

POLÍTICAS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE



POLÍTICAS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
DOCENTE DE LOS PROFESORES ORIENTADO A LA
MEJORA CONTINUA

DICIEMBRE 2020

Título: Políticas de evaluación del Desempeño Docente de las Profesores orientado a la Mejora Continua.

Esta es una publicación electrónica que constituye un medio de difusión para las políticas y lineamientos estratégicos de la institución a la comunidad universitaria.

Fecha: 2020-15-12

Sello Editorial: Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología (9962-5599)

Autoridades:

William Núñez Alarcón, *Rector*

Mirolaba Martínez Lee, *Secretaria General*

Dirección:

Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología UNICyT. Carrasquilla Plaza DUREX. Ciudad de Panamá, Panamá

Documento aprobado en el Consejo Superior en su sesión ordinaria del 15 de diciembre de 2020.

Todos los derechos reservados a la Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología.



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Contenido

FILOSOFÍA INSTITUCIONAL	5
MISIÓN Y VISIÓN	5
PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	5
POLÍTICAS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS PROFESORES ORIENTADO A LA MEJORA CONTINUA.....	7
1. Definiciones	7
2. Objetivo	7
3. Políticas	7
REFERENCIAS	11

FILOSOFÍA INSTITUCIONAL

Las políticas de evaluación del desempeño docente tienen como objeto garantizar que el Modelo Educativo de la Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología (UNICyT) se cumpla y, de esta manera, la generación de conocimiento, la formación científica tecnológica y humanística de profesionales que se realiza dentro de la institución contribuya con la sociedad con la solución de sus principales problemas.

Estas políticas sirven de guía para los miembros de la comunidad universitaria y así alcanzar la misión y visión que la UNICyT ha trazado para los próximos años.

MISIÓN Y VISIÓN

Misión: Somos una institución de educación universitaria, fundamentada en valores e innovación disruptiva; comprometida con la formación de profesionales creativos, con pensamiento crítico y conciencia ciudadana que, a través del perfeccionamiento académico, articulado con la docencia, la investigación, la extensión y la producción contribuya al desarrollo humano y económico de una sociedad globalizada en todas las áreas de conocimientos.

Visión: En el año 2030 la Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología será reconocida nacional e internacionalmente como una Institución de Educación Superior centrada en la innovación y la tecnología, incluyente, flexible y dinámica; líder en la formación de profesionales con altos estándares de calidad capaces de participar en equipos de alto desempeño.

PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

Tanto el Plan de Desarrollo Institucional 2015-2020 como el del 2020-2025 (PDI 2015-2020 y PDI 2020-2025) han tenido como base los estándares de calidad y los indicadores de logro de la matriz de evaluación y el modelo de acreditación institucional de la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria de Panamá - CONEAUPA. Esto permite trabajar y ajustar de manera armónica las bases filosóficas: misión, visión, principios, objetivos y metas de la universidad, así como las políticas y planes esenciales para lograrlos de tal forma de definir su posición competitiva, como respuesta al Modelo Educativo que la universidad decide implementar y la clase de universidad que quiere ser.

El PDI 2020-2025 da continuidad a la práctica de seguimiento permanente a la gestión interna y a la coherencia de la planificación de la organización frente a las realidades del entorno.

El PDI 2020-2025 está estructurado en 4 Áreas Estratégicas, 4 Lineamientos Estratégicos, 13 Políticas Institucionales y 29 Objetivos Estratégicos. La evaluación del Desempeño Docente está presente de forma explícita en el área estratégica Consolidación de la Comunidad Universitaria, específicamente en el lineamiento estratégico C. Garantizar la dotación académica necesaria para el desarrollo de las funciones misionales de la institución, indicador 70: “Procesos de administración del recurso docente sistematizados.”

POLÍTICAS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS PROFESORES ORIENTADO A LA MEJORA CONTINUA

1. Definiciones

Para los efectos de la presente Política se entiende:

- a. **Planeación:** Acción para asegurar que cada profesor desarrolle con claridad su programa de estudio.
- b. **Dominio disciplinar:** Dominio de los contenidos.
- c. **Competencia académica:** Dominio de los contenidos de un área.
- d. **Competencia didáctica:** Manejo de los componentes del proceso de enseñanza-aprendizaje, competencia cultural: conocimiento de la materia y la cultura, en general y competencia pedagógica: habilidades didácticas.

2. Objetivo

El objetivo del presente documento es dar los lineamientos institucionales para la correcta evaluación de los profesores de la Universidad Internacional de Ciencia y Tecnología (UNICYT) orientados a la mejora continua del proceso de enseñanza y aprendizaje.

3. Políticas

1. El Consejo Superior designará la Comisión Técnica para la Evaluación del Desempeño Docente.
2. La evaluación docente no es punitiva sino con fines de mejora su importancia radica en la manera de orientar los procesos para el desarrollo de la enseñanza y el aprendizaje hacia la calidad educativa.
3. Los Profesores de la universidad deben ser informados sobre el proceso de evaluación del desempeño docente, es decir, conocer lo que se está evaluando y lo que se espera con esa acción, para que esto influya en el esfuerzo que se realice en busca de un adecuado desempeño, incidiendo en su praxis docente y en la mejora del rendimiento académico.

4. El proceso de evaluación del desempeño docente comprobará las necesidades de formación y desarrollo profesional o refrescamiento de nuevas técnicas en el desempeño docente de los profesores de la universidad, con el fin de fomentar la mejora de resultados, en función del cómo están desempeñando sus funciones como docentes y así, proponer los cambios necesarios en relación con el trabajo, la actitud, habilidades o conocimientos como profesores de la(s) asignatura(s) que desarrollan en la universidad.
5. El proceso de evaluación del desempeño docente permitirá determinar y comunicar a los Profesores la forma en que están desempeñando sus funciones, para que se implementen planes de mejora que **fomenten nuevos resultados**.
6. La Comisión Técnica de Evaluación del Desempeño Docente de los Profesores de la Universidad presentará anualmente en punto de cuenta a la Rectoría:
 - Instrumentos de evaluación del desempeño docente.
 - Matriz de evaluación del desempeño docente.
 - Informe de las acciones de evaluación del desempeño, de análisis de los resultados y **constancia del seguimiento y realimentación** que se ofrece al profesor de la universidad, según modalidad de estudios.
 - Listado de los profesores evaluados con la fecha de ingreso, resultado de la evaluación del desempeño y la clasificación asignada por la universidad.
 - Plan anual de capacitación institucional implementado, que contenga la oferta, justificación, cronograma y periodicidad.
 - Programas de capacitación y perfeccionamiento que contengan descripción, modalidad, justificación, objetivos, los temas, duración, metodología, población a la que se dirige.
7. La evaluación docente será realizada durante todo el período académico anual. Dividirá el proceso en 6 bimestres y se realizará con los profesores que den clases en cada uno de ellos.
8. Si un profesor desarrolla un mismo curso u otro diferente durante más de un bimestre al año solo será evaluado el primero de estos en el año. En el próximo período académico anual se seleccionará para la evaluación del desempeño docente de este profesor un curso diferente a los ya evaluados.
9. La Comisión Técnica de Evaluación del Desempeño Docente de los Profesores de la Universidad presentará anualmente ante el Consejo Universitario:
 - Registros que muestren las capacitaciones y los docentes que las recibieron en el año académico, realizadas en la institución o fuera de ella atendiendo a la especialidad y nivel en que dicta clases.
 - Documentos que revelen la gestión realizada para la participación de docentes de todas las modalidades en actividades de actualización, ofrecidas o no por la universidad.
 - Informes de capacitaciones institucionales que incluyan actividad, fecha, objetivo, modalidad, cantidad de horas, temario, resultados; lista de firma de participantes, programa, certificación y la evaluación de las capacitaciones.

- Listado de docentes que participan en capacitaciones fuera de la institución, incluyendo cédula, programa desarrollado, periodo, duración y certificado otorgado.

10. Los criterios para evaluar el desempeño docente son los siguientes:

- a. Planeación: se trata de asegurar que cada profesor desarrolle con claridad su programa de estudio. Este debe ser pertinente y viable. Su importancia radica en la manera de orientar los procesos para el desarrollo de la enseñanza y el aprendizaje hacia la calidad educativa, por tal razón, se debe conocer si el docente prepara sus clases con antelación.
- b. Diseño instruccional del aula virtual y dominio pedagógico de acuerdo con la metodología PACIE y el modelo pedagógico flipped learning en la modalidad semipresencial o virtual.
- c. Dominio disciplinar es el dominio de los contenidos. Competencia académica: dominio de los contenidos de su área, competencia didáctica: manejo de los componentes del proceso de enseñanza-aprendizaje, competencia cultural: conocimiento de la materia y la cultura, en general y competencia pedagógica: habilidades didácticas.
- d. Mecanismos de evaluación: evaluación diagnóstica, evaluación formativa, evaluación sumativa y evaluación integral.
- e. Cumplimiento del reglamento de evaluación del desempeño estudiantil.
- f. Autoevaluación: es la evaluación que hace el profesor sobre su práctica docente.

11. La evaluación integral del docente utilizará los siguientes instrumentos.

- a. Instrumento para la evaluación de las Aulas Virtuales
- b. Instrumento para la evaluación del Cumplimiento del Reglamento de Evaluación del Desempeño Estudiantil.
- c. Cuestionario de Valoración de la Actividad Docente aplicado a los estudiantes.
- d. Instrumento para la autoevaluación del docente.

12. Planes de acción para la mejora continua del profesor en función de la evaluación de su desempeño docente.

- a. Los profesores participarán en los programas de capacitación que respondan a los resultados de la evaluación del desempeño docente.
- b. De acuerdo con los resultados de la evaluación del desempeño docente la Comisión Técnica para la Evaluación del Desempeño Docente anualmente presentará al Consejo Superior el Plan anual de capacitación institucional, que contenga la oferta, justificación, cronograma y periodicidad.
- c. Los programas de capacitación y perfeccionamiento de los docentes deben contener descripción, modalidad, justificación, objetivos, los temas, duración, metodología y población a la que se dirige.
- d. La Comisión Técnica para la Evaluación del Desempeño Docente debe registrar los docentes que las recibieron y las capacitaciones realizadas en la UNICyT o fuera de ella atendiendo a la especialidad y nivel en que estos dictan clases.

13. La Rectoría debe asegurarse del cumplimiento del Proceso de Evaluación del Desempeño Docente establecido.

REFERENCIAS

Quispe, G. L., Pérez, O. N. y Pérez, I. C. (s. f.). Clima escolar áulico: un estudio desde las tutorías.
Universidad Nacional de Jujuy, Facultad de Ingeniería.

López, A. (Coord.). (2007). El desarrollo de competencias docentes en la formación del profesorado.
Madrid: MEC

Díaz-Barriga, F. y Hernández, R. (2001). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo.
México: Mc Graw Hill.

Secretaría de Educación Pública (SEP) (2013). El enfoque formativo de la evaluación. México.

