



Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO**

**RESOLUCIÓN 24/02/15-00
ACTA 1184/31/01/2024**

“POR LA CUAL SE APRUEBA EL MANUAL E INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA FP-UNA”

VISTO: El Memorando DGP/650/2023 de la Directora de Gestión de Personas, Abg. Sonia Raquel Esquivel Meza, con el cual remite la propuesta del Manual e Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente.

CONSIDERANDO: La Ley 4995/2013 de Educación Superior, el Estatuto de la Universidad Nacional de Asunción y las deliberaciones sobre el tema.

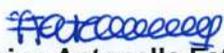
Que el Mecanismo de Evaluación del Desempeño Docente que se presenta, es una actualización del mecanismo aplicado en el año 2013 y responde a los compromisos y lineamientos institucionales expresados en el Plan Estratégico 2021-2025 de la Facultad Politécnica de la Universidad Nacional de Asunción y en los planes de Mejoras de las carreras acreditadas.

Que el Manual contiene una propuesta actualizada del Mecanismo de Evaluación del Desempeño Docente a ser aplicado en la FP-UNA.

**EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD POLITÉCNICA
RESUELVE:**

24/02/15-01 APROBAR el **Manual e Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente de la FP-UNA**, detallado en el ANEXO 03 de la presente Acta.

24/02/15-02 COMUNICAR, copiar y archivar.


Lic. Vivian Antonella Fatecha Melgarejo
Secretaria


Prof. Ing. Silvia Teresa Leiva León, MSc.
Presidenta





Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

Universidad Nacional de Asunción
Facultad Politécnica
Dirección de Evaluación y Calidad



**MANUAL E INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL
DESEMPEÑO DOCENTE**

Contiene una propuesta actualizada del Mecanismo de Evaluación del Desempeño Docente a ser aplicado en la Facultad Politécnica de la Universidad Nacional de Asunción. Actualizado por el Departamento de Evaluación y Desarrollo de las Personas.





Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

FICHA TÉCNICA

Diseño

Mag. Nancy Aparicio.

Mag. Margarita Sanabria.

Revisión, análisis y aprobación técnica actual 2023

Prof. Abog. Sonia Raquel Esquivel Meza, directora de la Dirección de Gestión de Personas.

Dra. Ana de Jesús Benítez, jefa del Departamento de Evaluación y Desarrollo de las Personas.

Prof. Dr. Cesar Darío Cabrera Oviedo, director de la Dirección de Excelencia Institucional.

Prof. Lic. Nilsa Ramona Sosa Cabrera, directora del Departamento de Enseñanza Gestión.

Prof. Ing. Ellen Luján Méndez Xavier, directora del Departamento de Enseñanza Informática.

Prof. Dra. Luz María Martínez, Apoyo del Departamento de Evaluación y Desarrollo de las Personas.

Formalización y puesta en vigencia

Prof. Ing. Silvia Teresa Leiva León, Decana

Consejo Directivo

Comisión Asesora Permanente de Asuntos Académicos del Consejo

Directivo





Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	4
CAPÍTULO I: FUNDAMENTOS TEÓRICOS.....	6
1.1. Sentido de la evaluación.....	6
1.2. Etapas y dimensiones de la docencia y su mejoramiento a través de la evaluación.....	6
1.2.1. Etapas de la docencia universitaria.....	7
1.2.2. Dimensiones de la docencia.....	9
1.2.2.1. Dimensión planificación para el aprendizaje.....	10
1.2.2.2. Dimensión enseñanza para el aprendizaje.....	11
1.2.2.3. Dimensión evaluación para el aprendizaje.....	12
1.2.2.4. Dimensión ambiente para el aprendizaje.....	14
1.2.2.5. Dimensión aspectos formales asociados al aprendizaje.....	16
CAPÍTULO II: MECANISMO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE PARA LA FP-UNA.....	19
2.1. Evaluación del desempeño docente. Su conceptualización.....	19
2.2. Marco normativo.....	20
2.3. Objetivos.....	21
2.3.1. Objetivo general.....	21
2.3.2. Objetivos específicos.....	21
2.4. Enfoque de la evaluación.....	21
2.5. Dimensiones de la docencia a ser evaluadas.....	21
2.6. Perfil del docente de la FP-UNA en función a su misión, visión y proyecto académico.....	22
2.7. Sujetos de la evaluación.....	24
2.8. Estrategias e instrumentos ¹ de recolección de datos.....	24
2.8.1. Cuestionario de autoevaluación docente.....	25
2.8.2. Cuestionario de evaluación del desempeño docente por estudiantes.....	26
2.8.3. Cuestionario de evaluación del desempeño docente por director/a de Departamento de Enseñanza y Filial.....	27
2.8.4. Escala para expresar el grado de acuerdo.....	27
2.8.5. Escala para los Juicios Valorativos.....	28
2.9. Procedimientos para la aplicación de los cuestionarios.....	29
2.9.1. Autoevaluación docente.....	29
2.9.2. Evaluación de desempeño docente por estudiantes.....	29
2.9.3. Evaluación del desempeño docente por director/a de Departamento de Enseñanza y Filial.....	29
2.10. Frecuencia de aplicación.....	29
2.11. Procesamiento de datos.....	30
2.12. Tipos de información generada a partir de los resultados.....	30
2.13. Retroalimentación de la docencia.....	33
2.14. Flujograma de aplicación.....	35
2.15. Cronograma de Actividades.....	36
2.16. Recursos necesarios.....	37
2.17. Requerimientos para la conveniente aplicación del Mecanismo.....	37
BIBLIOGRAFÍA.....	38
ANEXO I. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN.....	39
A. I. 1. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente.....	39
A. I. 2. Cuestionario de evaluación del desempeño docente por estudiantes.....	43
A. I. 3. Cuestionario de evaluación del desempeño docente por director de Enseñanza y Filial.....	47
ANEXO II. FORMATO PARA LA PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	50
A. II. 1. Información general.....	51
A. II. 2. Información por docente.....	65
ANEXO III. FORMATO PARA ENTREGA DE RESULTADOS A DOCENTES.....	67





Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

INTRODUCCIÓN

La evaluación de desempeño o de la gestión de una persona es un instrumento para administrar y supervisar al personal. Entre sus principales objetivos se puede señalar el desarrollo de las personas, ya sea de manera personal o profesional, mejorar continuamente los resultados de la institución y el aprovechamiento adecuado de los recursos humanos (Alles. Martha, 2005).

Para la Facultad Politécnica de la Universidad Nacional de Asunción la evaluación constituye un aspecto central de la formación, ya que permite a la institución, en forma planificada y sistemática, recoger evidencias, hacer rendiciones de cuentas y tomar decisiones acerca de la calidad de sus procesos formativos constituyendo un desafío para distintos actores, como son las autoridades, docentes, funcionarios y estudiantes.

En tal sentido, la FP-UNA se encuentra dando respuestas a las convocatorias realizadas por la Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (ANEAES) para las evaluaciones con fines de acreditación nacional y regional. A diciembre del 2022, la FP-UNA cuenta con 7 carreras acreditadas en el modelo nacional y 3 en el modelo regional.

El Mecanismo de Evaluación del Desempeño Docente que a continuación se presenta, es una actualización del mecanismo aplicado en el año 2013 y responde a los compromisos y lineamientos institucionales expresados en el Plan Estratégico 2021 - 2025 de la Facultad Politécnica de la Universidad Nacional de Asunción y en los Planes de Mejoras de las Carreras acreditadas.

La versión actualizada del Mecanismo de Evaluación de Desempeño Docente, mantiene las definiciones fundamentales que dieron origen al diseño del Mecanismo en el año 2013. Por tanto, en primer término, se deja claro que se emplea el término desempeño docente para referirse al trabajo específico del docente en interacción con sus estudiantes con el fin de que éstos aprendan, en el marco de una asignatura que forma parte de la malla curricular de una carrera.

El Mecanismo busca vincular la evaluación, el desarrollo de competencias docentes en los profesores y el aprendizaje de los estudiantes, de manera a contribuir a mejorar los procesos de la formación en las distintas carreras de grado. En este sentido, el análisis y reflexión de la práctica docente se enmarcan en un proyecto institucional en el que la docencia y su mejoramiento ocupan un lugar relevante.

El documento se presenta en dos capítulos. En el primer capítulo, denominado "Fundamentos Teóricos", se presentan las consideraciones conceptuales referidas a los mecanismos de evaluación de desempeño, tales como el sentido de la evaluación en el que



Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

se enmarca el Mecanismo de Evaluación de Desempeño Docente, etapas de la docencia susceptibles de ser desarrolladas y mejoradas a través de la evaluación y, finalmente, las dimensiones de la docencia que luego se aplican como generadoras de los instrumentos de recolección de información respecto al desempeño docente.

En el segundo capítulo, denominado Mecanismo de Evaluación del Desempeño Docente para la FP-UNA, se presenta in extenso el mecanismo propuesto: conceptualización, sus características esenciales, la estructura responsable de su funcionamiento, los procedimientos e instrumentos de recolección de datos, el flujograma de aplicación y la generación de correctivos.

Es importante destacar que los cuestionarios de recolección de datos sobre el desempeño docente: autoevaluación, evaluación por estudiantes y la evaluación por directores fueron construidos especialmente para nuestra Facultad. En lo que respecta a los dos primeros instrumentos, éstos fueron construidos utilizando experiencias y lecciones aprendidas de otros ejercicios de esta naturaleza y de los diagnósticos recogidos en ocasión de los procesos de autoevaluación de las carreras con fines de acreditación y particularmente de los resultados de su aplicación experimental en el año 2013.

Se presenta también un conjunto de sugerencias para una adecuada aplicación del Mecanismo de Evaluación del Desempeño Docente.





Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

CAPÍTULO I: FUNDAMENTOS TEÓRICOS

1.1. Sentido de la evaluación

La evaluación puede comprenderse de diversas maneras dependiendo del tiempo histórico, nivel y contexto en el que se desarrolla. No obstante, siempre se la ha ligado a conceptos tales como valoración, apreciación, medición, entre otros. Una palabra clave en cualquier conceptualización de la evaluación es la emisión de un juicio de valor y ello implica la presencia de un agente que evalúa y un objeto que es evaluado. Se le atribuye entonces un grado o nivel de "calidad" a dicho objeto.

En general, se entiende la evaluación como un proceso orientado a recoger evidencias en forma planificada y sistemática para emitir juicios con la finalidad de mejorar. Para ello se apoya en dos elementos fundamentales que son los criterios de evaluación y la recolección de información. Esta conceptualización hace explícito que su sentido final es mejorar la calidad, pero, a su vez, no excluye la posibilidad de la certificación o acreditación. Además, aunque siempre se mira la evaluación como un proceso centrado en quién evalúa, la conceptualización es lo suficientemente amplia como para que se considere que otros actores también puedan ser partícipes de este proceso.

Por otra parte, hace referencia a una recolección de información planificada y sistemática. Esto quiere decir que, aunque se puede recoger información de diversas maneras, ello debe ser cuidadosamente planificado. El proceso de recolección de información debiera considerar diversas fuentes, de manera de poder obtener un panorama completo posible de aquello que se evalúa.

Finalmente, respecto del juicio, éste nace del contraste entre los criterios de evaluación y la evidencia recogida. El juicio bien fundado tiene una importancia trascendental en este concepto pues es a partir de este juicio que se toman decisiones.

La evaluación en educación puede ser aplicada en diferentes niveles: enseñanza y aprendizaje, programas, instituciones y sistemas educacionales. En los diferentes niveles existen un sinnúmero de aspectos que evaluar. Uno de los focos de atención en la evaluación de la enseñanza y aprendizaje, además de la valoración de los aprendizajes de los estudiantes, es el desempeño docente.

La literatura evaluativa y la experiencia nacional e internacional en el tema de la evaluación de desempeño docente son abundantes. Sin embargo, es necesario e imprescindible definir con claridad las dimensiones de la docencia y las características del mecanismo a utilizar de modo que cumpla con su objetivo de mejorar la docencia y por ende los aprendizajes de los estudiantes.





Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO

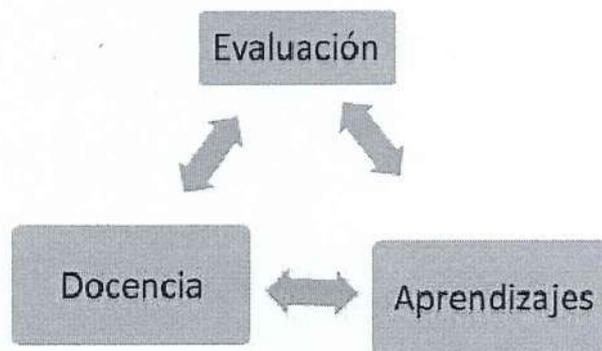
Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

1.2. Etapas y dimensiones de la docencia y su mejoramiento a través de la evaluación.

El Mecanismo de Evaluación de Desempeño Docente de la FP-UNA pretende vincular la evaluación, el desarrollo de las competencias docentes en los profesores, el aprendizaje de los estudiantes y la evaluación del desempeño del plantel docente de su departamento o filial por parte de los directores. Ello implica que las dimensiones y criterios a utilizar contribuyan para emitir un juicio global por parte de los tres actores sobre el desempeño docente en cuanto este promueve el desarrollo de los aprendizajes que se esperan en los estudiantes.

Lo anterior implica evolucionar desde la práctica tradicional de evaluación de la docencia con fines certificativos y administrativos, con poca o nula contribución al mejoramiento de los procesos de formación de los estudiantes y de evitar la construcción y uso de instrumentos de recolección de información sobre el desempeño docente cuyos indicadores no están asociados con el aprendizaje de los estudiantes, de modo tal que la información que de allí se obtiene difícilmente ayuda a los docentes en su quehacer formativo.

La evaluación de desempeño docente para la mejora de la práctica docente y los aprendizajes de los estudiantes exige comprender tres elementos: docencia, evaluación y resultados de aprendizajes; y la forma en que se interrelacionan, para garantizar el éxito de la aplicación y utilización de cualquier mecanismo de evaluación docente.



1.2.1. Etapas de la docencia universitaria

Para el diseño del Mecanismo de Evaluación de Desempeño Docente, se asume el concepto de docencia de calidad, como una actividad pedagógica intencionada, vinculada a las actitudes, acciones y decisiones que cristalizan el currículo en aula, con el propósito de que los estudiantes construyan aprendizaje respecto del saber disciplinar, profesional y de formación personal.



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO**

Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

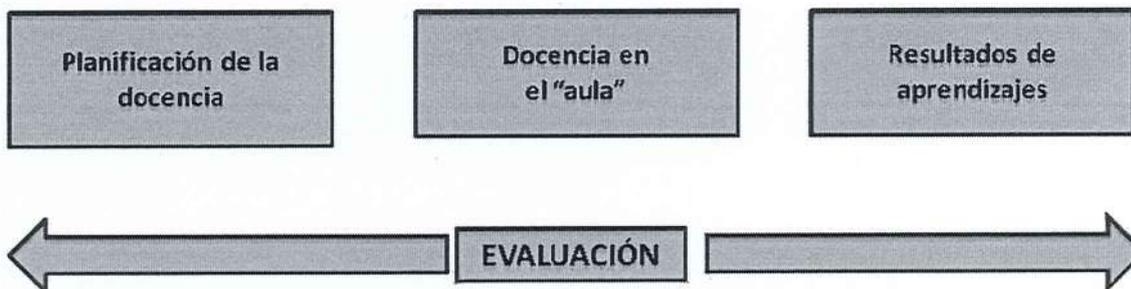
Entendida como una actividad profesional, la docencia universitaria de calidad implica no sólo el dominio disciplinario de la asignatura que se enseña, sino también de fundamentos y estrategias pedagógicas, de forma que dicho saber disciplinar sea transformado en conocimiento enseñable. Por lo anterior, cobra vital importancia que el docente universitario conozca, desarrolle y perfeccione competencias del campo pedagógico para generar las condiciones necesarias para el aprendizaje de los estudiantes, potenciando procesos que les permitan aprender a aprender.

Asumido lo anterior, la enseñanza se inicia fuera de la sala de clase, se materializa en su mayor parte en la sala de clase en el contacto directo con un grupo de estudiantes y sigue desarrollándose en otros espacios y de diversas maneras. (chat, correo, plataforma, laboratorios, trabajos de campos...entre otros).

En este marco, la docencia requiere de una cuidadosa planificación orientada al aprendizaje y al desarrollo de procesos flexibles de creciente autonomía por parte de los estudiantes, donde éstos se constituyan más que en eruditos de su campo disciplinar, en sujetos que sepan cómo construir conocimientos nuevos y desenvolverse pertinente y responsablemente en sus campos de acción profesional.

Hoy ya no se tiene dudas de que en la búsqueda de una docencia de calidad se hace necesaria la revisión en diálogo con otros: pares académicos, autoridades de la carrera, facultad o universidad, sobre las concepciones de la enseñanza, el aprendizaje, la evaluación y el sentido de educar, las que orientan el accionar docente en el aula. La instalación de espacios de reflexión crítica y de investigación permite mejorar la docencia y reconstruir significados del proceso formativo del que son parte los docentes.

Las características mencionadas permiten distinguir algunas etapas que pueden ser muy útiles para la evaluación del desempeño docente en términos metodológicos. Estas son: planificación de la docencia, la docencia en el aula y los resultados de aprendizajes.



Lo anterior implica una forma de entender la evaluación en un sentido integral y formativo que considere las distintas fuentes de información involucradas en la docencia.



Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

El mecanismo propuesto incorpora como fuentes de información al propio docente, al estudiante y al director del departamento de enseñanza y filial. Se estima que, en el futuro, estarán dadas las condiciones para ampliar las fuentes de información e incorporar informaciones administrativas, la opinión de pares académicos, filmaciones, cuestionarios abiertos, entre otros.

La recolección de datos e informaciones supone la existencia de un conjunto de dimensiones orientadoras de una docencia de calidad que permita la generación de indicadores para los instrumentos de recolección de la información desde distintas fuentes.

En la Facultad Politécnica, a partir de los resultados de los cuestionarios aplicados a estudiantes y graduados en el marco del proceso de autoevaluación de las carreras en acreditación, se identifican una serie de características deseables en una docencia de calidad, reconocidas también en la literatura educacional. Las mismas pueden agruparse en las dimensiones que se proponen como marco de referencia para la evaluación de la docencia.

1.2.2. Dimensiones de la docencia

Planificación para el aprendizaje

Enseñanza para el aprendizaje

Evaluación para el aprendizaje

Ambiente para el aprendizaje

Aspectos formales asociados
al aprendizaje



Seguidamente, se describen cada una de las dimensiones de la docencia que se tomarán como marco de referencia para el Mecanismo de Evaluación de Desempeño Docente a ser aplicado en la FP-UNA.



1.2.2.1. Dimensión planificación para el aprendizaje

Esta dimensión se relaciona con los momentos, actividades, materiales y otros componentes que deben considerarse para planificar la docencia, de modo que ésta pueda influir en el aprendizaje de todos los estudiantes.



La actividad docente demanda la planificación de la enseñanza antes de entrar al aula. Esto es, las actividades, ambientes, momentos, materiales, tiempo, metodología y otros se deben planificar en base a factores que pudieran influir en el aprendizaje del grupo completo de estudiantes y a los aprendizajes previos de los mismos, en función de los objetivos generales y específicos establecidos en los programas de las asignaturas. Las características de cada grupo de estudiante, secciones diversas o asignaturas, obligan a seleccionar y/o preparar determinados métodos y materiales, distintos a los utilizados para anteriores cohortes.

Para planificar la enseñanza de modo que ésta incida favorablemente en el desarrollo de aprendizajes en los estudiantes, se ofrecen las siguientes sugerencias:

Basarse en las teorías de aprendizaje actualizadas, es decir, el docente debe conocer cómo aprenden las personas, particularmente los estudiantes universitarios, y aplicar este conocimiento para seleccionar la metodología de enseñanza más efectiva.

Tomar como punto de partida los resultados esperados, lo que implica clarificar los objetivos de la asignatura, ya que estos, son los elementos centrales de los cuales se derivan las decisiones de cómo enseñar y cómo evaluar. La articulación adecuada entre los objetivos, el contenido, la metodología y la evaluación es un imperativo para una docencia de calidad.

Considerar el tipo de aprendizajes que se desea que los estudiantes desarrollen. Dependiendo del ámbito del aprendizaje: procedimental, actitudinal o cognitivo, deben tomarse decisiones respecto a la metodología a emplear y el modo de evaluar. La literatura educacional ofrece un conjunto muy enriquecido de propuestas metodológicas, de instrumentos y procedimientos de evaluación para el aprendizaje. Se destaca que, la expresión evaluación para el aprendizaje, centra su atención en el poder formativo, educativo de los métodos de enseñar y evaluar (Contreras, 2010).

Considerar etapas inmediatas y a largo plazo. Las etapas inmediatas se relacionan con el “plan de clase”, que generalmente se prepara horas antes de enseñar. La acción educativa exige planificar, pues siempre es intencionada y precisa de una reflexión y decisión del



AF



docente sobre el “qué va a enseñar”, “cómo va a enseñar”, “cómo va a promover que sus estudiantes aprendan” y de “cómo va a saber que sus estudiantes están aprendiendo o qué necesitan para aprender más y mejor”. Los planes de largo plazo, son más complejos y se condicen con los objetivos generales del programa de curso, de los cuales se desprenden los objetivos específicos y las actividades particulares de cada clase, es lo que comúnmente se denomina “Plan anual o semestral” o aquí en la Facultad Politécnica “Planeamiento de cátedra”.

Considerar la evaluación como un proceso que va más allá de la calificación, de preparar, aplicar, corregir pruebas y traducir en notas “los aprendizajes de los estudiantes”, sino que entenderla como un instrumento al servicio del aprendizaje, de allí el concepto de evaluación para el aprendizaje. Esta concepción supone un cambio cultural de los docentes en torno a la evaluación que también debe ser motivo de diálogos, discusiones y decisiones a nivel de la propia FP-UNA. La evaluación para los aprendizajes supone también planificar la evaluación para exponer criterios de evaluación, de calificación y también para efectuar corrección y retroalimentación.

Se considera que cada docente de la FP-UNA debiera contar con tiempo y espacio para reflexionar respecto de esta dimensión de la docencia, por cuanto una buena planificación organiza y estructura el semestre, o el año, y esto, a su vez, comunicado en forma oportuna a los estudiantes, les permite también a ellos organizar su tiempo, sus actividades y les ayuda a tomar decisiones informadas.

El reto es comprender que la planificación de la docencia es un instrumento al servicio de la mejora de la enseñanza y de los aprendizajes, no se trata de un cumplimiento meramente administrativo requerido por las instancias de Dirección Académica o del Departamento. La planificación debe ser de mucha utilidad para el docente y para el estudiante. Si las planificaciones van a quedar archivadas en las direcciones docentes o académicas, ha perdido absolutamente su valor académico.

1.2.2.2. Dimensión enseñanza para el aprendizaje



Esta dimensión se refiere a la forma en que el docente desarrolla sus clases. Incluye la comunicación sobre el desarrollo del curso, la estructuración de las clases, la claridad en el tratamiento de los temas, entre otros.

La enseñanza puede comprenderse como un conjunto de actividades planificadas orientadas a promover el aprendizaje en un grupo de estudiantes en un contexto



Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

institucional determinado. Si bien la enseñanza se inicia antes del contacto con los estudiantes, en la fase de planificación, es en la interacción con ellos que efectivamente puede establecerse que el docente promueve e incide en el aprendizaje de sus estudiantes.

En esta interacción, un elemento clave es la capacidad del docente para transformar el contenido disciplinario en un saber enseñable. Para ello la base fundamental es el dominio de la disciplina que se enseña pues nadie puede enseñar lo que no sabe. Con esta base el docente debe ser capaz de diseñar su enseñanza de acuerdo a los conocimientos previos de los estudiantes, utilizar los errores en forma constructiva, ofrecer ejemplos pertinentes, establecer relaciones entre lo que enseña y el futuro escenario profesional de sus estudiantes, ofrecerles distintos tipos de actividades de acuerdo a los aprendizajes que quiere promover, entre otros.

En este punto, es bueno recordar los criterios e indicadores de calidad del componente: proceso de enseñanza – aprendizaje y evaluación de los modelos de evaluación de las carreras, tanto nacional como regional (ARCU-SUR) que siguen la misma línea expresando valoración e importancia a estos elementos en el proceso de evaluación para la acreditación de la calidad de las carreras.

No se tienen dudas acerca de la complejidad que supone la evaluación de esta dimensión. Sin embargo, la literatura educacional ha identificado elementos asociados a su calidad, que deben ser considerados a la hora de impartir clases, independientemente que éstas sean clases teóricas, prácticas, laboratorio, talleres o de otros tipos, y que pueden ser percibidos por los estudiantes. Estos son, la preparación y organización del curso, claridad al exponer, claridad con la que se plantean los objetivos, cumplimiento del programa, motivación del interés por los temas tratados, recursos didácticos utilizados por el docente, entre otros (Contreras, 2010).

1.2.2.3. Dimensión evaluación para el aprendizaje

En esta dimensión se considera el proceso que el docente desarrolla para que sus estudiantes evidencien sus aprendizajes y la forma en que utiliza esa información, tanto para mejorar el aprendizaje y la enseñanza, como para otorgar calificaciones.



La evaluación del aprendizaje a nivel universitario constituye un tema central de la docencia dado que, mediante este proceso, los docentes deben dar cuenta del desarrollo de determinadas competencias en sus estudiantes. También, claramente es un motivo de preocupación de autoridades, docentes, estudiantes, dados los efectos de las decisiones



Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

que se toman a través de ella, por ejemplo, la promoción, reprobación e incluso pérdida de una carrera o graduación para un estudiante. Se podría afirmar, que la evaluación es una de las tareas docentes que deja huellas “documentadas” en la vida estudiantil. Es decir, los juicios que el docente realiza sobre los aprendizajes de sus estudiantes se traducen en calificaciones que acompañan el legajo de documentos de los estudiantes que son la “cara oficial” de su aprendizaje en las distintas etapas de su formación.

En tal sentido, se propone entender la evaluación para el aprendizaje como:

“Proceso de indagación orientado a recoger evidencias respecto del aprendizaje de los estudiantes en forma planificada y sistemática para emitir juicios con la finalidad de promover el aprendizaje y mejorar la calidad de la enseñanza” (Martelli, 2013).



Lo anterior implica que la evaluación tiene dos funciones que refieren directamente al sentido que se le puede otorgar a este proceso. Por un lado, sirve para certificar a la sociedad que el estudiante ha desarrollado un conjunto de competencias profesionales y personales que lo capacitan para desempeñarse adecuadamente en el mundo laboral. Por otra parte, debe ser fuente para la toma de decisiones de orden pedagógico, en el sentido de utilizar la evaluación como un proceso que otorga información para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.

Por todo lo expuesto, se considera importante entender a la evaluación como una experiencia para el aprendizaje, y no reducir a una mera verificación de “cuánto” aprendió el estudiante, pero no “cómo”, ni por “cuánto tiempo”.

Para que una evaluación pueda otorgar información para utilizarla con fines de acreditación y de mejora, debe apoyarse en dos elementos fundamentales que son los criterios y la recolección de información.

Sadler (2005), citado por Contreras (2010, p. 222) dice que un “criterio de evaluación es, en términos generales, una propiedad o característica distinguible de algún objeto, mediante el cual su cualidad puede ser juzgada o estimada, o por la cual una decisión o clasificación puede ser hecha”. Entonces, en el trabajo a nivel de aula, un criterio de evaluación es una norma, guía, patrón con el cual los docentes juzgarán la calidad de los trabajos, procesos o productos de los estudiantes. De esta manera, el criterio describe “qué



Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

mirar” en los trabajos de los estudiantes, conforme alega Arter y Mchige (2001), citado por Contreras (2010, p. 222).

Por lo tanto, los criterios de evaluación son centrales para los procesos de enseñanza, aprendizaje y evaluación ya que permiten orientar las explicaciones y decisiones, pues el juicio que se emita se desprenderá de la comparación entre lo que se observa como desempeño del estudiante y aquello que se ha definido previamente como criterio. Particularmente, en el caso de los estudiantes, la única manera en que pueden saber que han aprendido es porque han invocado algún criterio para juzgar la calidad de sus respuestas, proceso o productos de aprendizaje.

En suma: un criterio, es una norma, pauta, parámetro o regla que especifica los atributos y/o características de la respuesta, ejecución o desempeño que mostrarán el logro que deben alcanzar los estudiantes. Permite emitir un juicio de valor (Martelli, 2013).



Por otra parte, la recolección de información, proceso planificado y sistemático hace referencia no sólo a la evidencia de aprendizaje que puede recogerse de manera formal, por ejemplo, a través de una prueba escrita, sino que también a toda información que el docente puede recoger de manera informal a partir de su trabajo cotidiano en la interacción con sus estudiantes y la observación directa. Lo importante es que en ambos casos la evidencia sea recogida a partir de los criterios.

Por todo lo mencionado, se estima que, para desarrollar un adecuado proceso de evaluación para el aprendizaje, el docente debe:

- Establecer los criterios de evaluación, de aprobación y calificación de su asignatura, en forma previa al desarrollo del proceso de enseñanza y comunicarlos con claridad a los estudiantes.
- Diseñar y aplicar procedimientos de evaluación coherentes con los contenidos, nivel de exigencia y actividades desarrolladas durante las clases.
- Cuidar que los procedimientos de evaluación contengan instrucciones claras y precisas para su adecuado desarrollo.
- Analizar y comentar con sus estudiantes los resultados de las evaluaciones de manera a retroalimentar los aprendizajes y corregir errores.
- Cumplir con ciertos aspectos formales tales como la entrega oportuna de las calificaciones, trabajos prácticos y la clara comunicación de las fechas de pruebas.

En la evaluación de desempeño docente en esta dimensión se pueden considerar aspectos tales como, la comunicación oportuna de criterios, coherencia entre lo enseñado y lo evaluado, existencia y calidad de la retroalimentación, entre otros. Los aspectos



Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

administrativos vinculados son, la entrega oportuna de los resultados de la evaluación, la comunicación de fechas de aplicación de pruebas, etc.

1.2.2.4. Dimensión ambiente para el aprendizaje



Esta dimensión se refiere a la creación de un ambiente propicio por parte del docente tanto para la enseñanza como para el aprendizaje.

Conforme a Ontoria (2006), citado en el documento Sistema de Evaluación del Desempeño Docente de Programas de Pregrado en la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (2007, p. 20) quien alega que *“toda acción educativa se destaca por ser un encuentro humano y las relaciones humanas están cargadas de sentimientos y emociones. La experiencia de aprecio favorece la salud psíquica de las personas, su propia estima, el buen concepto de sí misma y, por lo tanto, favorece también los procesos de formación de los estudiantes. Los efectos que esta experiencia puede generar en los estudiantes son, entre otros, espontaneidad y participación activa en la sala de clases, incremento en la capacidad para tomar decisiones e iniciativas, favoreciendo su satisfacción e interés por el trabajo”*

“El ambiente para el aprendizaje puede comprenderse entonces como el producto de las interacciones entre los integrantes de una clase, las que generan emociones y sentimientos que impactan en el desarrollo de los procesos de enseñanza – aprendizaje. En un ambiente propicio para el aprendizaje se favorece la comunicación directa y abierta, la discusión en el interior del grupo, la formulación de críticas constructivas hacia la actuación de profesores y estudiantes, y, por lo tanto, la participación y compromiso de todos los miembros en la toma de decisiones” Fredes (1993), citado en el documento Sistema de Evaluación del Desempeño Docente de Programas de Pregrado en la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (2007, p. 20).

El documento Sistema de Evaluación del Desempeño Docente de Programas de Pregrado en la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (2007), refiere que el docente juega un papel fundamental en la creación de este ambiente ya que con su disposición motiva el interés de los estudiantes no sólo para participar en clases, sino para estudiar y aprender con gusto.

Así, para generar un ambiente propicio para el aprendizaje el docente debe, entre otros aspectos:



UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO

Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

- Tener un trato de respeto y amabilidad con sus estudiantes en todo momento y promover el mismo trato entre ellos.
- Promover la confianza en sus estudiantes de manera que se sientan valorados y seguros para participar en el desarrollo de la clase.
- Generar instancias de discusión, donde las opiniones y aportes enriquezcan el diálogo, acogiendo de forma adecuada las opiniones de los estudiantes, aunque éstas sean divergentes a las propias.
- Evitar la intimidación, el sarcasmo, las amenazas de fracaso o el uso continuo de penalidades.
- Establecer, tanto para él como para sus estudiantes, un conjunto de normas claras que orienten la convivencia y faciliten el proceso de aprendizaje. Estas deben ser conocidas por los estudiantes y en lo posible ser construidas con ellos.

En esta dimensión, los principales aspectos a considerar para la evaluación del desempeño docente son: el respeto entre las personas (estudiantes y profesores), la tolerancia, la confianza, la disponibilidad docente y la generación de instancias de participación para todos los estudiantes, todo ello regulado por normas conocidas por los estudiantes con anterioridad.

Se entiende que esta dimensión es muy relevante dada las características de los estudiantes y las condiciones laborales de los docentes. Esto es, los estudiantes, en su mayoría, son “trabajadores – estudiantes” (particularmente los nocturnos) y los docentes, en su mayoría, son docentes por horas cátedras, lo que evidencia también su dedicación a otras actividades laborales, como tarea central. Estas características influyen en la creación del ambiente de aprendizaje y demanda tanto a los estudiantes como al docente, colocar sus mejores esfuerzos para promover un ambiente propicio para el aprendizaje.

1.2.2.5. Dimensión aspectos formales asociados al aprendizaje



Se refiere al cumplimiento de aspectos administrativos básicos del quehacer docente para optimizar los procesos de enseñanza y aprendizaje. Se incluye aquí la puntualidad en el inicio y término de clases, asistencia, entrega de trabajos corregidos, entrega de calificaciones en un plazo prudente o normado y otros.

Conforme a Biggs (2006), citado en el documento Sistema de Evaluación del Desempeño Docente de Programas de Pregrado en la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso



Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

(2007, p. 22), la formalidad para con la docencia, o el aspecto administrativo asociado a la misma, es muy valorado, tanto por los docentes como por los estudiantes, como una dimensión que se relaciona con la calidad de los procesos de formación. Tanto, el docente como el estudiante, valoran la entrega oportuna de trabajos, cumplimiento de plazos establecidos, cumplimiento de horarios y actividades que deben llevarse a cabo por exigencia institucional en cada asignatura.

Aun cuando los aspectos formales no deben ser comprendidos como “facilitadores de aprendizaje”, reconoce su valor en la orientación que proporciona a una clase, en cuanto los estudiantes y profesores se organizan mejor para participar de la misma.

Al respecto, si bien no existen estudios sobre la influencia directa de los aspectos formales sobre el aprendizaje de los estudiantes universitarios, es posible destacar que aquellos representan un apoyo secundario y que, por tanto, estarían influyendo indirectamente en su percepción de la calidad de la enseñanza.

Por otra parte, por ejemplo, la entrega a los estudiantes de los resultados de las evaluaciones afecta directamente en sus posibilidades de presentarse a oportunidades de pruebas que establece la institución. Si los resultados de pruebas no se entregan en el tiempo establecido limita a los estudiantes la toma de decisiones y les produce incertidumbres que afecta su percepción sobre la calidad de la enseñanza y muchas veces afecta también sus oportunidades de aprendizaje.

Algunos elementos de esta dimensión que pueden considerarse para su evaluación y que cumplen con la característica de representar un apoyo indirecto a la calidad de la enseñanza son, por ejemplo:

- Cumplimiento de asistencia a clases y de horarios de inicio y término, en tanto ello proporciona un carácter de seriedad al proceso de enseñanza – aprendizaje y corresponde a una situación formativa (enseñar con ejemplo). Generando respeto entre el docente y los estudiantes.
- Cumplimiento en la entrega de resultados de evaluaciones y acceso a las mismas, en tanto este aspecto apoya la transparencia del proceso de recogida de información sobre los aprendizajes y es clave para la retroalimentación de los estudiantes. En este caso, la disponibilidad docente para las revisiones de pruebas, en tiempo y forma, y con actitud positiva de apoyo al aprendizaje del estudiante, es muy importante. Sin embargo, cuando el docente entiende que la solicitud de revisión de pruebas, expresa desconfianza del estudiante, esta experiencia se vuelve molesta y poco productiva para ambos.
- Cumplimiento en la entrega de la información básica del curso (normas de convivencia, programa, fechas importantes, criterios de evaluación, trabajos a





Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

entregar, entre otros), en tanto aporta a la regulación de la conducta de los estudiantes pues de esta manera saben cómo conducirse respecto a los requerimientos de la asignatura. En la propuesta, estos tres aspectos generales serán desglosados en diversas responsabilidades y serán planteados en función de cómo ayudan a dirigir los procesos de enseñanza y aprendizaje y no serán expuestos como indicadores aislados, pues no se desea restringirla a una consideración meramente administrativa.



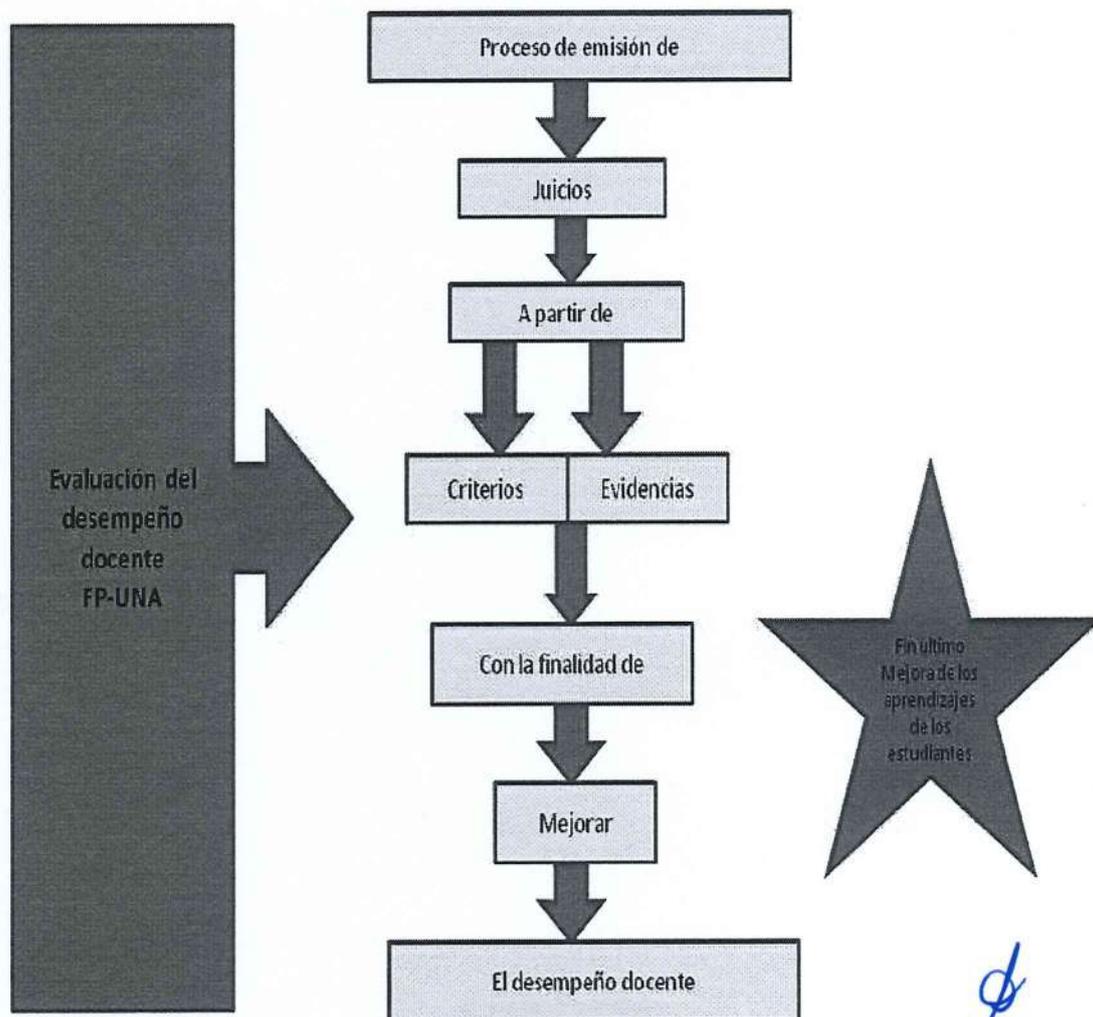


CAPÍTULO II: MECANISMO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE PARA LA FP-UNA

2.1. Evaluación del desempeño docente. Su conceptualización.

Teniendo como base el marco teórico presentado en el Capítulo I, se comprende la evaluación del desempeño docente como un *“proceso orientado a emitir juicios en base a criterios y evidencias, con la finalidad de mejorar el desempeño docente de modo a contribuir a la calidad de la formación de los estudiantes y se entiende por desempeño docente: el trabajo específico del docente en interacción con sus estudiantes con el fin de que éstos aprendan, en el marco de una asignatura que forma parte de la malla curricular de una carrera”*.

Un esquema posible para expresar con claridad la evaluación del desempeño docente desde esta conceptualización es la siguiente:





Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

2.2. Marco normativo

Las principales normas que fundamentan la evaluación del desempeño docente son las siguientes:

- El artículo 73° de la Constitución Nacional (1992), referente al derecho a la educación y de sus fines alega que *“Toda persona tiene derecho a la educación integral y permanente...”*
- El artículo 9° inciso b de la Ley N° 1264 General de Educación (1998), establece como fin del sistema educativo nacional *“El mejoramiento de la calidad de la educación”*
- El artículo 6° inciso b de la Ley N° 4995 de Educación Superior (2013), hace referencia al objetivo de la educación superior: *“Ofrecer una formación científica, humanística y tecnológica del más alto nivel académico”*
- El Estatuto de Universidad Nacional de Asunción (2017) establece:
 - Título I, capítulo I de los lineamientos institucionales, artículo 5° Funciones de la UNA, inciso a refiere *“Ofrecer formación científica, humanística y tecnológica del más alto nivel académico...”*.
 - Artículo 6° Principios y valores de la UNA, inciso k *“El mejoramiento continuo de la calidad de la educación en sus diferentes niveles y modalidades”*.
 - Título IV, capítulo I del docente, artículo 133° Deberes del docente, inciso c *“Mostrar predisposición para la evaluación de su desempeño e incorporar correctivos si fuere necesario.*
 - Artículo 134° Derechos del docente, inciso m *“Ser informado acerca de los resultados de la evaluación de su desempeño y recibir apoyo para la mejora continua de la práctica docente”*.
 - Título IV, capítulo II de los estudiantes, artículo 146° Deberes de los estudiantes, inciso g *“Participar de manera responsable y objetiva en el proceso de evaluación de desempeño de los profesores y colaborar en la aplicación de mejoras acordadas”*.
 - Artículo 147° Derechos de los estudiantes, inciso a *“Recibir una sólida formación profesional integral acorde a los fines de la UNA...”*

El Plan Estratégico de la UNA 2021-2025, establece entre sus objetivos, en la Dimensión grupos de interés *“Fomentar la excelencia de los graduados de la Universidad”*



Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

Por su parte, el Plan Estratégico de la FP-UNA 2021-2025, establece como una de sus líneas "Potenciar el Desarrollo Académico"; en ese marco, puntualiza entre sus acciones el "Mejoramiento del desempeño docente brindando oportunidades de capacitación y apoyo pedagógico, sobre la base de evaluaciones sistemáticas y periódicas".

2.3. Objetivos

2.3.1. Objetivo general

Contribuir al mejoramiento de la calidad de la formación de los estudiantes a través de un mecanismo integral de recolección de información sobre el desempeño docente que permita su retroalimentación y posterior mejora.

2.3.2. Objetivos específicos

- Favorecer al mejoramiento continuo de las condiciones para el aprendizaje de los estudiantes a través del mejoramiento de la práctica docente.
- Retroalimentar la docencia universitaria para la mejora continua a partir de distintas fuentes de información.
- Contribuir al desarrollo progresivo de competencias docentes en los profesores de la Facultad Politécnica de la Universidad Nacional de Asunción.
- Proveer información para orientar procesos de perfeccionamiento de la práctica docente.
- Contribuir a la investigación sobre la docencia universitaria.
- Apoyar procesos de evaluación y acreditación de las carreras.

2.4. Enfoque de la evaluación

La evaluación no tiene fines punitivos. Esta propuesta evaluativa tiene dos enfoques: diagnóstico y formativo. Diagnóstico, en cuanto ofrecerá un conjunto de características de la práctica docente que permitirá identificar puntos fuertes y débiles del desempeño docente. Formativo, pues servirá de base para las decisiones referidas a los procesos de mejora.

2.5. Dimensiones de la docencia a ser evaluadas

La evaluación del desempeño docente se plantea desde las siguientes dimensiones:

1. Planificación para el aprendizaje
2. Enseñanza para el aprendizaje
3. Evaluación para el aprendizaje



Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

4. Ambiente para el aprendizaje
5. Aspectos formales asociados al aprendizaje

2.6. Perfil del docente de la FP-UNA en función a su misión, visión y proyecto académico

La Facultad Politécnica (FP-UNA) es una unidad académica de la Universidad Nacional de Asunción, fue creada el 8 de febrero de 1979, por Resolución N° 1538-03/79 del Consejo Superior Universitario.

Las cuatro primeras carreras ofrecidas por la FP-UNA fueron las de Técnico Superior en Electricidad, Calculista de Producción, Técnico Superior en Electrónica y Licenciatura en Análisis de Sistemas. En el año 1987, por Resolución N° 2418-00/87 se anexa a la Facultad la Escuela de Bibliotecología que dependía hasta ese entonces del Rectorado de la Universidad Nacional de Asunción.

Actualmente, la FP-UNA desarrolla actividades de docencia, extensión e investigación en las siguientes áreas del conocimiento: informática, electrónica, electricidad, aeronáutica, energía, ciencias atmosféricas, ciencias de los materiales, ciencias de la información, producción, marketing y hospitalidad, buscando adecuarse rápidamente a los cambios acelerados de este mundo en constante crecimiento tecnológico.

La FP-UNA ofrece una diversidad de carreras de grado, programas y cursos de postgrado, cursos de pre-grado y cursos extracurriculares. Busca mejorar constantemente sus procesos educativos y una actualización constante de su oferta educativa. A partir de la identificación de las expectativas y necesidades de la comunidad local y global, se actualizan los planes de estudios de las carreras y se crean otras nuevas, no tradicionales, prueba de ello es la creación de la carrera de Ingeniería Aeronáutica, única en el país, que recibió a sus primeros estudiantes en marzo de 2013 e Ingeniería en Energía que inició sus clases en el año 2016.

Al año 2018, la FP-UNA ofrece trece carreras de grado: Ingeniería en Energía; Ingeniería en Informática; Ingeniería en Electrónica, énfasis en Control Industrial, en Electrónica Médica, en Mecatrónica y en Teleprocesamiento de la Información; Ingeniería en Electricidad; Ingeniería en Ciencias de los Materiales; Ingeniería en Sistemas de Producción; Ingeniería en Marketing; Ingeniería en Aeronáutica, Licenciatura en Ciencias Informáticas, énfasis en Programación y en Análisis de Sistemas Informáticos; Licenciatura en Ciencias Atmosféricas; Licenciatura en Gestión de la Hospitalidad, énfasis en Gastronomía, en Hotelería y en Turismo, Licenciatura en Electricidad y Licenciatura en Ciencias de la Información.



Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

La **misión** declarada por la Facultad Politécnica de la Universidad Nacional de Asunción, dice:

“Formar profesionales competentes, innovadores, éticos, socialmente responsables y comprometidos con el desarrollo sostenible del país en las áreas de ciencias aplicadas y de gestión, a través de programas académicos con calidad educativa mediante la integración de la docencia, la investigación y la extensión”.

La **visión** se expresa del siguiente modo:

“Ser una unidad académica transparente, con excelencia y comprometida con la sociedad; referente en el ámbito científico, tecnológico y de gestión, basada en proyectos innovadores y programas académicos que contribuyan al desarrollo del país”.

Los valores institucionales que enmarcan las acciones de la FP-UNA son: Compromiso, Excelencia, Inclusividad, Solidaridad, Honestidad, Ética, Equidad, Eficiencia, Objetividad, Respeto y transparencia.

La misión institucional de la FP-UNA de formar profesionales competentes, en las áreas de ciencias aplicadas y de gestión, junto a la promoción de la investigación y la extensión, enmarca la valoración a sus docentes, primordialmente por su capacidad de lograr que los estudiantes adquieran las competencias declaradas en cada uno de los proyectos académicos de las carreras bajo su gestión.

Los proyectos académicos de las carreras hacen imperativo que la FP-UNA busque contar con docentes que demuestren: dominio de la disciplina que es objeto de su enseñanza, capacidad pedagógica para enseñar la disciplina (proclive a la innovación metodológica), cumplimiento de los aspectos formales asociados al aprendizaje, experiencia y conocimiento del mundo productivo, y actitud para transmitir los valores institucionales creando ambientes propicios para el aprendizaje de todos sus estudiantes.

En suma, el Docente de la FP-UN debe:

- Demostrar un dominio actualizado de la disciplina que enseña
- Planificar su enseñanza de modo a proponer actividades que conduzcan a los aprendizajes declarados en su asignatura y en el perfil de egreso de la carrera, de acuerdo a los procedimientos y formatos institucionales establecidos.
- Desarrollar la docencia centrando la atención a la enseñanza para el aprendizaje, aplicando metodologías activas y motivadoras, creando ambientes propicios para el aprendizaje y comprendiendo que la evaluación está al servicio del aprendizaje de los estudiantes.
- Mantener una conducta apegada a los valores institucionales de la FP-UNA



Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

dando ejemplos de su adhesión durante su práctica docente.

- Cumplir los requerimientos de administración académica básica.

2.7. Sujetos de la evaluación

Se pretende evaluar el desempeño docente de la totalidad de profesionales de las diferentes categorías que ejercen docencia en las carreras de grado bajo gestión de la FP-UNA, en las sedes de San Lorenzo, y filiales de Villarrica y Coronel Oviedo.

Se espera que todos los estudiantes matriculados en las asignaturas y que hayan obtenido puntajes en al menos dos exámenes parciales, evalúen el desempeño de sus docentes; considerando que el llenado del formulario de evaluación del desempeño docente es condición previa para el acceso a la plataforma e-alu.

2.8. Estrategias e instrumentos¹ de recolección de datos

La docencia universitaria es un complejo proceso en el que influyen diversos factores, entre los cuales se puede mencionar la disciplina específica que se enseña, las características del curso al que se enseña en particular, las condiciones en las cuales se desarrolla la docencia, entre otros. Entre los factores que atañen al docente propiamente, se encuentran factores tales como sus concepciones sobre la enseñanza, aprendizaje y evaluación, su formación profesional, su experiencia docente y la capacidad que tenga de socializar dicha experiencia. Como estos factores dependen mayoritariamente del docente, pueden ser modificados por él a partir de su revisión planificada y sistemática. (Contreras, 2010).

Por esta razón, la oportunidad que se le otorgue para reflexionar en forma individual y colectiva acerca de aquello que favorece y dificulta su propia docencia, constituye un elemento central para mejorar los procesos de formación de los estudiantes. Esto porque “cuando un profesional acostumbra a evaluar de forma sistemática su actividad, tendrá mayor posibilidad de convertirse en un sujeto abierto al juicio externo, siendo más flexible y abierto al cambio” (Fuentes y Herreros, 1999).

En este sentido y en coherencia con la experiencia institucional en la autoevaluación de carreras, se propone entender la autoevaluación docente como un “proceso de análisis y reflexión crítica que hace el docente respecto a sus propias creencias y prácticas de enseñanza” Arbesú (2007), citado por Contreras (2010, p. 186). Entonces, se reafirma la convicción de que la autoevaluación puede ser un poderoso medio para la mejora de los procesos docentes y por ende de la formación de los estudiantes.

¹ Ver anexo I



Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

Existen numerosas estrategias de autoevaluación docente, tales como: revisión de videos, evaluación por pares, observación de clases y cuestionarios abiertos y cerrados. Esta última es la modalidad más utilizada.

Considerando la realidad del contexto actual de la FP-UNA, se propone aplicar los instrumentos de evaluación del desempeño docente desde la visión de los estudiantes, la perspectiva del docente (autoevaluación) y la evaluación de los directores de Departamento de Enseñanza y filiales o su jefe inmediato superior, según sea el caso.

Estos instrumentos están diseñados de modo tal que permita la superposición de perfiles para estudiar la distancia existente entre la autoevaluación del docente, la evaluación realizada por los estudiantes y la evaluación del director de enseñanza y filiales, identificando focos de fortalezas y limitaciones comunes y particulares según fuentes de información y dimensiones evaluadas.

Para que la evaluación de la docencia por parte de los estudiantes sirva al docente como retroalimentación de su práctica, se cuidarán varios aspectos. Muchos docentes estiman que las opiniones de los estudiantes son sesgadas, que no las emiten en forma seria y/o que no les sirve para mejorar su docencia. A ello se suma que algunos estudiantes no confían en que sus opiniones provocarán cambio alguno, por lo cual se vuelven indiferentes al proceso y, además, no saben otorgar buena retroalimentación a sus profesores porque nadie les ha enseñado. Por otro lado, en muchas ocasiones las expectativas de los estudiantes respecto a las consecuencias de la evaluación docente, excede los fines y objetivos del mecanismo aplicado.

Los estudiantes deben confiar en que sus opiniones serán de utilidad para la mejora de la práctica docente y las evidencias de ello deben ser entregadas a corto, mediano y largo plazo y los docentes deben encontrar en la opinión de sus estudiantes una herramienta poderosa para la retroalimentación de su práctica.

Los cuestionarios diseñados son tres: la autoevaluación del docente, evaluación del desempeño docente por parte del estudiante y la evaluación del docente por parte de su director de Departamento de Enseñanza y filiales.

2.8.1. Cuestionario de autoevaluación docente

Tiene como finalidad recoger información por parte de los propios profesores sobre la docencia que desarrollan en cada asignatura en particular. La visión del docente sobre su tarea, será sustancialmente complementada con la información que proveerá el estudiante a través del cuestionario de evaluación del desempeño docente.



Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

El instrumento de autoevaluación docente consta de cuatro apartados. El apartado A, refiere a las informaciones generales tales como: periodo académico, sede/filial, carrera, departamento de enseñanza, asignatura.

El apartado B, presenta las dimensiones (un total de cinco dimensiones) e indicadores (un total de 28 indicadores). Se destaca que el instrumento considera todas las dimensiones de la docencia expuestas en el Capítulo I del presente documento.

La dimensión aspectos formales asociados al aprendizaje (compuesta por seis indicadores), la dimensión enseñanza para el aprendizaje (compuesta por once indicadores), la dimensión evaluación para el aprendizaje (compuesta por cinco indicadores), la dimensión ambiente para el aprendizaje (compuesta por dos indicadores) y la dimensión planificación para el aprendizaje (compuesta por cuatro indicadores).

El apartado C, refiere los factores (ocho en total) que posiblemente inciden en el desempeño docente. Se pretende recoger información sobre los aspectos que afectan mayormente su tarea. Para ello se solicita al docente marcar los tres aspectos que a su criterio afectan principalmente su labor.

El apartado D, requiere una apreciación general del desempeño docente utilizando una escala del 1 al 5. Donde 5 = Excelente, 4 = Muy bueno, 3 = Bueno, 2 = aceptable, 1 = Insuficiente.

2.8.2. Cuestionario de evaluación del desempeño docente por estudiantes

Tiene como finalidad recoger información por parte de estudiantes sobre el desempeño docente en cada una de las asignaturas del periodo. La visión del estudiante sobre la tarea docente, será sustancialmente complementada con la información que proveerá el docente a través del cuestionario de autoevaluación.

El instrumento de evaluación del desempeño docente por estudiantes consta de cuatro apartados. El apartado A, refiere a las informaciones generales tales como: periodo académico, sede/filial, carrera, asignatura/turno/sección, profesor/a.

Al igual que el cuestionario de autoevaluación docente, el apartado B, presenta las dimensiones (un total de cinco dimensiones) e indicadores (un total de 22 indicadores).

Se destaca que el instrumento considera las dimensiones de la docencia expuestas en el Capítulo I del presente documento, a excepción de la dimensión planificación para el aprendizaje.

En contrapartida, se agrega la dimensión compromiso del estudiante con la asignatura,



A



Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

con el objetivo de que el estudiante se pronuncie respecto a su grado de responsabilidad para con la asignatura.

La dimensión aspectos formales asociados al aprendizaje (compuesta por seis indicadores), la dimensión enseñanza para el aprendizaje (compuesta por once indicadores), la dimensión evaluación para el aprendizaje (compuesta por cinco indicadores), la dimensión ambiente para el aprendizaje (compuesta por dos indicadores) y la dimensión compromiso del estudiante con la asignatura (compuesta por cuatro indicadores).

El apartado C, refiere los factores (ocho en total) que posiblemente inciden en el desempeño docente. Se pretende recoger información sobre los aspectos que afectan mayormente la tarea docente. Para ello se solicita al estudiante marcar los tres aspectos que a su criterio afectan principalmente la labor del docente de la asignatura.

El apartado D, requiere una apreciación general del desempeño docente utilizando una escala del 1 al 5. Donde 5 = Excelente, 4 = Muy bueno, 3 = Bueno, 2 = Aceptable, 1 = Insuficiente.

2.8.3. Cuestionario de evaluación del desempeño docente por director/a de Departamento de Enseñanza y Filial.

Tiene como finalidad recoger información por parte de los propios directores de Departamento de Enseñanza y filiales sobre el desempeño de los docentes en cada asignatura en particular. La evaluación del director de Enseñanza sobre el desempeño de sus docentes es de suma importancia, ya que el mismo cuenta con informaciones no solo académicas sino también las administrativas que pueden complementar su evaluación y hacerlas más objetivas.

El instrumento de evaluación docente por parte de los directores de enseñanza y filiales, contempla tres dimensiones a saber: planificación para el aprendizaje que evalúa 1 indicador, la dimensión ambiente para el aprendizaje que consta de 4 indicadores a ser evaluados, la dimensión aspectos formales asociados al aprendizaje que consta de 6 indicadores.

El desempeño docente evaluado por el director de enseñanza y filial utiliza una escala del 1 al 5. Donde 5 = Excelente, 4 = Muy bueno, 3 = Bueno, 2 = aceptable, 1 = Insuficiente y No Aplica (*) representa al aspecto cuando no sea pertinente para la persona evaluada o no se tenga suficiente información para responder.

2.8.4. Escala para expresar el grado de acuerdo.

El resultado del proceso de evaluación será calificado con la escala siguiente, para luego realizar la ponderación en porcentaje.

Anexo 03 Acta 1184/31/01/2024 Manual e Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente de la FP-UNA  Pág.27/69



Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

ESCALA DE CALIFICACIÓN

VALORACIÓN CUANTITATIVA	VALORACIÓN CUALITATIVA	DESCRIPCIÓN
5	Excelente	Representa un nivel óptimo de desempeño y la capacidad/actitud del evaluado/a.
4	Muy Bueno	Representa un nivel alto de desempeño y la capacidad/actitud del evaluado/a.
3	Bueno	Representa un nivel suficiente de desempeño o de desarrollo de la capacidad/actitud del evaluado/a.
2	Aceptable	Representa un nivel aceptable de desempeño y la capacidad/actitud del evaluado/a.
1	Insuficiente	Representa un nivel insuficiente de desempeño y la capacidad/actitud del evaluado/a.
No Aplica (*)		Representa al aspecto cuando no sea pertinente para la persona evaluada o no se tenga suficiente información para responder.

2.8.5. Escala para los Juicios Valorativos:

Cada docente será evaluado a través de un cuestionario con variables e indicadores inherentes a factores personales y a su desempeño, mencionados más arriba.

INTERVALOS DE VALORACIÓN FINAL	NOTA NUMÉRICA	CONCEPTO	NOTA CONCEPTUAL	ACCIONES A REALIZAR
Menos de 3	1	Limitado	No cumple con los requerimientos que exige el desarrollo del cargo.	Retroalimentación + Entrevista + Carta de Compromiso de mejora de corto plazo + Acompañamiento + Evaluación en un semestre.
3 a 3,4	2	Regular	Su desempeño es inferiora los requerimientos que exige el desarrollo del cargo	Retroalimentación + Carta de Compromiso de mejora de mediano plazo + Acompañamiento + Evaluación en un año.
3,5 a 3,9	3	Satisfactorio	Su desempeño generalmente satisface los requerimientos exigidos para el desarrollo del cargo.	Retroalimentación + Carta de compromiso de mejora.
4 a 4,4	4	Bueno	Su desempeño satisface los requerimientos exigidos para el desarrollo del cargo.	Retroalimentación.
4,5 a 5	5	Excelente	Generalmente su desempeño excede los requerimientos que exige el desarrollo del cargo.	Retroalimentación.



Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

2.9. Procedimientos para la aplicación de los cuestionarios

2.9.1. Autoevaluación docente

El docente recibirá el *link* del cuestionario vía correo electrónico y el mismo será respondido en forma *on-line* en un rango de tiempo establecido conforme a planificación. La evaluación de desempeño docente por estudiantes requiere la autoevaluación del docente en cada una de las asignaturas del semestre en curso, para el proceso de contraste de informaciones evaluativas y triangulación con la evaluación de desempeño docente por parte de los directores.

2.9.2. Evaluación de desempeño docente por estudiantes

En el calendario académico de la FP-UNA se establecerán los períodos para el llenado de los cuestionarios por parte de los estudiantes de la Sede San Lorenzo y las Filiales. El mismo estará disponible en la plataforma *on-line* e-alu. El estudiante debe evaluar el desempeño de todos sus profesores del semestre en curso.

2.9.3. Evaluación del desempeño docente por director/a de Departamento de Enseñanza y Filial.

El/La Director/a recibirá el *link* del cuestionario vía correo electrónico y el mismo será respondido en forma *on-line* en un rango de tiempo establecido conforme a planificación. La evaluación de desempeño docente por estudiantes requiere la autoevaluación del docente y al mismo tiempo del director de departamento de enseñanza y filiales, para el proceso de contraste y triangulación de las informaciones evaluativas.

2.10. Frecuencia de aplicación

De modo que la evaluación cumpla con su objetivo de retroalimentar la práctica docente y de servir como información relevante para el diseño de programas de apoyo a la formación y desarrollo docente, se propone que la evaluación de desempeño sea aplicada semestralmente y el análisis de los datos será anual con una periodicidad de dos años.

Lo anterior se funda en la necesidad de brindar al docente al menos un año y medio para ocuparse de las recomendaciones entregadas para la mejora o fortalecimiento de su docencia y que la propia Facultad disponga de adecuado tiempo para el diseño y la ejecución de programas de apoyo al docente para el cumplimiento de su itinerario formativo y de desarrollo.



Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

Por otra parte, la evaluación pierde su efecto formativo cuando no conduce a procesos de mejora. No debe olvidarse que la evaluación por sí misma tiene escaso valor formativo sino cuenta con instancias de retroalimentación y seguimiento.

2.11. Procesamiento de datos

La Dirección de TICS (Tecnologías de la Información y la Comunicación) es la encargada del diseño del sistema informático para recabar, procesar y generar informes estadísticos respecto al desempeño docente.

Como ya se describió en el punto 2.9 de este documento, la recolección de datos se realizará a través de tres instrumentos (autoevaluación docente, evaluación docente por estudiantes y la evaluación del docente por el director de enseñanza y filial) de aplicación on-line.

Esta aplicación en línea permitirá recabar información de toda la población estudiantil y docente en un semestre, procesar y generar informes estadísticos automatizados en tiempo mínimo.

Para el desarrollo del sistema informático se consideran bases de datos relacionales y lenguajes de programación y tecnologías de última generación. El sistema de encuesta funciona en un ambiente web responsive o adaptativo; es decir, que permite la correcta visualización de la encuesta en distintos dispositivos (computadoras, tabletas, móviles, entre otros).

Para la generación de resultados e informe final, se tendrán en cuenta los siguientes pesos ponderados según el siguiente detalle:

- Autoevaluación Docente: Cuarenta y cinco por ciento (45 %),
- Evaluación de Desempeño Docente por estudiantes: Cuarenta y cinco por ciento (45 %) y
- Evaluación de Desempeño Docente por directores: diez por ciento (10 %).

2.12. Tipos de información generada a partir de los resultados ²

La esencia y función formativa de la evaluación radica en el proceso de retroalimentación que se realice a los docentes cuyos desempeños fueron evaluados. Para facilitar la retroalimentación, el Departamento de Evaluación y Desarrollo de las Personas entregará a la Dirección Académica documentación con resultados que se detallan a continuación.

² Ver anexo II



Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

2.12.1. Información general, dirigida a Decanato, Dirección Académica e instancias interesadas:

- a. Cantidad de docentes evaluados por estudiantes según Departamentos.
- b. Cantidad de autoevaluaciones docentes según Departamentos.
- c. Cantidad de evaluaciones docentes evaluados por los directores de Departamentos de Enseñanzas y filiales.
- d. Puntajes promedios y desviación estándar según Departamentos, dimensiones e ítems de la evaluación del desempeño docente realizada por los estudiantes.
- e. Resumen de puntajes promedios por Departamentos y dimensiones de la evaluación del desempeño docente realizada por los estudiantes.
- f. Puntajes promedios y desviación estándar según Departamentos, dimensiones e ítems de la autoevaluación docente.
- g. Puntajes promedios y desviación estándar según Departamentos, dimensiones e ítems de la evaluación docente por parte de directores de Enseñanzas y filiales.
- h. Resumen de puntajes promedios por Departamentos y dimensiones de la autoevaluación docente.
- i. Datos comparativos por Departamentos de la Dimensión 5. Compromiso del estudiante (Evaluación docente por estudiantes).
- j. Datos comparativos por Departamentos de la Dimensión 5. Planificación para el aprendizaje (Autoevaluación docente).
- k. Datos comparativos de puntajes promedios por Departamentos, dimensiones e ítems de las cuatro dimensiones comunes en los instrumentos de evaluación del desempeño docente dirigido a estudiantes, de autoevaluación docente y evaluación docente por los directores de enseñanza y filiales.
- l. Datos comparativos de factores más recurrentes que inciden en el desempeño docente por Departamentos de la evaluación del desempeño docente realizados por los estudiantes, por el propio docente y los directores de enseñanza y filiales.
- m. Datos comparativos del promedio de calificación global del desempeño docente por Departamento de la evaluación del desempeño docente realizados por los estudiantes, por el propio docente y directores de enseñanza y filiales.

2.12.2. Información por Departamento, dirigida a Dirección Académica, Dirección de Departamentos e instancias interesadas:

- a. Cantidad de docentes evaluados por estudiantes.



Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

- b. Cantidad de autoevaluaciones docentes.
- c. Cantidad de docentes evaluados por directores de enseñanzas y filiales.
- d. Puntajes promedios y desviación estándar, por dimensiones e ítems de la evaluación del desempeño docente realizada por los estudiantes.
- e. Resumen de puntajes promedios por dimensiones de la evaluación del desempeño docente realizada por los estudiantes.
- f. Puntajes promedios y desviación estándar según dimensiones e ítems de la autoevaluación docente.
- g. Resumen de puntajes promedios por dimensiones de la autoevaluación docente.
- h. Datos comparativos de puntajes promedios por dimensiones de la evaluación del desempeño docente realizados por los estudiantes y por el propio docente.
- i. Datos comparativos de factores más recurrentes que inciden en el desempeño docente, según estudiantes y el propio docente.
- j. Datos comparativos del promedio de calificación global del desempeño docente, según estudiantes y el propio docente.

2.12.3. Información por docente, dirigida a cada docente, conforme a asignatura/sección que tuvo a su cargo:

- a. Puntajes promedios por dimensiones e ítems de la evaluación del desempeño docente realizada por los estudiantes y puntajes de la autoevaluación docente.
- b. Puntaje promedio de los ítems individuales con valores más altos y más bajos.
- c. Datos comparativos de factores más recurrentes que inciden en el desempeño docente, según la evaluación realizada por los estudiantes, la autoevaluación docente y de directores de enseñanza y filiales.
- d. Datos comparativos del promedio de calificación global del desempeño docente, según la evaluación realizada por los estudiantes, la autoevaluación docente y evaluación docente por directores de enseñanza y filiales.

La Dirección Académica a través de la Asesoría Pedagógica con la contribución de los Departamentos de Enseñanza y de Aprendizaje, deberá entregar a cada docente los resultados de la evaluación, garantizando en todo momento la confidencialidad en la entrega.



Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

A partir de la información entregada a los docentes, la Dirección Académica acordará un compromiso de mejora del desempeño con el docente evaluado.

Por otra parte, debe asegurarse instancias de apoyo pedagógico, disciplinario o de otra índole requerida por el docente como resultado de la evaluación de desempeño.

La retroalimentación proveniente de los estudiantes debe ser entregada a los docentes, de los directores de enseñanza y filiales, y su lectura debe hacerse considerando todos los elementos de contexto de la interacción docente-estudiante-director.

2.13. Retroalimentación de la docencia³

Las acciones posteriores que se emprendan al cierre de un proceso de evaluación de desempeño docente son de vital importancia para legitimar el valor formativo y educativo del acto de evaluar, en los docentes, en los estudiantes, los directores y en las propias autoridades institucionales.

Por ello se recomienda desarrollar, entre otras, las siguientes acciones de retroalimentación de la docencia:

1. Entregar a cada docente evaluado los resultados de su evaluación.
2. Entregar resultados globales y grupales a las autoridades y al cuerpo docente en general, protegiendo rigurosamente la información personal.
3. Comunicar los resultados globales del proceso por distintos medios de modo que los estudiantes, docentes, funcionarios y todo interesado se informen de los resultados. Esta acción debe desarrollarse cuidando en todo momento la confidencialidad de la información personal.
4. Mantener una entrevista franca y amistosa con aquellos docentes cuyos resultados de evaluación informen de situaciones que deben ser atendidas a corto plazo y acordar con los mismos un plan de mejora.
5. Establecer el foco de la observación y retroalimentación de manera compartida.
6. Ofrecer a los docentes, instancias de formación y desarrollo en su propia disciplina o en aspectos pedagógicos.
7. Retroalimentar en función de evidencias argumentadas, centrándose en la práctica y no en la persona.
8. Establecer un proceso continuo, frecuente y oportuno de retroalimentación dirigida a todos los docentes.
9. Fortalecer el servicio de asesoría pedagógica para docentes de modo tal que los mismos encuentren en este espacio apoyo permanente y calificado.

³ Ver anexo III



A

[Handwritten signature]



Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

10. Generar un ambiente de cordialidad y respeto mutuo.
11. Propiciar espacios para la reflexión colectiva sobre la práctica docente que permita compartir buenas prácticas docentes.
12. Instalar un dispositivo que reconozca públicamente el buen desempeño docente. Podría pensarse en el uso de la radio, la revista, los claustros, las fechas de recordación del día del maestro, fin de año, etc.
13. Fortalecer los procesos de control de cumplimiento de los aspectos formales asociados a la docencia.
14. Apoyar financieramente a los docentes para que puedan mejorar su docencia a través de permisos para asistir a cursos, seminarios, congresos; compra de material bibliográfico; contratación de alguna asesoría, facilitar el acceso a los programas de didáctica universitaria, ofrecer talleres internos dirigidos a subsanar limitaciones focalizadas, etc.
15. Coherente con el principio de la evaluación para la mejora, se recomienda evaluar la aplicación del mecanismo en su totalidad, antes de su siguiente aplicación luego de dos años.
16. La retroalimentación debe ser constructiva, y de carácter formativo.



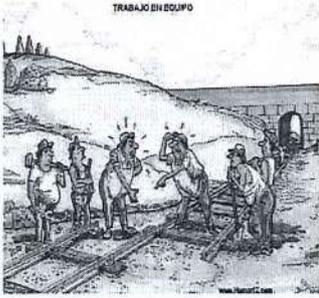
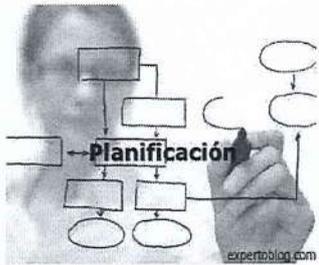
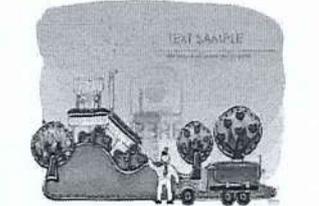
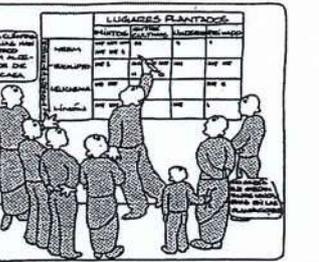
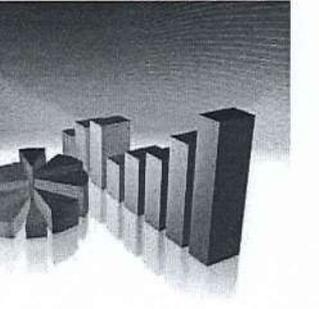


UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO

Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

2.14. Flujo de aplicación

Etapas	Tareas	Productos
	<p>Diseño y Preparación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apoyo explícito de las autoridades institucionales • Actualización y aprobación del Mecanismo por las instancias institucionales competentes • Comunicación a la Comunidad Académica de la puesta en vigencia del Mecanismo • Asignación de recursos humanos, materiales y financieros) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Resolución de actualización del Mecanismo, promulgado. ▪ Comunicación oficial a través de diferentes medios de divulgación. ▪ Recursos asignados
	<p>Planificación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento del cronograma de aplicación • Creación de mecanismos para informar y sensibilizar a la comunidad educativa. • Diseño del formato de los Informes comprometidos. • Diseño del sistema informático • Entrenamiento de evaluadores 	<ul style="list-style-type: none"> • Cronograma de aplicación aprobado y comunicado • Informes diseñados • Sistema informático diseñado • Evaluadores entrenados
	<p>Recolección de Datos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de cuestionarios con rigurosidad metodológica. • Desarrollo de reuniones, entrevistas, visitas, etc. • Procesamientos de datos, producción de informes 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionarios de autoevaluación de evaluación por estudiantes, aplicados
	<p>Análisis de las Informaciones Generadas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contratación de las informaciones resultantes con los criterios establecidos. • Discusión amplia de los resultados obtenidos • Identificación de fortalezas y debilidades generales • Elaboración de informes individuales, grupales y globales 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionarios aplicados procesados electrónicamente. • Resultados obtenidos contrastados, analizados, discutidos • Informes globales, grupales e individuales elaborados
	<p>Entrega de Resultados</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entrega de los informes global, grupal e individual a las instancias competentes. • Presentación pública de resultados globales • Evaluación de la experiencia – Incorporación de Correctivos • Entrega de información a responsable de procesos del proceso de perfeccionamiento docente 	<ul style="list-style-type: none"> • Informes entregados • Experiencia evaluada • Plan de perfeccionamiento docente diseñado y en aplicación



✍

✍



Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

2.15. Cronograma de Actividades

FASES / ACTIVIDADES	Año 1							Año 2																
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12
1. Diseño																								
1.1. Ajuste del mecanismo																								
1.2. Ajuste de instrumentos																								
1.3. Socialización, discusión y aportes																								
1.4. Redacción final del documento																								
1.5. Presentación del mecanismo al Consejo Directivo de la Facultad																								
1.6. Aprobación del mecanismo por el Consejo Directivo																								
1.7. Asignación de recursos (humanos, materiales y financieros)																								
2. Planificación																								
2.1. Establecimiento de cronograma de aplicación y de estrategias de sensibilización																								
2.2. Socialización del mecanismo de evaluación de desempeño docente a la comunidad académica																								
2.3. Capacitación o entrenamiento en la utilización del Sistema de EDD																								
2.4. Difusión a través de diferentes medios los objetivos y alcances del mecanismo																								
2.5. Disposición de todos los recursos materiales para la aplicación																								
3. Recolección, análisis de datos y elaboración de informes																								
3.1. Aplicación de los instrumentos																								
3.2. Procesamiento de la información																								
3.3. Generación de los resultados preliminares																								
3.4. Depuración de base de datos																								
3.5. Discusión de resultados en base a criterios establecidos																								
3.6. Identificación de fortalezas y debilidades																								
3.7. Elaboración de informes globales e individuales																								
4. Entrega de informes																								
4.1. Entrega de informes a instancias pertinentes																								
4.2. Difusión y presentación pública de resultados globales																								
5. Evaluación del mecanismo implementados																								
5.1. Análisis de la experiencia																								
5.2. Incorporación de ajustes si fuese necesario																								

Observación: Tanto el Cronograma como las actividades a realizar podrán sufrir modificaciones conforme se presenten las circunstancias o necesidades.

A





Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

2.16. Recursos necesarios

La aplicación del Mecanismo requerirá la asignación de recursos humanos, materiales y financieros.

2.17. Requerimientos para la conveniente aplicación del Mecanismo.

La adecuada aplicación del Mecanismo de Evaluación del Desempeño Docente depende de distintas instancias de la FP-UNA: Consejo de la Facultad, Decanato, Dirección Académica, Dirección de Evaluación y Desarrollo de las Personas, Dirección TICs, pero especialmente las acciones que emprenda la Dirección Académica constituyen la base del cumplimiento de los objetivos del Mecanismo.

Acciones operativas necesarias:

- Promulgar la resolución de aprobación y vigencia del mecanismo ajustado.
- Establecer el periodo de aplicación de los instrumentos.
- Incluir en el calendario académico las fechas de evaluación de desempeño docente.
- Diseñar tutoriales para el llenado de la encuesta.
- Informar explícitamente a profesores y estudiantes respecto del alcance, sentido, dimensiones, indicadores y formas de proceder con la evaluación.
- Encomendar el procesamiento y análisis de datos a la DIEC y DTIC.
- Garantizar el tratamiento confidencial de los datos personales de los docentes aplicando un sistema de códigos



[Handwritten mark]

[Handwritten signature]



Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

BIBLIOGRAFÍA

- Contreras, G. (2010). Diseño y operación de un Sistema de Evaluación del Desempeño Docente con Fines Formativos: La experiencia de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 3 (1), 179-191. Recuperado de http://www.rinace.net/riee/numeros/vol3-num1_e/art14.pdf
- Fuentes, M. y Herreros, J. (1999). Evaluación docente: Hacia una fundamentación de la autoevaluación. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 2 (1), 353-368. Recuperado de <http://www.uva.es/aufop/publica/revelfop/99-v2n1.htm>
- Martelli, M. (setiembre de 2013). Evaluación como Estrategia Educativa. XI Foro de Educación Superior: "Evaluación para el aprendizaje por competencias en la Educación Superior". Facultad Politécnica-Universidad Nacional de Asunción, San Lorenzo, Paraguay.
- Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Sistema de Evaluación del Desempeño Docente (2010). Recuperado de : http://ucv.altavoz.net/prontus_unidacad/site/artic/20080309/asocfile/20080309193220/sistema_evaluacion_docente_marzo_08.pdf
- República del Paraguay. Constitución Nacional (1992). Recuperado de: https://www.oas.org/juridico/mla/sp/pry/sp_pry-int-text-const.pdf
- República del Paraguay. Ley N° 1264 General de Educación (1998). Recuperado de https://www.mec.gov.py/cms_v2/resoluciones/16-ley-12641998
- República del Paraguay. Ley N° 4995 de Educación Superior (2013). Recuperado de http://www.conacyt.gov.py/sites/default/files/Ley_4995_De_Educacion_Superior.pdf
- Universidad Católica "Nuestra Señora de la Asunción", Campus Asunción, Facultad de Ciencias y Tecnología. Mecanismo de Evaluación de Desempeño Docente. Asunción (2006).
- Universidad Nacional de Asunción. Asamblea Universitaria. Estatuto de la Universidad Nacional de Asunción (2017). Recuperado de http://www.una.py/images/ESTATUTO2017/Estatuto_UNA_05_12_2017.pdf
- Universidad Nacional de Asunción. Facultad Politécnica. Evaluación de Desempeño Docente. Dirección Académica. Aplicación Experimental 2013. San Lorenzo, 2013.
- Universidad Nacional de Asunción. Facultad Politécnica. Plan Estratégico Institucional 2017-2021. Aprobado por Resolución 16/33/10-00. Acta 988/19/12/2016.



Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

ANEXO I. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

A. I. 1. Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Estimado Docente: El siguiente cuestionario tiene como propósito básico entregar un conjunto de planteamientos que le permita revisar su práctica. Para el efecto, se solicita complete de manera más objetiva posible el mismo, de manera que los resultados sean útiles para la toma de decisiones. Agradecemos su tiempo y colaboración.

Departamento de Evaluación y Desarrollo de las Personas

FP – UNA

San Lorenzo, _____ de 20__

A. Informaciones generales (Favor marque la opción que corresponda)

1. Periodo académico

Primer
Segundo

2. Sede/filial

San Lorenzo
Coronel Oviedo
Villarrica

3. Carrera

Varias carreras
Ingeniería en Energía
Ingeniería Aeronáutica
Ingeniería en Electricidad
Ingeniería en Electrónica
Ingeniería en Informática
Ingeniería en Marketing
Ingeniería en Sistemas de Producción
Ingeniería en Ciencias de los Materiales
Licenciatura en Ciencias Atmosféricas
Licenciatura en Ciencias de la Información
Licenciatura en Ciencias Informáticas
Licenciatura en Electricidad
Licenciatura en Gestión de la Hospitalidad
Técnico Superior en Electrónica

4. Departamento de Enseñanza al que pertenece la asignatura:

Gestión
Electrónica y Electricidad
Informáticas
Ciencias Básicas

5. Asignatura / Turno / Sección



Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

B. Dimensiones e indicadores de evaluación

A continuación, se presenta una serie de planteamientos; marque la opción según la frecuencia con que se verifica cada indicador en su práctica docente: con una nota de 1 a 5, donde 1 es Insuficiente, 2 es Aceptable, 3 es Bueno, 4 es Muy bueno y 5 es Excelente.

Dimensiones / Indicadores	Escala				
	Excelente (5)	Muy bueno (4)	Bueno (3)	Aceptable (2)	Insuficiente (1)
Dimensión: Aspectos formales asociados al aprendizaje					
1. Cumplimiento con el horario establecido para el inicio de las clases.					
2. Cumplimiento con el horario establecido para el término de las clases					
3. Utilizo plenamente el tiempo de clase (no me disperso, no me aparto del tema)					
4. Asisto a todas las clases planificadas en el calendario académico (mi ausencia no supera el 10% de las clases)					
5. Entrego en tiempo y forma las planillas de las evaluaciones parciales.					
6. Entrego en tiempo y forma las actas de calificaciones de las evaluaciones finales.					
Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje					
7. Presento el programa de mi asignatura al inicio del semestre, explico los objetivos, los contenidos, la metodología y el modo de evaluación que emplearé.					
8. Utilizo distintas estrategias metodológicas de enseñanza (exposición, aula virtual, laboratorio, talleres, paneles, visitas de campo, demostración, estudio de casos y otros) según la naturaleza de la asignatura.					
9. Utilizo cuando es necesario, ejemplos pertinentes al contenido desarrollado.					
10. Utilizo adecuadamente los equipos audiovisuales (no me excedo en su uso)					
11. Al explicar, demuestro que conozco a profundidad el contenido de mi asignatura					
12. Explico la utilidad del contenido de mi asignatura para el desempeño profesional futuro de los estudiantes.					
13. Muestro la relación de mi asignatura con las otras asignaturas del Plan de Estudios					
14. Oriento sobre la forma de realizar los trabajos asignados, retroalimentación adecuada y respondo a las consultas de los estudiantes sin molestarme.					
15. Desarrollo la clase siguiendo la planificación de la asignatura presentada.					
16. Desarrollo completamente el programa de mi asignatura					
17. Utilizo y recomiendo bibliografía actualizada según corresponda.					
Dimensión: Evaluación para el aprendizaje					





**UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO**

Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

18. Utilizo instrumentos de evaluaciones adecuados para calificar el aprendizaje (trabajos prácticos, talleres, evaluaciones parciales, evaluaciones finales...)					
19. El nivel de exigencia de los exámenes de mi asignatura es coherente con el nivel de exigencia aplicado durante las clases					
20. Muestro apertura para la revisión de exámenes y utilizo el espacio para fortalecer el aprendizaje de los estudiantes (no me molesta, no sanciono, no recrimino)					
21. Asigno tiempo adecuado para el desarrollo de la evaluación (considero el nivel de exigencia del mismo)					

22. Explicito y aclaro los criterios de corrección y calificación de los exámenes de mi asignatura (me aseguro de que los estudiantes los conozcan oportunamente y los entiendan)					
---	--	--	--	--	--

Dimensión: Ambiente para el aprendizaje

23. Muestro predisposición para responder dudas y/o consultas de los estudiantes					
24. Establezco normas explícitas a ser observadas durante el desarrollo de las clases y las cumpla.					

Dimensión: Planificación para el aprendizaje

25. Considero en la planificación de mi asignatura objetivos generales, objetivos específicos, contenidos, metodología, criterios de evaluación y bibliografía propuestos en el Programa.					
26. Considero que mi planificación está ligada con los objetivos generales y específicos propuestos en el Programa.					
27. Existe coherencia entre lo que planifico y los aprendizajes esperados en el Perfil de egreso de la carrera.					
28. Me ocupo de que los materiales necesarios para el desarrollo de las clases estén disponibles.					

C. Factores que inciden en el desempeño docente

Mi desempeño docente en la asignatura se encuentra afectado por: (marque tres aspectos más importantes que afectan su labor docente)

- La insuficiente carga horaria de mi asignatura
- Programa de estudios desactualizado
- La excesiva cantidad de estudiantes que están en clase
- La falta de interés que demuestran los estudiantes por aprender
- La falta de conocimientos previos de las materias prerrequisitos que poseen los estudiantes
- La falta de equipos audiovisuales



Handwritten mark

Handwritten mark



UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO

Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

- La falta de laboratorios
- La escasa disponibilidad de laboratorios

D. En general, mi desempeño docente merece una calificación

- 5 (Excelente)
- 4 (Muy bueno)
- 3 (Bueno)
- 2 (Aceptable)
- 1 (Insuficiente)

II- SUGERENCIAS Y OBSERVACIONES:

¡Muchas gracias por su colaboración!





Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

A. I.2. Cuestionario de evaluación del desempeño docente por estudiantes

Estimado Estudiante: Recoger la valoración que hacen los estudiantes acerca del desempeño de los docentes es de mucha importancia para la mejora continua del servicio educacional de la FP-UNA. Para el efecto, te solicitamos completar el siguiente formulario de la manera más objetiva posible de manera que los resultados sean útiles para la toma de decisiones. El llenado es ANÓNIMO. Agradecemos tu tiempo y colaboración.

Departamento de Evaluación y Desarrollo de las Personas
FP – UNA

San Lorenzo, _____ de 20__

A. Informaciones generales (Favor marca la opción que corresponda)

1. Periodo académico

Primer
Segundo

2. Sede/filial

San Lorenzo
Coronel Oviedo
Villarrica

3. Carrera

Varias carreras
Ingeniería en Energía
Ingeniería Aeronáutica
Ingeniería en Electricidad
Ingeniería en Electrónica
Ingeniería en Informática
Ingeniería en Marketing
Ingeniería en Sistemas de Producción
Ingeniería en Ciencias de los Materiales
Licenciatura en Ciencias Atmosféricas
Licenciatura en Ciencias de la Información
Licenciatura en Ciencias Informáticas
Licenciatura en Electricidad
Licenciatura en Gestión de la Hospitalidad
Técnico Superior en Electrónica



A

4. Asignatura / Turno / Sección

5. Profesor/a

D



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO**

Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

B. Dimensiones e indicadores de evaluación

A continuación, se presenta una serie de planteamientos; marca la opción según la frecuencia con que se verifica cada indicador en la práctica docente: con una nota de 1 a 5, donde 1 es Insuficiente, 2 es Aceptable, 3 es Bueno, 4 es Muy bueno y 5 es Excelente.

Dimensiones/Indicadores	Escala				
	Excelente (5)	Muy bueno (4)	Bueno (3)	Aceptable (2)	Insuficiente (1)
Dimensión: Aspectos formales asociados al aprendizaje					
1. Cumple con el horario establecido para el inicio de sus clases.					
2. Cumple con el horario establecido para el término de sus clases					
3. Utiliza plenamente el tiempo de clase (no se dispersa, no se aparta del tema)					
4. Asiste a todas las clases planificadas en el calendario académico (su ausencia no supera el 10% de las clases)					
5. Comunica en tiempo y forma los puntajes de las evaluaciones parciales.					
6. Comunica en tiempo y forma las calificaciones de las evaluaciones finales.					
Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje					
7. Presenta el programa de su asignatura al inicio del semestre, explica los objetivos, los contenidos, la metodología y el modo de evaluación que empleará.					
8. Utiliza distintas estrategias metodológicas de enseñanza (exposición, aula virtual, laboratorio, talleres, paneles, visitas de campo, demostración, estudio de casos y otros) según la naturaleza de la asignatura.					
9. Utiliza cuando es necesario, ejemplos pertinentes al contenido desarrollado.					
10. Utiliza adecuadamente los equipos audiovisuales (no se excede en su uso).					
11. Al explicar, demuestra que conoce a profundidad el contenido de su asignatura.					
12. Explica la utilidad del contenido de su asignatura para el desempeño profesional futuro de los estudiantes.					
13. Muestra la relación de su asignatura con las otras asignaturas del Plan de Estudios.					
14. Orienta sobre la forma de realizar los trabajos asignados, retroalimenta adecuadamente y responde a las consultas de los estudiantes sin molestarse.					
15. Desarrolla su clase siguiendo la planificación del programa de la asignatura presentada.					
16. Desarrolla completamente el programa de su asignatura					
17. Utiliza y recomienda bibliografía actualizada según corresponda.					



Handwritten mark

Handwritten signature



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO**

Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

Dimensión: Evaluación para el aprendizaje					
18. Utiliza instrumentos de evaluaciones adecuadas para calificar el aprendizaje (trabajos prácticos, talleres, evaluaciones parciales, evaluaciones finales...)					
19. El nivel de exigencia de los exámenes de su asignatura es coherente con el nivel de exigencia aplicado durante sus clases					
20. Muestra apertura para la revisión de evaluaciones y utiliza el espacio para fortalecer el aprendizaje de los estudiantes (no se molesta, no sanciona, no recrimina)					
21. Asigna tiempo adecuado para el desarrollo de la evaluación (considera el nivel de exigencia del mismo)					
22. Explicita y aclara los criterios de corrección y calificación de los exámenes de su asignatura (se asegura de que los estudiantes los conozcan oportunamente y los entiendan)					
Dimensión: Ambiente para el aprendizaje					
23. Muestra predisposición para responder dudas y/o consultas de los estudiantes					
24. Establece normas explícitas a ser observadas durante el desarrollo de sus clases y las cumple					
Dimensión: Compromiso del estudiante con la asignatura					
25. Asistí a todas las clases planificadas en el calendario académico					
26. Llegué a hora y me retiré al término de la clase					
27. Participé activamente en el desarrollo de las clases (hice preguntas, emití opiniones, aporté ejemplos, leí materiales adicionales, ingresé en la plataforma, participé en foros/chat)					
28. Me preparé suficientemente para los exámenes					

C. Factores que inciden en el desempeño docente

El desempeño docente de la asignatura se encuentra afectado por: (marca tres aspectos más importantes que afectan la labor docente)



- La insuficiente carga horaria de la asignatura
- Programa de estudios desactualizado
- La excesiva cantidad de estudiantes que están en clase
- La falta de interés que demuestran los estudiantes por aprender
- La falta de conocimientos previos de las materias prerrequisitos que poseen los estudiantes
- La falta de equipos audiovisuales
- La falta de laboratorios
- La escasa disponibilidad de laboratorios



Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

D. En general, el desempeño del docente merece una calificación

- 5 (Excelente)
- 4 (Muy bueno)
- 3 (Bueno)
- 2 (Aceptable)
- 1 (Insuficiente)

III- SUGERENCIAS Y OBSERVACIONES

¡Muchas gracias por su colaboración!





Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

I. INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE POR LA INSTITUCIÓN

Los indicadores están formulados como conductas de desempeños deseables y presentes en la práctica docente y se espera que se exprese con frecuencia la aparición de estas conductas durante el desarrollo de las clases en la modalidad presencial. Si, por algún motivo, usted no cuenta con la información suficiente para responder, puede asesorarse con quien considere pertinente. Este instrumento está basado en las normativas de la FPUNA, en lo relativo a las funciones de los jefes inmediatos superiores con respecto al personal docente a su cargo.

A continuación, se lista una serie de aspectos sobre el desempeño del profesor o profesora en el curso o los cursos que imparte este ciclo lectivo. Califique cada aspecto con una nota de 1 a 5, donde 1 es "Insuficiente", 2 es Aceptable, 3 es Bueno, 4 es Muy bueno y 5 es "Excelente". Utilice la casilla No aplica cuando el aspecto no sea pertinente para la persona evaluada o usted no tenga suficiente información para responder.

Dimensiones/Indicadores	Escala					
	Excelente (5)	Muy bueno (4)	Bueno (3)	Aceptable (2)	Insuficiente (1)	No aplica
Dimensión: PLANIFICACIÓN PARA EL APRENDIZAJE						
1. El docente planifica, utilizando los materiales y otros componentes, el proceso pedagógico considerando normativas vigentes y el calendario académico.						
Dimensión: AMBIENTE PARA EL APRENDIZAJE						
2. El docente demuestra apertura para aceptar orientaciones puntuales sobre su desempeño académico.						
3. Cumple con las directrices, recomendaciones o circulares del superior/a jerárquico/a, emitidas dentro de su ámbito de competencia.						
4. El docente coordina y organiza con otras/os docentes las acciones pertinentes a la labor académica.						
Dimensión: ASPECTOS FORMALES ASOCIADOS AL APRENDIZAJE						
5. El docente asiste a las clases planificadas en la Planilla y Planeamiento de la asignatura conforme al calendario académico y el horario de clases.						
6. El docente cumple con el horario establecido para el desarrollo de las clases.						



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO**

Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

7. El docente entrega en tiempo y forma establecidos los documentos académicos requeridos:						
a) Planilla y Planeamiento de asignatura,						
b) Planillas de evaluaciones parciales,						
c) Actas de evaluaciones finales						
d) Informe de desempeño de AER						
e) Autoevaluación Docente						
f) Otros documentos						
8. El docente asiste a las revisiones de las evaluaciones finales solicitadas.						

Dimensiones/Indicadores	Escala		
	SI	NO	No aplica
Dimensión: AMBIENTE PARA EL APRENDIZAJE			
9. El docente colabora con la unidad académica cuando ésta lo requiere:			
a) Participando activamente en las comisiones de las que forma parte			
b) Asistiendo a reuniones			
c) Otros (citar):			



X

IV- SUGERENCIAS Y OBSERVACIONES

¡Muchas gracias por su colaboración!



Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

PARTE II

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS





**UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO**

Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

ANEXO II. FORMATO PARA LA PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

A. II. 1. Información general

Tabla 1. Cantidad de docentes evaluados por estudiantes según Departamentos

Departamentos	Número total de docentes del Departamento/semestre	Número de docentes evaluados	Porcentaje de docentes evaluados
Gestión			
Electrónica-Electricidad			
Informática			
Ciencias Básicas			
Total General			

Tabla 2. Cantidad de autoevaluaciones docentes según Departamentos

Departamentos	Número total de docentes del Departamento/semestre	Número de docentes con autoevaluación	Porcentaje de docentes con autoevaluación
Gestión			
Electrónica-Electricidad			
Informática			
Ciencias Básicas			
Total General			

Tabla 3. Promedio y desviación estándar según Departamentos, dimensiones e ítems (Evaluación docente por estudiantes)

Departamento de Gestión		
Total de docentes evaluados:	Total de estudiantes evaluadores:	
Promedio por dimensión	Promedio por ítem	Desviación estándar
Dimensión 1. Aspectos formales asociados al aprendizaje $\bar{X} =$	1.	
	2.	
	3.	
	4.	
	5.	
	6.	
Dimensión 2. Enseñanza para el	7.	
	8.	





Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

aprendizaje $\bar{X} =$	9.	
	10.	
	11.	
	12.	
	13.	
	14.	
	15.	
	16.	

Dimensión 3. Evaluación para el aprendizaje $\bar{X} =$	18.	
	19.	
	20.	
	21.	
Dimensión 4. Ambiente para el aprendizaje $\bar{X} =$	23.	
	24.	
Dimensión 5. Compromiso del estudiante \bar{X}	25.	
	26.	
	27.	
	28.	

Departamento de Electrónica-Electricidad

Total de docentes evaluados:	Total de estudiantes evaluadores:	
Promedio por dimensión	Promedio por ítem	Desviación estándar

Dimensión 1. Aspectos formales asociados al aprendizaje $\bar{X} =$	1.	
	2.	
	3.	
	4.	
	5.	
	6.	



7A

(Handwritten signature)



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO**

Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

Dimensión 2. Enseñanza para el aprendizaje $\bar{X} =$	7.	
	8.	
	9.	
	10.	
	11.	
	12.	
	13.	
	14.	
Dimensión 3. Evaluación para el aprendizaje $\bar{X} =$	15.	
	16.	
	17.	
	18.	
Dimensión 4. Ambiente para el aprendizaje $\bar{X} =$	19.	
	20.	
Dimensión 5. Compromiso del estudiante \bar{X}	21.	
	22.	
	23.	
	24.	
	25.	
	26.	
	27.	
	28.	

Departamento de Informática

Total de docentes evaluados:	Total de estudiantes evaluadores:	
Promedio por dimensión	Promedio por ítem	Desviación estándar
Dimensión 1. Aspectos formales asociados al aprendizaje $\bar{X} =$	1.	
	2.	
	3.	
	4.	
	5.	



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO**

Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

	6.	
Dimensión 2. Enseñanza para el aprendizaje $\bar{X} =$	7.	
	8.	
	9.	
	10.	
	11.	
	12.	
	13.	
	14.	
	15.	
	16.	
Dimensión 3. Evaluación para el aprendizaje $\bar{X} =$	17.	
	18.	
	19.	
	20.	
	21.	
Dimensión 4. Ambiente para el aprendizaje $\bar{X} =$	22.	
	23.	
Dimensión 5. Compromiso del estudiante \bar{X}	24.	
	25.	
	26.	
	27.	
	28.	

A

S





Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

Departamento de Ciencias Básicas		
Total de docentes evaluados:	Total de estudiantes evaluadores:	
Promedio por dimensión	Promedio por ítem	Desviación estándar
Dimensión 1. Aspectos formales asociados al aprendizaje $\bar{X} =$	1.	
	2.	
	3.	
	4.	
	5.	
	6.	
Dimensión 2. Enseñanza para el aprendizaje $\bar{X} =$	7.	
	8.	
	9.	
	10.	
	11.	
	12.	
	13.	
	14.	
	15.	
	16.	
	17.	
Dimensión 3. Evaluación para el aprendizaje $\bar{X} =$	18.	
	19.	
	20.	
	21.	
	22.	
Dimensión 4. Ambiente para el aprendizaje $\bar{X} =$	23.	
	24.	
Dimensión 5. Compromiso del estudiante \bar{X}	25.	
	26.	
	27.	
	28.	



Handwritten mark

Handwritten mark



UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO

Campus de la UNA
 SAN LORENZO-PARAGUAY

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
 ANEXO 03

Tabla 4. Resumen de promedio por Departamentos y dimensiones (Evaluación docente por estudiantes)

Departamentos	Total, de estudiantes matriculados	Total, de estudiantes que evaluaron	Promedio				
			Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4	Dimensión 5
Gestión							
Electrónica-Electricidad							
Informática							
Ciencias Básicas							
Total General							

Tabla 5. Promedio y desviación estándar según Departamentos, dimensiones e ítems (Autoevaluación docente)

Departamento de Gestión		
Total de docentes del Departamento/semestre:	Total de docentes que se autoevaluaron:	
Promedio por dimensión	Promedio por ítem	Desviación estándar
Dimensión 1. Aspectos formales asociados al aprendizaje \bar{x}	1.	
	2.	
	3.	
	4.	
	5.	
	6.	
Dimensión 2. Enseñanza para el aprendizaje \bar{x}	7.	
	8.	
	9.	
	10.	
	11.	
	12.	
	13.	
	14.	
	15.	
	16.	
	17.	
Dimensión 3. Evaluación para el aprendizaje \bar{x}	18.	
	19.	
	20.	
	21.	
	22.	
Dimensión 4. Ambiente para el aprendizaje \bar{x}	23.	
	24.	
Dimensión 5. Planificación para el aprendizaje \bar{x}	25.	
	26.	
	27.	
	28.	



(Handwritten mark)

(Handwritten signature)



UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO

Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

Departamento de Electrónica-Electricidad		
Total de docentes del Departamento/semestre:	Total de docentes que se autoevaluaron:	
Promedio por dimensión	Promedio por ítem	Desviación estándar
Dimensión 1. Aspectos formales asociados al aprendizaje \bar{X}	1.	
	2.	
	3.	
	4.	
	5.	
	6.	
Dimensión 2. Enseñanza para el aprendizaje \bar{X}	7.	
	8.	
	9.	
	10.	
	11.	
	12.	
	13.	
	14.	
	15.	
	16.	
	17.	
	Dimensión 3. Evaluación para el aprendizaje \bar{X}	18.
19.		
20.		
21.		
Dimensión 4. Ambiente para el aprendizaje \bar{X}	22.	
	23.	
Dimensión 5. Planificación para el aprendizaje \bar{X}	24.	
	25.	
	26.	
	27.	
	28.	

Departamento de Informática		
Total de docentes del Departamento/semestre:	Total de docentes que se autoevaluaron:	
Promedio por dimensión	Promedio por ítem	Desviación estándar
Dimensión 1. Aspectos formales asociados al aprendizaje \bar{X}	1.	
	2.	
	3.	
	4.	
	5.	
	6.	
Dimensión 2. Enseñanza para el aprendizaje \bar{X}	7.	
	8.	
	9.	





Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

	10.	
	11.	
	12.	
	13.	
	14.	
	15.	
	16.	
	17.	
Dimensión 3. Evaluación para el aprendizaje \bar{X}	18.	
	19.	
	20.	
	21.	
	22.	
Dimensión 4. Ambiente para el aprendizaje \bar{X}	23.	
	24.	
Dimensión 5. Planificación para el aprendizaje \bar{X}	25.	
	26.	
	27.	
	28.	

Departamento de Ciencias Básicas		
Total de docentes del Departamento/semestre:	Total de docentes que se autoevaluaron:	
Promedio por dimensión	Promedio por Ítem	Desviación estándar
Dimensión 1. Aspectos formales asociados al aprendizaje \bar{X}	1.	
	2.	
	3.	
	4.	
	5.	
	6.	
Dimensión 2. Enseñanza para el aprendizaje \bar{X}	7.	
	8.	
	9.	
	10.	
	11.	
	12.	
	13.	
	14.	
	15.	
	16.	
	17.	
Dimensión 3. Evaluación para el aprendizaje \bar{X}	18.	
	19.	
	20.	
	21.	
	22.	





**UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO**

Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

Dimensión 4. Ambiente para el aprendizaje \bar{X}	23.	
	24.	
Dimensión 5. Planificación para el aprendizaje \bar{X}	25.	
	26.	
	27.	
	28.	

Tabla 6. Resumen de promedio por Departamentos y dimensiones (Autoevaluación docente)

Departamentos	Total de docentes por Departamento /semestre	Total de docentes que se autoevaluaron	Promedio				
			Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4	Dimensión 5
Gestión							
Electrónica-Electricidad							
Informática							
Ciencias Básicas							
Total General							

Tabla 7. Datos comparativos de promedio por Departamentos y dimensiones (Autoevaluación docente y Evaluación docente por estudiantes)

Departamentos	Promedio							
	Dimensión 1		Dimensión 2		Dimensión 3		Dimensión 4	
	Autoevaluación	Evaluación por estudiantes						
Gestión								
Electrónica-Electricidad								
Informática								
Ciencias Básicas								
Total General								



Handwritten mark

Handwritten mark



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO**

Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

Tabla 8. Datos comparativos por Departamentos de la Dimensión 5. Compromiso del estudiante (Evaluación docente por estudiantes)

Dimensión 5. Compromiso del estudiante	Departamentos				\bar{X} = Total General
	Ciencias Básicas	Gestión	Electrónica- Electricidad	Informática	
Promedio					

Tabla 9. Datos comparativos por Departamentos de la Dimensión 5. Planificación para el aprendizaje (Autoevaluación docente)

Dimensión 5. Planificación para el aprendizaje	Departamentos				\bar{X} = Total General
	Ciencias Básicas	Gestión	Electrónica- Electricidad	Informática	
Promedio					

Tabla 10. Datos comparativos de promedio por Departamentos, dimensiones e ítems (Autoevaluación docente y Evaluación docente por estudiantes)

Dimensión	Ítem	Departamentos/promedio							
		Gestión		Electrónica		Informática		Ciencias Básicas	
		Autoevaluación	Evaluación por estudiantes	Autoevaluación	Evaluación por estudiantes	Autoevaluación	Evaluación por estudiantes	Autoevaluación	Evaluación por estudiantes
Dimensión 1: Aspectos formales asociados al aprendizaje \bar{X} =	1.								
	2.								
	3.								
	4.								
	5.								
	6.								
Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje \bar{X} =	7.								
	8.								
	9.								
	10.								
	11.								
	12.								
	13.								
	14.								
	15.								
	16.								
	17.								
Dimensión n 3: Evaluación para el aprendizaje \bar{X} =	18.								
	19.								
	20.								



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO**

Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

	21.								
	22.								
Dimensión 4: Ambiente para el aprendizaje $\bar{X} =$	23.								
	24.								
Dimensión 5: Planificación para el aprendizaje $\bar{X} =$	25.								
	26.								
	27.								
	28.								

Tabla 11. Datos comparativos de factores más recurrentes que inciden en el desempeño docente por Departamentos. (Autoevaluación docente y Evaluación docente por estudiantes)

Departamentos	Factores más recurrentes que inciden en el desempeño docente según:	
	Docentes	Estudiantes
Gestión	1.	1.
	2.	2.
	3.	3.
Electrónica-Electricidad	1.	1.
	2.	2.
	3.	3.
Informática	1.	1.
	2.	2.
	3.	3.
Ciencias Básicas	1.	1.
	2.	2.
	3.	3.

Tabla 12. Datos comparativos del promedio de calificación global del desempeño docente por Departamentos. (Autoevaluación docente y Evaluación docente por estudiantes)

Departamentos	\bar{X} de calificación global del desempeño docente según:		Total/general \bar{X}
	Docentes	Estudiantes	
Gestión			



Handwritten mark

Handwritten signature



UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO

Campus de la UNA
 SAN LORENZO-PARAGUAY

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
 ANEXO 03

Electrónica-Electricidad			
Informática			
Ciencias Básicas			

Tabla 1. Cantidad de docentes evaluados por estudiantes

Número total de docentes del semestre	Número de docentes evaluados	Porcentaje de docente evaluados

Tabla 2. Cantidad de autoevaluaciones docentes

Número total de docentes del semestre	Número de docentes con autoevaluación	Porcentaje de docentes con autoevaluación

Tabla 3. Promedio y desviación estándar según dimensiones e ítems (Evaluación docente por estudiantes)

Total de docentes evaluados:	Total de estudiantes evaluadores:	
	Promedio por ítem	Desviación estándar
Dimensión 1. Aspectos formales asociados al aprendizaje \bar{X}	1.	
	2.	
	3.	
	4.	
	5.	
	6.	
Dimensión 2. Enseñanza para el aprendizaje \bar{X}	7.	
	8.	
	9.	
	10.	
	11.	
	12.	
	13.	
	14.	
	15.	
	16.	
	17.	





**UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO**

Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

Dimensión 3. Evaluación para el aprendizaje \bar{X}	18.	
	19.	
	20.	
	21.	
	22.	
Dimensión 4. Ambiente para el aprendizaje \bar{X}	23.	
	24.	
	25.	
Dimensión 5. Compromiso del estudiante \bar{X}	26.	
	27.	
	28.	

Tabla 4. Resumen de promedio por dimensiones (Evaluación docente por estudiantes)

Total de estudiantes matriculados	Total de estudiantes que evaluaron	Promedio				
		Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4	Dimensión 5

Tabla 5. Promedio y desviación estándar según dimensiones e ítems (Autoevaluación docente)

Total de docentes del semestre:	Total de docentes que se autoevaluaron:		
	Promedio por dimensión	Promedio por ítem	Desviación estándar
Dimensión 1. Aspectos formales asociados al aprendizaje \bar{X}		1.	
		2.	
		3.	
		4.	
		5.	
		6.	
Dimensión 2. Enseñanza para el aprendizaje \bar{X}		7.	
		8.	
		9.	
		10.	
		11.	
		12.	
		13.	
		14.	
		15.	
		16.	
		17.	



Handwritten initials

Handwritten signature



UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO

Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

Dimensión 3. Evaluación para el aprendizaje \bar{X}	18.	
	19.	
	20.	
	21.	
	22.	
Dimensión 4. Ambiente para el aprendizaje \bar{X}	23.	
	24.	
Dimensión 5. Planificación para el aprendizaje \bar{X}	25.	
	26.	
	27.	
	28.	

Tabla 6. Resumen de promedio por dimensiones (Autoevaluación docente)

Total de docentes del semestre	Total de docentes que se autoevaluaron	Promedio				
		Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4	Dimensión 5

Tabla 7. Datos comparativos de promedio por dimensiones (Autoevaluación docente y Evaluación docente por estudiantes)

Promedio							
Dimensión 1		Dimensión 2		Dimensión 3		Dimensión 4	
Autoevaluación	Evaluación por estudiantes						

Tabla 8. Datos comparativos de factores más recurrentes que inciden en el desempeño docente. (Autoevaluación docente y Evaluación docente por estudiantes)

Factores más recurrentes que inciden en el desempeño docente según:	
Docentes	Estudiantes
1.	1.
2.	2.
3.	3.

Tabla 9. Datos comparativos del promedio de calificación global del desempeño docente (Autoevaluación docente y Evaluación docente por estudiantes)

\bar{X} de calificación global del desempeño docente según:		Total/general \bar{X}
Docentes	Estudiantes	



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO**

Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

A.II.2. Información por docente

Tabla 1. Promedio y puntaje por dimensiones e ítems (evaluación docente por estudiantes) y autoevaluación docente)

Asignatura:			
Total de estudiantes matriculados:		Autoevaluación docente	
Total de estudiantes evaluadores:			
Evaluación docente por estudiantes			
Promedio por dimensión	Promedio por ítem	Promedio por dimensión	Puntaje por ítem
Dimensión 1. Aspectos formales asociados al aprendizaje \bar{X}	1.	Dimensión 1. Aspectos formales asociados al aprendizaje \bar{X}	1.
	2.		2.
	3.		3.
	4.		4.
	5.		5.
	6.		6.
Dimensión 2. Enseñanza para el aprendizaje \bar{X}	7.	Dimensión 2. Enseñanza para el aprendizaje \bar{X}	7.
	8.		8.
	9.		9.
	10.		10.
	11.		11.
	12.		12.
	13.		13.
	14.		14.
	15.		15.
	16.		16.
	17.		17.
Dimensión 3. Evaluación para el aprendizaje \bar{X}	18.	Dimensión 3. Evaluación para el aprendizaje \bar{X}	18.
	19.		19.
	20.		20.
	21.		21.
	22.		22.
Dimensión 4. Ambiente para el aprendizaje \bar{X}	23.	Dimensión 4. Ambiente para el aprendizaje \bar{X}	23.
	24.		24.
Dimensión 5. Compromiso del estudiante \bar{X}	25.	Dimensión 5. Planificación para el aprendizaje \bar{X}	25.
	26.		26.
	27.		27.
	28.		28.

Gráfico 1. Datos comparativos de promedio de las cuatro dimensiones comunes en los instrumentos de evaluación del desempeño docente dirigido a estudiantes y de autoevaluación docente.





**UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO**

Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

Asignatura:

Cantidad de estudiantes que matriculados:

Cantidad de estudiantes evaluadores:

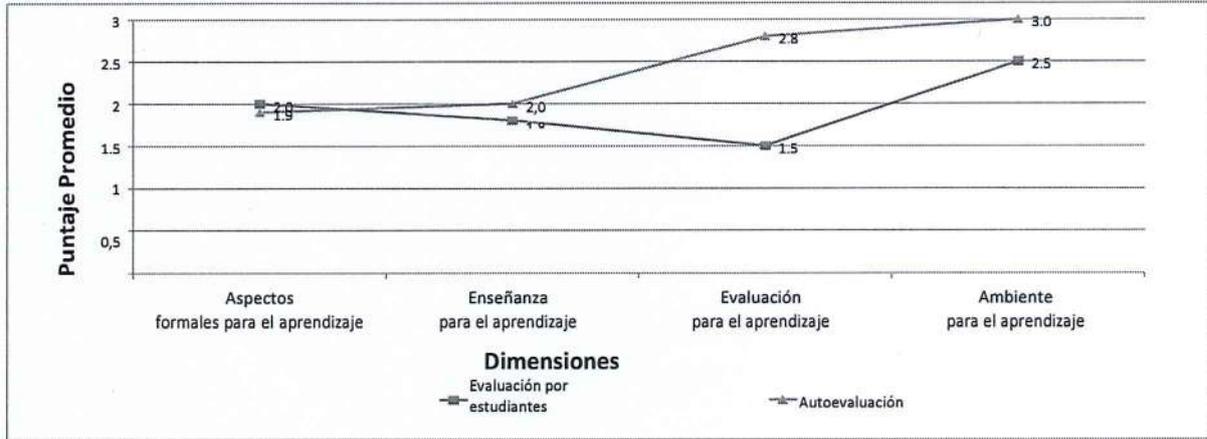


Tabla 2. Promedio de los ítems individuales con valores más altos y más bajos.

Asignatura:

Promedio de los ítems con valores		
Más altos		Más bajos
\bar{X} de calificación global del desempeño docente según:		Total/general \bar{X}
Docentes	Estudiantes	

Tabla 3. Datos comparativos de factores más recurrentes que inciden en el desempeño docente, según la evaluación realizada por los estudiantes y la autoevaluación docente.

Asignatura:

Factores más recurrentes que inciden en el desempeño docente según:	
Docentes	Estudiantes
1.	1.
2.	2.
3.	3.

Tabla 4. Datos comparativos del promedio de calificación global del desempeño docente, según la evaluación realizada por los estudiantes y la autoevaluación docente.

Asignatura:





Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

ANEXO III. FORMATO PARA ENTREGA DE RESULTADOS A DOCENTES



Campus de la UNA SAN LORENZO-PARAGUAY

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA

San Lorenzo, de _____ de 20____

Prof.

La Dirección de Evaluación y Calidad y la Dirección Académica de la Facultad Politécnica de la Universidad Nacional de Asunción, le entrega los resultados del proceso de evaluación de su desempeño docente correspondientes al primer periodo académico 2018. Como es sabido, el Mecanismo de Evaluación de Desempeño Docente, aprobado por Resolución N° de la FP-UNA, contempló la autoevaluación docente y la evaluación del desempeño docente por estudiantes.

La escala utilizada para valorar las dimensiones y los indicadores, asigna códigos numéricos según la frecuencia con que se verifica cada indicador: 3 (siempre), 2 (a veces), 1 (nunca). El valor máximo de la escala es 3. En este marco, los promedios menores que 2 pueden considerarse insuficientes y a partir de 1, claramente deficitarios.

En la siguiente tabla se entrega promedio y puntaje por dimensión e ítem, conforme a su apreciación y la apreciación de los estudiantes.

Asignatura:			
Total de estudiantes matriculados:		Autoevaluación docente	
Total de estudiantes evaluadores:			
Evaluación docente por estudiantes			
Promedio por dimensión	Promedio por ítem	Promedio por dimensión	Puntaje por ítem
Dimensión 1. Aspectos formales asociados al aprendizaje \bar{X}	1.	Dimensión 1. Aspectos formales asociados al aprendizaje \bar{X}	1.
	2.		2.
	3.		3.
	4.		4.
	5.		5.
	6.		6.
Dimensión 2. Enseñanza para el aprendizaje	7.	Dimensión 2. Enseñanza para el aprendizaje	7.
	8.		8.





**UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO**

Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

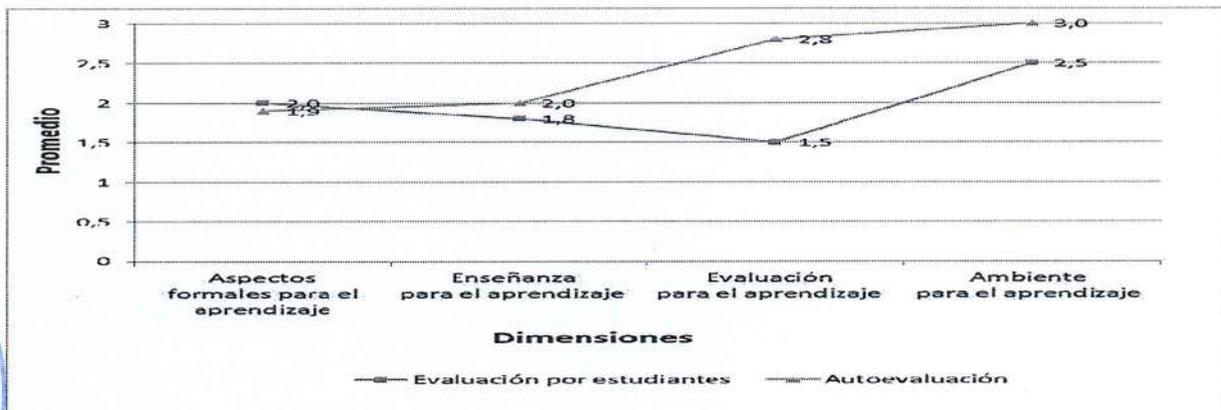
\bar{X}	9.	\bar{X}	9.
	10.		10.
	11.		11.
	12.		12.
	13.		13.
	14.		14.
	15.		15.
	16.		16.
Dimensión 3. Evaluación para el aprendizaje \bar{X}	17.	Dimensión 3. Evaluación para el aprendizaje \bar{X}	17.
	18.		18.
	19.		19.
	20.		20.
	21.		21.
Dimensión 4. Ambiente para el aprendizaje \bar{X}	22.	Dimensión 4. Ambiente para el aprendizaje \bar{X}	22.
	23.		23.
Dimensión 5. Compromiso del estudiante \bar{X}	24.	Dimensión 5. Planificación para el aprendizaje \bar{X}	24.
	25.		25.
	26.		26.
	27.		27.
	28.		28.

A continuación, se presenta datos comparativos de promedio de las cuatro dimensiones comunes en los instrumentos dirigido a los estudiantes y al docente.

Asignatura:

Cantidad de estudiantes que matriculados:

Cantidad de estudiantes evaluadores:



En la siguiente tabla, se muestra el promedio de los ítems individuales con valores más altos y másbajos.



Campus de la UNA
SAN LORENZO-PARAGUAY

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
FACULTAD POLITÉCNICA
CONSEJO DIRECTIVO

Resolución 24/02/15-00 Acta 1184/31/01/2024
ANEXO 03

Asignatura:

Promedio de los ítems con valores	
Más altos	Más bajos

A continuación, se presenta los datos comparativos de factores más recurrentes que inciden en el desempeño docente, según su valoración y la valoración realizada por los estudiantes.

Asignatura:

Factores más recurrentes que inciden en el desempeño docente según:	
Docente	Estudiantes
1.	1.
2.	2.
3.	3.

Finalmente se presenta los datos comparativos del promedio de calificación global del desempeño docente, según su apreciación y la apreciación realizada por los estudiantes. La escala utilizada para valorar este apartado fue del 1 al 5. Donde 5 (excelente), 4 (muy bueno), 3 (bueno), 2 (aceptable) y 1 (insuficiente).

Asignatura:

\bar{X} de calificación global del desempeño docente según:		Total/general
Docentes	Estudiantes	\bar{X}

