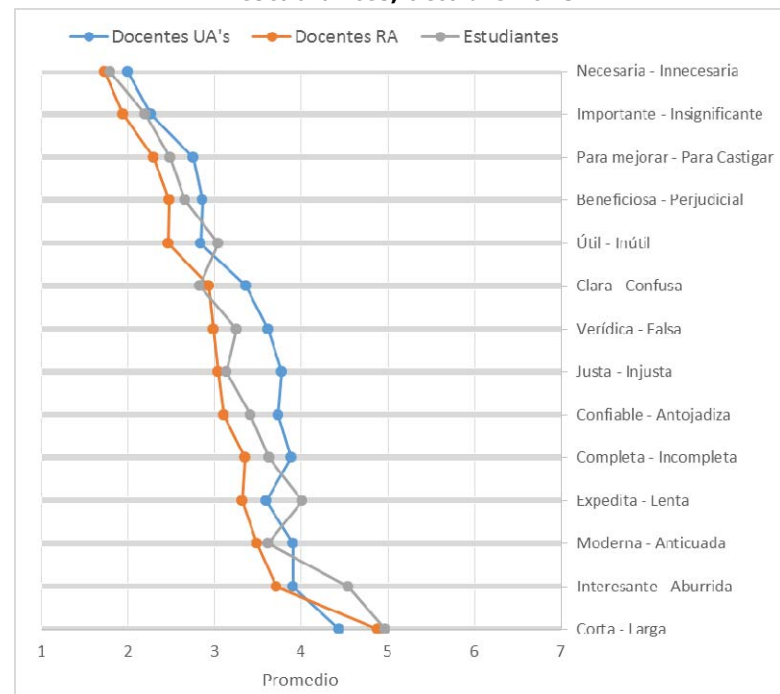
f. Valoración general de la evaluación docente

Para terminar la recopilación de opiniones de docentes y estudiantes, se les ofreció un diferencial semántico. En éste se incluyeron catorce pares de adjetivos opuestos entre sí y se pidió a las personas que, pensando en el proceso de evaluación docente de la UCR, ubicaran su opinión según su lejanía o cercanía a cada adjetivo en una escala de 7 puntos. Los resultados promedio se muestran en el gráfico 15. Allí se puede observar que la evaluación docente se considera, ante todo, necesaria, importante, para mejorar, beneficiosa y útil pues las valoraciones promedio están cercanas a esos adjetivos.

En general se encuentra que el proceso de evaluación docente es bien calificado, pues la mayor parte de las calificaciones se encuentran en valoraciones promedio que oscilan entre 1 y 4, es decir, en la parte más cercana al adjetivo positivo.

En opiniones menos positivas se tiene que tanto docentes como estudiantes dan un promedio de valoración que se acerca más a que la evaluación es "larga", mientras que las respuestas del estudiantado también se acercan a dos adjetivos negativos: "aburrida" y "lenta".

Gráfico 15: Valoración promedio a adjetivos relacionados con la evaluación docente de la UCR por parte del profesorado y estudiantes, octubre 2015



Del anterior análisis de datos se obtienen algunas conclusiones importantes de mencionar:

- El estudiantado que indica no haber respondido a todos o parte de los cuestionarios que se les solicitó evaluar, aduce principalmente falta de tiempo. Esta situación puede deberse a la generalización que se tiene acerca de la evaluación docente, en la cual prácticamente todas las unidades académicas realizan este proceso, lo que implica la necesidad de que el alumnado, además de la carga académica de sus cursos, deba dedicar tiempo a evaluar a sus docentes.
- El estudiantado también menciona como factor de no respuesta a la evaluación docente la desmotivación, porque no se hace nada con los resultados, aunque en general las unidades académicas sí realizan acciones pero que no son comunicadas a los y las alumnas.
- La mayor parte del estudiantado que evaluó solo algunos docentes del total que debía evaluar, indicó que no utilizó un criterio específico para hacer la selección de cuál profesor o profesora calificar y cuál no.
- La mayor parte del personal académico indica conocer los resultados de la evaluación docente, aunque preocupa que poco más de 1 de cada 10 personas dijo no conocer esos resultados, lo que implicaría que, en estos casos, el proceso no estaría cumpliendo uno de sus principales objetivos, que es la mejora de la actividad docente que se implementa a partir de la información obtenida.
- El personal docente que sí conoce los resultados de la evaluación, en su mayoría, ha realizado cambios en su actividad académica como producto de los mismos. Los cambios se dieron principalmente en la metodología y en el material didáctico utilizado.
- Alrededor de 4 de cada 10 docentes indicó desconocer el cuestionario utilizado en la evaluación de su desempeño. Llama la atención esta alta proporción pues son cuestionarios que se vienen utilizando en la UCR desde hace varios años y que están disponibles en la página Web del CEA.
- La mayor parte de las personas que conocen los cuestionarios de evaluación docente piensan que éste está bien pero que podría mejorar. Entre las principales reformas planteadas por el

profesorado está que contenga preguntas en la que el estudiantado se evalúe a sí mismo, mientras que el alumnado opinó que debería tener más preguntas relacionadas con el desempeño docente.

- Con respecto a metodologías complementarias de evaluación docente, la mayor parte de las personas consultadas opina que sí deberían implementarse. El profesorado opta por una conversación con sus estudiantes luego de la cual se emita un informe que sea evaluado por una persona experta, mientras que el estudiantado menciona como muy importante la observación de una persona experta en la clase. En general el personal académico menciona principalmente factores relacionados con autoevaluación, mientras que el estudiantado opta por la necesidad de personas expertas que evalúen al docente.

g. Comentarios de docentes y estudiantes

Tal como se mencionó al inicio de este apartado los cuestionarios respondidos por docentes y estudiantes tienen dos preguntas de respuesta abierta, y dado que, no todas las personas respondieron a esas preguntas, el análisis de este apartado se basa en un total de 847 cuestionarios de DUA, 67 de DRA y 4471 cuestionarios de EST que contenían algún tipo de comentario.

La información se presenta separada en dos secciones. En la primera se analizan las respuestas del personal docente que fue evaluado como parte de los procesos de mejora de las Unidades Académicas en el 2014 y del estudiantado que respondió alguna evaluación durante ese año. En la segunda, se consideran las respuestas del profesorado que fue evaluado para efectos de promoción en Régimen Académico en el primer ciclo lectivo del 2015. Cabe destacar que las categorías utilizadas para el análisis de las respuestas de DUA y EST difieren de las que se emplearon para DRA, debido a que, por limitaciones de tiempo, los resultados de las tres poblaciones fueron examinados por diferentes personas, aunque se trató de mantener alguna coherencia entre ambos análisis.

En algunos casos se ofrecen citas textuales que ejemplifican la información ofrecida por las poblaciones consultadas. Adicionalmente, cuando se consideró pertinente, una vez identificada la información más relevante de cada aspecto, se aportó información a partir de la experiencia de las personas investigadoras encargadas de este análisis, para aclarar, contextualizar y explicar algunos puntos.

g1. Personal docente evaluado por unidades académicas y estudiantes

Para el análisis de la información se crearon 17 categorías para las respuestas de docentes y 14 categorías para estudiantes. Algunas de las categorías son comunes a ambos tipos de población y se sustentan en las tres dimensiones concretas del proceso de evaluación docente: la praxis que incluye las categorías relativas al proceso de aplicación de los instrumentos de evaluación; la confrontación de responsabilidades que analiza la búsqueda del dónde se originan los resultados obtenidos y lo político, que incluye las acciones emprendidas para

tomar decisiones sobre la realidad estudiada con el fin de incidir controladamente en su devenir. También se presenta la dimensión macro-proceso que engloba las generalidades concernientes al proceso de evaluación y, como elemento extra, debido a la variabilidad en las respuestas, se creó una quinta dimensión llamada complemento, para incluir aquellas respuestas “no catalogables” en las anteriores dimensiones.

En los cuadros 11 y 12 se ofrece, para cada dimensión, sus categorías con la respectiva definición, las subcategorías que la conforman y la cantidad de alusiones en cada una de ellas por parte de docentes y estudiantes, respectivamente. Es importante destacar que una misma persona puede ubicarse en varias subcategorías si en su comentario mencionó diferentes temáticas. También, a lo largo del análisis, debe considerarse la subjetividad, siempre latente, en la interpretación cualitativa y a lo complejo del proceso al trabajarse con una importante cantidad de respuestas y con categorías numerosas y variadas.

Cuadro 11: Análisis de comentarios de docentes: Alusiones por categoría y subcategoría, octubre 2015

Dimensión	Categorías Subcategorías	Alusiones	%
Macro Proceso	<u>Proceso de evaluación</u> : Planteamientos que remiten a las estructuras angulares-macro del proceso de evaluación: fases, planificación, estructuración, decisiones de muestreo y decisiones metodológicas de la aplicación, entre otras.	<u>48</u>	<u>5,67</u>
	Adaptar el proceso de evaluación según los requerimientos de cada escuela-curso.	13	1,53
	Utilizar métodos complementarios de evaluación.	10	1,18
	Enfocar la evaluación en el desempeño docente y no en la opinión del estudiantado.	10	1,18
	Aceptar la evaluación sólo si es respondida por la mayoría del grupo.	6	0,71
	Asegurar que el sistema de evaluación dé seguimiento a los procesos.	3	0,35
	Permitir que el personal docente cualifique al grupo como parte de la evaluación propia (para generar contraste).	2	0,24
	Condicionar la matrícula del estudiantado como incentivo para que llenen la evaluación docente.	1	0,12
	No entablar represalias por las evaluaciones.	1	0,12
	Crear incentivos basado en un sistema de premios-castigos.	1	0,12
Evitar que la evaluación se convierta en un proceso político-clientelar.	1	0,12	
Praxis	<u>Instrumento de evaluación</u> : Alude a la forma y contenido de los cuestionarios utilizados para recopilar datos en las poblaciones participantes.	<u>15</u>	<u>1,77</u>
	Adaptar los ítems según el tipo de curso-escuela.	4	0,47
	Debe ser más concreto, no tan redundante.	3	0,35
	Enfocar la atención en lo concerniente a docencia.	3	0,35

Dimensión	Categorías	Subcategorías	Alusiones	%
		No es un instrumento que permita evaluación objetiva.	2	0,24
		El instrumento debe ser cambiado por otro.	1	0,12
		Debe simplificarse la complejidad de las escalas.	1	0,12
		La muestra no es válida.	1	0,12
		<u>Aplicación del instrumento:</u> Acción práctica de aplicar de manera física o digital un instrumento de evaluación para recolectar datos.	<u>17</u>	<u>2,01</u>
		Aplicar junto a otras técnicas.	4	0,47
		Aplicar varias veces durante el semestre.	3	0,35
		Aplicar de modo físico (presencial en clase).	2	0,24
		Aplicar a mediados del semestre.	2	0,24
		Evaluar a todo el profesorado, sin excepción.	2	0,24
		Aplicar de manera virtual.	1	0,12
		Aplicar al final del semestre.	1	0,12
		Aplicar todos los ciclos.	1	0,12
		Aplicar el cuestionario mediante una muestra probabilística.	1	0,12
	<u>Análisis de datos:</u> Remite al procedimiento de catalogar, valorar y sintetizar datos según criterios establecidos	<u>6</u>	<u>0,71</u>	
	Tomar en cuenta sólo muestras que incluyan el 50% de los grupos, como mínimo	6	0,71	
Confrontación de responsabilidades	<u>Problema estudiante:</u> Juicio que evidencia o hace recaer en el estudiantado la responsabilidad de los resultados del proceso educativo o de la calificación docente	<u>16</u>	<u>1,89</u>	

Dimensión	Categorías Subcategorías	Alusiones	%
	<u>Problema docente</u> : Juicio que evidencia o hace recaer en el profesorado la responsabilidad de los resultados del proceso educativo o de la calificación docente	<u>1</u>	<u>0,12</u>
	<u>Problema unidad académica</u> : Juicio que evidencia o hace recaer en la unidad académica la responsabilidad de los resultados del proceso educativo o de la calificación docente	<u>7</u>	<u>0,83</u>
	<u>Violencia simbólica</u> : Acciones coercitivas fundadas en la asimetría de fuerzas y poder que otorga alguna cualidad simbólica, entendiendo esto último como la capacidad para imponer la voluntad sobre otra persona de manera desigual.	<u>8</u>	<u>0,94</u>
	<u>Otros</u> : Temas varios	<u>32</u>	<u>3,78</u>
Política	<u>Impacto de la evaluación docente</u> : Fase del ciclo de evaluación que implica tomar acciones concretas para generar cambios en el proceso de enseñanza y aprendizaje.	<u>34</u>	<u>4,01</u>
	No se percibe ningún tipo de resultados en cursos, métodos, profesores o unidades académicas tras realizar las evaluaciones.	9	1,06
	Se desconoce si hay o no sanciones tras para el profesorado tras recibir la evaluación.	9	1,06
	Debe contarse con un proceso de evaluación con resultados vinculantes.	5	0,59
	Debe crearse un sistema de premios y castigos que se aplique según la calificación de las evaluaciones.	4	0,47
	Debe obligarse a que los malos profesores y profesoras lleven cursos de pedagogía.	4	0,47
	Las unidades académicas no toman acciones correctivas.	3	0,35
	<u>Devolución de resultados</u> : Fase del ciclo de evaluación que implica difundir los resultados a las personas involucradas (docentes, direcciones, autoridades).	<u>16</u>	<u>1,89</u>
Debe asegurarse la realimentación para el personal docente.	7	0,83	

Dimensión	Categorías	Subcategorías	Alusiones	%
		Dar seguimientos a los casos.	5	0,59
		Publicar los resultados de las evaluaciones.	2	0,24
		Dar cursos actualizados de pedagogía.	1	0,12
		Mantener un expediente para poder autoevaluarse (para docentes).	1	0,12
		<u>Seguimiento</u> : Conjunto de acciones que tienen como fin verificar que las acciones instituidas por las direcciones sobre personas o procesos se cumplan.	<u>5</u>	<u>0,59</u>
Complemento		<u>Aspectos positivos</u> : Opiniones positivas sobre el proceso de evaluación que suelen no contener detalle ni sugerencias sobre forma o contenido del proceso de evaluación. Su contenido puede mostrar pistas discursivas y simbólicas.	<u>24</u>	<u>2,83</u>
		<u>Dato neutro o ambiguo</u> : Respuestas que por su indeterminación no aportan datos cualitativos al estudio; no obstante, su cuantificación es útil para complementar la muestra.	<u>10</u>	<u>1,18</u>
		<u>Requerimientos extra</u> : Respuestas que aportan sugerencias o información no contempladas en el instrumento de evaluación. O bien, respuestas referentes a otras temáticas diferentes de la evaluación pero que aportan propuestas favorables para esta última.	<u>10</u>	<u>1,18</u>
		<u>Otros</u> : Respuestas que obedecen a temáticas distintas del proceso de evaluación docente pero que pueden ser usadas para otro tipo de análisis. Incluye opiniones aisladas, insultos, quejas, respuestas sobre temáticas de la vida cotidiana, u otros.	<u>15</u>	<u>1,77</u>
		<u>Sugerencias</u> : Propositiones que tienen como fin explícito intentar que el proceso de evaluación cambie según los parámetros que el o la participante apropie como válidos, verdaderos y pertinentes. Suelen plasmarse en una oración de carácter exhortativo.	<u>36</u>	<u>4,25</u>

Cuadro 12: Análisis de comentarios de estudiantes: Alusiones por categoría y subcategoría, octubre 2015

Dimensión	Categorías Subcategorías	Alusiones	%
Macro Proceso	<u>Proceso de evaluación</u> : Planteamientos que remiten a las estructuras angulares-macro del proceso de evaluación: fases, planificación, estructuración, decisiones de muestreo y decisiones metodológicas de la aplicación, entre otras.	<u>767</u>	<u>17,15</u>
	La evaluación debe contemplar y adecuarse a las cualidades particulares de cada carrera, curso, docente o escuela.	239	5,35
	La evaluación actual debe complementarse con otras técnicas.	89	1,99
	Personas expertas en docencia deben supervisar las clases	86	1,92
	Debe evaluarse la capacidad pedagógica-didáctica del profesorado.	67	1,50
	Debe evaluarse a todo el cuerpo docente, con o sin propiedad.	47	1,05
	Las clases deben ser supervisadas por personas superiores jerárquicas.	45	1,01
	Debe crearse sanciones específicas.	42	0,94
	Crear mecanismos para que el personal docente pueda mejorar: cursos de docencia y otros.	29	0,65
	Debe evaluarse la conducta del profesorado hacia estudiantes.	22	0,49
	Evaluar los cursos: sus contenidos, materiales y trabajos, entre otros.	19	0,42
	Evaluar con mayor constancia, varias veces por semestre.	16	0,36
	Evaluar personal asistencial de cursos, principalmente en cursos tipo laboratorios.	16	0,36
	Deben colocarse cámaras en los salones de clases.	16	0,36
Tomar en cuenta el rendimiento del grupo para la evaluación.	15	0,34	
Debe evaluarse coordinadores y coordinadoras de carrera y cátedras.	7	0,16	
Crear comisión de evaluación en cada unidad.	4	0,09	

Dimensión	Categorías	Subcategorías	Alusiones	%
		Reconocer en la evaluación otros trabajos que realiza el personal docente.	3	0,07
		El cuestionario se considera una técnica desactualizada.	2	0,04
		Realizarse con una frecuencia menor, no tan constante.	1	0,02
		Debe realizarse metaevaluación.	1	0,02
		No supervisar las clases para evitar presiones innecesarias para el personal docente.	1	0,02
Praxis	<u>Instrumento de evaluación:</u> Alude a la forma y contenido de los cuestionarios utilizados para recopilar datos en las poblaciones participantes.		<u>565</u>	<u>12,64</u>
		Se considera muy largo.	132	2,95
		Adecuar las preguntas a cada curso.	126	2,82
		Integrar preguntas sobre el aprendizaje adquirido en el curso, como medio de control de la calidad del mismo.	70	1,57
		Debe ser más concreto y conciso.	59	1,32
		Se considera un instrumento poco dinámico, aburrido.	54	1,21
		Se considera muy cerrado, debe tener más opciones de "respuesta abierta".	52	1,16
		Mejorar el proceso de validación con pruebas psicométricas u otras técnicas.	32	0,72
		La redacción de los ítems debe ser más clara.	17	0,38
		Las escalas de los ítems son muy amplias.	8	0,18
		Complementar con otros instrumentos.	7	0,16
		Debe priorizar más ítems cualitativos.	5	0,11
		Usar adecuadamente los conceptos sexo y género.	1	0,02
		Evitar preguntas abiertas.	1	0,02
		Separar el no-sabe del no-aplica.	1	0,02
	<u>Aplicación del instrumento:</u> Acción práctica de aplicar de manera física o digital un instrumento de evaluación para recolectar datos.		<u>211</u>	<u>4,72</u>
		Aplicar de manera virtual.	54	1,21
		Aplicar al final del semestre.	37	0,83

Dimensión	Categorías	Subcategorías	Alusiones	%	
		Aplicar de modo físico (presencial en clase).	20	0,45	
		Evaluar a todos los profesores, sin excepción.	17	0,38	
		Aplicar a mediados del semestre.	14	0,31	
		Aplicar en el inicio del semestre.	11	0,25	
		Aplicar junto a otras técnicas.	11	0,25	
		Aplicar varias veces durante el semestre.	10	0,22	
		Debe aplicarlos cada escuela.	5	0,11	
		Aplicar de modo físico (fuera del tiempo lectivo).	3	0,07	
		Aplicar sin la presencia el profesor.	3	0,07	
		Aplicar durante vacaciones.	1	0,02	
		Adecuarla también a las poblaciones con necesidades especiales.	1	0,02	
		Otros.	24	0,54	
		<u>Análisis de datos:</u> Remite al procedimiento de catalogar, valorar y sintetizar datos según criterios establecidos.		<u>42</u>	<u>0,94</u>
			Tomar en cuenta sólo muestras que incluyan el 50% de los grupos, como mínimo.	6	0,13
			Integrar expertos en docencia que analicen la información.	5	0,11
		Contrastar y vincular las evaluaciones con las estadísticas de promoción académica de cada curso.	5	0,11	
		Triangular métodos cualitativos y cuantitativos de la información.	4	0,09	
		Otros.	22	0,49	
Confrontación de responsabilidades	<u>Problema estudiante:</u> Juicio que evidencia o hace recaer en el estudiantado la responsabilidad de los resultados del proceso educativo o de la calificación docente.		<u>120</u>	<u>2,68</u>	
	<u>Problema docente:</u> Juicio que evidencia o hace recaer en el profesorado la responsabilidad de los resultados del proceso educativo o de la calificación docente.		<u>290</u>	<u>6,49</u>	
	<u>Problema unidad académica:</u> Juicio que evidencia o hace recaer en la unidad académica la responsabilidad de los resultados del proceso educativo o de la calificación docente.		<u>140</u>	<u>3,13</u>	

Dimensión	Categorías Subcategorías	Alusiones	%
	<u>Problema del curso</u> : Juicio que evidencia o hace recaer en el curso la responsabilidad de los resultados del proceso educativo o de la calificación docente.	<u>245</u>	<u>5,48</u>
Política	<u>Impacto de la evaluación docente</u> : Fase del ciclo de evaluación que implica tomar acciones concretas para generar cambios en el proceso de enseñanza y aprendizaje.	<u>2546</u>	<u>56,94</u>
	No se percibe ningún tipo de resultados en cursos, métodos, profesorado o unidades académicas tras realizar las evaluaciones.	2230	49,88
	Los resultados de las evaluaciones no se toman en cuenta para las acciones (implica que sí se conocen los resultados, pero no se incluyen en las decisiones).	141	3,15
	La evaluación no impacta porque hay docentes "intocables"	42	0,94
	Debe crearse un sistema de premios y castigos que se aplique según la calificación de las evaluaciones	37	0,83
	Las unidades académicas no toman acciones correctivas	30	0,67
	Se desconoce si hay o no sanciones tras para el profesorado tras recibir la evaluación	27	0,60
	Debe contarse con un proceso de evaluación con resultados vinculantes	20	0,45
	Se considera que los resultados de las evaluaciones tienen buen impacto	12	0,27
	Debe obligarse a que el personal docente "malo" lleve cursos de pedagogía	7	0,16
	<u>Devolución de resultados</u> : Fase del ciclo de evaluación que implica difundir los resultados a las personas involucradas (docentes, direcciones, autoridades).	<u>177</u>	<u>3,96</u>
	Debe informarse al estudiantado sobre los resultados y acciones tomadas.	94	2,10
	Es necesarios publicar resultados de las evaluaciones.	44	0,98
Debe remitirse los resultados al profesorado.	22	0,49	
Dar acceso a los resultados para el estudiantado.	10	0,22	

Dimensión	Categorías Subcategorías	Alusiones	%
	Enviar resultados a las escuelas para que éstas lo gestionen.	5	0,11
	Promulgar cultura de evaluación.	2	0,04
Complemento	<u>Aspectos positivos</u> : Opiniones positivas sobre el proceso de evaluación que suelen no contener detalle ni sugerencias sobre forma o contenido del proceso de evaluación. Su contenido puede mostrar pistas discursivas y simbólicas.	<u>535</u>	<u>11,97</u>
	<u>Dato neutro o ambiguo</u> : Respuestas que por su indeterminación no aportan datos cualitativos al estudio; no obstante, su cuantificación es útil para complementar la muestra.	<u>780</u>	<u>17,45</u>
	<u>Requerimientos extra</u> : Respuestas que aportan sugerencias o información no contempladas en el instrumento de evaluación. O bien, respuestas referentes a otras temáticas diferentes de la evaluación pero que aportan propuestas favorables para esta última.	<u>330</u>	<u>7,38</u>
	<u>Otros</u> : Respuestas que obedecen a temáticas distintas del proceso de evaluación docente pero que pueden ser usadas para otro tipo de análisis. Incluye opiniones aisladas, insultos, quejas, respuestas sobre temáticas de la vida cotidiana, u otros.	<u>85</u>	<u>1,90</u>

Dimensión Macro Proceso

Proceso de evaluación: Esta categoría presenta 5,67% alusiones de docentes y 17,15% de estudiantes, siendo el que la evaluación se adecue a las particularidades de cada carrera, curso, docente o escuela la subcategoría más mencionada por ambas poblaciones. Lo anterior es evidente en respuestas como la siguiente:

“La evaluación no debería estar sujeta a preguntas estandarizadas para todos los profesores ya que, dependiendo de la facultad, los cursos, carreras, profesores y estudiantes, se presentan condiciones de evaluación muy diferentes. Por ejemplo, en la Escuela (...) el proceso de evaluación es muy

subjetivo y está condicionado en gran parte a la opinión personal del profesor y no a un marco de valores, esto deriva en que los estudiantes produzcan sus trabajos en función de la opinión del profesor y no desarrollen a cabalidad sus capacidades creativas. El proceso de evaluación tanto del profesor como de los estudiantes debería ser especializado según el área de estudio”(EST 2264).

Dimensión praxis

Instrumento de evaluación: Esta categoría es mencionada por el 12,64% del estudiantado y el 1,77% del personal docente.

Múltiples estudiantes consideran que el instrumento actual es largo (132 alusiones), lo cual llevaría a que sea más concreto y conciso (59 alusiones). El estudiantado, también solicita pruebas psicométricas que respalden el cuestionario:

“Considero que la evaluación docente es de suma importancia y el instrumento utilizado actualmente para la evaluación solo toma en cuenta aspectos normativos a cumplir como la entrega del programa, cumplimiento de códigos de ética y esos puntos. Los profesores van a cumplir con lo que se menciona en la evaluación con el fin de obtener buenas evaluaciones, por lo que no es un instrumento que realmente muestre el desempeño de los docentes en sus lecciones. Se deberían considerar otros aspectos a nivel de metodologías utilizadas, duración de las lecciones, uso de recursos (ya hay unas en el actual), disponibilidad de horas consulta (solo hay una pregunta que no permite dar una respuesta negativa, pero a veces hay profesores que ponen un horario y no lo cumplen o nunca están disponibles) y tratar de evitar las preguntas cerradas en su totalidad, ya que a veces hay temas que pueden desarrollarse más para su mejoramiento” (EST 351).

En el caso del profesorado, no hay una demanda específica y se encontraron pocas menciones en cada subcategoría.

Aplicación del Instrumento: Esta categoría está relacionada con la anterior, aunque en general obtuvo pocas menciones, por lo que se puede pensar que la aplicación del cuestionario no es un tema relevante o problemático. Además, en el análisis de las subcategorías, se desprenden situaciones antagónicas, por ejemplo, el que la

evaluación sea en físico o en digital, o bien, que se aplique al final del semestre o varias veces durante el mismo. Algunos participantes afirman que la evaluación debería realizarse durante el tiempo lectivo pues así se asegura que la muestra captada sea cuantiosa y válida, ya que la presencia de funcionarios les obliga a contestar el cuestionario:

“...debería realizarse en el horario del curso para que los estudiantes la realicen obligatoriamente, si se envía un correo el estudiante puede decidir no evaluar al profesor. Además (luego de realizar la evaluación en el aula, o en un laboratorio de computación), debería enviarse un correo con la evaluación a aquellos estudiantes que no hayan estado presente el día de la evaluación” (EST 844)

Por su parte, quienes defienden el método de aplicación virtual optan por resaltar el ahorro de material, tiempo lectivo y menos monotonía que “rellenar bolitas”. Por ejemplo, se puede hallar citas como la que sigue:

“Es importante que sea en digital porque se ahorra tiempo y material. Sin embargo, de esta manera, muchos solo ignoran el correo y entonces puede faltar información para determinar el caso. Recomendaría pensar en una solución como que llegue una persona a las clases a aplicarla o ir a un sitio a realizarla, igual de manera virtual” (EST 1490).

Vale la pena anotar que muchas de las sugerencias externadas ya se llevan a cabo en la práctica por parte de la STEA, por lo que parece tratarse de carencia de información.

Análisis de datos: Las frecuencias de esta categoría no son altas: solamente fue mencionada por 42 estudiantes y 6 docentes. En general, se cuestiona principalmente la validez de los datos analizados. Los y las docentes sugieren que sólo se validen aquellas encuestas completadas por una muestra alta del grupo. Por otra parte, se sugiere

que el análisis se lleve a cabo junto a los datos que aportan las otras técnicas de evaluación.

“Aplicar encuesta física a los estudiantes durante la clase, por parte de una persona experta que les explique cada pregunta. Evitar enviar la encuesta por correo a todos los estudiantes de un grupo, para evitar que la llenen aquellos que perdieron el curso, que se salieron o bien algún estudiante enojado que la llene varias veces y todas las repuestas la ponga mal. Que se tomen en consideración las respuestas de la encuesta física solamente si el 80% o más de los estudiantes la llenaron, es decir, no tomar en cuenta la encuesta si solamente respondieron 5 o 10 estudiante como hacen ahora” (DUA 49).

Nuevamente, en esta categoría interviene el desconocimiento, por parte de docentes y estudiantes, de los procesos que se llevan a cabo en lo que respecta a la evaluación docente.

Dimensión confrontación de responsabilidades

Esta dimensión agrupa comentarios referentes a que la responsabilidad de los resultados del proceso educativo, de la calificación docente y del poco impacto de la misma, pueden recaer en docentes, estudiantes, cursos o unidades académicas, donde un actor responsabiliza al otro de la situación. Debido a la especificidad de estas categorías no se obtuvieron sub-categorías.

La dimensión también contiene la categoría de violencia simbólica, que es exclusiva para el profesorado y que evidencia que el proceso de evaluación docente puede traer malestares y recarga en su trabajo, pues se percibe que el proceso de evaluación se podría prestar para que estudiantes ofendan a otras personas o para que estudiantes generen presión mediante amenazas de mala evaluación. Un docente lo expresa así:

Concreto:

1. La "evaluación docente-curso", tal como se aplica en la Escuela, se ha convertido en una encuesta de "satisfacción del cliente" y de satisfacción del sistema clientelar establecido por los directores.
2. En el caso de los interinos, la advertencia "te vuelvo a nombrar si sos bien evaluado" o la racionalización "la nombré porque salió bien evaluada", se convierten en la base de un sistema clientelar que va del Director a las profesoras y de estas al estudiantado.
3. Resultado: temor docente de aplicar exámenes, tendencia a bajar el % de los exámenes y complacencia a la mediocridad y el anonimato estudiantiles. Se eliminan exámenes presenciales y se sustituyen por "trabajitos" en la casa; se eliminan los exámenes individuales y se sustituyen por los trabajos colectivos a domicilio, donde sólo algunas trabajan y los demás son "free riders"; se reduce el peso del trabajo individual y los "free riders" salen cada vez más triunfantes. Se cultiva la "cultura del vivazo", todo esto por temor del docente de ser mal evaluado. (DUA 77)

Dimensión Política

Impacto de la evaluación docente: Para más de la mitad del estudiantado (56,94%) esta categoría es relevante y, por lo tanto, resulta evidente que es la que genera más preocupación. La tendencia general apunta a que no se percibe ningún tipo de resultados en cursos, métodos, profesorado o unidades académicas tras realizar las evaluaciones. Se contabilizaron más de dos mil alusiones en las cuales el estudiantado explicita su descontento con las decisiones -o falta de ellas- que se toman posterior a la aplicación y análisis de instrumentos.

“Creo que la evaluación docente es fundamental. Sé que los docentes reciben retroalimentación y eso es una gran cosa. Sin embargo, a veces pareciera que, aunque los docentes reciben retroalimentación las mejoras no son notables. Desde mi punto de vista lo que he observado es que a los profesores sistemáticamente mal evaluados los ponen a dar cursos para estudiantes de otras carreras, pero no sé si hará algo más para corregir el mal desempeño. Por otra parte, ¿los estudiantes de otras carreras merecen un mal docente? ¿Por qué no los despiden cuando su desempeño es mal evaluado? ¿Cuesta tanto?” (EST 470).

En otras palabras, se considera que la evaluación debería ser vinculante en los procesos de contratación y ascenso salarial, porque de lo contrario el profesorado tiende a restarle importancia a las calificaciones. Las respuestas que explicitan descontento con el “impacto” de la evaluación también esbozan rasgos o dinámicas de clase y de contratación que podrían ser tomadas en cuenta para fortalecer el proceso de evaluación docente. La siguiente cita ilustra tal aspecto, además de ejemplificar el descontento con el “impacto”.

“Después de varios años de estudiar en la UCR he evaluado a muchos profesores que no tienen la capacidad para ejercer como docentes; a pesar de que su evaluación ha sido mala, tanto de mi parte, como de la mayoría del grupo de estudiantes, aún esos profesores continúan impartiendo clases. Estoy consiente[sic] que con la práctica un docente puede mejorar sus conocimientos de didáctica y metodología; sin embargo, en mi caso me correspondió llevar cursos con personas que no eran adecuadas para trabajar y relacionarse con estudiantes o no tenían la capacidad intelectual necesaria, ni los conocimientos. Yo recomendaría que los docentes sean evaluados de manera previa, tanto psicológicamente como con un examen de

conocimiento teórico para ver si son adecuados para impartir clases. En muchas ocasiones las escuelas contratan a profesores que tienen muchos títulos que respaldan sus conocimientos, pero no prestan atención a la personalidad de ese profesor o profesora y en “palabras ticas” hay muchos que están mal de la cabeza, no saben generar un ambiente educativo horizontal, son inseguros, irrespetuosos, no saben controlar a los grupos o no saben enfrentar positivamente situaciones de conflicto que ocurren de manera cotidiana en un aula de clases. No obstante, también reconozco la importante labor que hacen muchos docentes de la UCR, de los cuales no se puede negar su excelencia” (EST 1130).

Pese a la importancia que el estudiantado otorga a esta categoría, el personal docente apenas lo menciona (34 menciones en total).

Devolución de resultados: A pesar de que en esta categoría se ubican muchos menos menciones que en la anterior, en ambas hay coincidencia del malestar del estudiantado. En este caso, debido a que se percibe que nunca se les ha entregado los resultados de las evaluaciones ni los han visto con el personal docente. Respuestas como la siguiente, muestran el descontento con el modo de difundir los resultados y el impacto que tienen sobre el cuerpo docente.

“...los resultados de las evaluaciones a los docentes deberían ser públicas; debería existir un ente auditor para las escuelas, ya que el accionar de las escuelas no reflejan en nada las evaluaciones efectuadas y sus resultados, y el accionar de las escuelas es muy antojadizo en cuanto a los docentes a los que se les evalúa mal” (EST 119).

En tanto que la evaluación docente impone cierto costo en tiempo para el alumnado, la imposibilidad para que los resultados sean vinculantes con la selección del profesorado o sus incentivos es percibida como una pérdida de tiempo.

"Año con años nos hacen perder tiempo llenando encuestas con las que por el momento no he visto que hagan NADA, conozco casos de profesores que nadie evalúa bien porque son pésimos, y ahí siguen dando clases semestre tras semestre. Porque poseen "propiedad", lastimosamente los que terminan pagando son los estudiantes, la inoperancia de un profesor@ que no sabe enseñar y no es sustituido porque por razones administrativas debe seguir o algo por el estilo. Espero que algún día se tomen en cuenta las evaluaciones incluso que se hagan públicas a ver si les da vergüenza a algunos profesores que lo que hacen es robarse el salario ahí, como un profesor en un curso que se llama (...), que el primer día reparte los temas del curso y el resto del semestre se sienta a escuchar exposiciones y hasta se queda dormido. Entonces al final la gente se desmotiva porque ya saben que, aunque respondan todos los cuestionarios todo sigue igual. Pongan mano dura con eso, la calidad de la UCR se viene abajo por prospectos como ese que menciono" (EST 181).

Nuevamente, los anteriores comentarios ponen de manifiesto el descontento y frustración del estudiantado, parte del cual podría resolverse con una campaña de información de las posibilidades reales como producto de la evaluación docente y el derecho que tienen los y las alumnas de conocer los resultados de la evaluación docente.

Al igual que en la categoría anterior, esta temática es mencionada por un porcentaje mayor de estudiantes que de docentes.

Seguimiento: De modo concreto: se sugiere que una parte concreta del sistema de evaluación, la normativa y otros medios afines, prevean mecanismos de fiscalización en el corto, mediano y largo plazo para que los procesos de mejora sean sostenidos en el tiempo. Los incentivos son parte fundamental del sistema, pues se espera que no sea solamente punitivo, sino formativo; de este modo, el capital

humano con excelente formación especializada, pero con debilidades en docencia, tendrá oportunidad para mostrar mejoría. En la lógica del sistema, es menester que, tanto docentes como estudiantes, no se sientan violentados por el sistema, sino integrados y "parte de".

Dimensión Complemento

Aspectos positivos: De manera concreta, hay dos aspectos principales por destacar: una cantidad importante de personas indica que la evaluación es positiva, necesaria y útil para el desarrollo de la universidad y que, dado que la evaluación se fundamenta discursivamente en la mejoría de la actividad docente, el sistema de evaluación que asumiría el CEA puede interpelar al sentido de pertenencia para legitimar los procesos en la universidad. Por lo general, estas respuestas positivas son escuetas, pero muestran que sí hay un porcentaje de personas que apoyan sin condiciones los procesos de evaluación: 11,97% de EST y 2,83% de DUA.

Datos neutros o ambiguos: Esta categoría compila gran cantidad de datos que no aportan información concreta al estudio, pero en lo semántico sí contribuyen. Por un lado, las respuestas superfluas se pueden explicar por la indisposición relativa de las personas a participar del proceso (misma que es cuestionable, porque igual participan), pero también por la imposibilidad de omitir la última pregunta en el cuestionario, debido a que el sistema informático no lo permite.

Requerimientos extra: Esta categoría muestra comentarios que incluyen sugerencias tales como crear un manual de funciones docentes que permite delegar funciones (DUA 703) o contar con una oficina de Defensoría Docente, como en otras universidades del mundo (DUA 498).

Otros: Concretamente, se extraen algunos comentarios que resaltan perspectivas sobre el proceso pedagógico de la universidad o de comentarios de frustración respecto a la evaluación docente. Son muestra clara del uso catártico que se le da a la encuesta. Algunas muestras de esos comentarios son:

“Es necesario dejar la educación bancaria y vertical, para que los procesos de enseñanza-aprendizaje sean más constructivistas y provechosos, donde estudiantes y docentes construyen el conocimiento de manera colectiva. Nuestra Alma Máter requiere de educadores y educadoras que no solamente tengan un excelente acervo teórico, sino que también cuenten con herramientas y habilidades para construir el conocimiento, por tanto, debería ser un requisito obligatorio, que cualquier docente lleve cursos sobre pedagogía. Además, requerimos que el cuerpo docente sea más consciente de la realidad nacional, de manera que le permita al estudiantado, involucrarse en los debates y problemáticas contemporáneas de Costa Rica y el mundo, solo así, la universidad cumplirá su función vital en el desarrollo de profesionales con conciencia social y con una formación humanística. Espero resultados tangibles de este ejercicio por favor”. (EST 1591)

“Dejen de gastar tiempo y dinero en evaluaciones que no sirven para nada. El día que logren que el empleo de un profesor se ponga en riesgo por su calidad ese día valdrá la pena hacer este tipo de encuestas, antes de eso es simple burocracia”. (EST 1107)

“Al estudiante promedio no le gusta responder estas actividades debido al miedo a represalias, también es muy dado el caso de que uno expresa malestar por las cosas que hacen los profesores y no se denotan los cambios, eso es patético”. (EST 1178)

“La evaluación es sobre aspectos de forma, pero no se evalúa la didáctica ni el curso. Además, hay escuelas que sí utilizan la evaluación para mejorar a los profesores, pero hay escuelas que no les importa y dejan a las vacas sagradas intocables, eso está mal

porque uno no siente que la evaluación sirva de nada. Tiene que haber un seguimiento, no solo de la escuela, sino de otra instancia de la universidad sobre el desempeño docente. Además de triangular la información de la evaluación del docente, de otros pares y del estudiantado. Así se garantizan criterios de confiabilidad y validez en la evaluación. Y si la U quiere progresar, definitivamente tiene que ejercer más presión sobre esos profes que como están en propiedad no hacen nada y uno es el que sufre y le baja el promedio por una muy mala didáctica del docente. Además, el curso de didáctica docente debería ser por áreas, no general, ya que cada área tiene diferentes herramientas que se pueden utilizar. Y ese curso debería ser obligatorio, sin excepción” (EST 2233).

Sugerencias: Al igual que los ítems anteriores, se ofrece de manera concreta algunas citas relevantes.

“Me parece una herramienta necesaria y es fundamental potenciar las herramientas en WEB para agilizar los procesos. Sería importante que como parte del expediente electrónico se pudiera disponer del histórico de evaluaciones, y esto permita una trazabilidad y que realimente para una autoevaluación constante. Es importante valorar como diseñar instrumentos que permitan evaluar las coordinaciones, así como aquellos cursos con equipos docentes, de modo que se consideren algunos aspectos de la dinámica entre estos, como complemento a la individual de cada docente que es fundamental”. (DUA 665)

“La devolución que realiza la unidad académica debería estar a cargo de la persona que coordina la comisión de Docencia o de la Dirección de la Unidad Académica. Cada año, la Comisión de Docencia

debería hacer un análisis de los resultados de los cuestionarios y planificar las actividades de apoyo que requiere el cuerpo docente: cursos de actualización, cursos cortos, recomendaciones para realizar cursos que ofrecen las instancias de la UCR, tales como METICS, RIFED, etc.” (DUA 432)

“La evaluación debe hacer únicamente con los estudiantes que terminan el curso, no con los estudiantes que lo retiran o lo abandonan. Sería importante que nosotros también evaluemos al grupo que nos corresponde atender para sopesar ambas evaluaciones”. (DUA 452)

g2. Personal docente evaluado para efectos de promoción en Régimen Académico

En este apartado se analizan los comentarios realizados por 67 docentes que fueron evaluados para efectos de promoción en Régimen Académico, sin embargo, solamente 56 de esos comentarios eran pertinentes para la investigación. A continuación, se hace un breve análisis de los mismos. Para realizar el análisis presentado en esta sección se categorizaron las respuestas de acuerdo con cinco aspectos específicos: proceso de evaluación como tal, el instrumento (cuestionario), la aplicación de ese instrumento, el análisis de datos y devolución de los resultados y finalmente, la valoración del impacto que tiene la evaluación docente.

Proceso de Evaluación Docente en la UCR

Esta categoría engloba los comentarios que hacen referencia a la percepción de la evaluación docente que realiza la universidad, no en específico con el instrumento o la aplicación, sino en términos generales.

De los cuarenta comentarios presentados por los DRA que se relacionan con el proceso de evaluación docente en general, se destaca lo siguiente:

- Se rescata que la evaluación que se realiza en la Universidad de Costa Rica es muy oportuna e importante para la realimentación y para mantener el interés de crecimiento y actualización constante del personal docente. De esta forma, se visualiza que este proceso es indispensable para la mejora continua. Sin embargo, es necesario hacerle cambios al instrumento, la metodología y los mecanismos institucionales que se le ofrecen al profesorado para mejorar la docencia.
- Debería ser más integral en varios aspectos:
 - *“Que retome no solo la docencia sino también otras acciones que realimentan la docencia: la investigación y la acción social. Esto daría una visión más integral del docente de la institución. Por ejemplo, uno de los comentarios indica que: Además, debe valorarse cómo integra el docente las actividades de investigación y acción social en sus clases, cómo usa las tecnologías en la enseñanza y cómo actualiza sus conocimientos y los comparte”. (DRA 51)*
 - Que incluya otras técnicas o instrumentos para la evaluación docente. Específicamente mencionan dos: una de corte cuantitativo que le permita al docente evaluar al grupo de estudiantes al que le dio las clases y otro de corte cualitativo. Además, mencionada por muchos docentes, la evaluación de pares, expertos en docencia y, de ser posible, en el área de conocimiento, que asistan a las clases, brinden realimentaciones y soluciones puntuales (no discursos teóricos de enfoques pedagógicos) sobre cómo mejorar los aspectos que salieron mal evaluados. Por ejemplo:
 - “La evaluación docente no se puede limitar a un cuestionario a estudiantes, se necesitan personas expertas en pedagogía que orienten y realicen críticas constructivas al profesorado para mejorar.*

Creo que se deja muy solo al profesor y de ahí es donde vienen las críticas de los estudiantes". (DRA 55)

- Incluir dentro de la población de consulta no solo al estudiante que recibe las clases sino también al docente que las imparte.

"A veces se reciben calificaciones como que no se discutió la carta, lo cual no es cierto, cómo se defiende uno de una acusación que hace un estudiante que o no fue a clases o llena la encuesta por llenarla". (DRA 12)

- Reiteradamente se menciona que la evaluación no es objetiva debido a que el estudiantado lo utiliza como forma de desquite por haber obtenido una mala nota o porque el docente sea o no de su agrado.

"...La evaluación depende en mi caso del nivel de los cursos que refleja el punto de la subjetividad. En cursos más exigentes baja la nota y en los cursos menos exigentes de nivel introductorio mejora la nota". (DRA 86)

Al respecto se puede decir que ya anteriormente se indicó que hay estudios que demuestran el poco fundamento de este tipo de afirmaciones.

- Integrar una fase de seguimiento que asegure que se planifiquen medidas de mejora, que se ejecutan y evaluar su impacto.
- Se desea que la evaluación sea más concreta. Al respecto hay que rescatar que el instrumento que llena el estudiantado en la actualidad consta de 61 preguntas organizadas en seis páginas.

- Se plantea la posibilidad de que el modelo de evaluación docente implemente un sistema que defina faltas graves y leves.

El instrumento de evaluación docente

Se incluye aquí lo referido al instrumento que se utiliza en la UCR para la evaluación docente. Esto en cuanto a la estructura misma del cuestionario, sus preguntas, presentación, temas que evalúa y su confiabilidad.

Los 18 comentarios relacionados con el instrumento de evaluación docente utilizado se pueden resumir en los siguientes puntos:

- Hay docentes que perciben que el instrumento es bueno y hay otros que piensan que no lo es; porque no mide lo que se espera que mida, porque no evalúa bien el contenido académico y la metodología del curso. Esto se une a lo que se planteó en el apartado anterior, respecto a que el instrumento sirve para que el estudiantado lo use como forma de represalia y se une al hecho de que el personal docente estima que el estudiantado no tiene criterio para dar respuesta a algunos de los ítems que se plantean, por ejemplo, la metodología, dado que no son expertos en la materia propia del curso ni en el tema de pedagogía. Pese a lo anterior, hay que considerar que el estudiantado universitario ha estado en el sistema educativo por lo menos 11 años, lo que le da algún conocimiento de lo que es un buen o buena y un mal o mala docente y cómo éste enseña.
- En muchas ocasiones se menciona que el instrumento no es el adecuado para evaluar todos los tipos de cursos y carreras de la Universidad, por ejemplo, los cursos colegiados, prácticos o clínicos y para las carreras del área de artes. Ante esta situación se solicita que se creen instrumentos específicos para estos casos. Por ejemplo,

“En general, el mecanismo de evaluación utilizado me parece que debería de ajustarse más al área académica a la que corresponda. En este caso específico, el área de artes implica la utilización de criterios y aspectos metodológicos muy específicos y diferenciados con respecto a otras disciplinas, lo que implica que muchos aspectos que se señalan en las hojas de evaluación hacia el docente resulten -de nuevo- redundantes y poco acertadas”. (DRA 35)

- No evalúa mucho la docencia, debido a que se muestra débil en analizar aspectos como objetivos, aprendizajes del curso, asimilación de conocimientos, internalización y aplicación de los conocimientos. Al respecto, es importante mencionar que para algunos de los aspectos mencionados, sería difícil dar cuenta de ellos con un cuestionario u otras metodologías, debido a que el cómo cada persona asimila e interioriza lo visto en el curso y cómo lo relaciona con otros conocimientos que ya había adquirido y los irá aplicando en su cotidianidad es muy diverso y difícil de medir; además no se podría decir que estas acciones responden solo a la labor del o la docente sino a muchos otros factores. Asimismo, aquí la evaluación estaría centrada más en el proceso de aprendizaje del estudiantado que en el de enseñanza del personal docente. Por otra parte, hay que tomar en consideración que hay procesos educativos que superan la visión conductista de la enseñanza basada en objetivos.
- Modificar el ítem que le pregunta al estudiante si el docente muestra gusto al impartir lecciones, debido a que dar la clase con gusto y sentir ese gusto son dos cosas distintas, pedir implícitamente al profesorado que muestre el gusto que siente es una valoración que carece de toda pertinencia. Al respecto, de este comentario hay que retomar que ese ítem no existe en el actual instrumento para efectos de promoción en Régimen Académico, aunque sí está presente en el instrumento de evaluación que utilizan las unidades académicas.

- En el caso del ítem sobre la condición laboral debería incluirse casillas que indiquen específicamente jornadas de un cuarto, medio y tres cuartos de tiempo, para que no quede tan ambigua la respuesta; por cuanto que, no es lo mismo señalar que la carga sea de medio tiempo, a decir que está entre "20 horas a menos de 40". Es importante aclarar que esta pregunta la responde el estudiantado con respecto a su propia situación laboral, y no afecta en nada la calificación al docente
- Se menciona la posibilidad de que el actual instrumento plantee ítems que den cuenta de la responsabilidad del estudiantado: si su actitud es propositiva y niveles de responsabilidad, por ejemplo.
- No refleja el trabajo que hay detrás para preparar una clase.

Aplicación del cuestionario de evaluación docente

Para esta categoría se utilizan los siete comentarios que tienen relación con la metodología seguida para aplicar el cuestionario que se utiliza en la UCR: el momento en que se aplica, quienes lo aplican, frecuencia con que lo aplican, cómo lo aplican (web o presencial). Los aspectos mencionados son:

- No aplicarla al principio de curso sino al final, cuando el estudiantado tenga un mayor criterio sobre el o la docente y que sea continua en el semestre, no solo una vez, para que no esté tan sesgada en un momento.
- Con respecto a la metodología implementada para la aplicación del cuestionario existen dos posiciones contrapuestas:
 - Que la aplicación del instrumento sea en su totalidad en línea para tener un mayor acceso y gastar menos papel.
 - Que sea presencial.
- A la hora de aplicar el instrumento, sería importante que alguien le recuerde al estudiantado la importancia de dar respuestas que

reflejen la realidad de lo que ocurrió en clase, de ser honesto en las respuestas.

“Considero que una opción, es explicarles a los estudiantes la importancia de la evaluación para ellos, el profesor y la Universidad. Es importante hacer críticas constructivas con el fin de mejorar el desempeño de cada docente”. (DRA 4)

Análisis de datos y devolución de los resultados

Para este análisis se tomaron en cuenta los comentarios que se refieren al proceso que tiene establecido la STEA y la unidad académica en cuanto al análisis de los datos y devolución de los resultados de la evaluación docente a la dirección y al profesorado. Se encontraron solamente tres comentarios relacionados con este tema y se resumen en los siguientes puntos:

- Es importante que se le indique no solo la nota general, sino también el desglose de la misma, para una mejor realimentación. Pese a lo anterior, en el caso del personal docente de Régimen Académico, la STEA envía al correo brindado por cada docente el desglose de la nota por curso y por ítem.
- Algunos docentes expresaron su agrado debido a que la devolución de los resultados fue rápida, pues les permite tomar acciones a nivel personal para mejorar su docencia. Que el personal docente reciba sus resultados de manera expedita probablemente se debe a que es la STEA la encargada de enviar vía correo electrónico las calificaciones.
- Se planteó la propuesta de que los resultados que se le brindan al docente sean un promedio de las evaluaciones recibidas en un periodo de tiempo, no solo el resultado que se obtuvo en la última evaluación. En este sentido, sería necesario que todo el personal docente de la UCR se evalúe en todos los ciclos lectivos

con un mismo instrumento, para que de este modo, se disponga de un historial de evaluaciones comparables entre sí, lo cual no sucede en este momento.

Impacto de la evaluación docente

Los tres comentarios que mencionan el tema del impacto de la evaluación docente se desglosan en los siguientes puntos que se relacionan con la utilidad y las acciones que la UCR implementa a partir de los resultados de la evaluación docente a nivel de personas, de unidad académica e incluso a nivel institucional:

- Repetitivamente se mencionó que los resultados de la evaluación docente tienen poco impacto directo en la docencia de cada uno de los y las profesoras, debido a que no existe un programa institucional que retome los resultados, proponga estrategias de capacitación y mucho menos mecanismos que le den seguimiento a las acciones que se puedan tomar para solventar las deficiencias señaladas.

“... Tengo la impresión de que no tiene ningún efecto y, en consecuencia, es un espejismo”. (DRA 20)

- En este mismo sentido se plantea la posibilidad de que la capacitación sea obligatoria y no quede a criterio de cada docente si lleva a cabo alguna acción para la mejora de la docencia. Se propone que se ofrezcan cursos bimodales o virtuales para que el personal docente tenga una mayor posibilidad de recibir capacitación.

“Es necesario buscar estrategias para capacitar constantemente al profesorado en distintos aspectos relacionados con mejorar el desempeño docente. El RIFED es útil, sin embargo, las capacitaciones son opcionales; pero considero que deberían ser obligatorias. Sugiero que cada profesor debe ir a uno o dos cursos del RIFED u

otra capacitación docente por año. Inclusive, la asistencia y desempeño en estos cursos podrían sumarse a la evaluación docente realizada por el CEA y considerarse para asignar puntaje al realizar la evaluación para asignación de categoría en régimen académico". (DRA 4)

- Se señala que los resultados de la evaluación docente deberían tomarse en cuenta para la toma de decisiones, por ejemplo, pasar de interino (a) a propiedad, de darle continuidad a un o una interino o interina, para la asignación de cursos cada semestre.
- La normativa existente en la institución con respecto a la evaluación docente no ayuda para que las personas que ocupan los cargos directivos de las unidades académicas puedan tomar acciones concretas basadas en los resultados de la evaluación. Si se desea fortalecer la evaluación docente en la institución, se

debe revisar y establecer una normativa que respalde el modelo que se quiera implementar.

Del análisis de los hallazgos encontrados en el apartado de la evaluación docente en la UCR, se puede indicar que, si bien el proceso actual tiene aspectos positivos, por ejemplo, los instrumentos utilizados, los procedimientos que se llevan a cabo, la experiencia acumulada y obtención de resultados oportunos; es necesario efectuar mejoras en cuanto a remozamiento de los instrumentos en relación con la actualización de las competencias docentes, la necesidad de trascender de la medición de percepciones del estudiantado a una evaluación del desempeño docente, incremento de los recursos humanos y materiales, la gestión de la evaluación para la toma de decisiones, así como la valoración del impacto de la evaluación y las acciones de mejora para la población docente que presenta calificaciones iguales o menores a siete, entre otras, las cuales se considerarán en las conclusiones y recomendaciones que se indican a continuación.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A partir del contexto, resultados y consultas realizadas, algunas conclusiones y recomendaciones que se desprenden de la investigación son las siguientes:

- Los requerimientos de información que se derivan de la necesidad de rendir cuentas a la sociedad, conducen a que los diferentes procesos institucionales sean permanentemente revisados y mejorados. Paralelamente, la Universidad de Costa Rica está en constante búsqueda de la excelencia académica y, es en ese sentido, es necesario que los aportes de los diversos procesos universitarios tomen relevancia. Es en ese contexto, que se toma conciencia institucional de la necesidad de realizar un diagnóstico de la situación actual de la evaluación del desempeño docente.
- La docencia es una de las actividades sustantivas de la UCR y como tal debe ser asumida por toda la comunidad universitaria. Sin embargo, algunos procesos institucionales hacen prevalecer otras funciones del ser docente en la UCR y el impacto de su papel a nivel personal, institucional y nacional. Lo anterior, lleva a proponer que la Universidad busque establecer mecanismos de reflexión que impacten en la cultura institucional con respecto a este tema.
- La evaluación docente no debe ser un proceso aislado; debe ser parte de un sistema que considere no solo solidez técnica y operativa en la evaluación, sino que también incluya la claridad conceptual institucional acerca de para qué se realiza, cuál es el ámbito político en el que se desenvuelve, cuáles son sus consecuencias, qué mecanismos de divulgación se tienen y qué acciones se le pueden ofrecer al personal académico para lograr su mejora constante, entre otras. En este sentido la Universidad de Costa Rica debe abocarse al desarrollo de un sistema que refleje esa claridad conceptual institucional que aún no está explícita y a reforzar los criterios técnicos.
- Por normativa, la Vicerrectoría de Docencia tiene a cargo el velar porque la labor docente en la Universidad se lleve a cabo en forma eficiente y actualizada. Como tal, esta instancia juega un papel primordial en generar normativa que respalde los procesos de evaluación docente y establecer las acciones que deben ser tomadas por quienes corresponda y con base en sus resultados. También, debería asumir la tarea de proponer y verificar que la selección de todo el personal académico se realice bajo criterios de calidad institucionales y promover la profesionalización docente requerida.
- Existe gran diversidad de teorías y modelos en cuanto al desarrollo de la evaluación: qué, en qué se fundamenta, por qué, para qué, cómo, quién, y con qué instrumentos se realiza. Las respuestas a esas preguntas deben ser analizadas y resueltas por el conjunto de personas involucradas en el proceso: docentes, estudiantes, jefaturas y altas autoridades. Solo en la medida que haya una participación activa y consenso por parte de estas poblaciones, es que se pueden apropiar del proceso, de sus resultados y tomarlos en cuenta para establecer las acciones pertinentes. Es de vital importancia, considerar la participación de estas poblaciones cuando se desarrolle un nuevo modelo de evaluación docente.
- En las distintas universidades consideradas como referentes para este estudio, se encuentra que el cuestionario aplicado a estudiantes suele ser el punto de partida o incluso el único para evaluar el desempeño docente. Esto indicaría que la UCR se encuentra en un nivel similar al de estas universidades en cuanto a instrumentos de evaluación docente utilizados, por lo que este no parecería ser un punto medular en el rediseño del

modelo de evaluación docente, pero sí es necesario unificar los cuestionarios que responde el estudiantado para los diferentes procesos de evaluación que se realizan en la UCR. Lo anterior por cuanto, por razones meramente administrativas presupuestarias, en la actualidad se utiliza un cuestionario para obtener la nota docente con fines de ascenso en régimen académico y otro con fines de autoevaluación de unidades académicas.

- En el caso de las instituciones en las que se investigó y que solo utilizan instrumentos respondidos por estudiantes, éstas parten de una revisión cuantitativa de requerimientos mínimos, complementado con una parte cualitativa que realmente permita profundizar en los distintos ámbitos de interés. Los casos donde se complementa este cuestionario con estrategias adicionales (observación, autoevaluación, portafolio) lo que se busca es evaluar tanto el desempeño docente como los alcances del proceso de enseñanza-aprendizaje; todo en el marco de la búsqueda de la mejora continua en áreas afines al trabajo del personal docente (el proyecto educativo de cada unidad académica).
- En la experiencia internacional y en la UCR, se parte de dimensiones o indicadores de competencias docentes para construir sus instrumentos de evaluación, asegurando que las mismas estén siendo debidamente evaluadas. Por lo general, el listado de las competencias de las universidades investigadas es más breve y preciso que el de la UCR. En ese sentido, se recomienda analizar las competencias establecidas en el 2004 por el Consejo Universitario con el fin de remozarlas y que se puedan utilizar en la revisión de los instrumentos de evaluación junto con las competencias desarrolladas por el CEA hace algunos años (Vargas y Calderón, 2005).
- En la UCR existe normativa relacionada con los procesos de evaluación docente que son suficientes para la toma de decisiones relaciona con sus resultados. Sin embargo, hacen falta directrices específicas que respalden aspectos puntuales de

algunos procedimientos. Esto podría subsanarse mediante la emisión de resoluciones por parte de la Vicerrectoría de Docencia que los regule.

- La evaluación docente ha sido tema de interés de la UCR desde hace muchos años, factor que propicia que 1975 se cree el CEA y dentro del mismo, la Sección Técnica de Evaluación Académica. Por reglamento, la STEA tiene entre sus funciones la evaluación docente para apoyo a los procesos de mejora de las unidades académicas y para promoción en régimen académico, las cuáles lleva a cabo con responsabilidad y eficiencia. Con el paso de los años, se le han asignado otras funciones como el seguimiento, hacer estudios con los datos que se obtienen y la atención de consultas sobre el tema de personal de unidades académicas, entre otras. Lo anterior, se une al incremento sustancial de solicitudes de evaluaciones. Pese a ello, la cantidad de personas que laboran en la oficina se ha mantenido constante, con limitada formación en evaluación y sin gozar de estabilidad laboral. Esto evidencia que no ha habido intencionalidad de asignar a la STEA de los recursos necesarios que le permitan enfrentar las crecientes demandas. Si se desea que la evaluación del desempeño docente sea un pilar en la excelencia académica de la UCR y dé el salto cualitativo requerido, deben existir acciones que fortalezcan la STEA en cuanto a cantidad y nivel profesional del personal, infraestructura y equipamiento.
- De la evaluación docente de la UCR, destaca que una mayoría del estudiantado y del profesorado perciben que la misma es necesaria, importante, beneficiosa y útil, y que debe existir para generar un proceso de mejora continua. Pese a lo anterior, se consideran los siguientes elementos que tienen amplias oportunidades de mejora:
 - Hay constantes señalamientos de que se deben considerar evaluaciones diferenciadas según áreas del saber o tipos de curso. La literatura señala que se debe buscar la justicia evaluativa de manera que se procure un instrumento que

sea aplicable a todo el personal docente, independientemente de su curso o carrera o bien, asegurar la confección de cuestionarios diferenciados, pero sustantivamente equivalentes, es decir que se asegure la evaluación de las mismas competencias, pero descritas desde su propio contexto. En la UCR se ha optado por la primera opción, no obstante, dado que el estudiantado y el profesorado insisten en la diferenciación, se recomienda la utilización de otras técnicas de evaluación cualitativa para identificar a profundidad las razones de esta aseveración y sus posibilidades de implementación desde el marco de un sistema de evaluación docente para la UCR.

- Una importante cantidad de docentes y estudiantes indica la necesidad de complementar la información aportada por el cuestionario de evaluación del desempeño docente con otras metodologías, ya sean de corte cualitativo o cuantitativo. Es importante rescatar que el personal docente menciona mayoritariamente posibilidades relacionadas con la autoevaluación, mientras que el estudiantado opta por la observación de personas expertas. Es posible también incluir otros objetos y sujetos de evaluación dentro del proceso, por ejemplo: evaluación del curso o el grupo de estudiantes por parte del profesorado o del mismo alumnado. Independientemente de las metodologías seleccionadas o de sus objetos y sujetos, habría que valorar si se aplicarían a todo el profesorado o solamente a una parte de él, los requerimientos en cuanto a recursos humanos para poder atender las demandas de análisis de información y la ponderación de cada uno de ellos.
- Se ha encontrado que muchos de los problemas que detectan docentes y estudiantes se deben más que todo a la desinformación. Aún más, la evaluación genera una gran carga emocional en estas poblaciones, por sus posibles consecuencias y por lo que se percibe como una pérdida del tiempo. La divulgación de los resultados y del uso que

se le da a los mismos, juega un papel primordial en el proceso de evaluación docente; la entrega de los mismos al profesorado se debe dar mediante un proceso de realimentación que genere una mejor lectura para identificar las variables que fueron evaluadas y comprender los aspectos de mejora y, por ende, se logre un mayor impacto en la labor docente. También, con un buen programa de divulgación al estudiantado, -de los procesos y resultados- este tendrá certeza de que sus opiniones, y otras formas de evaluación, están siendo consideradas, mientras que las autoridades tendrán información para establecer programas de formación en los temas que se deriven de los resultados. Actualmente en la UCR, la divulgación a las diferentes poblaciones no está institucionalizada, sino que se basa en las prácticas de las unidades académicas y en ocasiones, esa divulgación no se da.

- Debe establecerse un proceso de formación docente integral, permanente y obligatorio, que tenga claridad de las estrategias y medios que utilizará para ofrecerle al personal docente la posibilidad de mejorar en los diversos aspectos de la docencia universitaria a partir del modelo educativo asumido por la unidad académica. Las acciones anteriores deben ir acompañadas de apoyo institucional, para que se evidencie el compromiso por parte de la Universidad para que su personal académico permanezca en constante formación y que repercuta en una mejor labor docente desde la contratación.
- Además de la formación, deben considerarse las posibles consecuencias que se deriven de los reiterados resultados (altas o bajas notas) de evaluación docente. Estas consecuencias pueden ser positivas, no necesariamente económicas, o negativas.

- Para afrontar las necesidades de divulgación y formación, se debe contar con un sistema de información dinámico que permita tomar decisiones eficientes y expeditas.
- Debe existir un seguimiento de las acciones tomadas con base en los resultados de evaluación docente, tanto a nivel de cada profesor o profesora como de la unidad académica. Esto implica pensar en la posibilidad de visualizar más actores en el proceso adicionales a la STEA o establecer conexiones con otras instancias de la universidad.
- Para el desarrollo de un nuevo modelo de evaluación docente, debe considerarse lo indicado en la figura 5 de este diagnóstico y dar respuesta a las diferentes preguntas que allí se proponen. Adicionalmente, la participación de la STEA debe girar en torno a brindar asesoría técnica y capacitación al personal de las unidades académicas para llevar a cabo los procesos, así como en la divulgación de resultados y promover la evaluación docente como parte de la cultura institucional. Lo anterior, siempre que se cuente con el personal necesario para ello.
- Modificar el Reglamento Régimen Académico y Servicio Docente en el artículo 47 inciso ch, para que el puntaje otorgado a la docencia fuese mayor al actual. De esa manera, se fomentaría el interés del profesorado en buscar la excelencia en esa actividad y su profesionalización. Por cuanto, según lo normado por el Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente en el artículo 47 inciso ch, se puede otorgar hasta un máximo combinado de 12 puntos por la evaluación de la labor académica del profesor: 10 puntos para docencia, 3 puntos para investigación y 3 puntos para acción social. Si bien aquí se toma en cuenta la importancia que tiene la labor en docencia al darle un máximo de 10 puntos, la persona que

ocupó la Vicerrectoría de Docencia del 2012 al 2016 se mostró preocupada porque, según su criterio, ese puntaje era bajo en comparación con el que se otorga, por ejemplo, a las publicaciones, títulos e idiomas, los cuales no poseen un tope máximo de puntaje.

- La prioridad que las autoridades universitarias le han dado al desarrollo de las Sedes Regionales y el crecimiento que éstas están mostrando en los últimos años, han derivado en una creciente necesidad de asesoría curricular y evaluativa por parte de esas unidades académicas. De esta manera, el personal del CEA se ha visto en la necesidad de desplazarse periódicamente a las diferentes sedes, lo cual se traduce en gastos económicos y de tiempo que podrían disminuirse si parte de ese personal estuviese ubicado en la Sede del Pacífico y en la Sede de Turrialba, cuyas características de ubicación geográfica las hace ideales para facilitar el desplazamiento hacia las diferentes zonas del país. Se trataría entonces de profesionales del CEA que atenderían, con mayor rapidez y disponibilidad, a las diferentes sedes regionales. El presupuesto para el desplazamiento de estas personas correría por parte de la sede que los requiera.

Las recomendaciones anteriores se pueden implementar en diferentes momentos dependiendo de las modificaciones necesarias para alcanzar los objetivos necesarios. Por ejemplo, hay algunas que se podrán implementar de manera inmediata. Otras, relacionadas con el desarrollo de un nuevo modelo de evaluación docente dependen de la selección del grupo de trabajo y el trabajo que éste lleve a cabo, mientras que otras pueden llevar más tiempo en implementarse o que se vean sus resultados. Un resumen de las recomendaciones anteriores organizadas en estos tres momentos se muestra en la figura 8.

Figura 8: Recomendaciones respecto a la evaluación docente en la UCR según momento para implementarla

Puede implementarse de inmediato

- Que la Vicerrectoría de Docencia emita resoluciones que regulen algunos procedimientos de evaluación docente.
- Establecer un programa de divulgación en torno a la evaluación docente: importancia, procedimientos, resultados y consecuencias.
- Iniciar el proceso de fortalecimiento de la STEA (en cuanto a cantidad y nivel profesional del personal, infraestructura y equipamiento) para que la evaluación del desempeño docente sea un pilar en la excelencia académica de la UCR y dé el salto cualitativo requerido.
- La desconcentración del CEA en sedes geográficamente estratégicas.

Depende del desarrollo del sistema o modelo

- La UCR debe abocarse al desarrollo de un modelo de evaluación docente en el que participe la comunidad universitaria y que refleje la claridad conceptual institucional en cuanto a: para qué se realiza, cuál es el ámbito político en el que se desenvuelve, cuáles son sus consecuencias, qué evalúa, con cuáles ponderaciones o puntajes se califica la docencia y en qué rubros, qué mecanismos de divulgación se tienen y qué acciones se le pueden ofrecer al personal académico para lograr su mejora constante, entre otras.
- Analizar las competencias establecidas en el 2004 por el Consejo Universitario con el fin de remozarlas.
- Identificar las razones por las que docentes y estudiantes solicitan evaluaciones diferenciadas por área de conocimiento o tipo de cursos y analizar sus posibilidades de implementación.
- En el caso de que se implementen otros métodos de evaluación u objetos de evaluación, debe analizarse la ponderación de cada tipo de información y establecer los requerimientos en cuanto a recursos humanos para poder atender las demandas de análisis de información.
- Establecer un proceso de capacitación docente integral, permanente y obligatorio.
- Establecer cuáles son las consecuencias que se derivan de los resultados de evaluación docente.
- Dar seguimiento a las acciones tomadas.

Requerirá más tiempo

- La Universidad debe establecer mecanismos de reflexión que impacten en la cultura institucional con respecto al ser docente en la UCR y el impacto de su rol.
- Contar con un sistema de información dinámico respecto al proceso de evaluación docente que permita tomar decisiones eficientes y expeditas.
- Que la Vicerrectoría de Docencia asuma la tarea de proponer y verificar que la selección de todo el personal académico -interino y propiedad- se realice bajo criterios de calidad institucionales y promueva la profesionalización docente requerida.

- Agencia Centroamericana de Acreditación de Programas de Arquitectura y de Ingeniería. (2012). *Guía de Autoevaluación*. Guatemala, Centro América: ACCAI.
- Aleamoni, L. (2015). How to develop a fair and valid comprehensive faculty evaluation system. *Psychol Cogn Sci Open J*, 54-56.
- Álvarez, V. e. (2009). Evaluación del diseño de las “guías FORCOM de Autoevaluación de competencias docentes” para el Espacio europeo de Educación superior (EEES). *Red U. Revista de Docencia Universitaria*(4).
- Arreola, R. A. (2007). *Developing a Comprehensive Faculty Evaluation System*. Estados Unidos: Anker Publishing Company.
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1978). *Ley N° 6227 Ley General de la Administración Pública*. San José, Costa Rica.
- Cariola, L. (2016). Indicadores a partir de estudios de evaluación, encuestas y estudios cualitativos. En OEI, *Curso Experto Universitario en Indicadores y Estadísticas Educativas*. España: UNED.
- Cashin, W. (1996). Developing an Effective Faculty Evaluation System. *IDEA Journal Paper #33, Kansas State University*.
- Centro de Evaluación Académica. (s.f.). Obtenido de Página Web del CEA: <http://www.cea.ucr.ac.cr/>
- Centro de Evaluación Académica. (2015). *Plan Estratégico 2015-2019*. San Pedro de Montes de Oca: CEA-UCR.
- Centro de Evaluación Académica. (2016). *En CEA en Cifras II: Datos de Evaluación Docente y Régimen Académico*. San Pedro de Montes de Oca: CEA-UCR.
- Chavarría, M. C., & Castillo, E. (1987). *La estructura de la evaluación docente: Análisis conceptual y metodológico*. San Pedro de Montes de Oca: CEA-UCR.
- Chinchilla, G., Chavarría, M. C., & Barahona, M. (1983). *Parámetros del desempeño docente de los profesores de la Universidad de Costa Rica*. San Pedro de Montes de Oca: CEA-UCR.
- Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada. (1981). *Reglamento General del Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada*. San José, Costa Rica: CONESUP.
- Consejo Nacional de Rectores. (2015). *Plan Nacional de la Educación Superior Universitaria Estatal 2016-2020*. San José, Costa Rica: CONARE.
- Consejo Universitario Universidad de Costa Rica. (1974). *Estatuto Orgánico*. San Pedro de Montes de Oca.
- Consejo Universitario Universidad de Costa Rica. (1984). *Reglamento del Centro de Evaluación Académica*. San Pedro de Montes de Oca.
- Consejo Universitario Universidad de Costa Rica. (2008). *Políticas de la Universidad de Costa Rica aprobadas para los años 2010-2014*. San Pedro de Montes de Oca.
- Consejo Universitario Universidad de Costa Rica. (2008). *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente*. San Pedro de Montes de Oca.
- Consejo Universitario Universidad de Costa Rica. (2009). *Reglamento de Régimen Disciplinario del Personal Académico*. San Pedro de Montes de Oca.
- Consejo Universitario Universidad de Costa Rica. (2015). *Políticas de la Universidad de Costa Rica 2016-2020: Excelencia e Innovación con Transparencia y Equidad*. San Pedro de Montes de Oca.
- Del Vecchio, J. (2 de noviembre de 1987). Circular N° 61-87. San Pedro de Montes de Oca: Vicerrectoría de Docencia, UCR.
- Desarrollo-CINDA, C. I. (2008). *Evaluación del Desempeño Docente y la Calidad de la Docencia Universitaria*. Santiago, Chile: Alfabetá.
- Engineers Canada. (2015). *Accreditation Criteria and Procedures*. Canada.
- Esquivel, J. M., & Gurdián, A. (1977). *Elaboración y validación de los instrumentos de evaluación docente de la Universidad de Costa Rica*. San Pedro de Montes de Oca: CEA-UCR.

- Fuentes, H. (2003). La evaluación de la actividad docente: un análisis a partir de la técnica DEA. *Economía Mexicana*, XII(1), 137-163.
- Glaser, B. y A. Strauss (1967). *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. New York: Aldine Publishing Company.
- García, B., Loredó, J., Luna, E., Pérez, C., Reyes, R., Rigo, M., & Rueda, M. (2004). *Algunas consideraciones sobre los aspectos teóricos involucrados en la evaluación de la docencia*. (M. Rueda, & F. Díaz-Barriga, Edits.) México: CESU-UNAM-Plaza y Valdéz.
- III Congreso Universitario. (1972). *Resoluciones Definitivas*. San Pedro de Montes de Oca: UCR.
- Kikut, L. (2003). *Exploración de la Confiabilidad y Validez del Cuestionario de Evaluación Docente*. San Pedro de Montes de Oca: UCR.
- La Gaceta Universitaria 39-2004. (2004, 17 de diciembre). Sesión del Consejo Universitario 4932. San Pedro de Montes de Oca: UCR.
- Ministerio de Educación Pública. (s.f.). *Plan Nacional de Formación Permanente 2016-2018 Actualizándonos*. San José, Costa Rica: MEP-IDP.
- Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. (2014). *Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018 Alberto Cañas Escalante*. San José, Costa Rica: MIDEPLAN.
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación de Desempeño Docente: Fundamentos, Modelos e Instrumentos*. Colombia: Corporativa Editorial Magisterio.
- Montoya, J., Arbesú, I., Contreras, G., & Consuelo, S. (2014). Evaluación de la Docencia Universitaria en México, Chile y Colombia: Análisis de experiencias. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa* 7, 15-42.
- Murillo, G., Jiménez, M. M., & Kikut, L. (2007). *Instrumento para Evaluación Docente: Universidad de Costa Rica 2005-2007*. San Pedro de Montes de Oca: UCR.
- Pozo, C., Bretones, B., Martos, M. J., & Alonso, E. (2011). Evaluación de la actividad docente en el Espacio Europeo de Educación Superior: un estudio comparativo de indicadores de calidad en universidades europeas. *Revista española de pedagogía*, LXIX(248), 145-163.
- Programa Estado de la Nación. (2011). *III Informe Estado de la Educación*. San José, Costa Rica: PEN.
- Programa Estado de la Nación. (2013). *IV Informe Estado de la Educación*. San José, Costa Rica: PEN.
- Programa Estado de la Nación. (2015). *V Informe Estado de la Educación*. San José, Costa Rica: PEN.
- Román, M., & Murillo, J. (2008). La Evaluación del Desempeño Docente: Objeto de Disputa y Fuente de Oportunidades en el Campo Educativo. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, Volumen 1, Número 2, 2-6.
- Romero, F., Castillo, E., Wong, E., Chavarria, M. C., Brenes, M., & Calderón, M. L. (1991). *Sistema de Información de la Calidad Académica Docente*. San Pedro de Montes de Oca: UCR.
- Rueda, M. (2011). *La evaluación de la docencia en la Universidad. Perspectiva desde la investigación y la intervención profesional*.
- Santiago, P., & Benavides, F. (2009). *Teacher Evaluation: A Conceptual Framework and examples of Country Practices*. OECD.
- Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior. (2009). *Manual de Acreditación Oficial de Carreras de Grado del Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior*. San José, Costa Rica: SINAES.
- Tejedor, F. (2012). Evaluación del Desempeño Docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa* 5, 318-327.
- Tejedor, J., & García-Varcárcel, A. (2010). Evaluación del desempeño docente. *Revista española de pedagogía*, LXVIII(247), 439-459.
- Universidad de Costa Rica. (s.f.). *Plan Estratégico Institucional 2013-2017*. San Pedro de Montes de Oca.
- Universidad Técnica Nacional. (2014). *Reglamento de Evaluación del Desempeño Docente de los Académicos de la Universidad Técnica Nacional*. Alajuela, Costa Rica: UTN.
- Vargas, A., & Calderón, M. L. (Vol 5, 2005). Consideraciones para una evaluación docente en la Universidad de Costa Rica. *Actualidades Investigativas en Educación*, 1-22.

ANEXOS

ANEXO 1: ENTREVISTAS

A. Entrevista semiestructurada a personas de centros homólogos de evaluación de las universidades públicas

La Universidad de Costa Rica se encuentra realizando una investigación sobre la evaluación docente que posee la institución con el fin de realizarle algunas modificaciones. Con el fin de conocer las experiencias que tienen las otras universidades públicas con respecto a la evaluación docente, quisiéramos plantearle algunas preguntas.

1. ¿Cómo evalúan actualmente al personal docente de la universidad?
2. ¿Cómo ha sido la experiencia en términos de aspectos positivos y aspectos que deban mejorarse?
3. ¿Cuáles otros modelos de evaluación han tenido en la institución y por qué tuvieron que modificarse?
4. ¿Qué medidas se toman cuando un docente sale mal/muy bien evaluado?
5. ¿Quién las toma?
6. ¿Cómo se socializan los resultados de la evaluación?

B. Entrevista semiestructurada al Vicerrector de Docencia de la Universidad de Costa Rica

El Centro de Evaluación Académica de la Universidad de Costa Rica se encuentra realizando una investigación sobre la evaluación docente que posee la institución. Con el fin de obtener su criterio a partir de su experiencia como Vicerrector de Docencia, sobre algunos aspectos de este tema, quisiéramos plantearle algunas preguntas.

Normativa de evaluación docente

1. ¿Cuáles son los vacíos que encuentra en la normativa de la UCR en cuanto a la evaluación docente?
2. ¿Cuáles modificaciones debe haber en la normativa de evaluación existente en la UCR para que la misma tenga un mayor impacto?
3. ¿Cuál podría ser un papel que juegue la Vicerrectoría de Docencia en esta temática?

Instancias encargadas

4. ¿Quién debería ser el responsable de la evaluación docente en la UCR?

Recursos

5. ¿Cuál es la viabilidad que considera que pueda tener el fortalecimiento de algunas instancias de la UCR que se relacionan directamente con la evaluación docente como el STEA y el DEDUN?

Conceptualización buen-mal docente

6. De acuerdo a su experiencia ¿qué considera que caracteriza a un buen/mal docente?
7. ¿Qué hace/podría hacer la Vicerrectoría de Docencia al respecto?
8. ¿Cuál es su actual papel con respecto a la información que recibe de los resultados de la evaluación docente?

Modelo de evaluación docente de la UCR (Instrumentos)

9. ¿Cuáles son las mayores limitaciones del modelo de evaluación de la UCR a partir de su experiencia como profesor y actual Vicerrector de Docencia?

C. Entrevista semiestructurada a la jefa de la Sección Técnica de Evaluación Académica de la Universidad de Costa Rica

El Centro de Evaluación Académica de la Universidad de Costa Rica se encuentra realizando una investigación sobre la evaluación docente que posee la institución. Con el fin de obtener su criterio a partir de su experiencia como jefe de la Sección Técnica de Evaluación Docente, sobre algunos aspectos de este tema, quisiéramos plantearle algunas preguntas.

Modelo de evaluación docente

1. ¿Qué opinión le merece a usted el modelo de evaluación docente actual de la Universidad de Costa Rica, en términos positivos y aspectos que se deben mejorar?
2. A partir de su experiencia, ¿Cuál es el impacto que tiene la evaluación docente en esta institución?
3. ¿Cuáles son algunos mitos que usted ha podido identificar sobre la evaluación docente de la Universidad de Costa Rica?

Normativa de evaluación docente

4. ¿Cuáles son los vacíos que encuentra en la normativa en la UCR en cuanto a la evaluación docente?
5. ¿Cuáles modificaciones deben darse en la normativa de evaluación existente en la UCR para que la misma tenga un mayor impacto?

Instancias encargadas

6. ¿Quién debería ser el responsable de la evaluación docente en la UCR?

Procedimientos

7. ¿A quiénes habría que involucrar para mejorar el proceso de evaluación docente?

Recursos

8. ¿Cuáles recursos considera usted que son necesarios para fortalecer el STEA?

Instrumento de evaluación docente

9. A partir de la experiencia de esta institución, y en término de aspectos fuertes y aspectos a mejorar ¿qué opinión le merece el instrumento de evaluación docente que se realiza en la UCR?

ANEXO 2: CUESTIONARIOS

Cuestionario para consulta a docentes de UA's

Como parte de un diagnóstico sobre la evaluación docente que se realiza en la Universidad de Costa Rica, le solicitamos responder las siguientes preguntas de la manera más objetiva posible. Es importante indicar que sus respuestas son totalmente confidenciales y únicamente serán dadas a conocer de manera grupal.

Muchas gracias

PRIMERA PARTE

1. El año pasado la Escuela, Facultad o Sede donde usted imparte clases solicitó la evaluación de su personal docente. En su caso, ¿los estudiantes lo evaluaron en el 2014?

- Sí
- No → Termine

2. ¿Conoce usted los resultados de esa evaluación que le hicieron sus estudiantes?

- Sí
- No → Pase a 7

3. ¿Cómo se enteró de los resultados? (Puede marcar varias)

- Se los enviaron por correo electrónico → Pase a 5
- Se los dejaron impresos en su casillero → Pase a 5
- El director(a) o el decano(a) se los entregó
- Se los entregó la jefatura administrativa
- Se los entregó la coordinación de docencia, la coordinación de cátedra o la dirección de departamento
- Usted los solicitó → Pase a 5
- Otra forma. Especifique: _____ → Pase a 5

4. Esos resultados, ¿fueron discutidos o comentados con la persona que se los entregó?

- Sí
- No

5. Con base en esos resultados de evaluación de desempeño docente, ¿ha implementado usted cambios en sus clases u otras actividades?

- Sí
- No → Pase a 6b

6a. ¿En qué consisten esos cambios? (Puede marcar varias)

- Cambios en la forma de enseñar o metodología utilizada
- Cambios en la forma de evaluar a sus estudiantes
- Cambios en la forma en la que se relaciona con sus estudiantes
- Cambios en el cumplimiento de horarios y plazos
- Actualización en su campo de formación académica
- Actualización en otros temas atinentes al curso
- Modificación de los contenidos del curso
- Cambios en el material didáctico utilizado para el desarrollo de la clase
- Otros cambios. Especifique: _____

Responda y pase a 7

.....

6b. ¿Por qué no ha implementado cambios? (Puede marcar varias)

- No era necesario hacer cambios
 - No confía o no cree en la evaluación docente en general
 - Los resultados no eran claros, no se entendían bien
 - Consideró que los resultados no eran confiables o no reflejaban la realidad
 - Otra razón. Especifique: _____
-

7. Por lo general la evaluación docente que se utiliza en la UCR consiste de un cuestionario que responden los estudiantes de los cursos que usted imparte. ¿Conoce usted ese cuestionario?

- Sí
 - No → Pase a 10
-

8. ¿Qué opinión le merece ese cuestionario?

- Está bien así como está → Pase a 10
 - Está bien pero podría mejorar
 - Está mal, hay que hacerle mejoras
 - Está mal, debe modificarse totalmente → Pase a 9b
 - No se deberían usar cuestionarios para evaluar la labor docente → Pase a 10
-

9a. ¿Qué le mejoraría o cambiaría usted al cuestionario? (Puede marcar varias)

- Es muy largo. Debería tener menos preguntas
- Debería incluir más preguntas relacionadas con el desempeño docente
- Debería tener preguntas que evalúen al curso
- Debería tener preguntas en las que el estudiante se evalúe a sí mismo
- Debería haber diferentes cuestionarios para cada tipo de curso
- Otros cambios. Especifique: _____

Responda y pase a 10

.....

9b. ¿Por qué piensa que el cuestionario debe ser modificado totalmente?

10. Además del uso de cuestionarios que responde el estudiantado, ¿cree usted que debería existir otra forma de evaluar el desempeño docente?

- Sí, debería haber otra formar
- No, con solo los cuestionarios respondidos por estudiantes está bien → Pase a 12
- El desempeño docente no debe ser evaluado → Pase a 12

11. ¿Qué otras formar de evaluación deberían utilizarse? (Puede marcar varias)

- Evaluación por parte de la jefatura (mediante un cuestionario la dirección de Escuela o Sede, decanato, coordinación de cátedra, evalúan su labor)
- Autoevaluación (mediante un cuestionario usted mismo evalúa su actividad docente)
- Evaluación por parte de pares (otros docentes de su unidad académica evalúan su labor y emiten un criterio)
- Observación en el aula (una persona experta en docencia observa presencialmente sus clases y emite un criterio)
- Portafolio de vida docente (usted recopila materiales, reflexiones e información acerca de su actividad docente y ésta es evaluada por una persona experta)
- Consultas de expertos al estudiantado (una persona experta hace consultas a profundidad o realiza grupos focales con varios de sus estudiantes y emite un informe)
- Conversación entre usted y sus estudiantes (en algún momento del ciclo lectivo usted conversa con sus estudiantes acerca de aspectos mejorables en su actividad docente y emite un informe)
- Grabación de clases (Se toman videos de sus lecciones y una persona experta en docencia emite un criterio)
- Otra. Especifique: _____

12. A continuación se muestra una lista de pares de adjetivos opuestos separados por siete espacios. Piense en la evaluación docente que se realiza en la UCR y ubique su respuesta según qué tanto se acerca su opinión hacia uno u otro adjetivo.

Útil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Inútil
Confiable	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Antojadiza
Clara	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Confusa
Para mejorar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Para castigar
Interesante	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Aburrida
Necesaria	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Innecesaria
Importante	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Insignificante
Verídica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Falsa
Completa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Incompleta
Larga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Corta
Moderna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Anticuada
Perjudicial	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Beneficiosa
Expedita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Lenta
Justa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Injusta

.....
SEGUNDA PARTE: Datos Personales

13. ¿Cuál es su nombramiento como docente en la Universidad de Costa Rica?

- Interino → Pase a 15
- En propiedad
- Otro. Especifique: _____

.....
 14. Categoría en Régimen Académico

- Instructor
- Asociado
- Adjunto
- Catedrático
- Otra. Especifique: _____

15. ¿Cuántos años tiene impartiendo lecciones en educación superior? (en la UCR u otras universidades)

- Menos de 2 años
- De 2 a menos de 5 años
- De 5 a 10 años
- 10 años o más

16. Horas semanales de la jornada que está nombrado como docente en la UCR

- Menos de 5 horas semanales
- De 5 a menos de 10 horas semanales
- De 10 a menos de 20 horas semanales
- De 20 a menos de 40 horas semanales
- 40 horas semanales o más

17. Sexo

- Masculino
- Femenino

18. Edad

- Menos de 25 años
- 25 a 29
- 30 a 34
- 35 a 39
- 40 a 44
- 45 a 49
- 50 y más

19 Grado académico más alto

- Bachillerato
- Licenciatura
- Especialidad de posgrado
- Maestría (profesional o académica)
- Doctorado

TERCERA PARTE: Comentarios

20. Comentarios adicionales en relación con el tema de la evaluación docente en la Universidad de Costa Rica. Por favor sea concreto.

Le agradecemos mucho su participación

Cuestionario para consulta a docentes de RA

Como parte de un diagnóstico sobre la evaluación docente que se realiza en la Universidad de Costa Rica, le solicitamos responder las siguientes preguntas de la manera más objetiva posible. Es importante indicar que sus respuestas son totalmente confidenciales y únicamente serán dadas a conocer de manera grupal.

Muchas gracias

PRIMERA PARTE

En el primer ciclo lectivo del 2015, usted solicitó a la Comisión de Régimen Académico de la UCR la valoración de sus atestados para ascender de categoría en régimen o para ganar pasos académicos.

Como parte de esos atestados fue necesario realizar la evaluación de desempeño docente que consiste en:

- Las respuestas de sus estudiantes a un cuestionario
- Las respuestas que usted dio a un cuestionario de autoevaluación, y
- Las respuestas a un cuestionario por parte de su superior en la unidad académica

1. ¿Conoce usted los resultados de la evaluación que le hicieron sus estudiantes?

- Sí
- No → Pase a 5

2. ¿Cómo se enteró de los resultados de los cuestionarios respondidos por sus estudiantes?

- Se los enviaron por correo electrónico
- Se los entregaron en la oficina de Régimen Académico
- Usted los solicitó
- Otra manera. Especifique: _____

3. Con base en esos resultados de evaluación de desempeño docente, ¿ha implementado usted cambios en sus clases u otras actividades?

- Sí
- No → Pase a 4b

4a. ¿En qué consisten esos cambios? (Puede marcar varias)

- Cambios en la forma de enseñar o metodología utilizada
- Cambios en la forma de evaluar a sus estudiantes
- Cambios en la forma en la que se relaciona con sus estudiantes
- Cambios en el cumplimiento de horarios y plazos
- Actualización en su campo de formación académica
- Actualización en otros temas atinentes al curso
- Modificación de los contenidos del curso
- Cambios en el material didáctico utilizado para el desarrollo de la clase
- Otros cambios. Especifique: _____

Responda y pase a 5

4b. ¿Por qué no ha implementado cambios? (Puede marcar varias)

- No era necesario hacer cambios
- No confía o no cree en la evaluación docente en general
- Los resultados no eran claros, no se entendían bien

- Consideró que los resultados no eran confiables o no reflejaban la realidad
- Otra razón. Especifique: _____

.....

5. Con respecto al cuestionario que debieron responder sus estudiantes, ¿conoce usted ese cuestionario?

- Sí
- No → Pase a 8

.....

6. ¿Qué opinión le merece ese cuestionario?

- Está bien así como está → Pase a 8
- Está bien, pero podría mejorar
- Está mal, hay que hacerle mejoras
- Está mal, debe modificarse totalmente → Pase a 7b
- No se deberían usar cuestionarios para evaluar la labor docente → Pase a 8

.....

7a. ¿Qué le mejoraría o cambiaría usted al cuestionario? (Puede marcar varias)

- Es muy largo. Debería tener menos preguntas
- Debería incluir más preguntas relacionadas con el desempeño docente
- Debería tener preguntas que evalúen al curso
- Debería tener preguntas en las que se evalúe a sí mismo
- Debería haber diferentes cuestionarios para cada tipo de curso
- Otros cambios. Especifique: _____

Responda y pase a 8

.....

7b. ¿Por qué piensa que el cuestionario debe ser modificado totalmente?

.....

8. Tal como se mencionó, además del uso de los cuestionarios que responde el estudiantado, hay un cuestionario que responde la jefatura y un cuestionario de autoevaluación que usted respondió. Con ello se obtienen tres notas (estudiantes, jefatura y autoevaluación) que se combinan para obtener una única nota. ¿Cuál cree usted que debería ser la importancia o ponderación que se proporcione a cada una de esas tres notas?

Para responder esta pregunta suponga que se tiene un 100% y ese porcentaje se debe repartir entre la nota que dan los estudiantes, la que da la jefatura y la nota de autoevaluación. Distribuya ese 100% entre las tres notas:

	Porcentaje
Porcentaje para la nota que dan los estudiantes	
Porcentaje para la nota que da la jefatura	
Porcentaje para la nota de autoevaluación	

9. Además del uso de los tres tipos de cuestionarios mencionados (estudiantes, jefatura y autoevaluación), ¿cree usted que debería existir otra forma de evaluar el desempeño docente?

- Sí, debería haber otra forma
- No, con solo esos tres tipos de cuestionarios está bien → Pase a 11
- El desempeño docente no debe ser evaluado → Pase a 11

10. ¿Qué otras formas de evaluación deberían utilizarse? (Puede marcar varias)

- Evaluación por parte de pares (otros docentes de su unidad académica evalúan su labor y emiten un criterio)
- Observación en el aula (una persona experta en docencia observa presencialmente sus clases y emite un criterio)
- Portafolio de vida docente (usted recopila materiales, reflexiones e información acerca de su actividad docente y ésta es evaluada por una persona experta)
- Consultas de expertos al estudiantado (una persona experta hace consultas a profundidad o realiza grupos focales con varios de sus estudiantes y emite un criterio)
- Conversación entre usted y sus estudiantes (en algún momento del ciclo lectivo usted conversa con sus estudiantes acerca de aspectos mejorables en su actividad docente y emite un informe)
- Grabación de clases (se toman videos de sus lecciones y una persona experta en docencia emite un criterio)
- Otra. Especifique: _____

11. A continuación se presenta una serie de adjetivos opuestos separados por siete espacios. Piense en la evaluación docente que se realiza en la UCR y ubique su respuesta según qué tanto se acerca su opinión hacia uno u otro adjetivo.

Útil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Inútil
Confiable	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Antojadiza
Clara	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Confusa
Para mejorar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Para castigar
Interesante	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Aburrida
Necesaria	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Innecesaria
Importante	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Insignificante
Verídica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Falsa
Completa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Incompleta
Larga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Corta
Moderna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Anticuada
Beneficiosa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Perjudicial
Expedita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Lenta
Justa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Injusta

.....
SEGUNDA PARTE: Datos Personales

12. ¿Cuál es su nombramiento como docente en la Universidad de Costa Rica?

- Interino → Pase a 14
- En propiedad
- Otro. Especifique: _____

.....
 13. Categoría en Régimen Académico

- Instructor
- Asociado
- Adjunto
- Catedrático
- Otra. Especifique: _____

14. ¿Cuántos años tiene impartiendo lecciones en educación superior? (en la UCR u otras universidades)

- Menos de 2 años
- De 2 a menos de 5 años
- De 5 a 10 años
- 10 años o más

15. Horas semanales de la jornada que está nombrado como docente en la UCR

- Menos de 5 horas semanales
- De 5 a menos de 10 horas semanales
- De 10 a menos de 20 horas semanales
- De 20 a menos de 40 horas semanales
- 40 horas semanales o más

16. Sexo

- Masculino
- Femenino

17. Edad

- Menos de 25 años
- 25 a 29
- 30 a 34
- 35 a 39
- 40 a 44
- 45 a 49
- 50 y más

18. Grado académico más alto

- Bachillerato
- Licenciatura
- Especialidad de posgrado
- Maestría (profesional o académica)
- Doctorado

TERCERA PARTE: Comentarios

19. Comentarios adicionales en relación con el tema de la evaluación docente en la Universidad de Costa Rica. Por favor sea concreto.

Le agradecemos mucho su participación

Cuestionario para consulta a estudiantes

Como parte de un diagnóstico sobre la evaluación docente que se realiza en la Universidad de Costa Rica, le solicitamos responder las siguientes preguntas de la manera más objetiva posible. Es importante indicar que sus respuestas son totalmente confidenciales y únicamente serán dadas a conocer de manera grupal.

Muchas gracias

PRIMERA PARTE

1. Cada año se les solicita a las y los estudiantes de la UCR que evalúen a sus docentes. En el último año, ¿se le ha solicitado a usted que responda cuestionarios de evaluación docente?

- Sí
- No → Termine

2. ¿Ha respondido usted esos cuestionarios?

- Sí, ha respondido todos → Pase a 6
- Sí, ha respondido algunos → Pase a 4
- No los ha respondido

3. ¿Cuál es la razón por la que no ha respondido los cuestionarios? (Puede marcar varias)

- No ha tenido tiempo
- Le ha dado pereza
- Por miedo a represalias
- Porque siente que su opinión no es tomada en cuenta
- Porque no se hace nada con los resultados
- Porque no tenía nada que opinar respecto a sus profesores o profesoras
- Otra razón. Especifique: _____

4. ¿Por qué ha respondido solo algunos cuestionarios? (Puede marcar varias)

- No ha tenido tiempo
- Le ha dado pereza
- Por miedo a represalias
- Porque siente que su opinión no es tomada en cuenta
- Porque no se hace nada con los resultados
- Porque solo quería evaluar a algunos de sus profesores
- Otra razón. Especifique: _____

5. ¿Cómo seleccionó a los docentes que quería evaluar? (Puede marcar varias)

- Los buenos
- Los malos
- Los "buena gente"
- Los "mala gente"
- Los fáciles
- Los exigentes
- No usó ningún criterio específico
- Otra manera. Especifique: _____

6. ¿Cuál es su opinión con respecto al cuestionario que se usa para evaluar a los profesores y profesoras de la UCR?

- Está bien así como está → Pase a 8
- Está bien pero podría mejorar
- Está mal, hay que hacerle mejoras
- Está mal, debe modificarse totalmente → Pase a 7b
- No se deberían usar cuestionarios para evaluar la labor docente → Pase a 8

7a. ¿Qué le mejoraría o cambiaría usted al cuestionario? (Puede marcar varias)

- Es muy largo. Debería tener menos preguntas
- Debería incluir más preguntas relacionadas con el desempeño docente
- Debería tener preguntas que evalúen al curso
- Debería tener preguntas en las que el estudiante se evalúe a sí mismo
- Debería haber diferentes cuestionarios para cada tipo de curso
- Otros cambios. Especifique: _____

Responda y pase a 8

7b. ¿Por qué piensa que el cuestionario debe ser modificado totalmente?

8. Además del uso de cuestionarios que responde el estudiantado, ¿cree usted que debería existir otra forma de evaluar el desempeño docente?

- Sí, debería haber otra forma
- No, con solo los cuestionarios respondidos por estudiantes está bien → Pase a 10
- El desempeño docente no debe ser evaluado → Pase a 10

9. ¿Qué otras formas de evaluación deberían utilizarse? (Puede marcar varias)

- Evaluación por parte de la jefatura (mediante un cuestionario la dirección de Escuela o Sede, decanato, coordinación de cátedra, evalúa la labor docente)
- Autoevaluación (mediante un cuestionario el mismo docente evalúa su actividad)
- Evaluación por parte de pares (otros docentes de su unidad académica evalúan la labor docente y emiten un criterio)
- Observación en el aula (una persona experta en docencia observa presencialmente las clases y emite un criterio)
- Portafolio de vida docente (el docente recopila materiales, reflexiones e información acerca de su actividad docente y ésta es evaluada por una persona experta)
- Consultas de expertos al estudiantado (una persona experta hace consultas a profundidad o realiza grupos focales con varios estudiantes)
- Conversación entre el estudiantado y el docente (en algún momento del ciclo lectivo el docente conversa con sus estudiantes acerca de aspectos mejorables en su actividad docente y emite un informe)
- Grabación de clases (Se toman videos de las lecciones y una persona experta en docencia emite un criterio)
- Otra. Especifique: _____

10. A continuación se presentan una serie de adjetivos opuestos separados por siete espacios. Piense en la evaluación docente que se realiza en la UCR y ubique su respuesta según qué tanto se acerca su opinión hacia uno u otro adjetivo.

	Muy	Bastante	Poco	Nada	Poco	Bastante	Muy	
Útil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Inútil
Confiable	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Antojadiza
Clara	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Confusa
Para mejorar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Para castigar
Interesante	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Aburrida
Necesaria	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Innecesaria
Importante	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Insignificante
Verídica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Falsa
Completa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Incompleta
Larga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Corta
Moderna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Anticuada
Perjudicial	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Beneficiosa
Expedita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Lenta
Justa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Injusta

SEGUNDA PARTE: Datos Personales

11. Año de ingreso a la UCR

--	--	--	--

12. ¿En qué año de carrera se encuentra la mayor parte de los cursos que está llevando este semestre?

- Primer año
- Segundo año
- Tercer año
- Cuarto año
- Quinto o sexto año

13. Sexo

- Masculino
- Femenino

14. Edad:

TERCERA PARTE: Comentarios

15. Comentarios adicionales en relación con el tema de la evaluación docente en la Universidad de Costa Rica. Por favor sea concreto.

Le agradecemos mucho su participación

ANEXO 3: RESOLUCIONES PROPUESTAS

Se muestran aquí dos propuestas de resolución que pretenden subsanar la carencia de directrices en los que se desarrollan algunos procesos llevados a cabo por la STEA. Éstas no han sido emitidas. Para más detalle ver página 70 de este documento.

RESOLUCIÓN VD-R- _____-2012

La Vicerrectoría de Docencia de la Universidad de Costa Rica, de conformidad con las atribuciones que le otorga el Estatuto Orgánico, en sus artículos **49 y 50**, establece los siguientes parámetros para la evaluación de desempeño de los y las docentes que soliciten promoción en Régimen Académico:

CONSIDERANDO QUE:

1. El Art. 42 del Reglamento de Régimen Académico Docente¹², en su inciso c, indica que la evaluación del profesor o profesora en la docencia /.../ se tomará en cuenta para la promoción en dicho Régimen, de conformidad con lo que indica el Art. 45 de mismo Reglamento, a saber: la labor académica la integra la docencia, la investigación y la acción social; /.../ será el resultado de los informes de las Vicerrectorías /.../ de acuerdo con los criterios establecidos en el Art. 47, inciso ch: /.../ Cada Vicerrectoría elaborará sus propias normas de evaluación. Además, el artículo 47, inciso ch agrega que *"para ascender de categoría en Régimen Académico, deberá obtener un mínimo de 7 puntos en la calificación de docencia"*.
2. La Vicerrectoría de Docencia evalúa la labor docente para promoción en Régimen Académico, mediante la aplicación del

Instrumento para Evaluación Docente¹³: cuestionario para estudiantes, para la jefatura y para la autoevaluación.

3. De acuerdo con el Reglamento de Administración de Salarios de la UCR, se entiende un puesto como el *"conjunto de deberes y responsabilidades permanentes que requieren la atención de una persona durante la totalidad o parte de la jornada de trabajo"* (Art. 4)¹⁴.
4. Según el Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente, *"el profesor interino es el profesor que se nombra hasta por un ciclo lectivo, a fin de hacer frente a una vacante repentina o para llenar una plaza nueva"* (Art. 20)¹⁵ Este Reglamento también contempla que *"los profesores Instructores, Adjuntos, Asociados, y Catedráticos, tendrán a su cargo la enseñanza de uno o más cursos bajo su propia responsabilidad"*. (Art. 15)¹⁶.
5. En esta misma normativa se indica que *"todo el profesorado de la Universidad debe hacer docencia, ya sea teniendo al menos un curso bajo su responsabilidad o, bien, participando en cursos colegiados, de acuerdo con los lineamientos emitidos por la Vicerrectoría de Docencia en esta materia"* (Art. 52, inciso e)¹⁷.
6. Según el Estatuto Orgánico de la Universidad, *"el número total de horas profesor-semana (h.p.s.), de una unidad académica se calculará con base en el presupuesto anual para personal docente de la unidad respectiva usando una relación de 40 h.p.s. por cada*

13

http://www.cea.ucr.ac.cr/evaluacion/documentos/Evaluacion_del_desemp_docente.pdf

¹⁴ Consejo Universitario (1983). *Reglamento del Sistema de Administración de Salarios de la Universidad de Costa Rica*. Capítulo III.

¹⁵ Consejo Universitario (2008). *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente*. Capítulo V

¹⁶ Consejo Universitario (2008). *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente*. Capítulo IV

¹⁷ Consejo Universitario (2008). *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente*. Capítulo IX

¹² Consejo Universitario (2008). *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente*. Capítulo VII.

plaza de tiempo completo y su equivalente proporcional para plazas de fracciones de tiempo. Las plazas en horas profesor se computarán como equivalentes a las horas profesor semana (h.p.s.)" (Art.20)¹⁸.

7. De acuerdo con dicho Estatuto, *"corresponde al Director de Escuela: /.../ Aprobar el programa anual de trabajo de cada profesor y la distribución de sus tareas académicas y comunicarlo al Decano respectivo. /.../ Proponer al Vicerrector de Docencia, por medio del Decano, el nombramiento de personal académico interino según las normas que el Reglamento de Régimen Académico establece" (Art. 106, incisos g, i)¹⁹.*
8. Con base en el Reglamento de Régimen Académico Estudiantil, curso refiere a *".../ una actividad académica en que participan docentes y estudiantes, orientados por un programa, en el que se establecen características curriculares inherentes, según lo establece el Artículo 14 de este Reglamento"²⁰ (Art. 3, inciso f).*
9. Un profesor o profesora deberá: supervisar, evaluar y aprobar el trabajo realizado por un o una estudiante, esto de acuerdo con la definición de crédito: *"Crédito es una unidad valorativa del trabajo del estudiante, que equivale a tres horas reloj semanales de trabajo del mismo, durante 15 semanas, aplicadas a una actividad que ha sido supervisada, evaluada y aprobada por el profesor"²¹.*

POR TANTO:

¹⁸ Consejo Universitario (1974). *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica.*

¹⁹ Consejo Universitario (1974). *Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica.*

²⁰ Consejo Universitario (2001). *Reglamento de Régimen Académico Estudiantil.* Capítulo I

²¹ Consejo Universitario (1976). *Convenio para unificar la definición de crédito en la Educación Superior de Costa Rica.* Acuerdo.

En razón de lo indicado en los considerandos anteriores, se dispone lo siguiente para efecto de evaluación del o la docente que solicita valoración de sus atestados en Régimen Académico:

El/la docente, deberá:

1. Tener a cargo un curso como mínimo en el ciclo lectivo que solicita evaluación y que se refleje como carga académica en docencia en el plan de trabajo de ese ciclo aprobado por la Unidad Académica correspondiente.
2. Que el curso no sea asesoría de tesis o una tutoría.
3. Que en el curso tenga contacto con el estudiantado al menos cuatro lecciones de al menos dos horas cada una y que haya estado a cargo en al menos una evaluación del grupo de estudiantes.
4. Ser evaluado/a con base en el o los instrumentos aprobados por la Vicerrectoría de Docencia para tal fin.

Comuníquese la presente resolución a las y los interesados.

Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, __ de noviembre de dos mil doce.

RESOLUCIÓN VD-R-_____ -2012

La Vicerrectoría de Docencia de la Universidad de Costa Rica, de conformidad con las atribuciones que le otorga el Estatuto Orgánico, en sus artículos **49 y 50**, establece las siguientes disposiciones a partir del hecho de obtener una nota inferior a 7 en la evaluación docente para ascenso en Régimen Académico o para mejoramiento (por Unidad Académica):

CONSIDERANDO QUE:

1. De acuerdo con la misión y visión del profesorado de la Universidad de Costa Rica, éste *“será un cuerpo docente preparado según altos estándares internacionales y se encargará de impartir docencia de alta calidad, así como realizar proyectos de investigación, acción social y de gestión académico-administrativa, que potencien las transformaciones sociales, económicas, culturales y tecnológicas que Costa Rica y la región necesiten para alcanzar niveles de desarrollo y bienestar en todas las áreas del quehacer humano. El profesorado /.../ gesta y desarrolla las actividades universitarias en las áreas de docencia, investigación, acción social y gestión académico-administrativa, con altos estándares de calidad, en un proceso formador, orientado a enseñar a aprender y construir conocimiento, al desarrollo integral del ser humano, la adquisición de un pensamiento científico y de los valores humanísticos del educando y la comunidad nacional, mediante un marco interdisciplinario, de trabajo en equipo, responsabilidad compartida y de dominio de la especialidad, todo dentro de un compromiso con el desarrollo social”*. Para lograr esto, se requiere el desarrollo de **competencias genéricas**²².
2. Existe un perfil de **competencias genéricas**²³ para el profesorado de la Universidad de Costa Rica, el cual ha de tomarse en cuenta en lo que al desempeño del docente se

refiere, y que incluye aspectos tales como: el conocimiento experto en su disciplina, el conocimiento de diversas perspectivas pedagógicas, metodologías y técnicas didácticas, la capacidad para orientar el proceso de enseñanza-aprendizaje de acuerdo con necesidades de aprendizaje del estudiantado, la capacidad para planificar y organizar eficazmente el proceso de la enseñanza-aprendizaje, la habilidad para comunicar en forma clara y precisa las ideas y reflexiones, la capacidad para utilizar las diversas tecnologías de la comunicación e información, la capacidad de trabajo en equipo con sus pares y el estudiantado, el enseñar a aprender al estudiantado, el evaluar y retroalimentar el proceso formativo del estudiantado y la capacidad para participar activamente en el diseño y mejoramiento del currículum.

3. El Art. 42 del Reglamento de Régimen Académico Docente²⁴, en su inciso c, indica que la evaluación del profesor o profesora en la docencia /.../ se tomará en cuenta para la promoción en dicho Régimen, de conformidad con lo que indica el Art. 45 de mismo Reglamento, a saber: la labor académica la integra la docencia, la investigación y la acción social; /.../ será el resultado de los informes de las Vicerrectorías /.../ de acuerdo con los criterios establecidos en el Art. 47, inciso ch: /.../ Cada Vicerrectoría elaborará sus propias normas de evaluación. Además, el artículo 47, inciso ch agrega que *“para ascender de categoría en Régimen Académico, deberá obtener un mínimo de 7 puntos en la calificación de docencia”*.
4. El Reglamento de Régimen Disciplinario del Personal Académico en el Artículo 6, inciso r tipifica como falta grave el *“Entorpecer o negarse a participar en los procesos de evaluación de su labor académica, cuando sea oficialmente convocado para ello”*²⁵.
5. Una de las funciones de la Vicerrectoría de Docencia consiste en *“garantizar que la labor docente en la Universidad se lleve a*

²² Consejo Universitario (2004). *Acta de Sesión No. 4932*. Artículo 5, pág. 27-30.

²³ Idem

²⁴ Consejo Universitario (2008). *Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente*. Capítulo VII.

²⁵ Consejo Universitario (2008), *Reglamento de Disciplinario del Personal Académico*, Capítulo II.

cabo en forma eficiente y actualizada, en unidad de propósitos con la investigación, utilizando los sistemas más adecuados de enseñanza y evaluación”²⁶.

6. El Artículo 102 de la Ley General de Administración Pública indica que el superior jerárquico tendrá las siguientes potestades:
 - a) Dar órdenes particulares, instrucciones o circulares sobre el modo de ejercicio de las funciones por parte del inferior, tanto en aspectos de oportunidad y conveniencia como de legalidad, sin otras restricciones que las que se establezcan expresamente;
 - b) vigilar la acción del inferior para constatar su legalidad y conveniencia, y utilizar todos los medios necesarios o útiles para ese fin que no estén jurídicamente prohibidos;
 - c) ejercer la potestad disciplinaria;
 - d) adoptar las medidas necesarias para ajustar la conducta del inferior a la ley y a la buena administración, revocándola, anulándola o reformándola de oficio, o en virtud de recurso administrativo;
 - e) delegar sus funciones y avocar las del inmediato inferior, así como sustituirlo en casos de inercia culpable, o subrogarse a él ocupando temporalmente su plaza mientras no regrese o no sea nombrado un nuevo titular, todo dentro de los límites y condiciones señalados por esta ley; y
 - f) resolver los conflictos de competencia o de cualquier otra índole que se produzcan entre órganos inferiores.²⁷

POR TANTO:

En razón de lo indicado en los considerandos anteriores, se dispone lo siguiente para efecto del resultado de nota promedio inferior a 7 en la evaluación del o la docente que solicitó valoración de sus atestados para Régimen Académico o cuando ha sido evaluado/a para mejoramiento desde la Unidad Académica utilizando los cuestionarios elaborados por el Centro de Evaluación Académica para ese fin:

²⁶ <http://vd.ucr.ac.cr/index.php/funciones>

²⁷ http://www.ocu.ucr.ac.cr/Leyes/Ley_Administracion_Publica.pdf

1. Deberá ser evaluado/a nuevamente en el siguiente ciclo lectivo en que imparte lecciones, cualquiera sea el curso asignado. El cumplimiento de esta disposición será responsabilidad de la Dirección de la Unidad Académica cuando la nota fue el resultado de una evaluación con fines de mejoramiento o del Centro de Evaluación Académica cuando la nota se obtuvo como parte de una solicitud de valoración de atestados ante la Comisión de Régimen Académico por parte del o la docente.
2. Deberá ser separado/a de ese curso cuando esté en situación de interinazgo y la nota promedio inferior a 7 se haya presentado en dos ocasiones consecutivas.
3. Su situación deberá ser valorada por parte de la Dirección, quien enviará un reporte a la Asamblea de Escuela de la Unidad Académica, y desde allí se tomarán las decisiones que correspondan, cuando esté en propiedad y la nota promedio inferior a 7 se haya presentado en dos ocasiones consecutivas.
4. Acudir al Departamento de Docencia Universitaria (DEDUN), para retomar los aspectos que deba mejorar según el resultado de la evaluación. El cumplimiento de esta disposición será responsabilidad del o la docente y de la Dirección de la Unidad Académica.
5. Voluntariamente podrá optar por una forma de evaluación alternativa, tal como observación de clase, grupos focales, entrevistas o portafolio, entre otros, ofrecida por el Centro de Evaluación Académica.

Comuníquese la presente resolución a las y los interesados.

Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, __ de noviembre de dos mil doce.

Centro de Evaluación Académica

www.cea.ucr.ac.cr

2017