



MECANISMO DE SELECCIÓN, EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

FUNDAMENTACIÓN

La Carrera de Ing. en Informática, de la Facultad de Ciencias de la Informática Universidad Privada del Este, sede Pdte. Franco, asume la necesidad de incorporar el diseño del “Mecanismo de Selección, Evaluación y Promoción del Personal Docente de la Carrera”. La razón del mecanismo obedece a la necesidad de fortalecer la dimensión de trabajo docente en lo que hace a la actividad de enseñanza –aprendizaje.

En ese contexto, la Carrera de Ing. en Informática apuesta firmemente por la estrategia de evaluación del desempeño docente sobre los avances de los procesos académicos a fin de mejorar los aspectos de capacidades pedagógicas y competencias didácticas de los profesionales docentes.

El mecanismo busca establecer criterios de orientaciones y guía de selección, evaluación y promoción del proceso que implica identificar el responsable, el procedimiento y el período de desarrollo del proceso. Es relevante en el ámbito académico, en vista a que ayuda en el seguimiento del avance y desarrollo de las actividades educativas. Así, ayuda a proporcionar información al superior inmediato, para la toma de decisiones y la aplicación de políticas y programas de la administración de recursos humanos y cuando fuere necesario y pertinentes realizar las programaciones de los ascensos necesarios y oportunos con el docente indicado.

OBJETIVO

Aplicar con integridad procedimientos pertinentes de selección, evaluación y promoción del personal docente.

PROCEDIMIENTO

1- SELECCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

1. Se elabora la Resolución donde se llama a Concurso de Títulos, Méritos y Aptitudes para ocupar cargos docentes y se establece la fecha y el horario de recepción de solicitudes.

2. Se elabora la circular donde se detallan las asignaturas, los cursos y las carreras de vacancias. Así también se establece la fecha y el horario de recepción de solicitudes.

3. Se exhiben en cada secretaría y franelógrafos las circulares a fin de que la información llegue con efectividad

4. Toda la información concerniente a dicho llamado es publicada en la página web de la Facultad y de la Universidad.

5. Se recibe las solicitudes de los postulantes.

6. Se verifican las solicitudes y se folian cada hoja.

7. Se hace entrega de un recibo donde consta el nombre y apellido, la asignatura por la que concursa y la cantidad de hojas que contiene la carpeta de cada postulante.

8. Se registra y actualiza diariamente la nómina de postulantes para los cargos vacantes.

9. Cumplido el período de recepción, se hace entrega al Decanato de todas las solicitudes con la nómina de postulantes.

10. Se selecciona al ganador/a según los criterios establecidos por dicha comisión para la selección.

11. Se elabora la Resolución donde se aprueba la nómina de ganadores de los cargos vacantes.

12. Se comunica a quienes han sido favorecidos como ganador a través de una notificación.

2- EVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

Agentes implicados en el procedimiento de evaluación del desempeño docente

El procedimiento requiere la participación de diversos agentes implicados en la evaluación del docente, y que son los siguientes:

- **Autoevaluación:** Tal como lo indica su nombre es la técnica de evaluarse a sí mismo, y es un proceso reflexivo sobre la marcha del proceso enseñanza-aprendizaje que debe hacer el docente. Que permite al docente reflexionar de manera objetiva, crítica y responsable sobre su práctica profesional, a fin de emitir un juicio de valor acerca de su desempeño, identificando fortalezas y debilidades.
- **Evaluación del Superior:** La Coordinación Académica, quien dentro de la Institución Educativa cumple la función de monitorear y acompañar a los docentes en servicio serán responsables de emitir un juicio de valor respecto al desempeño del docente de manera objetiva, crítica y responsable, identificando fortalezas y debilidades.
- **Evaluación por parte de Estudiantes:** encargados de completar un instrumento de evaluación sobre la enseñanza recibida. Los instrumentos de evaluación de la docencia por los estudiantes acogen variables asociadas a la efectividad de la docencia.

Escala de calificaciones para la evaluación del desempeño docente

Calificación	Porcentaje	Descripción
Sobresaliente	91 – 100%	Persona excepcional. Presenta un desempeño de elevado nivel cualitativo que muy difícilmente se puede lograr. Supera ampliamente las expectativas y exigencias del cargo.
Muy bueno	81 – 90%	Persona con un buen nivel de desempeño. Supera claramente las expectativas y exigencias del cargo, demostrando mucha eficiencia y buen nivel cualitativo en la ejecución de las tareas.

Bueno	71 – 80%	Persona bien adaptada a las características y exigencias del cargo. Ejecuta con precisión las tareas, presentando nivel de desempeño constante y dentro de lo esperado. Su desempeño satisface razonablemente las expectativas.
Aceptable	60 – 70%	Su desempeño responde a las exigencias básicas del cargo, pero con limitaciones y sin alcanzar el nivel esperado. Presenta algunas deficiencias de importancia relativa que merecen especial atención.
Reprobado	0 – 59%	Su desempeño se encuentra por debajo del nivel deseado

Paso 1: Planeación y preparación de la evaluación del desempeño docente

El responsable de la planeación y preparación de la evaluación del desempeño docente, está a cargo de la Coordinación Académica, quien también es el responsable de realizar la planeación, preparación y socialización de los instrumentos de evaluación del desempeño de los docentes. El período de planeación, preparación y socialización de la evaluación del desempeño docente, se realizará al inicio de cada semestre del período lectivo. (FORMULARIO_EDD_N°01_ agenda de actividades)

Paso 2: Puesta en marcha de la evaluación del desempeño docente

El responsable de la puesta en marcha de la evaluación del desempeño docente, es la Coordinación Académica, quien al final de cada período lectivo deberá distribuir los formularios de evaluación del desempeño a los agentes responsables de la evaluación, quienes ejercerán personalmente de evaluadores de los docentes de la carrera.

(FORMULARIO_EDD_N°02_Formulario de autoevaluación del desempeño docente).
(FORMULARIO_EDD_N°03_formulario de evaluación del desempeño docente por directivo), (FORMULARIO_EDD_N°04_formulario de evaluación del desempeño docente según la opinión del estudiante).

Los agentes evaluadores, una vez recepcionado los instrumentos deberán completar inmediatamente y remitir al responsable. El período de la puesta en marcha de la evaluación del desempeño docente, se realizará al final de cada semestre del período lectivo.

Paso 3: Recolección y procesamiento de datos de la evaluación del desempeño docente

La Coordinación Académica, es el responsable de llevar a cabo la recolección y procesamiento de datos de cada uno de los indicadores establecidos en los instrumentos.

Una vez aplicados todos los instrumentos, el responsable deberá recolectar y sistematizar los resultados obtenidos a través de la evaluación del desempeño docente (FORMULARIO_EDD_N°5_planilla de sistematización de resultados de evaluación del desempeño docente). Posteriormente remite el informe de resultados de evaluación del desempeño docente al decanato. El período de la recolección y procesamiento de datos de la evaluación del desempeño, se realizará al final cada semestre del período lectivo.

Paso 4: Análisis de los resultados de la evaluación del desempeño docente

Los responsables del análisis de los resultados de la evaluación del desempeño docente, son el Decanato y la Coordinación Académica. A partir del resultado de la evaluación del desempeño docente, el Decanato deberá convocar a los demás responsables para el análisis correspondiente.

Paso 5: Comunicación de los resultados de la evaluación del desempeño docente

El responsable de la comunicación de los resultados de la evaluación del desempeño a los docentes, es la Coordinación Académica, quien debe remitir a cada docente el resultado (FORMULARIO_EDD_N°6_Nota de remisión de resultados de evaluación del desempeño obtenido). La planilla de evaluación del desempeño aplicado quedará archivada en el legajo del docente con sus correspondientes resultados. El período de la comunicación de resultados de la evaluación del desempeño, se realizará al final de cada semestre del período lectivo.

Paso 6: Seguimiento de la evaluación del desempeño docente y retroalimentación

Los responsables del seguimiento de la evaluación del desempeño docente y su retroalimentación es la Coordinación Académica conjuntamente con el Asesor Pedagógico. El seguimiento se realizará mediante la retroalimentación para mejorar el resultado.

Se debe elaborar un plan de mejoras entre los responsables para la retroalimentación de los resultados de las evaluaciones del desempeño. La ejecución del plan de mejoras es a través de informes de avances del plan de mejoras para la retroalimentación del desempeño docente (FORMULARIO_EDD_N°07_informe de avance del plan de mejoras).

Se realizará la evaluación del plan de mejoras mediante instrumentos de medición del grado de cumplimiento y eficiencia. (FORMULARIO_EDD_N°08_evaluacion del plan de mejoras).