



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**

**NORMAS TRANSITORIAS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE
PROFESOR DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE
MOGROVEJO**

DIRECTIVA 02 - 2009 -VRA-USAT

**La presente directiva define la forma de evaluación y monitoreo del
desempeño del profesor de la USAT**

I PROPÓSITO

Establecer las normas y procedimientos para la evaluación y el monitoreo del desempeño del profesor de la USAT, con el fin de contribuir a la excelencia académica de la Universidad.

II ALCANCE

- Vicerrectorado Académico
- Dirección Académica
- Facultades
- Direcciones de Escuela
- Departamentos Académicos
- Profesores

III BASE LEGAL

- Ley Universitaria
- Constitución Apostólica Ex Corde Ecclesiae
- Estatuto de la USAT
- Reglamento General de la USAT

IV DISPOSICIONES GENERALES

1. **La evaluación**, es un proceso permanente que tiene el interés particular de desarrollar en la comunidad académica, una cultura de calidad que aporte al mejoramiento continuo y exigente en la formación universitaria.
2. Son inherentes en la **labor del profesor**: la investigación, la docencia, la extensión, la capacitación permanente, la producción intelectual, el acompañamiento y seguimiento constante del estudiante
3. En la USAT, se concibe al **profesor investigador**, como el profesional que interrelaciona: la docencia, la investigación y la extensión, con fidelidad a la misión de la universidad.

4. **Las Escuelas**, son unidades académico - curriculares, responsables de la gestión curricular para la formación profesional y humana de los estudiantes.
5. Los **Departamentos**, son unidades de servicio académico que agrupa profesores investigadores de una especialidad, para prestar servicios académicos, de docencia, investigación, extensión y apoyo continuo a las Escuelas, favoreciendo la formación humana y académica del estudiante.
6. El Director de Departamento, en estrecha coordinación con el Director de Escuela, realizan el seguimiento, monitoreo y evaluación del desempeño académico y personal de cada profesor.

V DISPOSICIONES ESPECÍFICAS:

1.- CRITERIOS DE EVALUACIÓN DEL PROFESOR DE LA USAT

Son seis los criterios aplicados en la evaluación del profesor de la USAT:

- Cumplimiento del Plan de Desarrollo Personal (PDP)
- Capacitación
- Desempeño académico
- Producción intelectual
- Desempeño de cargos académico – administrativos y
- Compromiso institucional.

A continuación se define cada criterio:

A. Plan de desarrollo Personal (PDP)

Es un documento, donde se consigna las actividades específicas que desarrollará el profesor anualmente y responde al Plan de desarrollo de la Escuela, Departamento, Facultad y Universidad.

El Director de Departamento, acompaña el seguimiento y monitoreo del PDP de cada profesor, siendo revisando, dialogando y analizando entre el proponente y Director responsable.

B. Capacitación

Se entiende por capacitación, al conjunto de procesos organizados, relacionados tanto con la educación formal como la no formal, dirigido a prolongar y a complementar la educación profesional, que permita contribuir al cumplimiento de la misión institucional, la calidad educativa, desempeño eficaz del cargo y desarrollo integral de la persona.

Tipos de estudio:

- ***Educación Formal:*** Es aquella formación que se imparte en entidades educativas aprobadas, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con atención a pautas curriculares progresivas, conducente a grados y títulos: Maestrías, Doctorados, Especialidades.

- **Educación No Formal:** Corresponde a la capacitación que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, mejorar conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales: Diplomados, seminarios, coloquios, participaciones en Congresos Científicos, u otros de similar naturaleza. Estos serán acreditados con los certificados respectivos y/o constancias de participación

Campos:

- **Especializados** .- corresponden a la capacitación relacionada al área de desempeño profesional del profesor, en todo caso deberá tratarse de una experiencia útil para las tareas académicas a cargo del profesor.
- **Humanístico**.- Está referido a los estudios cuyo propósito fundamental es profundizar la capacidad analítica reflexiva de la persona humana a través de las Humanidades, las Técnicas y las Ciencias.
- **Pedagógico**.- Para los profesionales que se dedican a la docencia, es relevante el dominio científico de la pedagogía, la didáctica y el currículo, que le permitan fundamentar y desarrollar el proceso de formación de los estudiantes.
- **Lenguas extranjeras**.- Corresponde a la formación del profesor en algún idioma (dos por lo menos) diferente a la lengua nativa.
- **Informática**.- Es la capacitación sobre el uso correcto de los métodos e instrumentos tecnológicos que puedan ser utilizados para mejorar el desempeño profesional y aprendizaje de los estudiantes.

El **Director de Departamento**, es el responsable de hacer y promover la capacitación de los profesores, en respuesta a las necesidades de la(s) Escuela(s) que sirven. La propuesta de capacitación de profesores, debe estar consignada en su PDP.

C. Desempeño Académico

El desempeño académico del profesor universitario es la forma como el docente infunde a los estudiantes la necesidad de “aprender a aprender” destacando que el aprendizaje debe ser significativo y para toda la vida. Reconociendo como funciones básicas del profesor: la docencia, la investigación, proyección social y asesoría académica.

- **La docencia**.- Es la actividad ejercida por el profesor, concebida en la USAT como un proceso activo interactivo profesor-estudiante, y permite la creación del conocimiento nuevo. Esta

actividad exige del profesor: conocimientos y dominio de contenidos propios de la asignatura, destreza comunicativa, relación/interacción con el estudiante, grado de estructura, organización y control de las sesiones educativas y exigencia académica.

- ***La investigación en asignaturas.***- Es la actividad de descubrimiento desplegada con el estudiante, como parte del desarrollo de las asignaturas. La investigación, es concebida como una metodología de aprendizaje y una metodología científica. Ésta última debe finalizar con un beneficio acreditativo formal, de acuerdo a los niveles exigidos por cada Escuela.
- ***Proyección social.***- La docencia e investigación deben ser el conjunto de bienes para la proyección social. A través de ella se articula el trabajo social desarrollado en la Escuela y/o Facultad. La propuesta de investigación, puede transformarse en propuesta de desarrollo acorde con las demandas de la sociedad y del país.
- ***Asesoría académica.***- Es la atención personalizada al estudiante, orienta su desarrollo personal y académico, para un desempeño óptimo en las actividades de investigación de la asignatura.

Corresponde al Director de Escuela su evaluación por la estrecha relación entre el desempeño académico y el seguimiento académico curricular. Los resultados de esta evaluación deben ser compartidos con el Director de Departamento.

D. Producción intelectual

Se entiende por producción intelectual los escritos científicos, literarios y humanísticos, de diseños o desarrollos tecnológicos originales. Se considera como producción intelectual:

- Libro, texto universitario, manuales.
- Artículos publicados en revistas indexadas internacionalmente
- Artículos publicados en revistas indexadas a nivel nacional
- Autor de capítulos de libro
- Ponencias presentadas en eventos científicos nacionales
- Ponencias presentadas en eventos científicos internacionales (Carta de aceptación de la ponencia en el evento científico)
- Asesoría de tesis a nivel de pregrado y postgrado.
- Proyectos de investigación financiados por entidades oficiales y privadas.
- Consultorías asignadas por la universidad
- Cuadernos de trabajo, guías didácticas.

El Director de Departamento, es el responsable de realizar el seguimiento y monitoreo de la producción intelectual anual del

profesor. Así como, la evaluación de los dos criterios que se mencionan a seguir.

E. Desempeño de Cargos Académico - Administrativo

Las actividades de administración académica, corresponden a los encargos de oficinas, coordinaciones u otros relacionados a la Escuela profesional o departamento. La evaluación será realizada por el superior inmediato.

F. Compromiso institucional

Se refiere a la actitud cotidiana del profesor que evidencia identificación con la axiología, visión, misión y metas de la Universidad, cumple con el horario según modalidad de contrato, asiste a eventos institucionales y compromiso responsable en el logro de la calidad académica de la universidad.

2.- RESPONSABILIDADES DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS PROFESORES

A. Responsabilidad del Director de Departamento

El director de Departamento, es el responsable directo de realizar el seguimiento y monitoreo de desempeño de los profesores, respecto: Cumplimiento del Plan de Desarrollo Personal (PDP), capacitación, producción intelectual, desempeño de cargo administrativo y compromiso institucional.

B. Responsabilidad del Director de Escuela

El director de Escuela es el responsable directo de realizar el seguimiento y monitoreo del desempeño académico de los profesores, pudiendo valerse de entrevistas, encuestas aplicados a profesores y estudiantes, así como observación directa en los diferentes ambientes donde se desarrolla las sesiones de aprendizaje. Así mismo realiza el seguimiento y monitoreo del desempeño académico-administrativo que le corresponde.

C. Los directores de Departamento y Escuela, tienen el deber y compromiso de **compartir los resultados del seguimiento y monitoreo del profesor**, y realizar un informe final conjunto, con miras a corregir errores, potenciar fortalezas que permitan el logro de la calidad académica.

3. COMUNICACIÓN DE LOS RESULTADOS

A. Los resultados de la evaluación del desempeño del profesor, deben ser alcanzados semestralmente por el Director de Departamento al Decano de su facultad y vicerrectorado académico.

B. El resultado del seguimiento y monitoreo debe ser conversado con el profesor. El Director de Departamento es el responsable de esta información, a excepción del criterio de "Desempeño académico"

que prioritariamente corresponde al Director de Escuela y lo hace en cualquier momento del desarrollo del ciclo académico.

VI DISPOSICIÓN FINAL:

- A. El resultado del seguimiento y monitoreo será condición para cambio de la modalidad de contrato, promoción de los profesores, y el otorgamiento de estímulos académicos.
- B. En base a los informes del seguimiento y monitoreo y en los casos que fuere pertinente, la Facultad y Universidad a propuesta del Departamento y Escuela, programarán cursos y actividades de perfeccionamiento para los profesores que lo requieran.
- C. Las situaciones que no sean consideradas en la presente normativa, serán resueltas por el Decano de la Facultad, en estrecha coordinación con vicerrectorado académico.

Chiclayo, 6 de Abril del 2009.

Rectorado
Vicerrectorado Académico