



V Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur

PODER, GOBIERNO Y ESTRATEGIAS EN LAS UNIVERSIDADES DE AMERICA DEL SUR

Mar del Plata; 8, 9 y 10 de Diciembre de 2005



“ LA EVALUACION DE DESEMPEÑO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA”

Autora: Maestromeey Marcelina

Docente de la FCEYS de la UNMDP

RESUMEN

El tema que se aborda en este trabajo es la evaluación de desempeño docente. El ingreso a la docencia en las universidades nacionales públicas se logra a través de un concurso publico de oposición y antecedentes.

Si la institución ha incorporado el régimen de carrera docente, periódicamente será evaluada la permanencia del docente.

En la Universidad Nacional de Mar del Plata se incorporo el régimen de carrera docente en el año 1993, pero la ausencia de adecuados sistemas de información, comisiones evaluadoras muy numerosas, periodos de evaluación excesivamente corto (anual), entre otras cuestiones, impidieron que se concretaran las evaluaciones de desempeño docente. En el año 2002 el Sr. Vicerrector convoco a representantes de todas las unidades académicas para elaborar un proyecto de modificación de la OCS 690/93 en el acápite correspondiente a la evaluación de la permanecía del docente.

En el año 2004 y ante un cambio de autoridades en la Universidad (rectorado) se le dio un importante impulso al proyecto de modificación de la OCS 690/93 y a fines del corriente año (2005) el proyecto se ha convertido en OCS. Es de prever que en el año 2006 en la UNMDP se comenzara con las evaluaciones de desempeño docente.

Estas evaluaciones se concretaran a través de un concurso público, bajo la modalidad de Coloquio en el que estarán representados los tres claustros, docentes, graduados y estudiantes.

Es decir que por aplicación de la OCS 690/93 y sus modificaciones se ingresa a la carrera docente a traves de la sustanciación de un concurso publico de oposición y antecedentes y la promoción de cargos se sustenta en el mismo régimen, concursos públicos abiertos y la permanencia es evaluada por concursos públicos cerrados en la modalidad “ coloquios “.-

INTRODUCCIÓN

Este Trabajo aborda el tema del ingreso a la actividad docente en Educación Superior y su posterior evaluación, es un tema que me ha preocupado desde hace bastante tiempo, mejor dicho, y para precisar, esta preocupación se inicia cuando decido ingresar como docente en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Nacional de Mar del Plata, Unidad Académica que me otorga mi título de Contadora Pública, allá por 1984. En ese momento el graduado que decidía ingresar a la actividad docente debía participar en un concurso público de oposición y antecedentes. Previo sorteo del tema, el aspirante se sometía a una evaluación de sus competencias ante un jurado compuesto por integrantes de los tres claustros, docentes, graduados y estudiantes. Compitiendo con otros aspirantes al mismo cargo, ingresando según el orden de méritos otorgado por la comisión asesora y el número de vacantes que debían cubrirse. En el mejor de los casos, es decir salía primero en el orden de méritos y si había uno o más cargos para cubrir, se aseguraba dicho cargo por lo menos por tres años, cumplido este plazo, nuevamente tenía que revalidar sus competencias ante un nuevo concurso de oposición y antecedentes abierto, es decir que podía competir con otros docentes interesados en dicho cargo.

Esto significaba que la permanencia o no de un docente al frente de una cátedra, dependía de un factor aleatorio, cual es el hecho de que exista alguien con mayores méritos, interesado específicamente en la asignatura llamada a concurso.

En este marco de situación podemos enunciar brevemente algunas consideraciones tales como que:

En el ámbito universitario podemos distinguir dos conceptos, que según las épocas y las circunstancias parecen distanciarse o no, son ellas: la periodicidad de la cátedra o la estabilidad del docente.

La periodicidad ha sido el símbolo de la renovación, de la actualización y del progreso para algunos, en tanto para otros la periodicidad implicaría:

- Claustros docentes con baja profesionalidad.
- Escasa motivación para capacitarse.
- Actividad limitada solo a la atención del curso.

Esta modalidad de concursos periódicos genera un estado de inestabilidad en el docente, ya que cada determinado número de años debe enfrentar la situación traumática del concurso, donde actúan variables internas y externas, que ponen en peligro su trabajo de años.

CARRERA DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA

Por lo expuesto la Universidad Nacional de Mar del Plata mediante ordenanza Nro. 429/91 del Consejo Superior convocó a la Asamblea Universitaria, el día 28 de junio de 1991 a efectos de modificar el Estatuto Universitario para la implementación de la carrera docente.

La Universidad necesita profesores que se capaciten, provocando una toma de conciencia en el docente, con respecto a que su permanencia coexista con un proceso evaluativo que mida continuamente su productividad. La carrera docente surge como una propuesta superadora, que incentivara y orientara el trabajo docente en la consecución de los mejores logros. La institución prevé a través de un sistema de evaluación integrado mejorar notablemente la calidad de su planta docente.

Lograr un claustro docente altamente profesionalizado, comprometido con la institución para asumir responsabilidades que vayan más allá de la atención de un curso, orientado al desarrollo de estrategias tendientes a mejorar la calidad.

-Lograr la excelencia y eficiencia a través de las siguientes acciones:

- a) Desarrollar programas de capacitación y actualización docente.
- b) Fomentar la realización de postgrados.
- c) Desarrollar ciclos de actualización disciplinar.
- d) Optimizar el equipamiento.

- Fomentar la difusión de la actividad intelectual del claustro docente, a través de:

- a) Motivar la participación activa en encuentros académicos en los que se aborden temas disciplinares.
- b) Propender a la realización de trabajos de cátedra referidos a temas controvertidos en las distintas disciplinas.
- c) Incentivar la realización de trabajos para ser publicados en revistas con o sin referato.

A efectos de implementar la Carrera Docente, la Secretaría Académica de la Universidad comenzó a trabajar, con el asesoramiento de profesionales en la materia, en la elaboración de los instrumentos de evaluación que hasta entonces sólo se manejaban a nivel taller.

El problema fundamental consistía en que no se contaba con un sistema de información cuya salida fueran datos relacionados con la evaluación del docente. Por otro lado, tampoco las encuestas estudiantiles se realizaban porque estaban muy cuestionadas. Además, la información que debían suministrar los Departamentos o Áreas también encontraron trabas, pues éstos no contaban con infraestructura suficiente para poder hacer un seguimiento sistemático de los docentes. Otro problema adicional fue la falta de actualización de los legajos académicos del personal docente.

En general, el procedimiento de evaluación y de control de gestión de la labor académica de los docentes fue excesivamente reglamentado. La resistencia de los profesores para presentar los informes previstos, produjo un desajuste en los plazos para disponer de la información. Las comisiones muy numerosas y conformadas por miembros de la casa que conocían a la mayoría de los docentes a ser evaluados (con un probable juicio previo) contribuyó a deteriorar la real intención de hacer una verdadera evaluación. Esto hizo que los órganos de evaluación, responsables de instrumentar la carrera docente, cayeran en la inercia y la evaluación periódica se transformó en una asignatura pendiente para esta Universidad.

En algunas unidades académicas se puso en marcha la evaluación en forma experimental tales como, la Facultad de Ingeniería, la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales y la Facultad de Ciencias Agrarias. En otras Facultades solo se implementaron algunos de los instrumentos.

Para evaluar a sus docentes la Universidad diseñó los instrumentos desde perspectivas diferentes, a saber:

Instrumento 1: Plan de trabajo institucional- Al finalizar cada año el Consejo Académico se reuniría con los directores de áreas o departamentos para evaluar lo ejecutado en el periodo y fijar las políticas para el año siguiente.

Instrumento 2: Plan de trabajo del docente: Los planes individuales de los profesores atenderían tanto al aspecto general (Plan de trabajo Institucional) como los intereses particulares de desarrollo académico del Profesor. En ellos se fijaban, en general, las

actividades a desarrollar por el profesor en el año que se iniciaba, y los objetivos a alcanzar.

Instrumento 3: Encuesta estudiantil: Evaluaban el desempeño docente. Eran nominales (una por estudiante regular de un curso), de formato predefinido, lo más breve y concisas posibles. Se tomaban no antes del momento de aprobación de la asignatura. Las preguntas debían ser claras para poder emitir respuestas cuantitativas y/o cualitativas cuando así lo requirieran.

Instrumento 4: Informe del docente: Es el informe que el docente debía preparar al finalizar el cursado de la asignatura para ser presentado al Área o Departamento y luego a las comisiones asesoras, a fin de proceder a la evaluación de las actividades que figuran en el Plan de Trabajo del Docente correspondiente al periodo que finalizaba. Se realizaba sobre planillas de formato predefinido. El docente tenía ahí la oportunidad de exaltar sus logros y de realizar su defensa sobre aquellos aspectos de las actividades pactadas en las que se hubieren presentado dificultades.

Instrumento 5: Informe departamental: Era el informe del departamento sobre aspectos formales del desempeño del docente, tales como: puntualidad, dedicación horaria, presentismo, asistencia a reuniones convocadas por el departamento, presentación de informes y en general toda gestión que el Departamento hubiere requerido al docente para el normal funcionamiento de sus actividades.

Instrumento 6: Informe de Institutos u Organismos: Evaluaba la actividad de investigación, y serían producidos por la dirección del Instituto de Investigación u otros organismos donde se desarrollaban tareas de investigación y donde el docente realizara parte de su actividad.

La evaluación sería llevada a cabo por los Departamentos de las Unidades Académicas a través de Comisiones Asesoras que tendrían a su cargo la labor operativa. Estas comisiones eran de dos tipos:

- Una destinada a practicar la evaluación de los profesores de cada Unidad Académica, denominada Comisión Asesora Interdepartamental Académica (CAIA). Esta comisión estaría integrada por: a) los Directores de la totalidad de los Departamentos o Áreas pedagógicas de la Unidad Académica; b) un profesor como miembro titular y uno como suplente, por cada Departamento o Área de la Unidad Académica; c) un representante estudiantil titular y un suplente; d) un representante de los graduados y e) el Decano o Director de la Unidad Académica, que presidiría la comisión y solo votaría en caso de empate.
- Otra destinada a evaluar a los docentes auxiliares, denominadas Comisiones Asesoras Departamentales Académicas (CADA). Esta Comisión estaría integrada de la siguiente forma: a) los profesores a cargo de las asignaturas del respectivo Departamento o Área Pedagógica; b) un representante estudiantil y un suplente; c) el Director del Departamento o Área pedagógica, que presidiría la Comisión y solo votaría en caso de empate.

Estas Comisiones desarrollarían las siguientes funciones:

- Analizar toda la información contenida en la carpeta de cada profesor o docente auxiliar de la Unidad Académica.
- Requerir, cuando lo juzgue pertinente, información y opinión de terceros dentro o fuera de la Unidad Académica.
- Emitir opinión sobre el desempeño de los profesores o auxiliares.

Evaluación en Docencia: Indicadores.

Para los profesores.

- 1) Dictado de cursos de grado y/ o postgrado. Mide el desempeño en el dictado de los cursos.-
- 2) Cumplimiento de la propuesta académica. A efectos de calificar este indicador se deberá tener en cuenta el cumplimiento del programa, la aplicación de la metodología de enseñanza y del sistema de evaluación propuesto.
- 3) Desempeño ante alumnos. Se tendrá en cuenta la claridad e interés de las clases, la exposición progresiva de los contenidos, la articulación entre teoría y práctica y la pertinencia de la bibliografía recomendada.
- 4) Aspectos formales: Se tendrá en cuenta la asistencia y puntualidad a las clases, la asistencia a reuniones de cátedra, la asistencia a las mesas examinadoras y la presentación en tiempo y forma de los informes, programas y materia docente al departamento que lo requiera.

Para los Jefes de Trabajos Prácticos.

- 1) Desempeño frente a los alumnos. Se evaluará la claridad en la exposición de los conceptos vertidos, en los tipos de problemas, experiencias en laboratorios y demás tareas frente a alumnos.
- 2) Colaboración en la elaboración de material docente. Interesa el aporte del JTP a la cantidad y calidad del material docente. Dicho material podrá consistir en guías de problemas, apuntes sobre aspectos parciales de la teoría, guías de laboratorio, material audiovisual, etc.

Indicadores para Ayudantes

- 1) Colaboración en docencia. Se refiere a la participación del ayudante en tareas de docencia, bajo la dirección de un profesor.
- 2) Aspectos formales. Se tendrá en cuenta la asistencia y puntualidad a las clases, la asistencia a reuniones de la cátedra y la presentación en tiempo y forma de los informes y material docente que se le requiera.
- 3) De formación y perfeccionamiento. Corresponde a los cursos, seminarios y en general toda tarea de aprendizaje efectuada en relación con el área de conocimiento y con su transmisión, en la que el ayudante se desempeña.

Situación actual del sistema

Hasta el momento no existe en la Universidad Nacional de Mar del Plata un documento oficial que exprese las limitaciones del sistema de evaluación docente, con relación a la permanencia del docente. Solo se recogen percepciones que expresan informalmente los docentes y estudiantes que cursan carreras en las distintas Unidades Académicas.

Se podrían mencionar como limitaciones las siguientes:

- El sistema se sustenta en la presentación de informes y formularios que conceptualmente son de difícil ponderación.
- La ausencia de sistemas administrativos integrados limita la consecución de la información necesaria para la evaluación.
- La estructura de las comisiones evaluadoras, muy numerosos, torna difícil la tarea de evaluación.

Estas opiniones, bastante generalizadas en la comunidad universitaria, son reconocidas por las autoridades con bastante preocupación y en virtud a ello en agosto del año 2002, se convocó a una comisión con representantes de las unidades académicas, convocada por Resolución del Rectorado nro. 2154/02 y coordinada por el Sr. Vice Decano, Contador Oscar Mucci.

No fue esta una tarea sencilla, ya que el proyecto de evaluación de la permanencia del docente, debía aunar las inquietudes y necesidades de las unidades académicas que a continuación se indican:

- Ciencias Económicas y Sociales
- Ciencias de la Salud y Servicio Social
- Arquitectura , Urbanismo y Diseño
- Psicología
- Humanidades
- Derecho
- Ingeniería
- Ciencias Exactas y Naturales
- Ciencias Agrarias

En estas unidades académicas encontramos diferencias importantes en el objeto de estudio, en la planta docente, en el número de alumnos, estas cuestiones llevaron a largas discusiones en el seno de la comisión a efectos de poder consensuar realidades tan disímiles.

En el año 2004 y con el cambio de autoridades de esta casa de altos estudios, se le da un gran impulso al proyecto y es probable que antes de finalizar el año 2005, el proyecto sea aprobado por el Honorable Consejo Superior de la UNMdP .

PARTICULARIDADES DEL PROYECTO DE EVALUACION DE LA PERMANENCIA DEL DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA.

Este es un modelo de evaluación de la actividad docente en educación superior, que se sustenta en instrumentos que a continuación mencionamos:

a) **INSTRUMENTO “A”**: Plan de Trabajo del equipo Docente de la asignatura correspondiente. Su elaboración y presentación será responsabilidad del Profesor Titular o Docente designado a cargo de la misma, previo conocimiento de los integrantes del equipo. Otros profesores del equipo podrán presentar un Plan de Trabajo Docente alternativo o adherirse al presentado por el titular de la asignatura en cuestión.-

b) **INSTRUMENTO “B”**: Encuesta estudiantil. Deberá realizarse al término de cada curso. Los resultados deberán ser notificados a los docentes encuestados.

c) **INSTRUMENTO “C”**. Informe del Equipo Docente.-La presentación de dicho instrumento estará a cargo del profesor titular o docente designado a cargo en virtud de acto administrativo, previo conocimiento de los demás integrantes.

d) **INSTRUMENTO “D”**. **Auto informe del Docente**. Este instrumento será elaborado y presentado por el docente a ser evaluado. Este será un documento abierto para que el docente pueda expresarse respecto de aquellas cuestiones académicas que observe durante el periodo lectivo en el dictado de la asignatura y que considera relevantes como para que sean planeadas en un instrumento de valuación.

e) **INSTRUMENTO “E”**. Currículo Vitae- Es responsabilidad del docente su elaboración, ajustándose al formato que determine la Secretaria Académica de la Universidad.

Este instrumento es de gran utilidad para la evaluación, porque muestra la secuencia en que el docente ha realizado sus estudios de capacitación, actualización y perfeccionamiento, tanto desde el punto de vista docente, como

profesional o académico, ya sea a través de estudios de postgrado, publicaciones o participación en eventos académicos.

Con estos instrumentos, que serán recepcionados por los Directores de Departamentos o estructuras equivalentes, se formara un legajo, con el que contara la Comisión Evaluadora.

La Comisión Evaluadora estará integrada por tres profesores, al menos uno de los cuales, deberá pertenecer a la Unidad Académica en la que se sustancie el concurso, y haber obtenido en la ultima evaluación una calificación de desempeño satisfactorio, mas un graduado y un estudiante, es decir que estarán representados los tres claustros.

La evaluación de la actividad docente consistirá en un concurso de revalida en el que solo se presenta el docente a ser evaluado, es decir que estamos hablando de concurso cerrado.

Este concurso consiste en un coloquio, que reunirá las siguientes características:

- 1) Se efectuara mediante una exposición de carácter público, en la que el docente explicara en forma pormenorizada el contenido de sus planes o proyectos.
- 2) La Comisión Evaluadora considerara y valorara los antecedentes correspondientes al periodo de evaluación docente, teniendo en cuenta los propósitos exteriorizados en el Estatuto de la UNMdP: docencia, investigación, extensión y gestión.-
- 3) En la explicación del Plan de Trabajo Docente ejecutado, se consideraran los siguientes aspectos, en concordancia con el cargo docente evaluado:
 - a) Razón de los contenidos conceptuales del proyecto, con relación al lugar del curso en el plan de estudios, el área y/o la línea curricular. Se deberá enfatizar el criterio implementado para la elección de los contenidos, las pautas de actualización de los mismos, la pertinencia y relevancia de los materiales de estudio y de las practicas.
 - b) Explicación de los criterios pedagógicos. Tales criterios incluyen: concepción del aprendizaje; modalidad de enseñanza adoptada; parámetros para la conducción de los aprendizajes; descripción de las actividades que desarrollara el alumno, de las capacidades y habilidades intelectuales que habrá adquirido al termino del curso y tipo de evaluación que se estima adecuada para ponderar esos logros.
 - c) Explicación de los criterios organizativos del curso en referencia a: cronograma de clases y de instancias evaluativas; localización de las fuentes bibliograficas, asistencia e integración áulica del alumno; relación docente-alumno en las comisiones, participación de los miembros del equipo docente en función de sus cargos y dedicaciones.
 - d) Explicitacion de acciones de formación de recursos humanos tales como: coordinador y /o responsable de cursos, seminarios, talleres de formación del equipo docente.
- 4) En caso que la dedicación lo exigiera, el docente realizara una exposición de las actividades de investigación y/o extensión .
- 5) Si el docente lo considerara relevante, realizara una descripción de su compromiso con la institución a través de las actividades de gestión y cogobierno que realizo y/o realiza.

6) En el desarrollo del coloquio la Comisión Evaluadora tendrá en cuenta las condiciones docentes del evaluado, tales como:

- 1) Claridad expositiva y uso del lenguaje adecuado.
- 2) Habilidad docente (exposición de ideas, argumentaciones justificando estrategias y recursos didácticos elegidos)
- 3) Precisión conceptual y rigor científico.
- 4) Dotes de replica.(habilidad de contraargumentacion)
- 5) Capacidad de síntesis (en relación a conceptos relevantes).
- 6) Criterios prácticos (capacidad de transferencia y ejemplificación)

La Comisión Evaluadora, a partir de la exposición del docente, la ampliación o esclarecimientos de los tópicos desarrollados, emitirá dictamen fundamentado, indicando si la evaluación resulto satisfactoria o insatisfactoria. En caso de considerarlo pertinente, podrá incluir recomendaciones en el dictamen que tiendan al mejoramiento del desempeño del docente evaluado. Las mismas deberán ser consideradas por el docente evaluado, dentro del lapso comprendido hasta la próxima evaluación.

ANALISIS COMPARATIVO (entre OCS 690/93 y el proyecto de revalida)

PROCESO EVALUACION O.C.S. 690/93	PROCESO EVALUACION PROYECTO de MODIFICACION O.C.S. 690/93
<p>Órganos de evaluación :</p> <p>a) Comisión Asesora Interdepartamental Académica (CAIA) destinada a evaluar profesores.</p> <p>b) Comisión Asesora Departamental Académica, destinada a evaluar docentes auxiliares.</p> <p>PROCEDIMIENTO EVALUATORIO La evaluación se realizara a través de indicadores que miden el desempeño del docente, asignando valores de 1 a 10 .-</p> <p>PERIODO DE EVALUACION Art. 58 , inc. b , del Estatuto de la UNMdP- “La permanencia del docente en su cargo dependerá de las evaluaciones anuales que se realizaran de su labor. El docente que fuere evaluado negativamente en dos evaluaciones sucesivas o tres alternadas dentro de las cinco ultimas, perderá su cargo, pudiendo presentarse nuevamente en concurso abierto.</p>	<p>Órgano de Evaluación Comisión evaluadora. La misma se integrara de conformidad con el art. 19 de la OCS 690/93. Sus miembros serán: tres Profesores, uno de los cuales, por lo menos, deberá pertenecer al Unidad Académica, un graduado y un estudiante.</p> <p>PROCEDIMIENTO EVALUATORIO Será un Coloquio, en el que el Docente explicara las actividades comprendidas en las responsabilidades emergentes de su cargo. La Comisión Evaluadora contara con los Instrumentos de evaluación del docente en cuestión. La Comisión Emitirá Dictamen.</p> <p>PERIODO DE EVALUACION La evaluación se realizara cada tres años a partir de la primer revalida, si es satisfactoria. Si resultara insatisfactoria, en un plazo no menor de 12 meses y no mayor de 18 meses, se sustanciará una nueva</p>

	evaluación. Si dos evaluaciones consecutivas resultaran insatisfactorias, en un plazo no mayor de un año, se llamara a concurso abierto
--	---

De este análisis comparativo puede apreciarse que el Proyecto de Modificación de la evaluación de la tarea docente, de investigación y gestión, es más ágil y más dinámico que la OCS 690/93 en su acápite de Evaluación de la Permanencia del docente. También debemos destacar que minimiza la cantidad de documentación que deben elaborar los docentes y también reduce notablemente las convocatorias a reuniones numerosas, como eran la CAIA y la CADA, para las evaluaciones. Otra cuestión a tener en cuenta como superadora es el tiempo, ya que pasamos de una evaluación anual y una trianual, cuando la misma sea satisfactoria.-

PLANTA DOCENTE EN LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES.-

Algunas particularidades con relación a la evaluación de la permanencia del docente.-

Una vez formalizada en la UNMDP la modificación a la OCS 690/93 (Carrera Docente) quedara a cargo de cada Unidad Académica la puesta en marcha de los Concursos de reválida.

Es oportuno fijar el centro de atención, en la integración por cargos de la planta docente de la FCEYS, considerando relevante la siguiente segregación, expuesta en tabla 1.-

CARGOS DOCENTES POR CATEGORIA	CANTIDAD DE CARGOS	PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN
PROFESOR TITULAR	49	10 %
PROFESOR ASOCIADO	1	
PROFESOR ADJUNTO	129	28 %
JEFE TRAB.PRACT.	61	13 %
AYUDANTE DE 1RA.	229	49 %
TOTALES	469	100 %

Tabla 1

CARGOS DOCENTES POR DEDICACION	CANTID.DOCENTES POR DEDICACION	PORCENTAJE DE PARTICIPACION
EXCLUSIVA	27	6 %
COMPLETA	0	0 %
PARCIAL	41	9 %
SIMPLE	401	85 %
TOTALES	469	100 %

Tabla 1

CARGOS DOCENTES POR CARACTER	CANTID.DOCENTES POR CARACTER	PORCENTAJE DE PARTICIPACION
-------------------------------------	-------------------------------------	------------------------------------

EXTRAORDINARIO	4	1 %
INTERINO	174	37 %
ORDINARIO	1	
REGULAR	288	61 ,50 %
TEMPORARIO	2	0.50 %
TOTALES	469	100 %

Tabla 1. Información obtenida de los registros de la UNMDP

Analizando las tablas 1, en relación a la evaluación de la actividad docente, se advierte que serían 288 cargos los que ya están en carrera docente, habiendo ingresado a la actividad docente por concurso de oposición y antecedentes, por ende se infiere que esos cargos de carácter regular están en condiciones de revalidar los mismos a través del Coloquio.

Otro elemento que es necesario analizar son las Áreas de Conocimiento y ellas son:

Área de Contabilidad

Área de Administración

Área de Economía

Área Jurídica

Área de Matemáticas

Área de Ciencias Sociales

Área de Turismo

Para la implementación de la evaluación de permanencia del docente se podría otorgar a las áreas de conocimiento un orden de prioridad dentro de cada carrera, respecto al grado de participación que tienen en la curricula de la carrera y comenzar las evaluaciones por aquellas que tienen mayor grado de participación en la curricula.

Tomando a modo de ejemplo la carrera de contador publico, el área de contabilidad participa en la curricula en un 48 % y se conforma según tabla 2:

ASIGNATURAS DEL AREA DE CONTABILIDAD	PROFESOR TITULAR	PROFESOR ADJUNTO	J.T.P.	AYUD.DE PRIMERA
CONTABILIDAD I	1	4	3	9
CONTABILIDAD II	1	5	1	7
CONTABILIDAD III	0	4	1	5
COSTOS	1	4	2	8
FINANZAS PUBLICAS	1	3	1	4
ANÁLISIS DE ESTADOS	1	3	1	2
IMPUESTOS I	1	3	1	4
IMPUESTOS II	1	2	1	4
AUDITORIA	1	3	1	4

Tabla 2 : Información obtenida de www.intraecon@mdp.edu.ar

La tabla 2 nos mostraría la planta docente del Área de Contabilidad en condiciones de concursar, queda ahora tomar la decisión de armar el cronograma.

Una alternativa sería comenzar por los profesores titulares, en segundo término los profesores adjuntos, en tercer término los Jefes de trabajos Prácticos y por ultimo los Ayudantes de Primera.-

En relación a las Comisiones Evaluadores, la normativa establece taxativamente que al menos uno de los integrantes deberá ser profesor de la Unidad Académica en cuestión, con un cargo igual o superior al del docente evaluado.

CONCLUSION

En principio debemos destacar que si tenemos como objetivo el mejoramiento de la calidad, se debe propender a poner en marcha el sistema de evaluación de desempeño docente lo antes posible y dada la simplicidad del nuevo modelo de evaluación, ello es posible en el corto plazo y con un costo razonable.

En el seguimiento del mismo, se verán los ajustes que sean necesarios, porque como toda instancia nueva de evaluación es perfectible, con la colaboración y participación de quienes integramos esta comunidad académica.-

BIBLIOGRAFIA

-Coens, Tom y Kenkins, Mary Evaluaciones de Desempeño? Editorial Norma S.A.
Año 2000- San Francisco.

-Estatuto de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

-Ian F. Shaw-La Evaluación Cualitativa- Paidós Básica –2003.-

-Mario Rueda Beltrán y Frida Díaz Barriga Arceo: Evaluación de la Docencia.Editorial Paidós Educador-2002

-Reglamento de Carrera docente, OCS 6908/93

-Pérez Lindo A. 1993. Teoría y Evaluación de la Educación Superior.Aique.Buenos Aires.-

-Vega Roberto I. “La Universidad Argentina: Una Institución en Crisis? “ Revista Faces Nro. 2- Junio 1996. -UNMDP-Argentina.

Zúñiga, Ricardo: La evaluación en la acción docente. Universidad de Montreal, Québec, Canadá.-

[-WWW.intraecon@mdp.edu.ar](mailto:WWW.intraecon@mdp.edu.ar) .- Planta Docente –FCEyS.-

