



**N° de expediente: 008455-000030-23**

**Fecha: 12.12.2023**

**Universidad de la República Uruguay - UDELAR**



**ASUNTO**

**COMISIÓN EVALUACIÓN INSTITUCIONAL - DESEMPEÑO DOCENTE.-**

Unidad	SECCIÓN SECRETARÍA COMISIÓN DIRECTIVA - CENTRO MONTEVIDEO - ISEF
Tipo	INFORMES - PRESENTACION DE
Tema:	
Período desde:	
Período hasta:	
Fecha límite para responder:	
Dependencias involucradas:	

La presente impresión del expediente administrativo que se agrega se rige por lo dispuesto en la normativa siguiente: Art. 129 de la ley 16002, Art. 694 a 697 de la ley 16736, art. 25 de la ley 17.243; y decretos 55/998, 83/001 y Decreto reglamentario el uso de la firma digital de fecha 17/09/2003.-

	<b>Expediente Nro. 008455-000030-23</b> <b>Actuación 1</b>	Oficina: SECCIÓN SECRETARÍA DE COMISIONES ASESORAS - CENTRO MONTEVIDEO - ISEF Fecha Recibido: 12/12/2023 Estado: Coursado
--	---	---

**TEXTO**

Pase a Comisión Directiva.

Firmado electrónicamente por ANA CECILIA BOZZATTA ARRUA el 12/12/2023 14:25:08.
---

<b>Nombre Anexo</b>	<b>Tamaño</b>	<b>Fecha</b>
Acuerdo Pto 1 Eval Doc 2023 12 04 Fdo.pdf	679 KB	12/12/2023 14:23:18



Instituto Superior  
de Educación Física  
UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

## Comisión de Evaluación Institucional

Sesión del lunes 4/12/2023 h 10:30

### Acuerdo 2

**Asisten:**

- Mariana Sarni, Paola Dogliotti: orden docente.
- Rocío Curbelo: orden estudiantil.
- Santo Balbi, asistencia técnica.

**Exp. 008100-500387-21 LA DIRECCIÓN DE ISEF PONE A CONSIDERACIÓN DE LA COMISIÓN COGOBERNADA DE LOS DEPARTAMENTOS ACADÉMICOS (DA), UNA PROPUESTA PARA INICIAR UN PROCESO DE REVISIÓN DE LAS FORMAS EN QUE SE EVALÚA EL DESEMPEÑO DOCENTE EN ISEF.**

La Comisión de Evaluación Institucional del ISEF, en reunión de la fecha acuerda en:

- tomar conocimiento de lo actuado en los presentes obrados.
  - Informar que se trabajó en la elaboración de un documento, que se remitirá a la brevedad para consideración de la Comisión Directiva del ISEF.
- Se sugiere continuar trámite.

Mariana Sarni

Paola Dogliotti

Rocío Curbelo



UNIVERSIDAD  
DE LA REPÚBLICA  
URUGUAY

**Montevideo**

Parque Batlle s/n  
24800 102 - 2486 1866

Malvín Norte  
Rambla Euskal Erría 4101  
25265873

**Maldonado CURE**

Tacuarembó esq. Av. Aparicio Saravia  
4225 5326 (telefax)

**Rivera CUR**

Ituzaingó 667  
462 26313

**Paysandú CUP**

Florida 1065  
4723 8342-int 107

Documento definitivo Evaluación del desempeño docente - secretariacomisionesisef@gmail.com - Gmail

11/12/23, 13:17

### Documento definitivo Evaluación del desempeño docente



**Secretaría Comisiones ISEF** <secretariacomisionesisef@gmail.com>  
para Mariana, Rocio, Paola, Evaluación

Com. Eval. INSTITUCIONAL

Recibidos

7 dic 2023, 20:14 (hace 4 días)

se necesitan sus respuestas acordando con el documento EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE, para poder continuar trámite.  
Va en adjunto para su referencia.  
Agradecemos responder a la brevedad con una frase que denote estar de acuerdo, la que se imprime y adjunta a modo de firma.

Cordiales saludos,  
Gustavo Argibay  
Comisiones ISEF

----- Forwarded message -----

De: **Paola Dogliotti Moro** <paoladogliottimoro@gmail.com>  
Date: Jue, 7 dic 2023 a las 12:24  
Subject: Re: Documento definitivo Evaluación del desempeño docente  
To: [evaluacion.institucional@isef.udelar.edu.uy](mailto:evaluacion.institucional@isef.udelar.edu.uy) <[evaluacion.institucional@isef.udelar.edu.uy](mailto:evaluacion.institucional@isef.udelar.edu.uy)>  
Cc: Mariana Sarmí <[marianasarmi@gmail.com](mailto:marianasarmi@gmail.com)>, Marcela Oroño <[marcelaorono@gmail.com](mailto:marcelaorono@gmail.com)>, Rocio Curbelo <[rocio.curbelo.t@gmail.com](mailto:rocio.curbelo.t@gmail.com)>, Secretaría Comisiones ISEF <[secretariacomisionesisef@gmail.com](mailto:secretariacomisionesisef@gmail.com)>

De acuerdo!

Saludos

Paola

El mié, 6 dic 2023 a las 13:41, [evaluacion.institucional@isef.udelar.edu.uy](mailto:evaluacion.institucional@isef.udelar.edu.uy) (<[evaluacion.institucional@isef.udelar.edu.uy](mailto:evaluacion.institucional@isef.udelar.edu.uy)>) escribió:  
Estimadas,

va el documento definitivo para que lo revisen.

si está pronto podría elevarse a la CD

saludos

Atq. Santo Balbi  
Unidad de Evaluación Institucional

Parque Batlle s/n Montevideo / Tel.: 2400 0102 INT. 232  
[www.isef.edu.uy](http://www.isef.edu.uy) / [evaluacion.institucional@isef.udelar.edu.uy](mailto:evaluacion.institucional@isef.udelar.edu.uy)  
Unidad de Evaluación Institucional

1 archivo adjunto • Analizado por Gmail



Documento definitivo Evaluación del desempeño docente - secretariacomisionessisef@gmail.com - Gmail

11/12/23, 13:17



**Mariana Sami**  
para mí, Rocio, Paola, Evaluación

Gustavo

No tengo observaciones, Para mi esta bien, Ya habia contestado ayer Saludos

...

7 dic 2023, 20:13 (hace 4 días)



**Rocio Curbelo**  
para Mariana, mí, Paola, Evaluación

Buenos días.  
De acuerdo, saludos!

8 dic 2023, 11:26 (hace 3 días)



## EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

### **a.- Ideas iniciales**

Corresponde en primer lugar realizar tres aclaraciones. En primer lugar, se entiende por desempeño académico la actuación de un docente en el tiempo en relación con sus funciones o tareas. En segundo lugar, se entiende por evaluación a aquel acto de comparación de esa actividad entre dos objetos: lo evaluado y el deber ser de tal evaluación. En tercer lugar y al tratarse de un docente de Udelar, su actuación no encaja con las lógicas empresariales; en todo caso, se procurará avanzar en otras, vinculadas a los propósitos y las maneras de poner a circular (democráticamente) el saber que se produce en la universidad.

La evaluación del desempeño académico de los docentes universitarios (de ISEF/Udelar) la entendemos como una construcción colectiva cuya finalidad es aportar a la mejora del desempeño del docente (objeto evaluado) en base a criterios (deber ser, o mejor desempeño) acordados por ese mismo colectivo, en función de plazos temporales establecidos. La evaluación debe ofrecer sugerencias para la mejora de su actividad, surgidos del período de actuación de referencia.

Si bien un docente universitario debe desempeñarse según sea su carga horaria (NEPD, 2022) en la investigación y/o la extensión como actividades regulares, la primera definición será ubicar la evaluación del desempeño docente en la función de enseñanza; primero debe ser la enseñanza y según la carga horaria deberá registrar actividades en otras dos o tres funciones (gestión) según su grado y, en función de la enseñanza, sumarle los diálogos de las dos primeras para favorecerla. Vale recordar que definir el objeto evaluado otorga validez. Finalmente, señalar que la evaluación (del desempeño en este caso) requiere de la elaboración de un programa que cronograma las diversas entradas (momentos de la evaluación) en relación con la actividad de enseñanza evaluada. A su vez, la evaluación del desempeño docente en la función de enseñanza no es, en ningún caso, la evaluación del sujeto, sino de su actuación en este referido.

### **b.- Antecedentes del tratamiento de la temática en el Servicio.**

Para el trabajo que se nos ha solicitado, partimos de algunos aportes previos.

1. Propuesta de Dirección

La propuesta parte de considerar la importancia sobre la transformación del actual mecanismo de valoración de informes de actuación docente, tendiendo a la progresiva consolidación de un sistema de evaluación de las tareas docentes, que asegure el derecho de ser evaluados y evaluadas, consignado en el Estatuto del Personal Docente<sup>1</sup>. Sugiere que su objetivo se enfoque en el fortalecimiento y en la transformación académica institucional. El aporte de la evaluación permitiría planificar y consolidar el desarrollo de la estructura de cargos docentes. Serían sus elementos constitutivos, a incorporarse de forma progresiva: a) planes de trabajo integrales, b) formación académica sujeta a grados, c) desde múltiples agentes.

2. Aportes de la Unidad de Apoyo a la Enseñanza (UAE) a los departamentos Académicos (25/07/22).

La UAE (ISEF) sugiere a la comisión co-gobernada de los departamentos académicos que el centro de la evaluación se ubique en la función y el desarrollo de las actividades de enseñanza. Entiende importante desatlarla de la renovación de los cargos. Indican orientarla hacia la mejora de las enseñanzas, disociándose de la perspectiva verificativa/calificativa (descalificativa). Para su elaboración, sugieren socializar el proceso de elaboración de la propuesta y establecer cuidadosamente cuál sería el empleo de sus resultados. Una figura clave de la evaluación de la enseñanza de los docentes la constituye su estudiantado. Se sugiere iniciar el trabajo a partir de insumos recabados entre el cuerpo docente sobre las problemáticas cotidianas de esta tarea.

3. Documento sobre una vía para la evaluación docente elaborado por Unidad de Evaluación (UE)

El documento anuncia la importancia de una evaluación docente concebida orgánicamente y que produzca mecanismos intermedios entre el informe de autoevaluación docente y su valoración por parte de la Dirección del Departamento y la Comisión co-gobernada del Departamento. Para esto propone que se tenga en cuenta las siguientes modalidades respecto de la valoración de la actuación docente: a) la autoevaluación, b) la evaluación entre pares, c) la evaluación en relación con la tarea docente vinculada a núcleos temáticos, d) la evaluación de su función en el marco del departamento académico en el que el docente en cuestión se adscribe. El documento advierte sobre los riesgos de avanzar en una estructura de evaluación

<sup>1</sup> Artículo 9° - Derechos del personal docente. Literal g: "...g) ser evaluado en el cumplimiento de sus tareas;"

intermedia que se realice en el marco de grupos de investigación y/o extensión al no aglutinar a todo el colectivo docente, lo que sería, en principio, parcial. El documento anuncia la riqueza de manejar la evaluación en el marco de los núcleos (con el inconveniente de que los grados 3 y superiores no están comprendidos en estos) lo que permitiría evaluar un número manejable y valorar la actuación docente con mayor precisión y calidad. El documento propone, además, incorporar la evaluación estudiantil y la formulación de un referente de calidad que tenga en cuenta, entre otras cosas: los diversos aspectos de la unidad curricular, dinámica de funcionamiento, asistencia a los estudiantes, calidad y cantidad de las evaluaciones, etc. Se recomienda que el proceso sea claro, flexible, acordado, adecuado a la carga horaria, y ofrezca espacios de diálogo. Se recomienda además trabajar un formato on-line que además de ser ágil servirá como repositorio de la trayectoria docente.

### **c.- Características generales que sugerimos para llevar a cabo la evaluación del desempeño docente en ISEF**

Enunciamos los elementos que sugerimos sean tenidos en cuenta para llevar adelante el trabajo de evaluación docente: 1) las preguntas y respuestas que definen el recorte del campo a evaluar, 2) la dinámica para llevar a cabo la construcción del plan piloto y 3) la aprobación de los dispositivos construidos.

Se detalla a continuación el punto 1,

- I. ¿Qué se evalúa? – El desempeño académico del cuerpo docente de ISEF. El trabajo realizado y el plan de trabajo a realizar
- II. ¿Para qué? – Para la mejora de la calidad del desempeño<sup>2</sup> y para el fortalecimiento de las estructuras académicas institucionales
- III. ¿Cómo se evalúa? En base a informes de su trabajo: A) de autoevaluación (de sus actividades académicas, y del cumplimiento del plan de trabajo (propuesto por un superior), B) de la evaluación entre pares C) de la evaluación del estudiantado
- IV. ¿Quién evalúa? El evaluado, su estudiantado y el docente responsable de la actividad informada y/o docentes responsables del Núcleo. La valoración final del desempeño se realizará por la Comisión co-gobernada de Departamento a la CD.
- V. ¿Cuándo se evalúa? Definir el programa de evaluación (reglamentario, ver cuadro 1)

<sup>2</sup> Artículo 63° – Finalidad de la evaluación. Los informes de evaluación colaborarán con la mejora sistemática de la calidad del desempeño de los docentes en el cumplimiento de sus funciones.



- VI. ¿Dónde se sistematiza la información? En plataforma web creada para tal fin. Mientras tanto podemos hacer uso de la EVA como espacio de sistematización.

#### **d.- De la implementación**

La puesta en marcha de la evaluación supone varios pasos que se despliegan a partir del aviso emitido por Personal ISEF sobre el próximo vencimiento del cargo docente. En el siguiente cuadro se detalla el procedimiento con los plazos según corresponda al tipo de cargo (interino o efectivo):

Producto	Responsable	Plazo	
		Efectivo	Interino
Informe de autoevaluación docente: de las actividades realizadas y del cumplimiento del plan de trabajo (ponderar afectaciones: enfermedad, paternidad, maternidad...). Estos informes para el caso de los docentes interinos incluirían el plan de trabajo.	Docente	Dos meses a partir de ser notificado por personal. Hasta 5 meses previos a la fecha de vencimiento de su cargo	Un mes a partir de ser notificado por personal. Hasta 2 meses previos a la fecha de vencimiento de su cargo
Informe de evaluación de la instancia superior según carga horaria y responsabilidad.	Dirección DA o de UA <sup>3</sup>	Un mes a partir de recibido el informe	Un mes a partir de recibido el informe
Resultado de la encuesta de evaluación del desempeño docente por parte de los estudiantes. (Se entregarán tantos informes como unidades curriculares en las que se desempeña el o la docente.)	Unidad de Apoyo a la Enseñanza.	Finalizado el desarrollo de cada curso.	Finalizado el desarrollo de cada curso.
Informe de la Comisión Cogobernada de Departamentos Académicos o Unidades Académicas, realizando sugerencias a la CD.	Comisión co-gobernada	15 días a partir del análisis anterior	
Vista del informe al evaluado para descargos <sup>4</sup>	Personal	10 días hábiles	
Pase del informe final a la Comisión Directiva y valoración del docente	CD	---	

<sup>3</sup> Entendemos que debería pensarse en generar un apoyo específico de corte académico, para facilitar a las DA o la UA la valoración de un importante grupo de informes que llegan juntos a los distintos departamentos en un momento concreto del año. Se conversó además que la cantidad de informes varían por departamentos y unidades, lo que puede requerir valorar este apoyo en función de la cantidad de información.

<sup>4</sup> Artículo 65 – Garantías. No debe dictarse resolución ni finalizarse el trámite de evaluación, sin previa vista al interesado por el término de diez días hábiles para que pueda presentar sus descargos y articular su defensa

De ser reelecto, presentar un plan de trabajo para el nuevo período, acordado con la unidad académica correspondiente <sup>5</sup>	Docente	30 días posteriores a la comunicación de la reelección	---
--	---------	--	-----

**e.- Asuntos a tenerse en cuenta en la evaluación docente según el NEPD**

Sobre docentes que realicen actividades de gestión académica. La gestión académica es parte de las responsabilidades inherentes a ciertos grados docentes definidas en el Art. 13 y, en particular, en ciertas categorías horarias<sup>6</sup>). Con ese fin se sugiere contemplar en la renovación de los cargos docentes lo siguiente:

- (i) la realización de las funciones de gestión académica,
- (ii) la reducción de la producción académica durante el periodo en que el o la docente esté cumpliendo dichas funciones de dirección académica,
- (iii) la disminución de las actividades de enseñanza durante el tiempo que cumplen funciones transitorias de dirección académica,

<sup>5</sup> Para los cargos efectivos entendiendo que se facilitan los trámites administrativos y la lectura de informe y proyecciones, se sugiere entregar este documento junto con su informe de auto evaluación.

<sup>6</sup> Artículo 14 – Categorías horarias. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, el desempeño de funciones docentes en cargos docentes, debe ser acorde a la categoría horaria, según se detalla seguidamente:

a) Docentes de dedicación alta:

Tienen una carga horaria semanal de 30, 35, 40 o 48 horas.

Quienes integran esta categoría deben cumplir integralmente las funciones docentes, desarrollando todas ellas a lo largo del periodo de desempeño, con énfasis relevante en la función de enseñanza y en otra de las funciones establecidas en el artículo 1º, según lo determine cada servicio.

Asimismo deben asumir, de acuerdo a su grado, responsabilidades vinculadas a la gestión académica.

b) Docentes de dedicación media:

Tienen una carga horaria semanal de 16, 20 o 24 horas.

Son docentes que deben desarrollar en profundidad al menos la función de enseñanza y otra de las funciones establecidas en los literales b) y c) del artículo 1º, según lo determine cada Servicio.

c) Docentes de dedicación baja:

Tienen una carga horaria semanal de 6, 10 o 12 horas.

Son docentes que deben desarrollar principalmente tareas que corresponden a la función de enseñanza de acuerdo a los requerimientos del cargo.

En esta categoría existen dos modalidades:

c.1) Aquellos cargos docentes de los grados 3, 4 y 5 para cuya designación se requiere:

-Grado 3: capacidad probada mediante experiencia relevante en el área de desempeño, conocimiento solvente y actualizado de ella;

-Grado 4: capacidad probada mediante experiencia relevante en el área de desempeño, conocimiento solvente y actualizado de ella y alguna forma de actividad original y autónoma en su área de conocimiento; -Grado 5: capacidad probada que corresponda al máximo nivel de experiencia en el área de desempeño, profundidad de conocimientos en su campo y formas de actividad original y autónoma en su área de conocimiento. En todos los casos se debe priorizar la experiencia profesional.

c.2) Aquellos cargos docentes cualquiera sea su grado para cuya designación se requiere capacidad probada de acuerdo al grado respectivo, que permita el ejercicio idóneo de las funciones establecidas en los artículos 1º y 2º de este Estatuto. En todos los servicios se tenderá a que la mayoría de los cargos de grado 3, 4 y 5 sean de Dedicación Media o Alta.

- (iv) contemplar explícitamente en los llamados a aspiraciones y concursos los méritos generados en tareas de asistencia académica en esta función docente.

**f.- Dinámica del trabajo para la elaboración de grillas de evaluación**

1.- Primera fase de elaboración

- Construir la propuesta de evaluación tomando en cuenta lo establecido en este documento, por parte de la UE y la UAE.
- Poner a consideración de los Departamentos Académicos y sus comisiones co-gobernadas la propuesta elaborada y enviar ajustes.
- La UE realizará los ajustes de la propuesta y la presentará a la CD.

2.- Segunda fase de evaluación: Plan piloto

- Los departamentos académicos y sus comisiones co-gobernadas aplican la propuesta de evaluación con apoyo de la UE.
- La UE redacta el informe de la propuesta de evaluación ejecutada, realizando los ajustes y una propuesta definitiva y envía a la CD para su aprobación.

3.- Tercera fase: de aplicación

- Definir cronograma y forma de ejecución. Responsable UE
- Aprobar cronograma y forma de ejecución. CD

	<b>Expediente Nro. 008455-000030-23</b> <b>Actuación 2</b>	Oficina: SECCIÓN SECRETARÍA A COMISIÓN DIRECTIVA - CENTRO MONTEVIDEO - ISEF Fecha Recibido: 12/12/2023 Estado: Reservado
--	---	---

**TEXTO**

<b>Nombre Anexo</b>	<b>Tamaño</b>	<b>Fecha</b>
Acuerdo Pto 1 Eval Doc 2023 12 04 Fdo.pdf	679 KB	12/12/2023 15:36:09



Instituto Superior  
de Educación Física  
UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

## Comisión de Evaluación Institucional

Sesión del lunes 4/12/2023 h 10:30

### Acuerdo 2

**Asisten:**

- Mariana Sarni, Paola Dogliotti: orden docente.
- Rocío Curbelo: orden estudiantil.
- Santo Balbi, asistencia técnica.

**Exp. 008100-500387-21 LA DIRECCIÓN DE ISEF PONE A CONSIDERACIÓN DE LA COMISIÓN COGOBERNADA DE LOS DEPARTAMENTOS ACADÉMICOS (DA), UNA PROPUESTA PARA INICIAR UN PROCESO DE REVISIÓN DE LAS FORMAS EN QUE SE EVALÚA EL DESEMPEÑO DOCENTE EN ISEF.**

La Comisión de Evaluación Institucional del ISEF, en reunión de la fecha acuerda en:

- tomar conocimiento de lo actuado en los presentes obrados.
  - Informar que se trabajó en la elaboración de un documento, que se remitirá a la brevedad para consideración de la Comisión Directiva del ISEF.
- Se sugiere continuar trámite.

Mariana Sarni

Paola Dogliotti

Rocío Curbelo



UNIVERSIDAD  
DE LA REPÚBLICA  
URUGUAY

**Montevideo**

Parque Batlle s/n  
24800 102 - 2486 1866

Malvín Norte  
Rambla Euskal Erría 4101  
25265873

**Maldonado CURE**

Tacuarembó esq. Av. Aparicio Saravia  
4225 5326 (telefax)

**Rivera CUR**

Ituzaingó 667  
462 26313

**Paysandú CUP**

Florida 1065  
4723 8342-int 107

Documento definitivo Evaluación del desempeño docente - secretariacomisionesisef@gmail.com - Gmail

11/12/23, 13:17

### Documento definitivo Evaluación del desempeño docente



**Secretaría Comisiones ISEF** <secretariacomisionesisef@gmail.com>  
para Mariana, Rocio, Paola, Evaluación

7 dic 2023, 20:14 (hace 4 días)

Recibidos **Com. Eval. INSTITUCIONAL** **GUSTAVO**

se necesitan sus respuestas acordando con el documento EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE, para poder continuar trámite.  
Va en adjunto para su referencia.  
Agradecemos responder a la brevedad con una frase que denote estar de acuerdo, la que se imprime y adjunta a modo de firma.

Cordiales saludos,  
Gustavo Argibay  
Comisiones ISEF

----- Forwarded message -----

De: **Paola Dogliotti Moro** <paoladogliottimoro@gmail.com>  
Date: Jue, 7 dic 2023 a las 12:24  
Subject: Re: Documento definitivo Evaluación del desempeño docente  
To: [evaluacion.institucional@isef.udelar.edu.uy](mailto:evaluacion.institucional@isef.udelar.edu.uy) <[evaluacion.institucional@isef.udelar.edu.uy](mailto:evaluacion.institucional@isef.udelar.edu.uy)>  
Cc: Mariana Sarmi <marianasarmi@gmail.com>, Marcela Oroño <marcelaroru@gmail.com>, Rocio Curbelo <rociocurbelo1@gmail.com>, Secretaría Comisiones ISEF <secretariacomisionesisef@gmail.com>

De acuerdo!

Saludos

Paola

El mié, 6 dic 2023 a las 13:41, [evaluacion.institucional@isef.udelar.edu.uy](mailto:evaluacion.institucional@isef.udelar.edu.uy) (<[evaluacion.institucional@isef.udelar.edu.uy](mailto:evaluacion.institucional@isef.udelar.edu.uy)>) escribió:  
Estimadas,

va el documento definitivo para que lo revisen.

si está pronto podría elevarse a la CD

saludos

Atq. Santo Balbi  
Unidad de Evaluación Institucional

Parque Batlle s/n Montevideo / Tel.: 2400 0102 INT. 232  
[www.isef.edu.uy](http://www.isef.edu.uy) / [evaluacion.institucional@isef.udelar.edu.uy](mailto:evaluacion.institucional@isef.udelar.edu.uy)  
Unidad de Evaluación Institucional

1 archivo adjunto • Analizado por Gmail



Documento definitivo Evaluación del desempeño docente - secretariacomisionessisef@gmail.com - Gmail

11/12/23, 13:17



**Mariana Sami**

para mí, Rocio, Paola, Evaluación

Gustavo

No tengo observaciones, Para mi esta bien, Ya habia contestado ayer

Saludos



7 dic 2023, 20:13 (hace 4 días)



**Rocio Curbelo**

para Mariana, mi, Paola, Evaluación

Buenos días.

De acuerdo, saludos!

8 dic 2023, 11:26 (hace 3 días)



## EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

### **a.- Ideas iniciales**

Corresponde en primer lugar realizar tres aclaraciones. En primer lugar, se entiende por desempeño académico la actuación de un docente en el tiempo en relación con sus funciones o tareas. En segundo lugar, se entiende por evaluación a aquel acto de comparación de esa actividad entre dos objetos: lo evaluado y el deber ser de tal evaluación. En tercer lugar y al tratarse de un docente de Udelar, su actuación no encaja con las lógicas empresariales; en todo caso, se procurará avanzar en otras, vinculadas a los propósitos y las maneras de poner a circular (democráticamente) el saber que se produce en la universidad.

La evaluación del desempeño académico de los docentes universitarios (de ISEF/Udelar) la entendemos como una construcción colectiva cuya finalidad es aportar a la mejora del desempeño del docente (objeto evaluado) en base a criterios (deber ser, o mejor desempeño) acordados por ese mismo colectivo, en función de plazos temporales establecidos. La evaluación debe ofrecer sugerencias para la mejora de su actividad, surgidos del período de actuación de referencia.

Si bien un docente universitario debe desempeñarse según sea su carga horaria (NEPD, 2022) en la investigación y/o la extensión como actividades regulares, la primera definición será ubicar la evaluación del desempeño docente en la función de enseñanza; primero debe ser la enseñanza y según la carga horaria deberá registrar actividades en otras dos o tres funciones (gestión) según su grado y, en función de la enseñanza, sumarle los diálogos de las dos primeras para favorecerla. Vale recordar que definir el objeto evaluado otorga validez. Finalmente, señalar que la evaluación (del desempeño en este caso) requiere de la elaboración de un programa que cronograma las diversas entradas (momentos de la evaluación) en relación con la actividad de enseñanza evaluada. A su vez, la evaluación del desempeño docente en la función de enseñanza no es, en ningún caso, la evaluación del sujeto, sino de su actuación en este referido.

### **b.- Antecedentes del tratamiento de la temática en el Servicio.**

Para el trabajo que se nos ha solicitado, partimos de algunos aportes previos.

1. Propuesta de Dirección



La propuesta parte de considerar la importancia sobre la transformación del actual mecanismo de valoración de informes de actuación docente, tendiendo a la progresiva consolidación de un sistema de evaluación de las tareas docentes, que asegure el derecho de ser evaluados y evaluadas, consignado en el Estatuto del Personal Docente<sup>1</sup>. Sugiere que su objetivo se enfoque en el fortalecimiento y en la transformación académica institucional. El aporte de la evaluación permitiría planificar y consolidar el desarrollo de la estructura de cargos docentes. Serían sus elementos constitutivos, a incorporarse de forma progresiva: a) planes de trabajo integrales, b) formación académica sujeta a grados, c) desde múltiples agentes.

2. Aportes de la Unidad de Apoyo a la Enseñanza (UAE) a los departamentos Académicos (25/07/22).

La UAE (ISEF) sugiere a la comisión co-gobernada de los departamentos académicos que el centro de la evaluación se ubique en la función y el desarrollo de las actividades de enseñanza. Entiende importante desatlarla de la renovación de los cargos. Indican orientarla hacia la mejora de las enseñanzas, disociándose de la perspectiva verificativa/calificativa (descalificativa). Para su elaboración, sugieren socializar el proceso de elaboración de la propuesta y establecer cuidadosamente cuál sería el empleo de sus resultados. Una figura clave de la evaluación de la enseñanza de los docentes la constituye su estudiantado. Se sugiere iniciar el trabajo a partir de insumos recabados entre el cuerpo docente sobre las problemáticas cotidianas de esta tarea.

3. Documento sobre una vía para la evaluación docente elaborado por Unidad de Evaluación (UE)

El documento anuncia la importancia de una evaluación docente concebida orgánicamente y que produzca mecanismos intermedios entre el informe de autoevaluación docente y su valoración por parte de la Dirección del Departamento y la Comisión co-gobernada del Departamento. Para esto propone que se tenga en cuenta las siguientes modalidades respecto de la valoración de la actuación docente: a) la autoevaluación, b) la evaluación entre pares, c) la evaluación en relación con la tarea docente vinculada a núcleos temáticos, d) la evaluación de su función en el marco del departamento académico en el que el docente en cuestión se adscribe. El documento advierte sobre los riesgos de avanzar en una estructura de evaluación

<sup>1</sup> Artículo 9° - Derechos del personal docente. Literal g: "...g) ser evaluado en el cumplimiento de sus tareas;"

intermedia que se realice en el marco de grupos de investigación y/o extensión al no aglutinar a todo el colectivo docente, lo que sería, en principio, parcial. El documento anuncia la riqueza de manejar la evaluación en el marco de los núcleos (con el inconveniente de que los grados 3 y superiores no están comprendidos en estos) lo que permitiría evaluar un número manejable y valorar la actuación docente con mayor precisión y calidad. El documento propone, además, incorporar la evaluación estudiantil y la formulación de un referente de calidad que tenga en cuenta, entre otras cosas: los diversos aspectos de la unidad curricular, dinámica de funcionamiento, asistencia a los estudiantes, calidad y cantidad de las evaluaciones, etc. Se recomienda que el proceso sea claro, flexible, acordado, adecuado a la carga horaria, y ofrezca espacios de diálogo. Se recomienda además trabajar un formato on-line que además de ser ágil servirá como repositorio de la trayectoria docente.

### **c.- Características generales que sugerimos para llevar a cabo la evaluación del desempeño docente en ISEF**

Enunciamos los elementos que sugerimos sean tenidos en cuenta para llevar adelante el trabajo de evaluación docente: 1) las preguntas y respuestas que definen el recorte del campo a evaluar, 2) la dinámica para llevar a cabo la construcción del plan piloto y 3) la aprobación de los dispositivos construidos.

Se detalla a continuación el punto 1,

- I. ¿Qué se evalúa? – El desempeño académico del cuerpo docente de ISEF. El trabajo realizado y el plan de trabajo a realizar
- II. ¿Para qué? – Para la mejora de la calidad del desempeño<sup>2</sup> y para el fortalecimiento de las estructuras académicas institucionales
- III. ¿Cómo se evalúa? En base a informes de su trabajo: A) de autoevaluación (de sus actividades académicas, y del cumplimiento del plan de trabajo (propuesto por un superior), B) de la evaluación entre pares C) de la evaluación del estudiantado
- IV. ¿Quién evalúa? El evaluado, su estudiantado y el docente responsable de la actividad informada y/o docentes responsables del Núcleo. La valoración final del desempeño se realizará por la Comisión co-gobernada de Departamento a la CD.
- V. ¿Cuándo se evalúa? Definir el programa de evaluación (reglamentario, ver cuadro 1)

<sup>2</sup> Artículo 63° – Finalidad de la evaluación. Los informes de evaluación colaborarán con la mejora sistemática de la calidad del desempeño de los docentes en el cumplimiento de sus funciones.

- VI. ¿Dónde se sistematiza la información? En plataforma web creada para tal fin. Mientras tanto podemos hacer uso de la EVA como espacio de sistematización.

#### **d.- De la implementación**

La puesta en marcha de la evaluación supone varios pasos que se despliegan a partir del aviso emitido por Personal ISEF sobre el próximo vencimiento del cargo docente. En el siguiente cuadro se detalla el procedimiento con los plazos según corresponda al tipo de cargo (interino o efectivo):

Producto	Responsable	Plazo	
		Efectivo	Interino
Informe de autoevaluación docente: de las actividades realizadas y del cumplimiento del plan de trabajo (ponderar afectaciones: enfermedad, paternidad, maternidad...). Estos informes para el caso de los docentes interinos incluirían el plan de trabajo.	Docente	Dos meses a partir de ser notificado por personal. Hasta 5 meses previos a la fecha de vencimiento de su cargo	Un mes a partir de ser notificado por personal. Hasta 2 meses previos al a fecha de vencimiento de su cargo
Informe de evaluación de la instancia superior según carga horaria y responsabilidad.	Dirección DA o de UA <sup>3</sup>	Un mes a partir de recibido el informe	Un mes a partir de recibido el informe
Resultado de la encuesta de evaluación del desempeño docente por parte de los estudiantes. (Se entregarán tantos informes como unidades curriculares en las que se desempeña el o la docente.)	Unidad de Apoyo a la Enseñanza.	Finalizado el desarrollo de cada curso.	Finalizado el desarrollo de cada curso.
Informe de la Comisión Cogobernada de Departamentos Académicos o Unidades Académicas, realizando sugerencias a la CD.	Comisión co-gobernada	15 días a partir del análisis anterior	
Vista del informe al evaluado para descargos <sup>4</sup>	Personal	10 días hábiles	
Pase del informe final a la Comisión Directiva y valoración del docente	CD	---	

<sup>3</sup> Entendemos que debería pensarse en generar un apoyo específico de corte académico, para facilitar a las DA o la UA la valoración de un importante grupo de informes que llegan juntos a los distintos departamentos en un momento concreto del año. Se conversó además que la cantidad de informes varían por departamentos y unidades, lo que puede requerir valorar este apoyo en función de la cantidad de información.

<sup>4</sup> Artículo 65 – Garantías. No debe dictarse resolución ni finalizarse el trámite de evaluación, sin previa vista al interesado por el término de diez días hábiles para que pueda presentar sus descargos y articular su defensa

De ser reelecto, presentar un plan de trabajo para el nuevo período, acordado con la unidad académica correspondiente <sup>5</sup>	Docente	30 días posteriores a la comunicación de la reelección	---
--	---------	--	-----

**e.- Asuntos a tenerse en cuenta en la evaluación docente según el NEPD**

Sobre docentes que realicen actividades de gestión académica. La gestión académica es parte de las responsabilidades inherentes a ciertos grados docentes definidas en el Art. 13 y, en particular, en ciertas categorías horarias<sup>6</sup>). Con ese fin se sugiere contemplar en la renovación de los cargos docentes lo siguiente:

- (i) la realización de las funciones de gestión académica,
- (ii) la reducción de la producción académica durante el periodo en que el o la docente esté cumpliendo dichas funciones de dirección académica,
- (iii) la disminución de las actividades de enseñanza durante el tiempo que cumplen funciones transitorias de dirección académica,

<sup>5</sup> Para los cargos efectivos entendiendo que se facilitan los trámites administrativos y la lectura de informe y proyecciones, se sugiere entregar este documento junto con su informe de auto evaluación.

<sup>6</sup> Artículo 14 – Categorías horarias. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, el desempeño de funciones docentes en cargos docentes, debe ser acorde a la categoría horaria, según se detalla seguidamente:

a) Docentes de dedicación alta:

Tienen una carga horaria semanal de 30, 35, 40 o 48 horas.

Quienes integran esta categoría deben cumplir integralmente las funciones docentes, desarrollando todas ellas a lo largo del periodo de desempeño, con énfasis relevante en la función de enseñanza y en otra de las funciones establecidas en el artículo 1º, según lo determine cada servicio.

Asimismo deben asumir, de acuerdo a su grado, responsabilidades vinculadas a la gestión académica.

b) Docentes de dedicación media:

Tienen una carga horaria semanal de 16, 20 o 24 horas.

Son docentes que deben desarrollar en profundidad al menos la función de enseñanza y otra de las funciones establecidas en los literales b) y c) del artículo 1º, según lo determine cada Servicio.

c) Docentes de dedicación baja:

Tienen una carga horaria semanal de 6, 10 o 12 horas.

Son docentes que deben desarrollar principalmente tareas que corresponden a la función de enseñanza de acuerdo a los requerimientos del cargo.

En esta categoría existen dos modalidades:

c.1) Aquellos cargos docentes de los grados 3, 4 y 5 para cuya designación se requiere:

-Grado 3: capacidad probada mediante experiencia relevante en el área de desempeño, conocimiento solvente y actualizado de ella;

-Grado 4: capacidad probada mediante experiencia relevante en el área de desempeño, conocimiento solvente y actualizado de ella y alguna forma de actividad original y autónoma en su área de conocimiento; -Grado 5: capacidad probada que corresponda al máximo nivel de experiencia en el área de desempeño, profundidad de conocimientos en su campo y formas de actividad original y autónoma en su área de conocimiento. En todos los casos se debe priorizar la experiencia profesional.

c.2) Aquellos cargos docentes cualquiera sea su grado para cuya designación se requiere capacidad probada de acuerdo al grado respectivo, que permita el ejercicio idóneo de las funciones establecidas en los artículos 1º y 2º de este Estatuto. En todos los servicios se tenderá a que la mayoría de los cargos de grado 3, 4 y 5 sean de Dedicación Media o Alta.

- (iv) contemplar explícitamente en los llamados a aspiraciones y concursos los méritos generados en tareas de asistencia académica en esta función docente.

**f.- Dinámica del trabajo para la elaboración de grillas de evaluación**

1.- Primera fase de elaboración

- Construir la propuesta de evaluación tomando en cuenta lo establecido en este documento, por parte de la UE y la UAE.
- Poner a consideración de los Departamentos Académicos y sus comisiones co-gobernadas la propuesta elaborada y enviar ajustes.
- La UE realizará los ajustes de la propuesta y la presentará a la CD.

2.- Segunda fase de evaluación: Plan piloto

- Los departamentos académicos y sus comisiones co-gobernadas aplican la propuesta de evaluación con apoyo de la UE.
- La UE redacta el informe de la propuesta de evaluación ejecutada, realizando los ajustes y una propuesta definitiva y envía a la CD para su aprobación.

3.- Tercera fase: de aplicación

- Definir cronograma y forma de ejecución. Responsable UE
- Aprobar cronograma y forma de ejecución. CD