



Gestión de la Carrera Docente en la Universidad:

Desempeño, incentivos y reconocimiento para la excelencia académica

Cristina Del Mastro Vecchione

FACULTAD DE
EDUCACIÓN







Contexto

- La docencia universitaria: ocupación desarrollada por profesionales que provienen de diversas disciplinas.
- No existe consenso sobre los criterios de selección.
- Requisito según ley: grado académico de maestría.
- Dominio de contenidos disciplinares e investigación.
- Ausencia de:
 - Formación previa específica para el ejercicio del puesto y sus funciones de Docencia, Investigación y Gestión.
 - Estándares nacionales que permitan evaluar o certificar las competencias en el desempeño de las funciones.

Contexto global: Demandas

MASIFICACIÓN: demandas de la población para acceder a mejores empleos a través de los estudios universitarios

EXIGENCIAS DEL MUNDO LABORAL: además de conocimientos generales y competencias técnicas propias de cada disciplina, se requieren competencias de comunicación, aprender a aprender, trabajo en equipo, toma de decisiones, entre otras.

AVANCES EN EL CONOCIMIENTO CIENTÍFICO Y EN LA TECNOLOGÍA: ciudadanos que aprendan a lo largo de toda su vida para responder a las exigencias de la sociedad del conocimiento e información

ENFOQUE HOLÍSTICO – MULTI E INTERDISCIPLINARIO

TIC: CAMBIOS SOCIALES Y EDUCATIVOS EN LAS FORMAS TRADICIONALES DE TRANSMISIÓN DEL CONOCIMIENTO

información más accesible, inabarcable, menos selectiva y confiable.
Web 2.0 de consumidores o productores de información

Preocupación por la **CALIDAD EDUCATIVA** mediante procesos de acreditación

Centralidad en el **APRENDIZAJE**

Contexto Nacional

CUADRO 3.5 PERÚ: PUESTOS DOCENTES POR TIPO DE GESTIÓN, SEGÚN RÉGIMEN DE DOCENCIA, 2015

RÉGIMEN DE DOCENCIA		TOTAL	PÚBLICA	PRIVADA ASOCIATIVA	PRIVADA SOCIETARIA
Total	Cantidad	84 774	17 810	29 431	37 533
	%	100,0	100,0	100,0	100,0
Docentes Ordinarios	Cantidad	18 345	13 408	4 354	583
	%	21,6	75,3	14,8	1,6
Docentes Extraordinarios	Cantidad	178	34	83	61
	%	0,2	0,2	0,3	0,2
Docentes Contratados	Cantidad	66 251	4 368	24 994	36 889
	%	78,2	24,5	84,9	98,3

Nota 1: Se ha considerado la información de número de docentes para 116 universidades.

Nota 2: Remitieron información 34 universidades públicas, 38 universidades privadas asociativas y 44 universidades privadas societarias.

Fuente: SUNEDU - Sistema de Información del Informe Bienal (SIBE).

Elaboración: SUNEDU.

CUADRO 3.6 PERÚ: PUESTOS DOCENTES POR TIPO DE GESTIÓN SEGÚN RÉGIMEN DE DEDICACIÓN, 2015

RÉGIMEN DE DOCENCIA		TOTAL	PÚBLICA	PRIVADA ASOCIATIVA	PRIVADA SOCIETARIA
TOTAL	Cantidad	84 774	17 810	29 431	37 533
	%	100,0	100,0	100,0	100,0
Tiempo Completo	Cantidad	14 118	6 404	4 177	3 537
	%	16,7	36,0	14,2	9,4
Dedicación Exclusiva	Cantidad	7 016	5 975	621	420
	%	8,3	33,5	2,1	1,1
Tiempo Parcial	Cantidad	63 640	5 431	24 633	33 576
	%	75,1	30,5	83,7	89,5

Nota 1: Se ha considerado la información de número de docentes para 116 universidades.

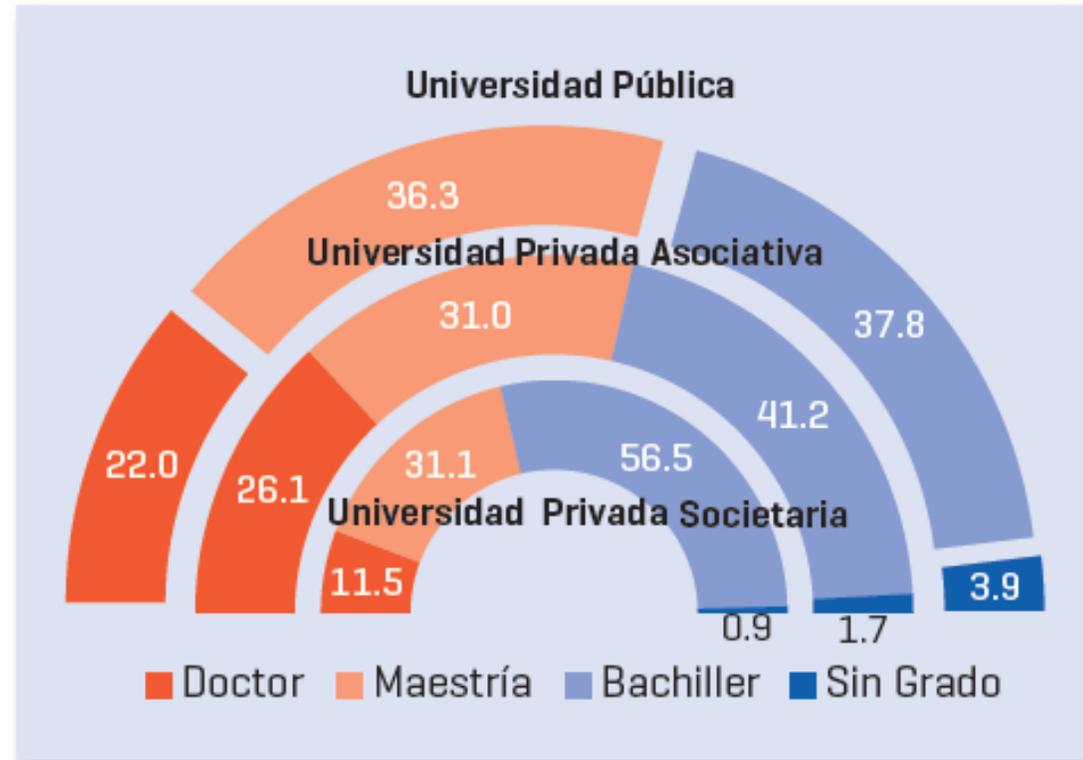
Nota 2: No es posible descartar que los docentes (principalmente a tiempo parcial) laboren en más de una universidad por lo que los totales deben leerse como puestos docentes y no como una agregación nominada de personas.

Remitieron información: 34 U. Públicas, 38 U. Privadas Asociativas y 44 U. Privadas Societarias.

Fuente: SUNEDU - Sistema de Información del Informe Bienal (SIBE).

Elaboración: SUNEDU.

GRÁFICO 3.18 PERÚ: DOCENTES A TIEMPO COMPLETO Y DEDICACIÓN EXCLUSIVA SEGÚN GRADOS ACADÉMICOS, 2015
[En porcentajes]



Nota: Se ha considerado la Información de número de docentes para 116 universidades.

Remitieron Información: 34 universidades públicas, 38 universidades asociativas y 44 universidades privadas societarias

Fuente: SUNEDU - Sistema de Información del Informe Bienal [SIBE].

Elaboración: SUNEDU.



Perfil

“El profesor ha de ser un conocedor de la disciplina que desarrolla, un especialista en el campo del saber, permanentemente abierto a la investigación y a la actualización del conocimiento. Pero ha de saber, también, qué es lo que sucede en el aula, cómo aprenden los alumnos, cómo se puede organizar para ello el espacio y el tiempo, qué estrategias de intervención pueden ser más oportunas en ese determinado contexto. El profesor, pues, no es solo un experto conocedor de una disciplina sino un especialista en el diseño, desarrollo, análisis y evaluación de su propia práctica”.

(Santos Guerra, 1990: 51 en Coppola, 2010)



Perfil del Docente universitario: Importancia

- Alinear la actividad del profesor con las políticas de desarrollo institucional.
- Clarificar las capacidades requeridas para asumir las demandas laborales.
- Identificar las necesidades de capacitación y formación continua.

Además es un referente para:

- Desarrollar los procesos de selección del profesor.
- Establecer los criterios para la evaluación y promoción docente.
- Elaborar los planes de desarrollo institucional y de Carrera Profesional.



“el perfil del profesorado universitario viene condicionado por un devenir histórico, marcado por el modelo educativo, institucional, legislativo y social del proceso docente. El perfil profesional es asociado a una imagen de **docencia deseable y contextualizada** que se constituye en un **referente** para quienes optan por la profesión docente, para sus formadores y para quienes tienen la responsabilidad de tomar decisiones de políticas educativas.”

(Bozú y Cantu, 2009: 70)



Perfil:

debe responder a LA MISIÓN DE LA UNIVERSIDAD

- **Generación de conocimiento** mediante la **investigación** científica y la producción técnica y artístico cultural
- **Formación profesional** mediante la labor de **enseñanza**.
- **Gestión** orientada al desarrollo académico y administrativo de las unidades académicas e institucional



Funciones: Docencia

- **Dimensión de Contenido:** dominio, actualización, visión interdisciplinaria, relación con problemas y contextos reales
- **Dimensión Pedagógica:** planificación, estrategias didácticas, comunicación clara, conducción del procesos de enseñanza-aprendizaje, recursos, evaluación
- **Dimensión personal:** cualidades humanas, interacciones humanas, comunicación, preocupación por el alumno, respeto, cordialidad en el trato, accesibilidad, motivación, entusiasmo.



Funciones: **Investigación**

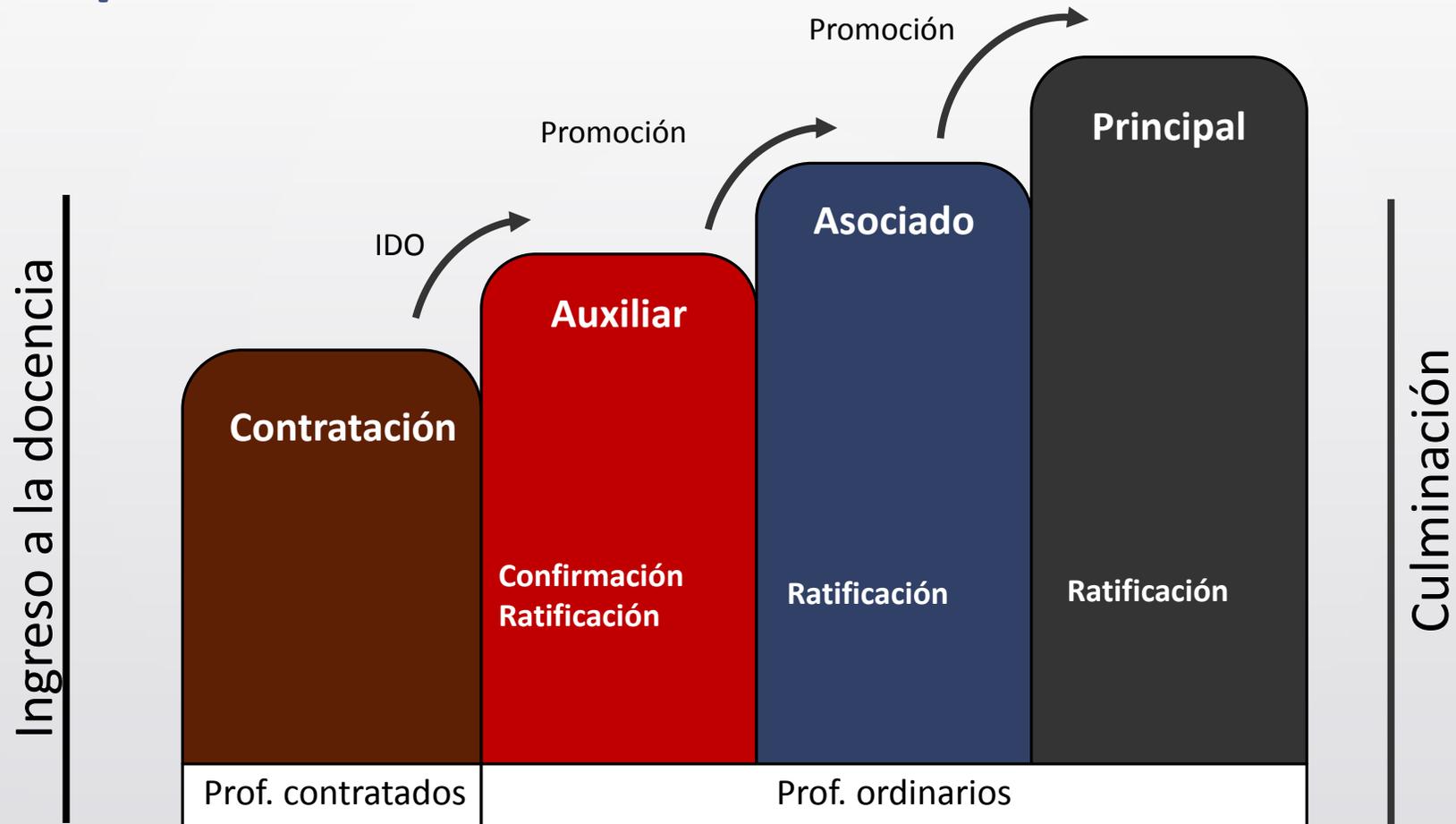
- Diseño, desarrollo, evaluación y coordinación de **proyectos de investigación e innovación** de relevancia para la docencia, para la institución y el propio avance científico.
- Comunicación y difusión de resultados de investigación e innovación y de conocimiento y avance científico, mediante **publicaciones** y presentaciones en eventos científico-académicos.
- Organización de **eventos científico-académicos** que propicien el encuentro de expertos para la difusión, el intercambio, la discusión, la reflexión del conocimiento científico y su avance.
- **Gestión del conocimiento** en los grupos de investigación disciplinar e interdisciplinar, generando nuevas ideas, saberes y propician la transferencia tecnológica.



Funciones: **Gestión**

- **Participación activa en la organización** y gestión, a nivel de aula, de su departamento, facultad o la universidad.
- Para la gestión de **cargos académico-administrativos**:
 - ✓ Planificación, gestión administrativa, dominio de la normativa, gestión de grupos, trabajo en equipo, manejo de reuniones, comunicación, resolución de conflictos, relación con instancias nacionales e internacionales, conocimientos en relación con la política universitaria, entre otros.

Etapas de la Carrera Docente





Evaluación: contexto

- Profesor Universitario es principalmente valorado por el dominio de contenidos.
- Mayor reconocimiento a la labor de investigación que a la docencia.
- Demandas de cambios socio-económicos y culturales, sociedad del conocimiento y nuevos enfoques del aprendizaje exigen un nuevo rol y nuevas capacidades en los docentes universitarios.
- Es necesario que las universidades cuenten con un sistema de evaluación de la calidad de la docencia que permita retroalimentar los resultados de la enseñanza y mejorar esta labor permanentemente.



Dificultades para identificar y evaluar la buena docencia

(Fernández Lamarra y Copolla, 2010)

- La indefinición explícita de las funciones o expectativas asignadas por la institución a la actividad docente.
- La falta de consenso sobre el “buen profesor” en el marco de contextos y situaciones muy heterogéneas.
- La falta de claridad sobre el objeto de evaluación: se evalúa a los profesores como docentes o como especialistas o ambos aspectos.
- La falta de un acuerdo sobre la conceptualización de la docencia universitaria: una profesión, un arte o una ciencia.
- La falta de consenso en la definición de calidad y en los modelos de evaluación.
- La relación entre docencia e investigación, priorizando más la investigación, que la docencia.



Elementos de un sistema de evaluación

- Para qué se evalúa: finalidad
- A quién se evalúa, requisitos
- Qué se evalúa:
 - Áreas del perfil y criterios de evaluación
- Cuándo se evalúa
- Quién evalúa: sujetos –participación de los profesores
- Cómo se evalúa: procedimientos y fuentes de información
- Con qué: instrumentos
- Resultados y suministro de la información
- Usos de la información



Enfoques de la evaluación del docente

TRADICIONAL

- ❖ La evaluación es concebida como instrumento de control o verificación y de regulación.
- ❖ Se concentra en la constatación de ciertos estándares y en la comparación o búsqueda de conformidad, medida de coincidencia o alejamiento, entre “lo que es” (los resultados) y aquello que “debería ser” (la norma o modelo).

PARTICIPATIVA

- ❖ La evaluación busca analizar el sentido y comprender la actividad docente.
- ❖ Es necesario involucrar al profesorado de forma activa y propositiva en el proceso: mediante la autoevaluación como un proceso reflexivo y participativo, que permite describir y valorar la realidad, se implica a todos los docentes de cara a la mejora de la calidad.



Evaluación para cada etapa de la carrera

- Requisitos legales y otros.
- Áreas, sub - áreas, porcentajes, puntajes.
- Finalidad: acceder o no a una categoría superior en la carrera, de acuerdo al mérito.

Planificación y evaluación del desempeño





Evaluación periódica

- Permite conocer y valorar las acciones desarrolladas por el profesor y los resultados logrados.
- Reconocer logros.
- Retroinformar sobre limitaciones-prever procesos de mejora, formación, desarrollo de capacidades.
- Desarrollar sistema de mejora docente.
- Brindar reconocimientos e incentivos en el momento oportuno.
- Brinda información útil para la toma de decisiones sobre permanencia y promoción.
- Difundir buenas prácticas.



Formación y desarrollo de capacidades

- Generar nuevos modelos de formación y desarrollo docente que superen los enfoques centrados en los contenidos o aquellos técnicos centrados en la aplicación de métodos y técnicas elaborados desde fuera del profesor.
- Ofrecer espacios de análisis del profesor, de su contexto y de sus prácticas.
- Reconocer la experiencia y el conocimiento práctico del profesor.
- Apoyos para la mejora e innovación.
- Coherencia con el modelo institucional y educativo.



Formación Docente: Enfoques

- ✓ Centrado en el contenido.
- ✓ Tecnológico: aspectos instrumentales de planificación docente, metodología y evaluación
- ✓ Aprendizaje situado: experimentación.
- ✓ Reflexión en y sobre la práctica:
 - Resolución de problemas: IC
 - Buenas prácticas
 - Intercambio de experiencias

Formación docente: Tipos (Rué y De Corral, 2007)

Formación orientada verticalmente	Formación participada orientada horizontalmente	Actuaciones institucionales de apoyo activo, directo	Actuaciones institucionales de apoyo indirecto
Conferencias	Jornadas de intercambio de experiencias	Apoyo docente, acompañamiento, asesoría, mentoría	Convocatorias Formación
Jornadas expositivas	Talleres	Itinerario de formación docente específico	Documentación
Seminarios de estrategias	Foros, conversatorios	Grupos docentes	Elaboración de publicaciones



Dificultades institucionales para el desarrollo y mejora de la función docente (Villalobos y Melo, 2008)

- El sistema universitario favorece más la investigación que la docencia, por lo que las actividades pedagógicas no tienen mucho valor en los procesos de selección y promoción docente.
- Escasa implicación institucional de la universidad en la formación pedagógica de sus profesionales, ya que la docencia no se encuentra dentro de las prioridades.
- Excesiva carga lectiva que tiene el profesorado, que le impide contar con tiempo para participar en espacios de formación.
- Los indicadores de calidad suelen centrarse en aspectos administrativos y no profundizan en la calidad de la enseñanza propiamente dicha.
- El estilo de trabajo individual y el aislamiento predominan en el ejercicio de la labor docente, lo que dificulta el trabajo en equipo, la coordinación institucional y las iniciativas necesarias para la mejora y la innovación docente.



Sugerencias para el desarrollo de la identidad profesional de la docencia universitaria (Villalobos y Melo, 2008)

- Generar condiciones y propuestas institucionales dirigidas al desarrollo de los ámbitos pedagógico y profesional, personal y social del docente universitario, mediante una adecuada carrera académica que incluya, incentivos y espacios para desarrollar investigación educativa, programas de apoyo al trabajo docente, seminarios y cursos de formación y/o actualización en pedagogía universitaria, etc.
- Focalizar el mejoramiento de las tres funciones principales del profesor universitario: docencia, investigación y gestión, lo que incluye el diagnóstico de las necesidades formativas de sus estudiantes y/o de su institución, como también lograr capacidad para el desarrollo de programas y actividades para alcanzar una formación de excelencia en sus estudiantes.
- Elaborar un modelo formativo del desarrollo del profesor universitario que pueda responder a sus necesidades individuales y a las de la organización universitaria.
- Creación de un marco regulatorio nacional, que favorezca el desarrollo y la identidad profesional del docente universitario.



Tendencias Internacionales:

Unión Europea (2015), OCDE (2012) y Profesional Estándar Framework (UKPSF) de la Higher Education Academy del Reino Unido (2015).

- El aprendizaje, la enseñanza y la evaluación deben estar centrados en el estudiante.
- Las instituciones deben asegurar el desarrollo de competencias de sus docentes y deben **desarrollar** procesos justos y transparentes para la contratación y **mejora** del personal.
- Acreditación de competencias de enseñanza.
- El uso de recursos para el aprendizaje y apoyo para los estudiantes (TIC).

Incentivos

- Investigación
- Docencia
- Gestión
- Responsabilidad social
- Otros





Muchas gracias

