

DOCUMENTO DE TRABAJO

DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Asociación de Académicos UBB, sede Concepción

Periodo de trabajo: 10 diciembre 2020 – 15 enero 2021

Participantes en la comisión: Luis Firinguetti L. – Javier León A. - Ana Zazo M.

Antecedentes:

Frente al anuncio de la aplicación de la evaluación de desempeño la Comisión presenta los resultados del trabajo analítico realizado por la comisión designada en Asamblea del 10 de diciembre del 2020.

Analizados los antecedentes disponibles (reuniones de la Asociación, borrador de actas, planilla Excel de evaluación, reglamento de evaluación, Estatuto Académico, etc.) se hace necesario señalar lo siguiente:

- El tema lleva una larga cantidad de años sin ser resuelto, pero ello no debe implicar implementar un proceso sin compromisos de mejora del sistema.
- Ha sido discutido innumerables veces en diferentes espacios llamando la atención la falta de una carpeta de antecedentes asociadas, que permita construir con objetividad un instrumento que dentro de un proceso definido por los actores del sistema se pueda adaptar a los cambios y coyunturas. Llama la atención que en las actas conocidas se hable de que hay procesos en curso de validez y confiabilidad. Procesos y resultados que no conocemos.
- La AAUBB debe ser un actor relevante al representar los intereses de sus asociados y asociadas en un tema que entendemos es vital para los procesos de acreditación, por un lado, pero por otro, en la construcción de una convivencia académica basada en el reconocimiento de trayectorias personales legítimas con respeto a las diferencias de género, ciclo vital, disciplinas, opciones y preferencias dentro del marco legal y de la libertad de cátedra de una universidad democrática.
- No es tarea de la asociación elaborar los insumos y llevar a cabo el proceso de instalación de un sistema de evaluación de desempeño y jerarquización. La asociación debe si identificar los focos de tensión, solicitar antecedentes, proponer acciones, integrar comisiones con los debidos respaldos para ello. La asociación debe representar la supervisión académica científica necesaria para validar el proceso evaluativo que puede estar tensionado por contextos y coyunturas que ponen el foco en el corto plazo y no en el mediano y largo plazo.
- La institución cuenta con los recursos y si no los tiene debe proveerlos para que el proceso de jerarquización y evaluación sean realizados con el máximo de calidad acorde con los fines que pretende. Para ello se requiere una unidad permanente de alto nivel para realizar esta tarea y con un sistema de gobernanza distinto.

Focos de análisis y propuestas

A partir de estos antecedentes se proponen los siguientes focos de análisis y propuestas

1. En el Reglamento de Evaluación de Desempeño (ED) y en el Estatuto Académico (EA), se menciona que se trata de evaluaciones objetivas. Más allá de lo reglamentario e instrumental,

no se aprecia una definición conceptual respaldada en literatura de lo que se está evaluando o tampoco de la experiencia comparada. No se aprecia un mecanismo para auditar la trayectoria metodológica de la evaluación: informes de resultados, evaluación de pares, constructos, pilotos, etc.

Considerando que se tiende a mezclar procesos de monitoreo de actividades con evaluaciones que en algunos casos se plantea como evaluación de proceso, en otros resultados y en otros de impacto. En esa mezcla no se aprecia cuál es el énfasis. En este sentido resulta una mezcla de propósitos que resultan amplios por los tipos de evaluación que esto debería implicar, pero además resulta restringido en cuanto la forma de evaluar se reduce a recabar percepciones de estudiantes y el llenado de una rúbrica que no se presenta flexible en cuanto a las particularidades disciplinarias y personales.

Visualizar diversidad de instrumentos cualitativos y cuantitativos. Es contradictorio con el avance de la ciencia en muchos ámbitos y sobre todo aquellos relativo al estudio de la conducta, opinión, mejoramiento laboral, que solo se apueste por mecanismos cuantitativos.

En resumen, no hay una definición de evaluación adecuada y pertinente que tenga coherencia con el instrumento de registro y su procesamiento en puntajes.

2. No se aprecia coherencia e integración con el proceso de jerarquización académica toda vez que uno (evaluación de desempeño) pretende evaluar todos los ámbitos del quehacer, con énfasis en la docencia, y el otro (jerarquización) dice evaluar la calidad del quehacer, pero adolece de métricas y parámetros objetivos entendiéndose en el día a día que no valora la docencia, la asistencia técnica, etc., y que solo valora la productividad en investigación. Por ello, en el fondo de todo esto existe un desconocimiento al carácter diverso de la función académica, sus trayectorias y opciones de desarrollo toda vez que la Universidad es valorada cuando es acreditada por todo su quehacer y que la sociedad también se acerca a la Universidad en la medida que se presenta como una institución abierta comprometida con diversidad de actividades (investigación, vinculación con el medio, docencia, etc.)
3. Respecto a la evaluación de la docencia en estipulada en el Reglamento, no debería tener una ponderación más alta que otras dimensiones, toda vez que luego para la jerarquización es sabido que la docencia y otras actividades de la función académica no aportan a dicho proceso. Las variables de desempeño de la docencia que tienen carácter técnico o de gestión académica se evalúan en base a la percepción de los estudiantes frente a lo cual no se aprecia claramente los fundamentos. Indicadores de estas variables deberían ser parte del proceso de monitoreo a cargo de las jefaturas respectivas. También se debería analizar formas alternativas para recoger opinión de usuarios

En docencia existen una serie de mecanismos burocráticos que generan mayor carga laboral y que no siempre están debidamente analizados en su impacto (por ejemplo: guías didácticas, capacitación, etc.) Por otro lado, la docencia de posgrado tiene otras variables no iguales, estas deberían estar en sintonía con una perspectiva más articulada entre pre y posgrado. Especialmente por el tipo de carrera se debería valorar de otra forma tesis y actividades de titulación. Y porque hay carreras que se articulan curricularmente.

En el plano docencia también resulta extraño asociar una mejor evaluación al mejoramiento calificaciones generando un incentivo perverso.

No todos los académicos y académicas se desempeñan en el campo de la docencia del mismo modo, algunos/as logran realizar su carrera académica vinculada a la actividad docente (con ponencias, investigación, comisiones, etc.), otros/as profundizan ámbitos disciplinarios.

4. Respecto a la puntuación que se asigna a cada jerarquía y a cada tipo de mérito en el instrumento, debería estar argumentada en algún documento el peso que tienen algunos méritos sobre otros, porque si bien es cierto que queda claro en la indexación de revistas, en otros ámbitos no se explica en qué se basa la puntuación asignada a cada mérito. Además, es importante abrir la posibilidad de incluir méritos no incluidos en el instrumento de forma a priori.
5. En relación al tema de la Encuesta Docente, aún no se ha podido tener acceso a la nueva encuesta que está aún siendo analizada su confiabilidad, es importante considerar los siguientes aspectos
 - 1) Las preguntas (debe haber preguntas control que permiten saber si los encuestados responden en forma consciente y con la verdad.)
 - 2) Las veces que se aplican las encuestas en el semestre
 - 3) Los momentos en que se aplican
 - 4) ¿Cómo se analizan los resultados?:
 - ¿Cómo resumir la información? (¿medias?, ¿medianas?, etc)
 - ¿Qué hacer con los valores atípicos?
 - ¿Cómo correlacionar las opiniones de los estudiantes con otras variables ajenas a la encuesta? (asistencia a clases, notas en la asignatura, etc)
 - ¿Cómo se correlacionan las opiniones de los estudiantes con evaluaciones de pares?
 - 5) ¿Cómo se aplica la encuesta?
 - ¿Online?
 - ¿Cuestionario en papel en la sala de clase?

La segunda opción es mucho más engorrosa y costosa, Sin embargo, es más segura y con resultados más confiables.

Requerimientos a corto plazo

- Considerar el contexto de pandemia para no exigir lo mismo que un año normal, pudiendo flexibilidad los criterios requeridos para alcanzar las calificaciones en cada categoría.
- Cambiar los porcentajes de cada ítem para que se equilibrado en cada dimensión.
- Considerar el período a elaborar este proceso por ejemplo cada semestre o anual.
- Revisar la justificación de la diferencia de 2 años y 3 entre Asistentes y las mayores Jerarquías.