Mello e/ Iturbe
Telefax: 595-86-32148 / 32511
www.unp.edu.py
E-mail: rectorado@unp.edu

RESOLUCIÓN N° 115/2009

POR LA CUAL SE APRUEBA, LOS PROYECTOS "EVALUACIÓN DOCENTE" Y "EL ENFOQUE CURRICULAR" Y AUTORIZAR SU IMPLEMENTACIÓN, EN LA UNIVERSIDAD NACIONALD E PILAR, A PARTIR DEL AÑO 2010.

Pilar, 4 de diciembre de 2009.

VISTO Y CONSIDERANDO:

Que, la Dirección General de Calidad Académica de la Universidad Nacional de Pilar, ha elevado el Proyecto "*Evaluación Docente y el Enfoque Curricular*" para su homologación.

Que, el Consejo Superior Universitario, en sesión ordinaria del 9 de junio de 2009, Acta N° 462, resolvió remitir copias del Proyecto a las Unidades Académicas para su estudio y consideración y posterior tratamientos en otra sesión.

Que, en sesión ordinaria de la fecha, Acta N° 475.

EL HONORABLE CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR.

RESUELVE:

ART. 1°) APROBAR los Proyectos "*Evaluación Docente*" y "*El Enfoque Curricular*" y autorizar su implementación, en la Universidad Nacional de Pilar, a partir del año 2010.

ART. 2°) COMUNICAR a quienes corresponda, registrar y archivar.

Esc. Elsa De Felice de Briechi.
Secretaria General U.N.P

Prof. Dr. Víctor Ríos Ojeda
Rector

Evaluación del Desempeño Docente

I- Identificación

- **Rectorado de la Universidad Nacional de Pilar**
- **Año: 2009**

II- JUSTIFICACIÓN

Uno de los factores clave para conseguir una educación de calidad es contar con docentes de calidad. Desde esa perspectiva, la Universidad Nacional de Pilar está abocada en mantener e incrementar la calidad de estos actores.

Por este motivo, en la Universidad Nacional de Pilar se considera necesario apoyar a los docentes, valorar y reconocer su trabajo; establecer un sistema que reconozca su esfuerzo y buen desempeño y que los impulse a progresar en la noble función de educar en el ámbito universitario. Uno de los mecanismos que posibilita ese mejoramiento continuo es **la evaluación del desempeño docente.**

Este propósito no significa una amenaza al profesor. De ninguna manera se confunde con el control que se orienta mas bien a identificar los defectos para "tomar medida". Esta función suele cumplir los jefes como una manera de liberarse del docente cuando no realizan bien sus tareas.

Sin embargo la evaluación del docente consiste, como toda evaluación, en un proceso de "describir y juzgar los méritos y la valía de los profesores en función de sus conocimientos, destrezas, conducta y los resultados de su enseñanza"(Nevo.D 1997).(1) Desde esta concepción, la evaluación del profesorado es un componente integral de su vida profesional, desde el momento de su formación incluyendo el ejercicio de la profesión; es considerado como el proceso que posibilitaría el crecimiento continuo, en el ejercicio de la docencia, de manera constructiva y no amenazadora.

Esta propuesta de **Evaluación del Desempeño Docente** constituye una de las dimensiones de la Política Educativa de la Universidad Nacional de Pilar, en cuanto a la **mejora del nivel de calidad del aprendizaje** de los estudiantes de esta casa de estudios, coherente a su Misión respecto a la formación de los Estudiantes como profesionales competentes.

Toda evaluación implica criterios o estándares de calidad, en este caso el profesor ideal con el cual comparar el desempeño del profesor real. No existen parámetros universalmente válidos.

No obstante la Universidad Nacional de Pilar cuenta con los criterios del desempeño docente en la UNP que está centrado en los principios del aprendizaje del modelo pedagógico-didáctico: **cognitivo constructivista y realización personal.** En estas corrientes la evaluación del profesor está centrada en la capacidad de proponer problemas, diseñar estrategias que mueva al estudiante a la indagación, a desarrollar su capacidad de pensar y solucionar problema por cuenta propia; de reflexionar en forma crítica mediante la intervención y la acción mediadora del docente.

Esto no significa que no se esté abierto a otras visiones que pudieran ayudar a identificar las fortalezas de las prácticas docentes.

La evaluación docente debe iniciar por asegurar un clima de seguridad y confianza entre los mismos. Este clima institucional requiere una evaluación "franca, honesta, respetuosa y generadora de compromisos de cambios y mejoramiento... Sin la aceptación del profesor no es posible una evaluación autocrítica y promisoria. Las evaluaciones externas, sin la empatía y el consenso de los profesores, sólo son evaluaciones administrativas de las que siempre se esperan medidas administrativas" (Flórez Ochoa, R. 2001)(2)

En la Universidad Nacional de Pilar, uno de los principios en los que se fundamenta la evaluación del desempeño docente, constituye la implicación activa de los docentes en el proceso del diseño y práctica de este sistema del Docente. Esto significa que se está optando por la concepción profesional de la enseñanza y no por la modalidad burocrática donde sólo las autoridades y los técnicos planifican y los docentes se limitan a ponerlo en práctica. "Sin duda alguna, los sistemas de evaluación impuestos no logran alcanzar el objetivo de mejorar la calidad de la enseñanza."(F. Javier Murillo Torrecilla, Verónica González de Alba Héctor H. Rizo Moreno 2006-UNESCO) (3)

III- Objetivos de la Evaluación del Desempeño Docente

El criterio básico que define los diferentes modelos de la evaluación del desempeño de los docentes, es el propósito de la evaluación, el para qué de la misma.

Con este criterio, se establecen los siguientes objetivos de la evaluación del desempeño docente, en la Universidad Nacional de Pilar.

- Ayudar a los profesores a mejorar su docencia para elevar el nivel de aprendizaje de los Alumnos.
- Evaluar el desempeño docente como parte de la autoevaluación de cada una de las Facultades de la Universidad Nacional de Pilar.
- Discriminar el buen desempeño del docente del que no lo es para seleccionar postulantes a las cátedras de tal forma a fomentar el ejercicio de la cátedra por Docentes excelentes en cuanto a las competencias profesionales del mismo.
- Contribuir al mejoramiento de la misión pedagógica de las Facultades
- Mejorar el conocimiento y las capacidades del Docente en relación a sí mismo, a sus funciones, al contexto y aspiraciones de la carrera.
- Mejorar la contribución del Docente con el Proyecto Institucional
- Certificar los logros profesionales del Docente.

IV- Estándares de evaluación

La elaboración de estándares del profesional docente a ser utilizado como base para la evaluación del profesorado supone un análisis sobre los siguiente:

¿Qué se entiende por un buen docente?

Si bien es cierto que no existe, un consenso sobre lo que es un docente de calidad, la UNESCO afirma que, junto con criterios de conocimiento de la materia y de competencias de enseñanza, sería necesario tener en cuenta la"vocación hacia la docencia".(4)

Por ello es importante incorporar estrategias que no sólo evalúen conocimientos y destrezas, sino también actitudes y compromiso: un buen docente no es aquel que sabe su materia y sabe enseñarla, es, fundamentalmente, un profesional comprometido con su labor y su mejora. (UNESCO-2006)

Los docentes constructivistas son más difíciles de ser evaluados, dada que la enseñanza no es transmisionista; la habilidad especial que le caracteriza es la de proponer problemas, formular preguntas que estimulan la búsqueda y el diálogo.

A continuación se establecen algunas capacidades a tener en cuenta al evaluar de tal forma a aproximarse al desempeño de los profesionales de la educación ideal, desde la perspectiva constructivista.

- Capacidad de orientación, guía, soporte y motivación al Estudiante durante el proceso de su Aprendizaje.
- Capacidad para pensar, sentir y actuar durante el proceso de la enseñanza.
- Capacidad para evaluar y actuar de acuerdo a los distintos factores del ámbito contextual.
- Capacidad para comprometerse en la elaboración de las tareas administrativas

V- Instrumentos para la recolección de informaciones

Las diversas funciones del profesor se pueden cubrir con varios instrumentos y procedimientos para la recogida de datos. Pero han de ser seleccionados atendiendo los criterios a ser evaluados, considerando así una de las características fundamentales de la evaluación que es la validez.

Así mismo, se recomienda la aplicación de más de un instrumento para aproximarse a la confiabilidad de los resultados.

A continuación se presentan los instrumentos que en principio serán administrados y durante el proceso, según la necesidad, se irán confeccionando otros.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

Escala Conceptual

Modalidad de la Evaluación: Unidireccional

Técnica de Evaluación: Observación

Fuente: Docente

Nombres y Apellidos del Docente: .....

Evaluador / a: .....

Facultad: .....

Carrera: .....

Disciplina: .....

Fecha: .....

Instrucción: a continuación se presentan las capacidades consideradas ideales para el desempeño del buen docente de la UNP. Cada una de ellas van seguidas de las actuaciones que las identifican.

Relacionar el desempeño del Docente con los estándares y evaluar las actuaciones del Docente. Registrar en una de las categorías correspondientes, especificada en la Escala de Calificaciones.

Capacidad para orientar, guiar y motivar el proceso del aprendizaje	Necesita desarrollar la capacidad	Es capaz	Destacado /a en la consecución de la capacidad
Identifica las condiciones de pensamientos requeridas y las que se propone desarrollar.			
Diseña las actividades de aprendizajes que responden a las capacidades esperadas en la carrera universitaria			
Entusiasma a los Estudiantes a indagar, a organizar sus actividades sin cohibir su autonomía.			
Asiste a los Estudiantes en los momentos difíciles y les proporciona el soporte oportuno, tanto en los conocimientos como en lo emocional para supera los escollos.			
Ayuda a los Estudiantes a reflexionar de forma crítica y a autoevaluar el procedimiento recorrido durante el nuevo aprendizaje logrado. (metacognición)			
Actúa como mediador durante el proceso de comprensión de los contenidos por los Estudiantes.			
Profundiza los contenidos programáticos en relación a las capacidades previstas.			
Evalúa durante el proceso del aprendizaje para retroalimentar.			
Construye instrumentos de evaluación válidos para evidenciar la naturaleza de las capacidades esperadas.			

Acciones contrarias a los estándares de calidad del desempeño docente	Caracterizado/a por esta actuación	Ocasionalmente demuestra esta actuación	Demuestra lo contrario en su actuación
Desarrolla los contenidos por cumplir con el Programa de Estudios antes que ocuparse por el logro de las capacidades.			
Ridiculiza, amenaza al Alumno que demuestra errores en su aprendizaje, antes que ayudarle a resolver el problema.			
Evalúa con criterios desconocidos por los Alumnos.			
No da tiempo suficiente al Alumno para demostrar su aprendizaje durante la administración de los instrumentos de evaluación.			
Evalúa contenidos no enseñados.			
Utiliza la evaluación con fines punitivos.			
Entrega con atraso o no entrega los resultados de las evaluaciones.			
Informa las calificaciones sin retroalimentar.			
Utiliza instrumentos centrados en los contenidos antes que en las capacidades			

Capacidad para evaluar y actuar de acuerdo a los distintos factores del ámbito contextual	Necesita desarrollar la capacidad	Es capaz	Destacado /a en la consecución de la capacidad
Agudiza su percepción, su perspicacia respecto a los factores que interactúan en el clima pedagógico y toma decisiones pertinentes con herramientas conceptuales y teorías pedagógicas.			
Aplica sus conceptos y teorías pedagógicas con sentido de pertenencia al contexto Sociocultural y a los contenidos que enseña sin perder de vista el nivel de la intencionalidad formativa.			
Sensibiliza a la comunidad educativa de su institución respecto a los objetivos del Plan Estratégico Institucional.			
Se compromete con los objetivos de trabajos o proyectos que apunten a la Misión del Plan Estratégico Institucional.			
Actúa en forma coherente con los valores del Plan Estratégico de la Institución y del entorno social y cultural de la misma.			

Capacidad para comprometerse en la elaboración de las tareas administrativas	Necesita desarrollar la capacidad	Es capaz	Destacado /a en la consecución de la capacidad
Elabora las diferentes documentaciones pedagógicas.			
Realiza con la calidad requerida las tareas administrativas.			

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

Escala Conceptual

Modalidad de la Evaluación: Autoevaluación

Técnica de Evaluación: Observación

Fuente: Docente

Nombres y Apellidos del Docente: .....

Facultad: .....

Carrera: .....

Disciplina: .....

Fecha: .....

Instrucción: a continuación se presentan las capacidades consideradas ideales para el desempeño del buen docente de la UNP. Cada una de ellas van seguidas de las actuaciones que las identifican.

Relaciona tu desempeño como Docente con los estándares de las actuaciones y evalúate. Registra con una tilde en una de las categorías correspondientes, especificada en la Escala de Calificaciones.

Capacidad para orientar, guiar y motivar el proceso del aprendizaje	Necesita desarrollar la capacidad	Es capaz	Destacado /a en la consecución de la capacidad
Identifico las condiciones de pensamientos requeridas y las que se propone desarrollar.			
Diseño las actividades de aprendizajes que responden a las capacidades esperadas en la carrera universitaria.			
Entusiasmo a los Estudiantes a indagar, a organizar sus actividades sin cohibir su autonomía.			
Asisto a los Estudiantes en los momentos difíciles y les proporciona el soporte oportuno, tanto en los conocimientos como en lo emocional para superar escollos.			
Ayudo a los Estudiantes a reflexionar de forma crítica y a autoevaluar el procedimiento recorrido durante el nuevo aprendizaje logrado. (metacognición)			
Actúo como mediador durante el proceso de comprensión de los contenidos por los Estudiantes.			
Profundizo los contenidos programáticos en relación a las capacidades previstas.			
Evalúo durante el proceso del aprendizaje para retroalimentar.			
Construyo instrumentos de evaluación válidos para evidenciar la naturaleza de las capacidades esperadas.			

Acciones contrarias a los estándares de calidad del desempeño docente	Me caracteriza esta actuación	Ocasionalmente demuestro esta actuación	Demuestro lo contrario en su actuación
Desarrollo los contenidos por cumplir con el Programa de Estudios antes que ocuparme del logro de las capacidades.			
Ridiculizo, amenazo al Alumno que demuestra errores en su aprendizaje, antes que ayudarle a resolver el problema.			
Evalúo con criterios desconocidos por los Alumnos.			
No doy tiempo suficiente al Alumno para demostrar su aprendizaje durante la administración de los instrumentos de evaluación.			
Evalúo contenidos no enseñados.			
Utilizo la evaluación con fines punitivos.			
Entrego con atraso o no entrego los resultados de las evaluaciones.			
Informo las calificaciones sin retroalimentar.			
Utilizo instrumentos centrados en los contenidos antes que en las capacidades			

Capacidad para pensar, sentir y actuar durante el proceso de la enseñanza	Necesita desarrollar	Capaz	Destacado/a
Genera impacto y poder a través de la solvencia intelectual sobre el contenido asumido con profundidad.			
Manifiesta ideas y sentimientos acerca de las metas, métodos, relación maestro-alumno... que posibiliten mejorar la calidad del aprendizaje.			
Se empeña por realizar las diferentes actividades de la enseñanza con el afán de un mejoramiento continuo.			

Capacidad para evaluar y actuar de acuerdo a los distintos factores del ámbito contextual	Necesito desarrollar la capacidad	Soy capaz	Me destacado /a en la consecución de la capacidad
Agudizo mi percepción, mi perspicacia respecto a los factores que interactúan en el clima pedagógico y adopto decisiones pertinentes con herramientas conceptuales y teorías pedagógicas.			
Aplico los conceptos y teorías pedagógicas con sentido de pertenencia al contexto Sociocultural y a los contenidos que enseño sin perder de vista el nivel de la intencionalidad formativa.			
Sensibilizo a la comunidad educativa de mi institución respecto a los objetivos del Proyecto Institucional.			
Me comprometo con los objetivos de trabajos o proyectos que apunten a la Misión del Plan Estratégico Institucional.			
Actúo en forma coherente con los valores del Proyecto Institucional y del entorno social y cultural de la misma.			

Capacidad para comprometerse en la elaboración de las tareas administrativas	Necesito desarrollar la capacidad	Soy capaz	Me destacado /a en la consecución de la capacidad
Elaboro y entrego las diferentes documentaciones de carácter pedagógico.			
Realizo con precisión y pulcritud las tareas administrativas.			

UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

Escala Gráfica

Identificación

Técnica: **Observación**

Fuente: **Alumno**

Profesor / a: .....

Institución: .....

Carrera: .....

Asignatura: .....

Fechas: .....

Instrucción: a continuación se presentan las capacidades consideradas ideales para el desempeño del buen docente de la UNP. Cada una de ellas van seguidas de las actuaciones que las identifican.

Relaciona el desempeño de tu Profesor/a con esas las actuaciones. Evalúa la actuación del/la mismo/a. Registra con una tilde en una de las categorías correspondientes especificada en la Escala de Calificaciones.

a- Capacidad de orientación, guía, soporte y motivación al Estudiante durante el proceso de su Aprendizaje.	No demuestra esta capacidad	Demuestra esta capacidad	Se destaca en esta capacidad
Al iniciar su clase plantea actividades que me lleva a revisar mis conocimientos previos que guardan relación con los nuevos contenidos que se aprenderán.			
Aprendo a través de diferentes actividades, ejercicios, tareas que ya los trae preparados .			
Se percata que estoy logrando aprender o que tengo dificultades para aprender			
Cuando tengo dificultades para seguir con las resoluciones de las tareas, ejercicios, problemas... interviene para ayudarme, haciéndome pensar, reflexionar hasta que logre la solución; no me la transmite hecha			
Su actitud me anima a aprender, me hace confiar en mí mismo.			
Profundiza sobre los conocimientos que logramos, si la circunstancia lo requiere.			
Entusiasma, inculca a investigar, a organizar nuestros conocimientos; sin cohibir nuestra autonomía.			
Los instrumentos de evaluación que aplica nos permite demostrar nuestros aprendizajes logrados a través de las actividades que hemos practicado en clase.			

Acciones contrarias a los estándares de calidad del desempeño docente	Se caracterizada por esta actuación	Ocasionalmente demuestra esta actuación.	Demuestra lo contrario en su actuación.
Su interés está centrado en desarrollar los contenidos del programa antes que ocuparse del logro del aprendizaje.			
Ridiculiza, amenaza... al Alumno que demuestra errores en su aprendizaje, antes que ayudarle a resolver el problema.			
Evalúa el aprendizaje con criterios que sólo el los conoce.			
Presiona durante la administración de los instrumentos de evaluación para la entrega de los mismos, imposibilitando demostrar mi aprendizaje.			
Evalúa contenidos no enseñados.			
Utiliza la evaluación como un medio para amenazar, vengarse o para otros fines de castigos.			
Entrega con atraso o no entrega los resultados de las evaluaciones.			
Informa las calificaciones sin ayudar a la corrección de los errores.			
Evalúa predominantemente la memorización de los contenidos			

Capacidad para pensar, sentir y actuar durante el proceso de la enseñanza	No refleja esta capacidad	Es capaz	Se destaca en esta capacidad
Impacta por su solvencia intelectual, es autoexigente, busca mejorar la calidad de sus trabajos.			
Manifiesta apertura de ideas y sentimientos que posibilitan la relación personalizada con el alumno posibilitando mejorar la calidad del aprendizaje.			
Se empeña por presentar variadas actividades durante el desarrollo de las clases con el afán de lograr nuestro aprendizaje.			
Capta, percibe los hechos o factores que afectan el ambiente humano en el aula y toma decisiones apropiadas que posibilitan el contexto oportuno para lograr el aprendizaje.			
Influye en mi formación personal porque refleja valores en su práctica cotidiana.			

UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

ENTREVISTA

Identificación

Modalidad de la Evaluación: Unidireccional

Instrumento de Evaluación: Cuestionario semi – estructurado

Fuente: Profesor / a: .....

Entrevistador / a: .....

Institución: .....

Carrera: .....

Asignatura: .....

Fecha: .....

CRITERIOS PARA EVALUAR A UN PROFESOR IDEAL (CONSTRUCTIVISTA)

a- Capacidad de orientación, guía, soporte y motivación al Estudiante durante el proceso de su Aprendizaje.

Preguntas Guías

- ¿Cuál de estos componentes (Capacidades, Contenidos, Estrategias de aprendizaje, Evaluación del aprendizaje, Recursos) del plan de enseñanza que Usted considera como referente para orientar el aprendizaje de los estudiantes?
- ¿En qué forma evalúa los conocimientos previos requeridos para el aprendizaje del nuevo contenido?
- ¿En qué forma, por ejemplo, prepara las actividades para que el alumno logre la capacidad esperada?
- ¿En qué consiste tu actividad para con el estudiante que no puede avanzar solo en la realización de sus actividades de aprendizaje tanto en el aspecto cognitivo como emocional?
- ¿Suele hacer reflexionar al estudiante sobre el procedimiento intelectual recorrido por él durante el nuevo aprendizaje logrado?
- ¿En qué forma actúa con el estudiante que requiere profundizar con los contenidos programáticos durante el desarrollo de la clase?
- ¿Con qué técnicas o instrumentos evalúa el logro del aprendizaje durante el desarrollo de las clases?
- ¿ Qué decisión toma con el alumno que precisa mejorar su aprendizaje en clase?

- ¿Cuál /les de los instrumentos de evaluación, le resulta más difícil construir?

b- Capacidad para pensar, sentir y actuar durante el proceso de la enseñanza

- ¿Cuál de estos aspectos: la solvencia intelectual sobre el contenido, el interés del profesor sobre las capacidades previstas, la relación pedagógica con el alumno, considera más importante para lograr la calidad del aprendizaje?
- ¿En qué teorías o conceptos se fundamenta para expresar sus opiniones, sentimientos... respecto a las estrategias de aprendizajes, relación Profesor – Alumno... practicadas por Ud.?

c- Capacidad para evaluar y actuar de acuerdo a los distintos factores del ámbito contextual

- ¿ Cuáles serían algunos factores que inciden en el clima pedagógico del aula?
- ¿Qué conceptos y teorías pedagógicas aplica en la decisión que toma respecto a los factores que inciden en el clima pedagógico?
- ¿En qué forma sensibiliza a la comunidad educativa de su institución respecto a los objetivos del Proyecto Institucional?
- ¿Cuáles son algunas actividades que Usted realiza con la comunidad educativa apuntando a la Misión del Proyecto Institucional?
- ¿Cuál /les de los valores del Proyecto Institucional, Usted practica?

UNIVERSIDAD NACIONAL DE PILAR
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

Análisis de documentos

Identificación

Profesor/a: .....

Evaluador: .....

Institución: .....

Carrera: .....

Asignatura: .....

Fecha: .....

Criterios de valoración de las documentaciones pedagógicas presentadas

d- Capacidad para comprometerse en elaboración de las tareas administrativas

Plan de curso

- Cuenta con los componentes didácticos indispensables.
- Los componentes didácticos están formulados técnicamente.
- Existe coherencia interna entre los componentes didácticos.
- Existe coherencia entre las capacidades previstas y el perfil de egreso.
- El plan revela pulcritud en la forma.

Plan de clase

- Cuenta con los componentes didácticos indispensables.
- Las capacidades previstas tienden al logro de las competencias establecidas en el perfil de egreso
- Las actividades de aprendizaje y evaluación están formuladas de tal forma que facilite el logro de las capacidades previstas a ser logradas en clase.

Instrumento de evaluación

- El instrumento seleccionado es válido para evaluar la capacidad prevista en los planes pedagógicos.
- El instrumento abarca los contenidos representativos del Plan de Curso y desarrollados en las clases.
- El instrumento presenta una estructura acorde a las recomendaciones técnicas.

- Las instrucciones son precisas.

- Los criterios o indicadores de valoración están expuestos con sus correspondientes puntuaciones (éste último para las evaluación sumativa).
- Los ejercicios de una prueba de lápiz y papel están elaborados en forma técnica.
- Las diferentes pruebas tales como la oral, libro abierto, resolución de problemas, práctica o funcional, diferentes tipos de redes.... están elaboradas acordes a las recomendaciones técnicas.
- Los instrumentos, tales como: lista de cotejo, escala de calificaciones...., administrados a través de la observación, están elaborados conforme a las recomendaciones técnicas.
- El portafolio, bitácora, registros anecdóticos... están estructurados técnicamente.

Planillas de calificaciones

- Los datos están registrados sin enmiendas
- Contiene todas las informaciones requeridas
- El procedimiento aplicado para la obtención de las calificaciones parciales y finales es adecuado
- Las calificaciones registradas en los diversos tipos de planillas coinciden con las calificaciones asentadas en actas de calificaciones.
- Está registrada la firma del profesor/a correspondiente a su disciplina y en las que actúa como interventor.

Actas de calificaciones

- Las calificaciones registradas en el acta de calificación coinciden con las planillas correspondientes a su materia y en las que actúa como interventor.
- Está registrada la firma del profesor/a correspondiente a su disciplina y en las que actúa como interventor.

V- Administración de los instrumentos de la Evaluación

Este Sistema de Evaluación del Desempeño Docente de la UNP se implementará como uno de los mecanismos de la autoevaluación de las Facultades.

En ese caso, existe la tendencia de ir sustituyendo la evaluación externa por una confianza en la profesionalidad de los docentes, porque por encima de todo, el gran reto de esta evaluación es hacer que la evaluación se convierta en un mecanismo de mejora.

Este enfoque no se logra fácilmente, implica todo un cambio de la cultura evaluativa cuya característica fundamental es el acompañamiento y la asistencia técnica a los docentes evaluados. "Es relativamente fácil evaluar, poner una puntuación o incluso detectar las dificultades y aspectos a ser mejorados"(F. Javier Murillo Torrecilla, Verónica González de Alba, Héctor H. Rizo Moreno 2006-UNESCO)(5) Sin embargo, lo más probable es que no se produzca un cambio real en el docente, que desemboque en un cambio en su desempeño.

La administración de esta evaluación de desempeño, con enfoque predominantemente cualitativo, requiere un clima de confianza y seguridad. Esto implica lo siguiente:

- Que el evaluador sea un **profesional experimentado en la docencia, participante**, con habilidad para indagar en forma cualitativa.
- Que el evaluador esté profundamente compenetrado con los modelos pedagógicos que potencia la enseñanza en proceso de evaluación y mejoramiento.
- Que el evaluador se despoje de prejuicios que le impidan abrirse a una visión amplia respecto a los modelos pedagógico-didácticos, de modo que pueda identificar las fortalezas y debilidades en las prácticas de los profesores, en las actividades concretas del mismo sin depender de estereotipos y clasificaciones prejuiciadas.
- Que la evaluación de desempeño no sea impositiva
- Que el Profesor confíe en que los resultados de la evaluación no se usarán en contra de ellos
- Que se viva una evaluación honesta, respetuosa de la dignidad personal que posibilite los compromisos de mejoramientos en la enseñanza.
- Que la implementación de esta evaluación sea por un largo período que posibilite familiarizarse, conversar con el Docente y los Estudiantes, e incluso asistir a las clases sin aviso previo o por invitación del mismo Docente, como un hecho normal y rutinario.
- Que se estimule, con incentivos especiales, a aquellos docentes, que sometan sus clases o sus experiencias didácticas a una evaluación de sus colegas o como un hecho de estudio, de investigación-acción.

Finalmente, ser consciente de que no se trata de ver la evaluación del desempeño docente como un hecho aislado, sino, ver la situación siempre en forma holística. El proceso del aprendizaje es complejo; en él están integrado un conjunto de factores que no corresponden sólo al desempeño profesional docente.

VI- Análisis y evaluación de los datos durante el proceso y del producto final.

Las informaciones recogidas durante el proceso de la evaluación deben ser analizadas en forma cuidadosa y apropiada. Esto implica el procesamiento de los datos y el análisis estadístico de los datos cuantitativos, y la codificación de los datos cualitativos.

La interpretación del análisis de datos es más bien subjetivo por naturaleza. Requiere, además de la interpretación de consistencias e inconsistencias entre los resultados de los diferentes instrumentos administrados, la percepción del significado de los datos. Esta percepción a su vez implica manejo del paradigma educativo y cognitivo en los cuales se sustenta el currículum pedagógico de la UNP.

Los evaluadores, en este caso docentes, técnicos, directivos, alumnos tienen la ventaja de estar familiarizados con el contexto de la Facultad donde se administrará la evaluación, condición necesaria para realizar la comprensión(evaluación) de tal forma

que la información resultante sea relevante y útil para dicha Facultad en el proceso de mejora de la calidad educativa.

Es requisito indispensable generar confianza en los evaluados por parte de los procesadores y evaluadores. Este debe gozar de un reconocido prestigio profesional ya que debería cumplir la función de retroalimentar durante el proceso para lograr el mejoramiento continuo.

En resumen se tendría que combinar el análisis técnico de los datos, cuantitativos y cualitativos, con la interpretación sustentada en el manejo de las teorías y el conocimiento del contexto.

VII- Informes

Al Docente

Se confeccionará un informe evaluativo por Docente a quien se entregará periódicamente, en forma directa o remitida por un medio que garantice el carácter privado o confidencial, de tal modo que si trasciende alguna información sea responsabilidad del evaluado.

Esta evaluación será predominantemente cualitativa, destacándose las capacidades más representativas para el desempeño ideal de un buen docente en la UNP.

En este informe se debe hacer una breve reseña de la metodología empleada así como una explicación sobre las competencias que precisan ser mejoradas, si hace falta.

Al Estamento Directivo

Este será informado sobre el resultado final de las evaluaciones. Recibirá básicamente un consolidado de las evaluaciones en relación de las competencias indispensables para el desempeño del buen docente en la UNP con el propósito de tomar decisiones respecto a las políticas de mejoras en esta dimensión.

VIII - Certificación

Si el Docente requiere una certificación a manera de reconocimiento formal de sus logros profesionales, se recomienda conceder dicho documento con las calificaciones correspondientes en cada competencia.

Alles, M A.(6) indica que para esta evaluación final de carácter global que implique certificación se realice en base a un esquema donde se combina la evaluación por objetivos y la evaluación por competencias.

Esta evaluación del desempeño con carácter sumativo conlleva identificar y ponderar conductas en el trabajo, generalmente utilizando una Escala de Calificación Descriptiva con carácter cuantitativo.

IX- Recomendaciones

El / los evaluador/es que van administrando este Sistema de Evaluación del Desempeño Docente, en base a los resultados parciales o final, deben proporcionar recomendaciones de acciones específicas para que el estamento correspondiente los ponga en práctica.

Nevo, D.(7) afirma que " nadie sabe cómo resolver todos los problemas... y es imposible recomendar curas" Sin embargo es importante que el evaluador, basándose en los resultados, presente la conclusión de la evaluación y haga el esfuerzo de hacer recomendaciones; es un indicador de la calidad de su trabajo, aunque no se la ponga en práctica.

X- Referencia Bibliografica

- (1) NEVO, D. Evaluación basada en el centro. P 137
- (2) FLÓREZ OCHOA, Rafael (2001) Docente del Siglo XXI. pp 162-165
- (3) F. JAVIER MURILLO - TORRECILLA, VERÓNICA GONZÁLEZ DE ALBA HÉCTOR H. RIZO MORENO 2006-(UNESCO)
- (4) Idem
- (5) Idem
- (6) ALLES. M. A. D (2004) Desempeño por Competencias pp 53-53.
- (7) NEVO, D. Evaluación basada en el centro. pp 83-84.

Evaluación del Desempeño Docente

I- Identificación

- **Rectorado de la Universidad Nacional de Pilar**
- **Año: 2009**

II- JUSTIFICACIÓN

Uno de los factores clave para conseguir una educación de calidad es contar con docentes de calidad. Desde esa perspectiva, la Universidad Nacional de Pilar está abocada en mantener e incrementar la calidad de estos actores.

Por este motivo, en la Universidad Nacional de Pilar se considera necesario apoyar a los docentes, valorar y reconocer su trabajo; establecer un sistema que reconozca su esfuerzo y buen desempeño y que los impulse a progresar en la noble función de educar en el ámbito universitario. Uno de los mecanismos que posibilita ese mejoramiento continuo es **la evaluación del desempeño docente.**

Este propósito no significa una amenaza al profesor. De ninguna manera se confunde con el control que se orienta mas bien a identificar los defectos para "tomar medida". Esta función suele cumplir los jefes como una manera de liberarse del docente cuando no realizan bien sus tareas.

Sin embargo la evaluación del docente consiste, como toda evaluación, en un proceso de "describir y juzgar los méritos y la valía de los profesores en función de sus conocimientos, destrezas, conducta y los resultados de su enseñanza"(Nevo.D 1997).(1) Desde esta concepción, la evaluación del profesorado es un componente integral de su vida profesional, desde el momento de su formación incluyendo el ejercicio de la profesión; es considerado como el proceso que posibilitaría el crecimiento continuo, en el ejercicio de la docencia, de manera constructiva y no amenazadora.

Esta propuesta de **Evaluación del Desempeño Docente** constituye una de las dimensiones de la Política Educativa de la Universidad Nacional de Pilar, en cuanto a la **mejora del nivel de calidad del aprendizaje** de los estudiantes de esta casa de estudios, coherente a su Misión respecto a la formación de los Estudiantes como profesionales competentes.

Toda evaluación implica criterios o estándares de calidad, en este caso el profesor ideal con el cual comparar el desempeño del profesor real. No existen parámetros universalmente válidos.

No obstante la Universidad Nacional de Pilar cuenta con los criterios del desempeño docente en la UNP que está centrado en los principios del aprendizaje del modelo pedagógico-didáctico: **cognitivo constructivista y realización personal.** En estas corrientes la evaluación del profesor está centrada en la capacidad de proponer problemas, diseñar estrategias que mueva al estudiante a la indagación, a desarrollar su capacidad de pensar y solucionar problema por cuenta propia; de reflexionar en forma crítica mediante la intervención y la acción mediadora del docente.

Esto no significa que no se esté abierto a otras visiones que pudieran ayudar a identificar las fortalezas de las prácticas docentes.