



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PARRAL



LINEAMIENTOS PARA LA APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN AL PERSONAL DOCENTE

DIRECCIÓN ACADÉMICA, SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN,
INNOVACIÓN Y DESARROLLO ACADÉMICO



CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

Los presentes lineamientos, regulan el proceso de evaluación del desempeño de todos los docentes de asignatura, tiempo parcial, tiempo completo y administrativos con función docente de la Universidad Tecnológica de Parral teniendo como propósito fomentar el constante mejoramiento en la gestión y desempeño de sus docentes. Se realizará cuatrimestralmente y su resultado estará vinculado a las acciones de mejora que ello derive en cuanto a capacitación, habilitación, actualización y permanencia en su caso del profesorado, así como cualquier otro medio para el cual este instrumento sea aplicable dentro de la Universidad Tecnológica de Parral (UTP).

OBJETIVO GENERAL

El objeto del presente es documentar el proceso para la aplicación de la evaluación integral de desempeño del personal académico de la Universidad definiendo sus instrumentos, procedimientos, componentes, ponderaciones, actores y acciones en los resultados, en armonía con lo dispuesto en la Reglamentación interna que regule a la UTP.

PERFIL

Aplica para todo el personal de asignatura, tiempo parcial, tiempo completo y administrativos con función docente de la Universidad Tecnológica de Parral.

DURACIÓN

La aplicación de los instrumentos de evaluación que están determinados a realizarse cuatrimestralmente entre todos los actores que participan en la evaluación integral.

RESPONSABLES

Personal del área de desarrollo académico, será el responsable del seguimiento a los instrumentos, análisis de la información y presentación de resultados.

CAPITULO II FINES ESPECÍFICOS

Son fines del proceso de evaluación

- Aspirar al mejoramiento y perfeccionamiento del desempeño de los profesores para elevar el nivel académico en todas las carreras y programas de la UTP;



- La evaluación integral al desempeño del profesor de la UTP tiene un fin formativo y busca que el profesor cumpla los objetivos, responsabilidades y obligaciones que tiene en sus actividades;
- Contribuir a los indicadores de evaluación institucionales y de carreras; enfocándose principalmente en la disminución de la deserción estudiantil y al incremento de la eficiencia terminal; y,
- Evaluar los procesos de aprendizaje a fin de incrementar la calidad académica en la formación de nuevos profesionales.
- Efectuar un diagnóstico del desempeño de los profesores para impulsar mecanismos de autorregulación, que tiendan al mejoramiento metodológico de los procesos de enseñanza;
- Impulsar el proceso de aprendizaje de acuerdo al modelo pedagógico institucional para promover conocimientos significativos;
- Fortalecer las competencias profesionales que caracterizan al profesor, con el fin de desarrollar una educación integral consciente;
- Proporcionar a las autoridades resultados cuantitativos y cualitativos, que constituyan un sustento válido para la toma de decisiones; y,
- Establecer el Plan anual/cuatrimstral de capacitación, actualización y habilitación del personal docente dentro de la UTP que permitirá fortalecer las capacidades específicas y didácticas del profesor universitario.

CAPITULO III ESTRUCTURA Y OPERACIÓN.

1. La evaluación docente integral se realizará cuatrimestralmente durante la semana ocho de iniciado el cuatrimestre, bajo un calendario previo de aplicaciones y notificación de todos los participantes.
2. Preferentemente la evaluación docente integral se realizará mediante una Herramienta informática tipo encuesta con el objetivo de recolectar datos, así como también para la gestión del proceso de evaluación a través del mismo. En caso extraordinario puede utilizarse un medio impreso.
3. Una vez llegado el periodo de evaluación se deberá socializar los instrumentos con el personal académico al menos una vez al año para la búsqueda de la mejora del mismo.
4. Se emitirá un oficio de notificación con fechas y accesos a todos los involucrados previo al inicio de la evaluación.
5. De los involucrados en la evaluación se considera como actores a las siguientes figuras:
 - Estudiantes
 - Directores o jefes de departamento académicos
 - Profesores de tiempo parcial (asignatura)

- Profesores de tiempo completo
 - Áreas administrativas afines (Ej. Biblioteca, Recursos Humanos, Servicios Escolares).
6. Una vez procesados los datos se deberán presentar los resultados obtenidos, para lo cual se contará con un plazo hasta de cierre del cuatrimestre evaluado o en su caso hasta el primer mes del siguiente para la presentación de los mismos.
 7. Los resultados deberán entregarse al personal evaluado para retroalimentación.
 8. Se deberá realizar una evaluación y reflexión de los resultados obtenidos para emprender acciones de mejora derivados de los resultados de la evaluación integral.

CAPITULO IV COMPONENTES Y CRITERIOS DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL

1. Los componentes de la evaluación integral son:
 - **Autoevaluación:** Es la evaluación que el personal académico realiza periódicamente sobre su trabajo y su desempeño académico.
 - **Heteroevaluación:** Es la evaluación que realizan los estudiantes sobre el proceso de aprendizaje impartido por el personal académico.
 - **Coevaluación:** Es la evaluación que realizan los pares académicos y directivos de la Institución.





2. La ponderación de cada componente de evaluación integral será la siguiente:

| TIPO DE EVALUACIÓN PARA TODO EL PERSONAL DOCENTE FRENTE A GRUPO | VALOR |
|---|-------|
| Evaluación para Docentes por Estudiantes | 30% |
| Evaluación para Docentes por Coordinación Académica | 25% |
| Evaluación para Docentes por Jefaturas de carrera / Academia | 20% |
| Evaluación para Docentes por Recursos Humanos | 5% |
| Evaluación para Docentes por Biblioteca | 5% |
| Autoevaluación Docente | 15% |

- **Para el componente de Autoevaluación.** - Dentro de este componente el profesor se autoevaluará de manera integral sin importar la carrera que tenga mayor carga horaria y será única. Se realizará la autoevaluación (llenarán los cuestionarios) en todas las actividades: Docencia, Investigación (Investigación y Vinculación) y Gestión, acorde a las horas asignadas en su distributivo de trabajo, incluyendo cuestiones como: obligaciones, actitudes, habilidades, aspectos pedagógicos y metodológicos, entre otros

- **Para el componente de Heteroevaluación.** - Dentro de este componente se considera la actividad de la docencia donde el profesor será evaluado por todos los estudiantes de las asignaturas. Los estudiantes llenarán los cuestionarios de evaluación correspondientes a la actividad Docencia, considerando aspectos como: asistencia, puntualidad y cumplimiento al programa académico, metodología, materiales de apoyo, actitud en el aula, y actividades prácticas.

- **Para el componente de Coevaluación.** - Dentro de este componente se considera los siguientes subcomponentes con las respectivas actividades:

a) **Componente coevaluación pares.** - Para tal fin se determinará la designación de evaluadores al profesor de la Carrera, en este caso podrán ser docentes de su misma categoría académica y/o presidentes de académica, todos los anteriores ejercerán la función de pares, y se considera las siguientes actividades:

- **Docencia.** - Se deberán llenar los cuestionarios correspondientes. Para la selección de los pares se debe considerar al menos uno de los siguientes lineamientos:



- Conocer el desempeño en esta actividad del profesor evaluado;
 - Haber realizado actividades conjuntas durante el período académico en el que se realiza la evaluación; o,
 - Impartir asignaturas dentro del mismo campo del conocimiento.
- b) **Componente coevaluación directivos/jefes.**- Para tal fin se determinará los evaluadores que ejercerán la función de directivos, y se considera las siguientes actividades:
- **Docencia.**- Para la evaluación de la actividad de docencia, serán los Directores/Jefes de Carrera donde el profesor tenga asignadas horas clases, quienes llenarán los cuestionarios correspondientes.
 - **Investigación.**- Para la evaluación de la actividad de investigación, se llenará los cuestionarios correspondientes, y será seleccionado de acuerdo a las siguientes consideraciones:
 - Si está desarrollando un proyecto de investigación, será el Director/Jefe de carrera o líder del Proyecto y/o Grupo de investigación; o,
 - En el caso de no pertenecer a un proyecto o grupo de investigación debe ser evaluado por el jefe inmediato o quién está coordinando el desarrollo de actividades de investigación del profesor (Por ejemplo: Responsable de Investigación).El proceso descrito anteriormente se lo debe realizar por carrera en la cual haya tenido carga horaria en dicho componente.
 - **Vinculación.**- Para la evaluación de la actividad de investigación que corresponde a vinculación, se llenará los cuestionarios correspondientes, y será seleccionado de acuerdo a las siguientes consideraciones:
 - Si está desarrollando un programa/proyecto de vinculación, será el Director/Jefe de carrera o líder del Proyecto; o,
 - En el caso de no pertenecer a un proyecto debe ser evaluado por el jefe inmediato o quién está coordinando el desarrollo de actividades de vinculación del profesor. El proceso descrito anteriormente se lo debe realizar por carrera en la cual haya tenido carga horaria en dicho componente.
 - **Gestión.**- Para la evaluación del componente de gestión, el comité de evaluación al profesor de cada carrera determinará al directivo/jefe, mismo que llenará los cuestionarios correspondientes, y será seleccionado de acuerdo a la siguiente consideración:
 - Será el jefe inmediato o quién está coordinando el desarrollo de actividades de gestión del profesor. El proceso descrito anteriormente se lo debe



realizar por carrera en la cual haya tenido carga horaria en dicho componente.

c) **Componente coevaluación coordinación académica.**- Para tal fin se establece la figura del área de coordinación académica quien evaluará el componente de docencia del docentes de la siguiente forma:

- **Docencia.**- Se deberán llenar los cuestionarios correspondientes. Se debe considerar al menos uno de los siguientes lineamientos:

- Conocer el desempeño en esta actividad del profesor evaluado;
- Haber realizado actividades conjuntas durante el período académico en el que se realiza la evaluación; o,
- Impartir asignaturas dentro del mismo campo del conocimiento.

Esta evaluación podrá ser realizada en ausencia de dicho par de coordinación por un tutor de tiempo completo si es el caso.

d) **Componente coevaluación áreas administrativas.**- Para tal fin serán las áreas administrativas compatibles con el trabajo del docente, quienes podrán evaluar el desempeño del docente en el cumplimiento de sus obligaciones administrativas, llenando los cuestionarios correspondientes, pudiendo ser cualquiera de las siguientes figuras:

- Biblioteca
- Recursos humanos
- Laboratorios
- Servicios escolares
- Psicología
- O las que determine el área académica que sean de impacto en el desempeño del docente.

e) **Componente coevaluación pares otros rubros.**- para tal fin se determinará la designación de evaluadores al profesor de la Carrera, en este caso podrán ser docentes de su misma categoría académica y/o presidentes de académica o líderes de proyecto, todos los anteriores ejercerán la función de pares, y se considera las siguientes actividades:

- **Investigación.**- Si corresponde, de acuerdo a su carga de trabajo, para la evaluación del componente de investigación, se determinará a profesores o personal que se desempeñen como pares evaluadores, mismos que llenarán los cuestionarios correspondientes. Considerando:



- Haber realizado actividades conjuntas durante el período académico dentro del mismo programa/proyecto/actividad de investigación; o,
- Conocer el desempeño en esta actividad del profesor evaluado.
 - **Vinculación.-** Si corresponde, de acuerdo a su carga de trabajo, para la evaluación del ítem de investigación que corresponde a vinculación. Para la selección de los pares se debe considerar al menos uno de los siguientes lineamientos:
- Haber realizado actividades conjuntas durante el período académico dentro del mismo programa/proyecto/actividad de vinculación; o,
- Conocer el desempeño en esta actividad del profesor evaluado.
 - **Gestión.-** Si corresponde, de acuerdo a su carga de trabajo, para la evaluación del ítem de gestión, se debe considerar el siguiente lineamiento:

Desarrollar actividades en comisiones, comités u otros, mismos que tienen relación con la gestión académica

3. Escala de calificación de la evaluación final. - el sistema de calificación ponderada tomará en cuenta la siguiente escala:

| DESEMPEÑO | RANGO% | CARACTERÍSTICA |
|-----------------|---------------|--|
| SATISFACTORIO | 90.00-100.00 | Fortaleza.- Cumple con los elementos necesarios para impartir la docencia. |
| REQUIERE MEJORA | 70.00-89.99 | Debilidad.- Incumple parcialmente con los requisitos necesarios para el desarrollo de la docencia, se requiere de acciones de apoyo para el docente. |
| INSATISFACTORIO | Menor a 69.99 | Debilidad.- Incumple la mayoría de los requisitos necesarios para desarrollar la docencia, requiere de apoyo y corrección |

CAPITULO V RESULTADOS

Al final del proceso de evaluación, el reporte de evaluación integral al profesor pasará por el siguiente tratamiento:



- Una vez procesados los datos se deberán presentar los resultados obtenidos, para lo cual se contará con un plazo hasta de cierre del cuatrimestre evaluado o en su caso hasta el primer mes del siguiente para la presentación de los mismos.
- Los resultados deberán entregarse al personal evaluado para retroalimentación.
- Se deberá realizar una evaluación y reflexión de los resultados obtenidos para emprender acciones de mejora derivados de los resultados de la evaluación integral.

CAPITULO VI RECURSOS DE APELACIÓN, ESTIMULOS, SANCIONES

Recursos de Apelación. - El profesor que no esté de acuerdo con los resultados de su evaluación, podrá apelar ante la Dirección Académica de la Universidad y esta a su vez remitir la inconformidad ante el H. Comité de Honor y Justicia de la UTP en el término de 10 días desde la notificación, para lo cual deberá seguir el siguiente procedimiento:

1. Petición escrita dirigida a la Dirección Académica adjuntando toda la documentación que permita evidenciar las causas en las cuales se sustenta el recurso. Ejemplo: El caso de que la apelación se relacione con la pregunta "Asiste a clases puntualmente y cumple con el horario establecido por la Universidad", se deberá adjuntar el reporte de checador validado por recursos humanos y avance académico suscrito por la jefatura académica correspondiente y cualquier otro documento debidamente legalizado por la autoridad académica competente que evidencie el cumplimiento con el horario establecido por la Universidad.
2. El comité, en el término de 3 días, solicitará emita un informe de análisis del recurso presentado dentro del término de 7 días contados desde la notificación.
3. El comité en el término de 10 días contados a partir de la recepción del informe, emitirá una resolución definitiva.
4. Sobre la decisión no existirá recurso alguno en la vía administrativa.

Obligaciones.- Es obligación del personal académico sujetarse y participar en el proceso de evaluación periódica de su trabajo y desempeño académico. El incumplimiento de la señalada disposición será sancionado con el estatuto vigente como falta administrativa.



Reconocimiento y estímulos.- Los estímulos serán aplicados luego de los resultados de las evaluaciones de los profesores (as). Se implementan los siguientes estímulos por parte de la dirección académica:

Reconocimiento de excelente desempeño docente; o los que determinen el área académica a los docentes con más alto puntaje de evaluación

En el caso de que exista empate en las calificaciones obtenidas se dará reconocimiento a todos los docentes empatados.

Mejora continua.- Luego del análisis de los resultados obtenidos en los informes finales del proceso de evaluación integral del profesor, se tendrá la obligación de implementar un plan de mejoramiento del desempeño integral del profesor que vaya en concordancia con el Plan de Capacitación Institucional; el grupo de profesores está en la obligación de participar en las actividades descritas en el Plan de Mejoramiento respectivo.

Sanciones.- Cuando un docente incumpla con el porcentaje de calificación que le permita acreditar por dos o más ocasiones consecutivas o hasta cuatro no consecutivas, se analizará su sanción con la dirección académica de la UTP.

En el caso de estudiantes estos están obligados a participar en el proceso de evaluación institucional, de la carrera y del desempeño del profesor como parte de las resoluciones o disposiciones de los organismos o autoridades competentes de la Universidad, caso contrario será interpretado como incumplimiento de las mismas y pudiera ser sancionado

En el caso del personal académico que no realice la heteroevaluación, coevaluación y autoevaluación será sancionado con la debida amonestación, que indique la reglamentación interna de la UTP.

CAPITULO VII TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Lineamiento entrará en vigor a partir del día 16 de abril 2021, después de su aprobación expedición por el H. Consejo Directivo de la Universidad Tecnológica de Parral, debiéndose publicar en el Órgano Oficial Informativo de la Universidad.

SEGUNDO. Todas aquellas actividades relacionadas con la evaluación como lo no contemplado en estos lineamientos, las sanciones, la validez de la evaluación docente por primera vez, así como la omisión de los estudiantes a la realización, será resuelto por la dirección académica a través del personal que designe para tal efecto.



**Lineamientos para la aplicación de la
Evaluación al Personal Docente**

Revisión 1

AUTORIZA:

ANTROP. LILIANA ROJERO LUÉVANO
SUBSECRETARIA DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR Y SUPERIOR,
REPRESENTANTE DEL
DR. CARLOS GONÁLEZ HERRERA
SECRETARIO DE EDUCACIÓN Y DEPORTE DEL ESTADO DE CHIHUAHUA Y
PRESIDENTE DEL H. CONSEJO DIRECTIVO DE LA
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PARRAL.

M. en C. MARÍA DEL CONSUELO ROMERO SÁNCHEZ
JEFA DEL DEPARTAMENTO DE EVALUACIÓN INSTITUCIONAL DE LA DGUTyP Y
REPRESENTANTE DEL
DR. HERMINIO BALTAZAR CISNEROS
DIRECTOR GENERAL DE UNIVERSIDADES TECNOLÓGICAS Y POLITÉCNICAS.

ING. LEONCIO DURÁN GARIBAY
REPRESENTANTE DEL
LIC. CAYETANO GIRÓN GARCÍA
PRESIDENTE MUNICIPAL DE HIDALGO DEL PARRAL CHIHUAHUA
ADMINISTRACIÓN 2018-2021

LIC. MIGUEL MENCHACA SAENZ
TITULAR DE LA OFICINA DE ENLACE EDUCATIVO
EN EL ESTADO DE CHIHUAHUA.



**Lineamientos para la aplicación de la
Evaluación al Personal Docente**

Revisión 1

LIC. CARLOS PAUL BREMER BACA
REPRESENTANTE DE CANACINTRA PARRAL.

C.P. SOÉ VILLA SOLÍS
REPRESENTANTE DEL
DR. ARTURO FUENTES VELEZ
SECRETARIO DE HACIENDA DEL
GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA.

ELABORA:

LIC. NORA ELENA BUENO GARDEA
RECTORA DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PARRAL.

MII. ERICK DANIEL CEPEDA ALCON
SUBDIRECTOR DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN
Y DESARROLLO ACADÉMICO DE LA UTP.