UNIVERSIDAD DE
LA INTEGRACIÓN
DE LAS
AMÉRICAS

MANUAL DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

PERSONAL DOCENTE

UNIDA
PARAGUAY

INDICE

CONTENIDO	PÁGINA
Misión y Visión	3
Introducción	4
Marco Conceptual	5
CRITERIOS QUE GUIAN LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO	6
MODELO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE	6
PRUEBA EVALUATIVA DEL DESEMPEÑO DOCENTE	9

MISIÓN

Promover la Educación Superior en todos los niveles formando profesionales capaces de contribuir para el desarrollo social y económico del país y la región, buscando siempre la mejoría en la enseñanza, la viabilidad financiera y la satisfacción de sus alumnos, así como la producción de conocimiento a través de las investigaciones y servicios de extensión a la comunidad.

VISIÓN

Ser reconocida como una Institución de referencia en el escenario educativo nacional/regional, proporcionando a la sociedad, profesionales de excelencia con valores éticos y capacidades para integrarse a equipos multidisciplinarios e internacionales.

OBJETIVO

El objetivo principal de la UNIDA es formar nuevos profesionales competentes y/o mejorar el conocimiento de aquellos que se encuentran activos en el mercado, mediante cursos de nivel superior (Graduación, Post Grado y Extensión Universitaria)

INTRODUCCIÓN

Llevar acciones que nos conduzcan al cumplimiento de la Misión y Visión Institucional, es un desafío que involucra a todos y que requiere un trabajo profundo tanto en aspectos intelectuales como técnicos.

Los docentes representan un componente muy importante en los stakeholders de cualquier Universidad, con una participación sumamente activa ante los alumnos, por lo tanto es vital realizar una evaluación de desempeño que ayude a identificar los puntos fuertes para poder potencializarlos, así como los puntos a mejorar a fin de poder trabajarlos a tiempo.

El logro del mejoramiento en el desempeño es posible si se conoce sobre la situación en que se encuentra en relación a indicadores definidos para el efecto. La evaluación es un medio que permite conocer los aciertos y los errores, en cuanto a la gestión y los procesos desarrollados, así como también la posibilidad de crear un plan de acción que ayude a encaminar correctamente tanto los puntos positivos como negativos.

El presente Manual de Evaluaciones del Desempeño para el Personal Docente de la Universidad de la Integración de las Américas, contiene aspectos conceptuales, políticos, procedimientos, instrumentos de evaluación y formatos para el registro de la información.

MARCO CONCEPTUAL

El presente Manual describe el proceso de Evaluación del Desempeño del Personal Docente de la Universidad de la Integración de las Américas. Como punto de partida se conceptualiza algunos términos que son fundamentales para el desarrollo correcto del mismo.

Desempeño

El desempeño se refiere al grado o medida en que un docente alcanza los objetivos encomendados con la debida eficiencia y eficacia.

Desempeñarse, significa "cumplir con una responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer." – "Ser hábil, diestro en un trabajo, oficio o profesión". (Diccionario Ideológico de la lengua Española, 1998). Esto implica hacer aquello que se está obligado a hacer en el puesto de trabajo e involucra actitudes, valores, saberes y habilidades que se encuentran interiorizadas en cada persona e influyen en la manera como cada uno actúa".

Puesto que las actitudes, valores, conocimientos y habilidades se construyen, se asimilan y desarrollan, cada persona puede proponerse el mejoramiento de su desempeño y el logro de niveles cada vez más altos.

Evaluación del Desempeño

Se puede definir como: "Un sistema que permite apreciar y evaluar el grado o medida en que una persona desarrolla su trabajo".

Evaluar el desempeño de una persona significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento y los logros obtenidos de acuerdo con el cargo que ejerce, durante un tiempo determinado y de conformidad con los resultados esperados por la Institución

La evaluación del desempeño pretende dar a conocer a la persona evaluada, cuáles son sus aspectos fuertes o sus fortalezas y cuáles son los aspectos que requieren un plan de mejoramiento o acciones enfocadas hacia el crecimiento y desarrollo continuo, tanto personal como profesional, para impactar sus resultados de forma positiva.

CRITERIOS QUE GUIAN LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO

Todo proceso de evaluación debe encontrarse concebido en el marco de unos principios y normas que deben guiar tanto a los evaluadores como los evaluados, a fin de dar las garantías del mismo y por supuesto llegar a los fines propuestos.

Los Principios que rigen la evaluación son: objetividad, pertinencia, transparencia, participación y equidad.

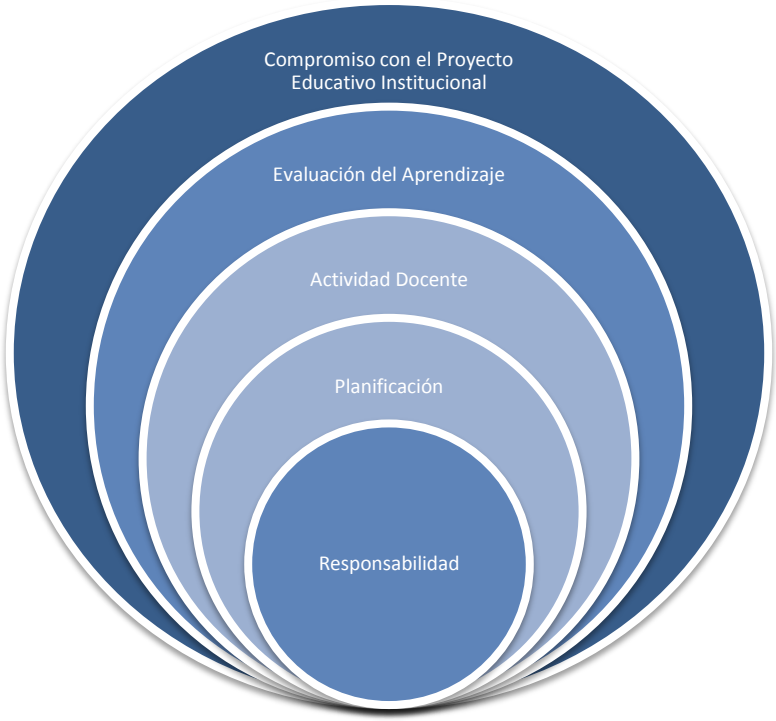
Los fines perfilados con el desarrollo de la evaluación del Personal Docente es poder cuidar y mejorar constantemente la calidad educativa Institucional, así como impulsar el compromiso de los docentes con su desarrollo personal y profesional.

Los objetivos definidos son:

- Ofrecer información confiable sobre el desempeño del Personal Docente.
- Identificar los logros y aspectos a mejorar de los docentes a fin de realizar un plan de mejoramiento personal.
- Realizar una retroalimentación integral con el docente sobre su desempeño personal y profesional.
- Estimular en el docente el deseo de superación y mejoramiento en su gestión.

MODELO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

El modelo Institucional de evaluación de desempeño docente considera seis dimensiones, entre las cuales se pueden mencionar: Responsabilidad, Planificación, Actividad Docente, Evaluación del Aprendizaje y Compromiso con el Proyecto Educativo Institucional.



Modelo de Evaluación de Desempeño Docente

- Responsabilidad:

Observa la responsabilidad demostrada en el desarrollo de la actividad docente, la cual forma parte de aspectos disciplinarios tales como asistencia a clases, cumplimiento de los horarios establecidos, entrega en tiempo y forma de las documentaciones vinculadas y observancia de normas y políticas institucionales.

- Planificación

Esta dimensión observa la adecuada planificación de la actividad docente, lo cual favorece a lograr un mejor desempeño. La misma está asociada a un conjunto de elementos que deben estar predeterminados, tales como: la visión general del curso, los objetivos, las estrategias, los responsables, la programación de contenidos, los recursos que necesitará, las evaluaciones, etc.

- Actividad Docente

Explora la puesta en marcha de las acciones planificadas para lo cual el docente debe manejar las herramientas pedagógicas y disciplinarias apropiadas. Más precisamente: debe conocer las características de su grupo, seguir la planificación realizada, ser coparticipe del aprendizaje que adquieren los estudiantes, utilizar recursos educacionales, asegurar el proceso de enseñanza – aprendizaje y el clima en el cual se realiza la actividad docente.

- Evaluación del Aprendizaje

Se refiere a la capacidad del profesor para asegurar que sus estudiantes logren aprendizajes significativos, dando fe pública de ello y comunicando los resultados en forma clara y oportuna. Este proceso por tanto incluye la medición adecuada de los resultados, la calificación de los mismos y la retroalimentación al estudiante.

- Compromiso con el Proyecto Educativo Institucional

Esta dimensión se vincula directamente con los valores que deben caracterizar el comportamiento de profesores y estudiantes. Dada la naturaleza de esta área de desempeño, más que establecer una medición directa se pretende generar criterios orientadores, que den cuenta de la misión y visión de la universidad. La idea es que esta área de desempeño se constituya en un referente de desarrollo personal y profesional.

UNIVERSIDAD DE LA INTEGRACIÓN DE LAS AMÉRICAS

FACULTAD DE _____

PRUEBA EVALUATIVA DEL DESEMPEÑO DOCENTE
Encuesta del Coordinador de Carrera

Asignatura evaluada:		Ciclo:	
Carrera (s):		Ciclo:	
Nombre y Apellido del Profesor evaluado:			

INDICACIONES:

- Los parámetros de evaluación son: 1 (Deficiente). 2 (Regular). 3 (Bueno). 4 (Muy Bueno). 5 (Excelente).
- Es necesario marcar con una "x" el parámetro que considere que califica al Docente.

	1	2	3	4	5
ASISTENCIA					
1) Asistió normalmente a clases					
2) Si no asistió, envió un reemplazante					
3) Cumplió el horario de inicio y finalización de las clases					
PROGRAMA					
4) Desarrolló en clase los contenidos del programa					
5) Entregó su Plan de Cátedra al inicio del semestre					
6) Desarrolló las clases de acuerdo a su planificación de cátedra					
7) Presentó un informe sobre la actualización de su programa					
METODOLOGÍA					
8) Inició su clase con puntualidad					
9) Su clase estuvo preparada, organizada y estructurada					
10) Se preocupó de los dificultades de aprendizaje de sus alumnos					
11) Consiguió motivación e interés de los alumnos en la materia					
12) La comunicación Profesor/Alumno fue en un clima de confianza					
13) Fue amable y respetuoso con los alumnos					

14) Explicó con claridad los contenidos de la clase					
15) Se presentó en aula con vestimenta adecuada para su investidura					
EVALUACIÓN					
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
16) Entregó en tiempo y forma los instrumentos de evaluación a SGP					
17) Entregó en tiempo y forma las Actas de Calificaciones a SGP					
RECURSOS EDUCACIONALES					
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
18) Utilizó recursos didácticos en el desarrollo de su clase					
19) Motivó a sus alumnos en el usos de la biblioteca					
20) Incentivó a sus alumnos a participar en actividades extracurriculares					
INVESTIGACIÓN Y PUBLICACIÓN					
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
21) Elabora y realiza proyectos de investigación					
22) Involucra a los alumnos en sus proyectos de investigación					
23) Difunde los resultados de sus proyectos de investigación					
PROYECCIÓN SOCIAL					
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
24) Participa en el mejoramiento de la convivencia institucional					
25) promueve la vivencia de los valores nacionales y universales					
26) Realiza actividades proyectos de extensión universitaria					

Día	Mes	Año

Firma del Coordinador de Carrera	Firma del Docente evaluado

OBSERVACIONES