



**UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN, CIENCIA
Y TECNOLOGÍA**

Decreto Ejecutivo 575 del 21 de julio de 2004

Acreditada mediante Resolución N° 15 del 31 de octubre de 2012

**FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN**

Especialización en Docencia Superior

**La Evaluación Del Docente Universitario
“Una visión de la Universidad de Panamá”**

Ulises Antonio González Sevillano.

Tutor

Mauricio Sierra

Panamá, septiembre de 2017



**UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN, CIENCIA
Y TECNOLOGÍA**

Decreto Ejecutivo 575 del 21 de julio de 2004

Acreditada mediante Resolución N° 15 del 31 de octubre de 2012

**FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN**

Especialización en Docencia Superior

La Evaluación Del Docente Universitario

“Una visión de la Universidad de Panamá”

**Trabajo como requisito para optar el título de Especialista en
Docencia Superior.**

Ulises Antonio González Sevillano.

Tutor

Mauricio Sierra.

Panamá, septiembre de 2017

DEDICATORIA

Dedico este proyecto a mis abuelas (Mamatola y Biembe), quienes siempre me inculcaron “nunca rendirme porque soy parte de una familia de luchadores” sobre todo en los momentos más difíciles, y gracias a esas palabras, es que siempre he salido adelante, Además, a Diana quien permanentemente me impulsó a terminar lo recorrido, incluso cuando el tiempo fue escaso para los dos.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	2
ÍNDICE GENERAL.....	4
INTRODUCCIÓN	5
A.Contextualización del problema.....	6
B.Objetivos del estudio	7
C.Importancia o justificación	8
D. Marco referencial.....	10
E.Fundamentación teórica	12
F. El análisis.....	15
G. Conclusiones.....	19
H. Recomendaciones.....	20
Bibliografía	21
Anexos	22
F-58 revisión ortográfica	32

INTRODUCCIÓN

En este trabajo *La Evaluación Del Docente Universitario “Una visión de la Universidad de Panamá”* realizamos un breve recorrido por el concepto de. La evaluación del docente universitario, el cual se considera como un tema complejo, que ha evolucionado a través de los años, y de las experiencias de implementación y discusión de los mismos docentes por lo cual se ha tratado de mejorar permanentemente sorteando las deficiencias de este proceso.

Establecemos los objetivos de estudio, su importancia un marco referencial, la fundamentación teórica y un breve análisis del Reglamento del Sistema de Evaluación de los Profesores de la Universidad de Panamá, señalamos nuestras conclusiones y las recomendaciones pertinentes

Esta investigación es una pequeña aproximación a un problema complejo que da la apertura para un proceso investigativo profundo que conlleva e nuestro sistema universitario a revisar globalmente este tema.

A. Contextualización del problema

La evaluación del docente universitario ha sido un tema complejo, que ha evolucionado a través de los años y de las experiencias de implementación y discusión de los mismos docentes, se ha tratado de mejorar permanentemente, sorteando las deficiencias de este proceso.

La Evaluación del Desempeño Docente está orientado a promover el desarrollo profesional continuo y a mejorar la labor pedagógica en funciones docentes de aula. La misma se concibe como un instrumento fortalecer la profesión docente y contribuir a mejorar la calidad de la educación.

La discusión básicamente se ha centrado en los mecanismos y procedimientos de evaluación, los períodos a evaluar, los indicadores y parámetros, así como las metas a alcanzar por los docentes, en la búsqueda de favorecer su propia profesionalización y el mejoramiento de la calidad del proceso enseñanza aprendizaje.

Desde el año 2013 se viene implementando el *“Sistema de Evaluación de los Profesores de Panamá”*, para los efectos de esta reflexiones nos preguntamos *¿si dicho sistema de evaluación está basado en normas, criterios e indicadores objetivos que garanticen el mejoramiento permanente, calidad y eficacia de la labor desarrollada, accediendo los estudiantes a una práctica docente de excelencia?*.

B. Objetivos del estudio

Objetivo General

Analizar con miras al mejoramiento el Reglamento y la aplicabilidad del “Sistema de Evaluación de los Profesores de Panamá”

Objetivos Específicos:

- Revisar el sistema de evaluación de los profesores de la universidad de Panamá, para determinar las definiciones conceptuales y los procedimientos que se desarrollan.
- Describir los diversos componentes del sistema de evaluación de los profesores.
- Establecer algunos lineamientos para mejorar el sistema de evaluación de los profesores de la Universidad de Panamá.

C. Importancia o justificación

La Universidad de Panamá en su Estatuto (2015), artículo 3. Esboza su razón de ser en la que

...reconoce a los estudiantes como objeto y sujeto del proceso educativo, y tendrá, entre otros, los siguientes propósitos: ser un centro de estudios de difusión de la cultura y de discusión de los problemas nacionales; fomentar el respeto a los derechos humanos, el progreso social, el ambiente y el desarrollo sostenible; formar el recurso humano con pensamiento crítico y conciencia social, así como generar y transferir el conocimiento en aras del desarrollo del país y el fortalecimiento de la soberanía nacional. (Universidad de Panamá ESTATUTO, 2015)

Las exigencias de la actualización del sistema educativo sobre el diseño curricular por competencias, requieren cambios en la formación, en los principios, implicaciones, requerimientos, herramientas y nuevas estrategias de enseñanza., en donde se guía y facilita la transferencia de conocimientos y a la vez se promueve una participación activa del discente la capacidad de aprender por sí mismo.

A través del enfoque por competencias, se propone desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes orientados a resolver situaciones inéditas, insuficientemente presentes en los sistemas escolares actuales. Las competencias, se afirma, subsumen las inteligencias múltiples y aúnan el conocimiento conceptual, procedimental y actitudinal con sentido global y aplicativo (Cano, 2005).

Es así como también los procesos evaluativos del desempeño docente, deben estar orientados a una mayor relación entre la teoría y la práctica de su accionar, en su nuevo papel formativo, utilizando nuevas estrategias de enseñanza, vinculadas al sector productivo, acordes con las necesidades del país, diseñando nuevas formas evaluativas del proceso enseñanza-aprendizaje validos confiables y consistentes con las competencias que se propuso a la salida de su formación.

Al ser los docentes universitarios el pilar fundamental que garantiza la calidad de la formación, se hace necesario que se les permita revisar su accionar docente (función formativa), así como también que vinculen los resultados de su reflexión a su carrera con los incentivos necesarios para el mejoramiento permanente.

D. Marco referencial

En las universidades del país, tanto públicas como privadas, ha sido constante la preocupación por el desempeño académico de sus docentes.

Tejedor De León, y Huerta (2009) publicaron un artículo denominado Cuadro De Mando Integral Para El Diseño y Validación De Instrumentos para Valorar El Desempeño Académico De Docentes, en donde expresan que este es un momento, particularmente sensible relacionado a esta tendencia global y a la imagen que emerge de las diferentes unidades académicas y administrativas de las universidades, que es de suma importancia, recolocar el asunto de conocer si éstas ponen en práctica aquello que realmente enseñan, sino también conocer el grado de satisfacción de los "stakeholders" sobre los procesos de enseñanza-aprendizaje a nivel universitario

De igual forma señalan que en este contexto, esta investigación tiene como objetivo diseñar y validar instrumentos dirigidos a explorar el entorno de la labor académica del docente universitario del Centro Regional de Veraguas de la Universidad Tecnológica de Panamá, considerando como ejes dimensionales la planificación, el desarrollo y las actividades psicopedagógicas propias de la labor académica". . (Tejedor De León, y Huerta, 2009),

El sistema de Evaluación del Desempeño del docente universitario se concibe como un proceso a través del cual se le da seguimiento al contenido y la forma como se ejecutan las funciones básicas de la institución, competente al

docente, tal como lo establece la Ley 11 de junio de 1981 y otras disposiciones legales.

Mediante el reglamento del sistema de evaluación de los profesores de la universidad de Panamá, aprobado en Consejo General Universitario N° 1-13, celebrado el 20 de febrero de 2013, se establece la regulación de dicho sistema, en las funciones de Docencia, Extensión, Producción y servicios establecidos en el artículo 166 del Estatuto. (Universidad de Panamá, Reglamento, 2013)

El actual rector de la Universidad de Panamá, Flores Castro (2014) señala en un artículo publicado en un diario de la localidad que *dicho reglamento no define los objetivos del sistema de evaluación. Sin objetivos hay desorientación y se carece de metas. Una evaluación docente debe tener fines académicos y didácticos precisos, tal como las buenas prácticas de la docencia y la identificación de las debilidades, lo que daría una base para programas de perfeccionamiento para la mejora continua de la docencia.*”

E. Fundamentación teórica

Según, Perrenaud, P (2001) presenta la caracterización de un profesor eficaz, al declarar “deduzco una figura del profesor ideal en el doble registro de la ciudadanía y de la construcción de competencias”.

Para desarrollar una ciudadanía adaptada al mundo contemporáneo definiendo la idea de un profesor que sea a la vez:

- Persona creíble.
- Mediador intercultural.
- Garante de la ley
- Organizador de una vida democrática.
- Conductor cultural.
- Intelectual
- Animador de una comunidad educativa

En el registro de la construcción de saberes y competencias, abogó por un profesor que sea:

- Organizador de una pedagogía constructivista.
- Garante del sentido de los saberes.
- Creador de situaciones de aprendizaje.
- Gestionador de la heterogeneidad.
- Regulador de los procesos y de los caminos de la formación.

En una revisión histórica, sobre el surgimiento de las profesiones, Larson (1977) identifica y ordena los atributos centrales que ellos han relevado para

definir a un profesional. Distingue tres atributos específicos que configuran el tipo ideal de lo que es una profesión:

- **La dimensión cognitiva:** está se centra en un cuerpo de conocimientos y técnicas que los profesionales aplican en su trabajo, y en el entrenamiento necesario para manejar tales conocimientos y técnicas;
- **La dimensión normativa:** esta abarca la orientación de servicios de los profesionales y su respectivo código de ética, elementos que justifican el privilegio de auto-regularse que les garantiza la sociedad;
- **La dimensión evaluativa:** establece la comparación implícita entre las profesiones y otras ocupaciones, destacando la autonomía y el prestigio como la característica singular que poseen las profesiones. Lo distinto de las profesiones pareciera encontrarse en la combinación de estas dimensiones.

Cinda (2007) En el contexto de aseguramiento de la calidad que han asumido las universidades, la evaluación debe proporcionar la información suficiente que permita:

- comprender el proceso docente, esto es , dotarlo del sentido y significados que le corresponden,
- retroalimentar la docencia que se imparte, permitiendo su progresiva mejora desde un análisis y compromiso individual y desde la

responsabilidad institucional, en la perspectiva del desarrollo profesional docente.

- desarrollar una docencia situada, es decir contextualizar la acción en el espacio educativo en que se desarrolla, promoviendo su pertinencia, estableciendo equilibrio entre insumos, procesos y resultados, en el marco del proyecto educativo institucional.
- alinear la acción docente con el perfil de egreso definido, en coherencia con el sistema de evaluación aplicado.
- sustentar la toma de decisiones para la mejora continua de la gestión de la docencia.
- cautelar la coherencia entre la acción docente y los principios y teorías que la fundamentan, desde las declaraciones y políticas institucionales
- reconocer la docencia como un criterio de calidad ineludible de considerar dentro del quehacer académico en las universidades.

En los criterios señalados por los autores presentados, es posible considerar diversos aspectos importantes como criterios que deben ser tomados en cuenta en un sistema de evaluación del profesor universitario, tales como el desarrollo personal, los conocimientos de su disciplina, el trabajo colaborativo el compromiso con la universidad acorde con el perfil del docente que la universidad debe promover.

En los anexos se presenta la propuesta de criterios e indicadores que se utilizan en Chile.

F. El análisis

El reglamento del sistema de evaluación de los profesores de la Universidad de Panamá, aprobado en Consejo General Universitario N° 1-13, celebrado el 20 de febrero de 2013, se establece la regulación de dicho sistema, en las funciones de Docencia, Extensión, Producción y servicios establecidos en el artículo 166 del Estatuto. Se compone de 7 Capítulos.

En el **Capítulo 1** encontramos las disposiciones Generales en donde se pueden rescatar algunos señalamientos importantes:

- La evaluación de los profesores se realiza anualmente tanto de los de dedicación a tiempo completo como a los de tiempo parcial
- Se otorgarán incentivos a los profesores que obtengan resultados de 91% o más.
- Cuando un profesor en docencia y rendimiento por resultados obtenga evaluaciones regulares o no satisfactorias, solo se le aplicara la sanción de mayor gravedad.

En el **Capítulo 2** administración del sistema, se crea bajo la Vicerrectoría Académica la Dirección de Evaluación de los profesores, señalando sus funciones, señalando también que en cada facultad, Centro Regional, Extensión Universitaria que no dependa de un centro regional o instituto, en el que hayan profesores de planta existirá una comisión de Evaluación de profesores, y se establece cómo estará conformada dicha comisión

En el **Capítulo 3**, de las instancias evaluadoras, se presentan los cuadros que contienen las instancias de evaluación, al igual quienes elaboraran los instrumentos de evaluación de las funciones.

En el **Capítulo 4**, se presenta los aspectos a evaluar en la función docencia.

Considera las actividades académicas del profesor, vinculadas a dicha función, tales como:

- La actualización en el conocimiento de su disciplina,
- La actualización en el conocimiento de métodos y técnicas del proceso enseñanza-aprendizaje,
- La asesoría a los estudiantes en sus consultas,
- La asesoría en trabajos de graduación,
- La participación como jurado de trabajo de graduación,
- La respuesta oportuna a los reclamos de nota,
- La entrega puntual de calificaciones,
- La cantidad de exámenes parciales aplicados en los cursos,
- La cantidad y características de las otras actividades evaluadas, y
- La ponderación asignada a los exámenes y otras actividades sujetas a evaluación en el curso.

También se señalan las tareas administrativas y otros aspectos relativos a las actividades realizadas en el desarrollo de las asignaturas.

De igual forma, establece cómo será el promedio ponderado de estos aspectos y las penalidades en caso de que el resultado de la evaluación sea regular o no satisfactoria.

En el **Capítulo 5**, se hace referencia a la evaluación del rendimiento por resultados entendiéndose, por el seguimiento y medición periódica del cumplimiento de las inherentes al cargo de profesor, que permiten a la unidad académica y a la Universidad, conocer la producción individual y de conjunto del profesor, en el área en que se desenvuelve, aplicándose únicamente a los docentes de tiempo completo.

Se describen las penalizaciones por rendimiento regular o no satisfactorio y los incentivos para los docentes que obtengan una evaluación de 91% o más

En el **Capítulo 6**, se presentan la forma de los recursos de reconsideración y apelación.

En el **Capítulo 7**, se presenta un glosario de los términos utilizados en el reglamento

Como se aprecia y de acuerdo a las referencias presentadas en el marco teórico, observamos que el perfil profesional del Docente de la Universidad de Panamá, ampliamente presentado en su estatuto no está debidamente reflejado en la valoración de su accionar docente, tal como el

incentivo de la autonomía personal y el sentido de la libertad en la selección, del estudiante de estrategias propias para el logro de sus propósitos, es decir que no vemos como se evalúa la formación de habilidades y destrezas en los estudiantes que promuevan su desarrollo integral.

No observamos en el instrumento de evaluación ni en la normativa la consideración y desarrollo de la implementación del modelo curricular propugnado en el modelo pedagógico de la Universidad de Panamá, orientados al hacer, el saber y los procedimientos de la carrera, de manera que se pueda constatar todas las áreas del fin de la formación que se imparte.

En el formulario de evaluación del estudiante al profesor de la función docente, la ponderación se establece solamente con un si o un no. Lo conlleva a una valoración a nuestro criterio muy subjetiva de dicho proceso. (en la sección de anexos se puede visualizar este formato)

La evaluación docente como se ha señalado no debe ser punitiva, la misma debe orientar para mejorar los resultados de las actividades involucradas en la función docente.

G. Conclusiones

En la somera revisión que se ha realizado en este trabajo de revisar el sistema de evaluación de los Profesores de la Universidad de Panamá, podemos concluir que el mismo es un esfuerzo considerable, que está sujeto a revisión y actualización, el cual debe tomar en cuenta criterios como la planificación de objetivos a largo mediano plazo, buscando el desarrollo integral de los estudiantes, con la actualización permanente de los contenidos teóricos y prácticos, la utilización de estrategias metodológicas apropiadas y actuales orientados a formar estudiantes críticos y creativos, con capacidad de crear nuevos conocimientos, con elementos de honestidad, respeto, tolerancia, valores.

Es de suma importancia que al docente de la universidad de Panamá, se le dote de las condiciones adecuadas en las aulas, así como los recursos tecnológicos acorde con la asignatura que desarrolla

H. Recomendaciones

- Revisar los Instrumentos utilizados para la evaluación docente de manera que responda a norma criterios y estándares, utilizados en la mayoría de las universidades públicas y privadas de América Latina.
- Adecuar los mecanismos de evaluación docente al perfil profesional desarrollado en el estatuto y el modelo pedagógico de la Universidad de Panamá.
- Orientar a los docentes a la Elaboración de Planes de trabajo Semestral acorde con el desarrollo de la misión de la Universidad, y la Facultad, el departamento correspondientes.
- Elaborar instrumento con validez y confiabilidad, de forma que se elimina la subjetividad de la evaluación

Bibliografía

- Cano, M. E. (2005). Cómo mejorar las competencias de los docentes. Barcelona: Graó
- Cinda (2007) Evaluación Del Desempeño Docente y La Calidad De La Docencia Universitaria. .Sistema De Evaluación Del Desempeño Docente.
- Flores Castro Eduardo “Evaluación de docentes universitarios” La Estrella de Panamá 18 de junio de 2013
- Larson, M. (1977): The Risc of Professionalism. A Sociological Analysis, University of California Press, California
- Perrenaud P. (2001). “La formación del docente en el siglo XXI” en Revista de Tecnología Educativa, Volumen XVI, N° 4-CPEIP-OEA-Santiago-Chile.
- Sun, Y., Madrid, J., Rojas, G. & Peña, M. (2015). ¿Qué ha aportado la Evaluación Docente al sistema educacional? Midevidencias3, 1-9.Extraído de:<http://www.mideuc.cl/investigacion/midevidencias/>
- Tejedor De León, Alexis Y Huerta José Manual (2009) Cuadro De Mando Integral para El Diseño y Validación de Instrumentos para Valorar El Desempeño Académico De Docentes en www.scielo.br/pdf/aval/v15n1/v15n1a04.pdf
- Universidad de Panamá ESTATUTO, Aprobado en el Consejo General Universitario N° 22-08 del 29 de octubre de 2008, Promulgado en Gaceta Oficial N°26,202 del 15 de enero de 2009 , Modificaciones en Gaceta Oficial N°26,247 de 24 de marzo de 2009, Gaceta Oficial N°26,979-C de 23 de febrero 2012 , Gaceta Oficial N°27879-B de 30 de septiembre de 2015

Anexos

Formato de Evaluación de los Estudiante de la Universidad de Panamá



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORÍA ACADÉMICA
DIRECCIÓN DE EVALUACIÓN DE LOS PROFESORES
EVALUACIÓN DEL ESTUDIANTE AL PROFESOR EN LA FUNCIÓN DOCENTE



FECHA DE APLICACIÓN: DÍA MES AÑO

Nº 116967 DATOS DEL PROFESOR

SEDE _____
FACULTAD _____
DPTO. / ESCUELA _____
CARRERA _____

NOMBRE _____
CÓDIGO DEL PROFESOR _____
TIEMPO COMPLETO _____ TIEMPO PARCIAL _____

DATOS DEL ESTUDIANTE
COD. DE HORARIO COD. DE ASIG. SEXO M F AÑO QUE CURSA

INSTRUCCIONES

1. Observe máxima objetividad al evaluar a sus profesores.
2. Utilice bolígrafo de tinta negra o azul.
3. Si borra o tacha, invalide la respuesta.
4. Marque su respuesta con una equis (X).
5. Complete todos los datos solicitados.
6. No engrape ni doble ninguna parte de esta hoja.

A. PLANIFICACIÓN DEL CURSO (P)

Marque las preguntas de la No. 1 a la No. 4 con la escala .		1 = SI	2 = NO
1	¿Presentó el programa del curso al inicio del semestre?		
2	¿Explicó cómo se desarrollaría el programa del curso?		
3	¿Explicó los contenidos del curso?		
4	¿Explicó el sistema de calificación del curso al inicio del semestre?		

B. DESARROLLO DEL CURSO (DE).

Conteste las preguntas No. 5 y la No. 6 con la escala.		1 = SI	2 = NO
5	¿Desarrolló el contenido del programa?		
6	¿Respondió las preguntas realizadas por los estudiantes?		

C. RELACIÓN PROFESOR-ESTUDIANTE (M).

Conteste las preguntas No.7 a la No. 11 con la escala.		1 = SI	2 = NO
7	¿Proporcionó referencias bibliográficas o digitales para el desarrollo del curso?		
8	¿Atendió las actividades académicas contempladas en el programa?		
9	¿Motivó la participación de los estudiantes en las diversas actividades del curso?		
10	¿Mostró una actitud abierta al diálogo y al análisis de todas las ideas?		
11	¿Discutió el resultado de los exámenes o pruebas parciales?		

D. EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES (E).

Conteste las preguntas No.12 a la No. 14 con la escala.		1 = SI	2 = NO
12	¿Elaboró los exámenes sobre los temas desarrollados en clases?		
13	¿Consideró en la evaluación las diversas actividades desarrolladas en el curso (exámenes parciales, asistencia, trabajos en clases, de Laboratorios si los hubiese y de investigación)?		
14	¿Evalúa al estudiante de acuerdo a lo establecido en el programa?		

E. DEBERES DOCENTES (D).

Conteste la pregunta No. 15 y la No. 17 con la escala.		1 = SI	2 = NO
15	¿Trató a los estudiantes respetuosamente?		
16	¿Devolvió, oportunamente, el resultados de los exámenes parciales?		
17	¿Asiste puntualmente a impartir clases?		

AL TERMINAR DE CONSTESTAR, DEVUELVA ESTE FORMULARIO AL APLICADOR

Aspectos que debiera contemplara la evaluación docente

Saber Hacer
Aportes al proceso de crecimiento del alumno
Uso de la voz
Liderazgo
Desarrollo de la docencia: motivación del aprendizaje, estrateg. didácticas .aplicada
Aplicación de los aprendizajes logrados
Considerar la planificación y organización de la asignatura y las clases
Proceso de tutoría y de acompañamiento de los aprendizajes de los estudiantes
Elaboración y renovación del material didáctico
Métodos pedagógicos empleados
Capacidad de motivación de los alumnos (ojo parece repetido)
Sistema de evaluación aplicado (proceso -producto)
Fortalezas y debilidades del profesor en la clase expositiva, salida a terreno, apoyo
Aportes bibliogr. puntualidad, responsabilidad, asp. didác. rigur. docente, innov.e TIC....
Dificultades que enfrentan durante la docencia
Uso de las tecnologías de apoyo al aprendizaje
Saber Ser
Puntualidad, responsabilidad
Nivel de cumplimiento
Considerar competencias sociales: empatía, respon, comunicación entre a estudiantes
Actualización en conocimiento y metodologías
Atención del alumno como "persona"
Cumplimiento de metas académicas
Cumplimiento de metas administrativas
Actividad de mejoramiento continuo (actualización)
Saber Convivir
Interrelaciones personales
Considerar el trabajo en equipo
Comunicación e interacción con los y las estudiantes

Modelo de Evaluación de docentes (Chile)

Conocimientos que integran el perfil del docente

Conocimientos		
Área de desempeño docente	Tipo de Conocimiento	Indicadores
Enseñanza aprendizaje	Disciplinario	<ul style="list-style-type: none"> - Grado(s) académico(s) o título(s) profesional (es) - Áreas de especialización (es) - Actividades de investigación - Actividades docentes
	Profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo asistencia técnica realizado - Experiencia profesional acumulada - Evidencias de transferencia de experiencia profesional en la docencia
	Pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> - Experiencia docente acumulada - Conocimiento en diseño curricular - Conocimiento en metodologías didácticas - Conocimiento en evaluación de aprendizaje - Conocimiento de tendencias educativas nacionales - Conocimiento de tendencias educativas internacionales
Gestión docente	Conocimiento de Procesos de Gestión Docente	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de políticas de educación superior - Conocimiento de tendencias internacionales en educación - Conocimiento de gestión docente y universitaria - Conocimiento del proyecto educativo institucional - Conocimiento del plan de desarrollo institucional - Conocimiento del perfil de egreso de la carrera
Desarrollo docente o aprendizaje continuo	Conocimiento Incremental	<ul style="list-style-type: none"> - Formación disciplinaria complementaria - Actividades de formación profesional incremental - Formación pedagógica complementaria - Formación complementaria en gestión - Actividades de investigación reciente en docencia universitaria

Competencias Generales que integran el perfil del docente

Competencias Generales		
Competencia	Componentes	Indicadores
B.1 Capacidad para interactuar con el medio externo	Fomenta y cultiva relaciones con actores relevantes del medio	<ul style="list-style-type: none"> - Redes de trabajo establecidas en el ámbito docente - Proyectos docentes interinstitucionales desarrollados - Participación en comisiones externas
	Produce acciones de mejoramiento en la docencia como resultado de la interacción con actores del medio.	<ul style="list-style-type: none"> - Evidencias de acciones de mejoramiento implementadas a partir de la interacción con actores relevantes del medio (Ejemplo: convenios de intercambio estudiantil, programas interinstitucionales, convenios con empresas para prácticas docentes, etc.)
B.2 Competencias Comunicacionales	Competencias de comunicación oral	<ul style="list-style-type: none"> - Evidencia de dominio y uso del lenguaje general. - Evidencia del dominio del lenguaje técnico asociado a su área de desempeño. - Uso de estrategias comunicacionales que contribuyen al logro de los objetivos de enseñanza y aprendizaje. - Evidencia de generación de espacios de confianza y empatía con los estudiantes.
	Competencias para la comunicación escrita	<ul style="list-style-type: none"> - Manejo de lenguaje escrito acorde a los objetivos de la formación académica y profesional. - Uso de estrategias comunicacionales escritas que facilitan el aprendizaje de los estudiantes. - Textos, guías, material de apoyo docente, proyectos, informes elaborados por el profesor.
B.3 Trabajo en equipo	Realiza aportes significativos y oportunos en las actividades grupales de la unidad, carrera o programa.	<ul style="list-style-type: none"> - Evidencias de acciones de soporte a trabajos grupales de profesores
	Coordina y desarrolla	<ul style="list-style-type: none"> - Módulos y materiales didácticos elaborados de manera conjunta

	actividades docentes colaborativas	<ul style="list-style-type: none"> - Proyectos e informes elaborados de forma colaborativa - Actividades de coordinación a nivel de unidad, programa académico o área - Realización de actividades académicas y extra-académicas
B.4 Capacidad de aprendizaje continuo	Analiza su quehacer docente y planifica acciones de aprendizaje sistemáticas	<ul style="list-style-type: none"> - Informe de auto evaluación docente (fortalezas y debilidades docente) - Plan de desarrollo académico y capacitación
	Desarrolla actividades de perfeccionamiento o planificadas	<ul style="list-style-type: none"> - Actividades de capacitación efectuadas - Informes técnicos de capacitación realizada
	Aplica y evalúa el impacto de lo aprendido en su actividad docente	<ul style="list-style-type: none"> - Mejoras introducidas en la docencia en base a perfeccionamiento ejecutado - Evaluaciones de impacto efectuadas relacionadas con el perfeccionamiento ejecutado

Competencias Específicas que integran el perfil docente

Competencias Específicas		
Competencia	Componentes	Indicadores
C.1 Planificación Docente	Planifica la unidad de enseñanza-aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación de aprendizajes requeridos (prerrequisitos) - Definición objetivos generales y específicos de la unidad - Identificación de aprendizajes esperados - Definición de competencias generales y específicas a desarrollar - Definición de contenidos y metodologías de enseñanza - Definición de recursos didácticos a utilizar - Definición de indicadores de logro de aprendizaje - Definición de métodos de evaluación a utilizar
	Genera materiales	<ul style="list-style-type: none"> - Materiales y guías de apoyo diseñados - Experimentos y trabajos en aula propuestos
C.2 Mediación de aprendizajes significativos	pedagógicos y didácticos	<ul style="list-style-type: none"> - Instrumentos de evaluación propuestos - Criterios o estándares de evaluación
	Diseña materiales y estrategias de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Instrumentos de evaluación diagnóstica aplicado - Resultados de evaluación efectuada - Informe de resultados de evaluación
	Diagnostica los aprendizajes e intereses de sus estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Sistemas de tutoría y apoyo implementados - Horarios de consulta dispuestos - Material didáctico especial (de nivelación) elaborado
	Implementa estrategias remediales para facilitar el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Evidencias de instancias y oportunidades de reflexión y discusión - Generación de instancias para conocer los intereses de los estudiantes - Satisfacción de estudiantes con el aprendizaje logrado
	Motiva el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Variedad de métodos de enseñanza utilizados - Presencia de tecnologías didácticas diversas - Evidencia de prácticas que reconocen estilos diversos de aprendizaje
C.3 Evaluación del aprendizaje	Adecua el proceso de enseñanza a los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Instrumentos de evaluación diseñados o adaptados - Criterios o estándares de evaluación diseñados - Validación de instrumentos de evaluación - Instrumentos de evaluación rediseñados
	Construye o adapta instrumentos de evaluación válidos y confiables de acuerdo a aprendizajes esperados	<ul style="list-style-type: none"> - Criterios de evaluación explicitados - Pautas de evaluación entregadas - Evidencia de discusión o análisis con estudiantes de criterios o estándares de

	los estudiantes y los utiliza con fines pedagógicos	<p>evaluación discutidos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evidencia de retroalimentación oportuna y discusión de resultados de evaluación con estudiantes.
C.4 Integración de teoría y práctica	Contextualiza las actividades del proceso de enseñanza-aprendizaje con el mundo profesional de acuerdo al perfil de egreso de la carrera	<ul style="list-style-type: none"> - Evidencia de la relación de la actividad de enseñanza-aprendizaje con materias de carácter más aplicado dentro del currículo. - Evidencia de la relación entre el contenido de aprendizaje y situaciones específicas de carácter profesional, a través de aplicaciones, ejemplos, análisis de casos.
	Organiza, aplica y evalúa actividades que permiten relacionar los contenidos con situaciones prácticas	<ul style="list-style-type: none"> - Salidas a terreno, ejercicios prácticos efectuadas - Proyectos y actividades de laboratorio efectuados - Análisis de casos
	Logra que los estudiantes sean capaces de resolver problemas prácticos o aplicar lo aprendido a situaciones reales	<ul style="list-style-type: none"> - Evidencia de trabajos realizados por estudiantes donde se resuelven problemas prácticos (informes de salidas a terreno, de ejercicios, informes de proyectos, etc.)

Competencias Específicas		
Competencia	Componentes	Indicadores
C.5 Gestión de Procesos	Establece políticas y planes de acción estratégicos para su unidad y realiza su seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Evidencia de participación en elaboración de planes estratégicos, de desarrollo y de mejora. - Evidencias de realización de acciones de monitoreo de planes estratégicos, de desarrollo y mejora de la unidad.
	Participa en actividades relativas a la acreditación institucional y carreras	<ul style="list-style-type: none"> - Participación en procesos de acreditación institucional y/o de carreras (provisión de insumos, servicios y materiales de apoyo al proceso) - Evidencia de conducción y/ coordinación de procesos de acreditación institucional y/o de carreras. - Evidencia de participación en procesos de evaluación académica y evaluación de la docencia en el contexto de la acreditación
	Diseña, implementa y monitorea mecanismos que promueven el aseguramiento de la calidad en la docencia impartida.	<ul style="list-style-type: none"> - Evidencia de participación en diagnósticos de procesos académicos. - Evidencia de participación en planificación de actividades docentes a nivel de la carrera. - Evidencia de participación en evaluaciones de carreras y programas. - Evidencia de implementación de acciones correctivas en función de los propósitos declarados y de los perfiles de egreso
	Gestión de actividades vinculadas a la formación y progresión de estudiantes en las carreras o programas	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión de actividades remediales u otras actividades de apoyo - Gestión de áreas de especialidades - Gestión de la docencia de servicio - Gestión de practicas - Gestión de procesos de titulación - Gestión de actividades de apoyo a los estudiantes. - Gestión de la información para la docencia (carga académica de profesores-
C.6 Innovación Docente	Realiza acciones de búsqueda de nuevas tendencias en el proceso de	<ul style="list-style-type: none"> - Evidencia de participación en seminarios, congresos y/o encuentros educativos de actualidad.

	docente y la formación profesional.	<ul style="list-style-type: none"> - Detección de requerimientos del medio profesional y/o académico
	Incorpora prácticas y conocimientos innovativos en el aula y evalúa el impacto en el aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> - Implementación de actividades en el aula que demuestran conocimientos y/o prácticas educativas actualizadas y creativas. - Evidencias del uso de metodologías que incorporen elementos tecnológicos novedosos y efectivos en el aula. - Evaluación de los estudiantes respecto al uso de metodologías de enseñanza-aprendizaje.

Actitudes y valores que integran el perfil docente

Actitudes y Valores	Indicadores sugeridos
D.1 Responsabilidad y Ética Docente	<ul style="list-style-type: none"> - Actividades docentes (proyectos, prácticas profesionales, seminarios de título) que fomentan el desarrollo actitudes y valores promovidos por el proyecto educativo de la universidad y sus departamentos. - Encuestas periódicas a estudiantes y/egresados que dan cuenta de las actitudes y valores de los académicos y que son promovidos por el proyecto educativo de la universidad y sus departamentos. - Cartas de alumnos y/o egresados destacados que dan cuenta de las actitudes y valores de los académicos y que son promovidos por el proyecto educativo de la universidad y sus departamentos.
D.2 Respeto y Tolerancia	

F-58 revisión ortográfica

UNMECIT

DIPLOMAS

UNMECIT

