

MANUAL DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO



PERSONAL DOCENTE

INDICE

<u>CONTENIDO</u>	<u>PAGINA</u>
Misión y Visión01
Introducción02
Marco Conceptual03
Requisitos de la Evaluación del Desempeño03
Errores que se Deben Evitar en la Evaluación del Desempeño.04
Objetivos de la Evaluación del Desempeño.04
Procedimiento de Evaluación05
Metodología de la Evaluación del Desempeño06
Anexos09
Anexo 1: Prueba Evaluativa del Desempeño Docente. Encuesta al Alumno.	
Anexo 2: Prueba Evaluativa del Desempeño Docente. Encuesta al Jefe Inmediato.	
Anexo 3: Prueba Evaluativa del Desempeño Docente. Autoevaluación.	
Anexo 4: Informe de Evaluación.	
Anexo 5: Formulario de Concentración Global de Notas	



Alberto Masferrer

Universidad Salvadoreña Alberto Masferrer

Nombre del Manual:	Manual de Evaluación del Desempeño	Código:	Man_ED
Ámbito de Aplicación:	Personal Docente	Versión:	3.0
Página 1 de 16			

MISION

“Impartir educación integral a sus estudiantes y cimentar en ellos los principios básicos de la verdad, la justicia, la moral y el respeto; tendientes a formar profesionales con excelencia académica y calidad humana, que contribuyan al desarrollo sostenido de la ciencia, la tecnología y la cultura”.

VISION

“Potenciar los recursos humanos, pedagógicos, científicos y técnicos a su alcance, para generar un cambio sostenible en su población estudiantil a través del proceso de enseñanza-aprendizaje de la ciencia y la cultura, capaz de transformarles en hombres y mujeres de bien; orgullosos de pertenecer a esta casa de estudios, líder de la educación superior en El Salvador”.



Alberto Masferrer

Universidad Salvadoreña Alberto Masferrer

Nombre del Manual:	Manual de Evaluación del Desempeño	Código:	Man_ED
Ámbito de Aplicación:	Personal Docente	Versión:	3.0
Página 2 de 16			

INTRODUCCION

Alcanzar la más alta aspiración expresada en nuestra Misión y Visión es un reto que demanda mayor exigencia intelectual, técnica, y de entrega de cada uno de nosotros, esto se refleja en la calidad, productividad y satisfacción de los servicios generados hacia los clientes internos y externos.

Conscientes de que los docentes son los principales actores frente a los alumnos, es de suma importancia medir el grado de rendimiento y efectividad de los mismos. Por lo cual es necesario usar técnicas específicas, que permita a sus jefes inmediatos determinar de manera objetiva las fortalezas y oportunidades para elevar su potencial.

El presente Manual de Evaluación del Desempeño para el Personal Docente de la Universidad Salvadoreña Alberto Masferrer, contiene aspectos conceptuales, políticas, procedimientos, instrumentos de evaluación y formatos para el registro de la información.

El presente manual ha tomado como base parte del contenido del “Manual para la Evaluación del Desempeño del Personal Administrativo de la USAM” elaborado por el Lic. Américo Alexis Serrano.



Alberto Masferrer

Universidad Salvadoreña Alberto Masferrer

Nombre del Manual:	Manual de Evaluación del Desempeño	Código:	Man_ED
Ámbito de Aplicación:	Personal Docente	Versión:	3.0
		Página 3 de 16	

MARCO CONCEPTUAL

Este Manual se refiere específicamente a la Evaluación del Desempeño del Personal Docente de la Universidad Salvadoreña Alberto Masferrer. Se parte de algunas definiciones que ayudan a precisar el término y su función.

a) Desempeño:

El desempeño se refiere al grado o medida en que un docente alcanza los objetivos encomendados con la debida eficiencia y eficacia.

Desempeñarse, significa “cumplir con las responsabilidades y funciones encomendadas. Esto implica hacer aquello que se está obligado a hacer en el puesto de trabajo e involucra actitudes, valores, saberes y habilidades que se encuentran interiorizados en cada persona e influyen en la manera como cada uno actúa.

Puesto que las actitudes, valores, conocimientos y habilidades se construyen, se asimilan y desarrollan, cada persona puede proponerse el mejoramiento de su desempeño y el logro de niveles cada vez más altos.

b) Evaluación del Desempeño:

Se puede definir como: “Un sistema que permite apreciar y evaluar el grado o medida en que una persona desarrolla su trabajo”.

Evaluar el desempeño de una persona significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento y los logros obtenidos de acuerdo con el cargo que ejerce, durante un tiempo determinado y de conformidad con los resultados esperados por la institución.

La evaluación del desempeño pretende dar a conocer a la persona evaluada, cuáles son sus aspectos fuertes o sus fortalezas y cuáles son los aspectos que requieren un plan de mejoramiento o acciones enfocadas hacia el crecimiento y desarrollo continuo, tanto personal como profesional, para impactar sus resultados de forma positiva.

“SI NO SE MIDE LO QUE SE HACE, NO SE PUEDE EVALUAR, POR LO TANTO; NO SE PUEDE DIRIGIR NI TAMPOCO MEJORAR”

REQUISITOS DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO

Entre los requisitos básicos a considerar que rigen la evaluación del desempeño son los que a continuación se detallan:

a) Objetividad:

1. Significa que un criterio de desempeño debe ser independiente de los gustos, prejuicios e interés del que evalúa.
2. Se debe Identificar diferentes fuentes (vivenciales y documentales) para generar la información y las evidencias, sobre las cuales se basa el juicio de valor acerca del desempeño del personal a evaluar.
3. Prescindir de criterios subjetivos en las valorizaciones asignadas.

b) Validez:

1. La evaluación hecha debe retratar lo más fielmente posible la efectividad o ineffectividad del docente evaluado.
2. Se debe evaluar de acuerdo con las funciones y responsabilidades del evaluado.



Nombre del Manual:	Manual de Evaluación del Desempeño	Código:	Man_ED
Ámbito de Aplicación:	Personal Docente	Versión:	3.0
		Página 4 de 16	

3. Distribuir razonablemente las valorizaciones en diferentes criterios que permita distinguir adecuadamente, mediante su calificación de desempeños: Excelente, Muy bueno, Bueno, Regular, Deficiente.

c) **Transparencia:**

1. Debe darse a conocer al personal docente, los criterios, instrumentos y procedimientos de evaluación contenidos en este Manual.
2. Establecer claramente el período académico que se va a evaluar.
3. Fundamentar la evaluación en información cualitativa y cuantitativa.
4. Procurar una comunicación abierta y de confianza entre el evaluado y su Jefe Inmediato.
5. El Jefe Inmediato debe jugar un rol de apoyo a fin de ayudar a los evaluados a pasar de una situación actual a otra de mejor desempeño.
6. Lograr que el evaluado adopte una actitud positiva a las sugerencias que surjan de la evaluación.
7. Se aplicarán los mismos criterios de evaluación a todos los docentes de las diferentes facultades.

ERRORES QUE SE DEBEN EVITAR EN LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO

- a) **Error del criterio.** Se da cuando el evaluador le asigna mayor ponderación e importancia a un estándar o expectativa, dependiendo de la propia percepción de la persona que están evaluando. Por lo que se recomienda que las evaluaciones se basen en criterios uniformes y justos previamente establecidos.
- b) **Error del prejuicio.** Se da cuando el evaluador toma en cuenta sus propios conceptos, opiniones, creencias acerca de la persona por evaluar, pero que carece de fundamento. Ej.: Prejuicios respecto al sexo, color, raza, religión, edad, estilo del vestuario, ideas políticas.
- c) **El efecto del halo.** Se da cuando se pone una calificación alta o baja a la persona evaluada, basándose en una de sus características personales, es decir, en algo que a él le gusta o le disgusta.
- d) **Sobreénfasis en un comportamiento reciente.** Se da cuando el evaluador evalúa de la persona evaluada la actitud positiva o negativa que se ha generado en el momento o días antes de realizar la evaluación, sin tomar en cuenta todo el período al cual corresponde la evaluación. Ejemplo: Si la evaluación se realiza cada fin de ciclo académico, el evaluador sólo valora lo ocurrido el último mes o la última semana. Si por desgracia la persona evaluada cometió un error en esa semana, sale mal evaluado aunque todo el año haya sido eficiente.
- e) **Evaluación bonancible, rígida y de tendencia central.**
 1. **Bonancible.** Cuando la evaluación se hace de una manera proteccionista, paternalista y demasiado empática, por lo tanto, todos los factores por evaluar los ve positivos.
 2. **Rígida.** Cuando el evaluador no ve nada positivo en la persona a evaluar y cree que solo su criterio cuenta.
 3. **Tendencia central.** Cuando el evaluador adopta una posición de término medio a la hora de calificar, con el propósito de no complicarse ni meterse en problemas.

OBJETIVOS DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO

El objetivo que persigue la evaluación del desempeño es beneficiar a los estudiantes, al docente, a los jefes y a la universidad. Entre estos beneficios se encuentran:



Nombre del Manual:	Manual de Evaluación del Desempeño	Código:	Man_ED
Ámbito de Aplicación:	Personal Docente	Versión:	3.0
Página 5 de 16			

a) Para el Estudiante:

1. Informar periódicamente sobre la calidad del servicio recibido por parte del docente.
2. Permitir identificar fortalezas y debilidades que desde su punto de vista posee un docente.
3. Identificar aquellos docentes sobresalientes.
4. Recibir un servicio de calidad.

b) Para el Docente:

1. Informar periódicamente el grado de efectividad en su desempeño laboral.
2. Recibir el apoyo necesario de parte de su jefe para superar deficiencias.
3. Proyectar su propio ascenso conforme a su desempeño laboral.
4. Estimular en el docente el deseo de superación y perfeccionamiento en el trabajo, dándole a conocer sus cualidades y aspectos por superar.

c) Para los Jefes:

1. Permitir hacer evaluaciones objetivas y sistemáticas sobre el desempeño docente.
2. Incrementar la comunicación e interrelación con los docentes.
3. Distinguir los docentes que más trabajan y aportan en términos de resultados.
4. Fundamentar ascensos, traslados, y capacitaciones.
5. Contar con información oportuna y veraz que permita visualizar el rendimiento y potencial del docente, a fin de tomar decisiones acertadas respecto a diferentes acciones de personal.
6. Dotar a los Jefes de instrumentos técnicos que le permita ver y analizar objetivamente la labor de sus colaboradores.

d) Para la Universidad:

1. Proporciona criterios objetivos para realizar promociones.
2. Buscar mejoras en el clima organizacional, estableciendo mecanismos transparentes.
3. Descubrir oportunidades de capacitación.
4. Aceptar o rechazar con base técnica al candidato que se encuentra a prueba.

PROCEDIMIENTO DE EVALUACION

ETAPAS	PASO	DESCRIPCIÓN/ACTIVIDAD	RESPONSABLE
1. Planeación.	01	Preparar, imprimir y distribuir formularios y cronograma a cada jefatura, alumnos y personal docente.	Decano.
	02	Desarrollar talleres de sensibilización a fin de preparar al personal, jefaturas y alumnos. Además, para modificar, ajustar y validar los criterios, procedimientos e instrumentos de evaluación.	Recursos Humanos y Decanos, Jefaturas y Alumnos.
2. Ejecución.	03	Proceder a evaluar conforme a lo establecido en el manual.	Jefaturas, alumnos y docentes.
	04	Remitir los "Informes de Evaluación" complementados a Recursos Humanos.	Decanos.
	05	Tabular e informar sobre resultados a Decanos y autoridades.	Recursos Humanos.



Nombre del Manual:	Manual de Evaluación del Desempeño	Código:	Man_ED
Ámbito de Aplicación:	Personal Docente	Versión:	3.0
Página 6 de 16			

	06	Agregar el resultado de la evaluación del desempeño de cada persona a su respectivo expediente.	Recursos Humanos.
	07	Decidir sobre las acciones de personal respectivas para cada persona, con base a los resultados de la evaluación del desempeño	Decanos.

METODOLOGIA DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO

a) Técnicas e Instrumentos:

La metodología está compuesta por una serie de técnicas e instrumentos que recogen información de carácter cualitativa y cuantitativa. La técnica consiste en describir los factores de evaluación, grados y ponderaciones o puntuaciones.

Todos los formularios contienen los datos de identificación del evaluado, la descripción de factores y de sus grados, el tipo evaluación, observaciones, fecha de la evaluación, firma del evaluador y evaluado.

Los formularios propuestos para jefes inmediatos, alumnos y autoevaluación, poseen los mismos factores a evaluar, variará la perspectiva desde la cual el evaluador percibe cada uno de esos factores.

b) Descripción de Factores y Grados:

Los factores son diversos y se han seleccionado tomando en consideración la necesidad y naturaleza del servicio de educación a ofrecer. Estos aparecen descritos en cada instrumento de evaluación. Se desglosa cada uno de ellos en grados, que son los requeridos para describir los diferentes comportamientos esperados. De tal forma que permitan a los jefes evaluar en forma objetiva a los docentes.

Puntos	Grados	Interpretación
5	Excelente	Docente con rendimiento sumamente eficiente y eficaz por su alta calidad de trabajo. Se relaciona perfectamente con los alumnos y compañeros de trabajo de cualquier nivel jerárquico. Su comportamiento se rige por admirables principios, valores personales y por un gran respeto de las normas y reglamentos establecidos por la universidad.
4	Muy Bueno	Su rendimiento es superior al promedio. Es bastante eficiente. Sus relaciones interpersonales con sus alumnos y compañeros de trabajo son muy satisfactorias. Muestra cualidades personales y principios que lo distinguen de la mayoría de docentes. Actúa con mucha lealtad, disciplina y responsabilidad respecto a las exigencias de su puesto y las normas de la universidad.
3	Bueno	Su rendimiento es levemente superior al promedio. Es eficiente. Sus relaciones interpersonales con los alumnos y compañeros de trabajo son satisfactorias. Muestra cualidades personales y principios que lo distinguen de la mayoría de docentes. Actúa con lealtad, disciplina y responsabilidad respecto a las exigencias de su puesto y las normas de la universidad.
2	Regular	Su rendimiento es igual al promedio. Algunas veces es eficiente, otras no. Sus relaciones interpersonales con alumnos y compañeros de trabajo son



Alberto Masferrer

Universidad Salvadoreña Alberto Masferrer

Nombre del Manual:	Manual de Evaluación del Desempeño	Código:	Man_ED
Ámbito de Aplicación:	Personal Docente	Versión:	3.0
Página 7 de 16			

		normalmente satisfactorias, muestra cualidades personales y principios iguales al promedio de docentes. Actúa con lealtad, disciplina y responsabilidad en relación a las exigencias rutinarias de su puesto y las normas de la universidad.
1	Deficiente	Su rendimiento en el trabajo es claramente deficiente. Presenta frecuentes conflictos sociales. Hay indicios claros de indisciplina, irresponsabilidad y deslealtad. No cumple con el mínimo de exigencia en su puesto y usualmente desafía las normas y reglamentos de la universidad.

c) Obtención de la Nota.

Cada evaluador ha marcado con una "X" el parámetro que considere que califica al docente.

La persona que califica la prueba (Jefe Inmediato del Docente) suma las "X" en cada una de las columnas, colocando el total de cada columna en las líneas que se encuentran al final.

Cada total (de las "X" sumadas) debe ser multiplicado por el número que corresponde a cada factor, el resultado se colocará en las líneas que se encuentran al final de cada columna pero debajo de los totales de las "X" sumadas.

Cada uno de los totales producto de la multiplicación se suman, el resultado se divide entre el total de "X". El resultado de esta operación se multiplica por 2 y esa es la nota de la Evaluación del Desempeño.

Para las evaluaciones realizadas por los alumnos, debido a que son más de una, se saca un promedio (se suman todas las notas y se divide entre la cantidad de pruebas).

d) Ponderación de Evaluación de Jefe Inmediato, Alumno y Autoevaluación.

Se utilizan 3 pruebas evaluativas del desempeño que recogen la opinión de los alumnos, del jefe inmediato y del evaluado, y comprende aspectos de la labor académica, investigación y proyección social.

Las ponderaciones para conformar la nota final están distribuidas de la siguiente manera:

Alumnos	35%
Jefe	35%
Autoevaluación	30%

e) Instrumentos para Evaluación del Desempeño.

Los instrumentos a utilizar en la evaluación del desempeño del personal docente son:

1. Prueba Evaluativa del Desempeño Docente, Encuesta al Alumno (Anexo 1).
2. Prueba Evaluativa del Desempeño Docente, Encuesta al Jefe Inmediato (Anexo 2).
3. Prueba Evaluativa del Desempeño Docente, Autoevaluación (Anexo 3).
4. Informe de Evaluación (Anexo 4):
Existe un informe que integra los resultados de las pruebas evaluativas tanto del evaluado, jefes y alumnos, obteniendo una nota global. La evaluación contiene una calificación comprendida de 1 a 10, siendo requerida una nota igual o mayor de 7.00 como mínimo. Se destacan las fortalezas y debilidades y al final un compromiso mutuo del evaluado y la institución donde aquel se compromete



Universidad Salvadoreña Alberto Masferrer

Nombre del Manual:	Manual de Evaluación del Desempeño	Código:	Man_ED
Ámbito de Aplicación:	Personal Docente	Versión:	3.0
Página 8 de 16			

a un cambio positivo en su desempeño y la institución asume la responsabilidad de brindarle el apoyo necesario para cumplirlo.

5. Formulario de Concentración Global de Notas (Anexo 5):

Con el propósito de que Recursos Humanos elabore un reporte estadístico que muestre los resultados de la evaluación del desempeño, se propone un instrumento que consolida los datos de los resultados de evaluación globales de cada Facultad y los resultados de la evaluación de desempeño de cada docente.

Servirá para hacer el análisis de los datos, conclusiones y recomendaciones a considerar por las autoridades y jefes inmediatos. La evaluación del desempeño tiene un enfoque de desarrollo profesional. En tal sentido corresponderá a cada jefe reconocer todas aquellas conductas del docente que es bien evaluado. También corresponderá prevenir reincidencias de factores mal evaluados, aplicando las medidas correctivas.



Universidad Salvadoreña Alberto Masferrer

Nombre del Manual:	Manual de Evaluación del Desempeño	Código:	Man_ED
Ámbito de Aplicación:	Personal Docente	Versión:	3.0
		Página 9 de 16	

ANEXO 1

		UNIVERSIDAD SALVADOREÑA ALBERTO MASFERRER UMASFERRER		 <small>Comisión de Acreditación UNIVERSIDAD SALVADOREÑA ALBERTO MASFERRER ACREDITADA 2005-2010</small>		
FACULTAD DE _____ PRUEBA EVALUATIVA DEL DESEMPEÑO DOCENTE ENCUESTA AL ALUMNO						
Asignatura evaluada:	<input type="text"/>	Ciclo	<input type="text"/>			
Carrera (s):	<input type="text"/>	Fecha	<input type="text"/>			
Nombre y Apellido del Profesor evaluado/a	<input type="text"/>					
INDICACIONES:	* Los parámetros para evaluar son los siguientes: 1 (Deficiente), 2 (Regular), 3 (Bueno), 4 (Muy Bueno), 5 (Excelente). * Marque con una "x" el parámetro que usted considere que califica al Docente.					
ASISTENCIA						
		1	2	3	4	5
1) Asiste normalmente a clases y si falta lo justifica.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) Cumple el horario de inicio y finalización de la clase.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) Cumple con su labor de consulta.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PROGRAMA						
		1	2	3	4	5
4) Explica al inicio del ciclo los objetivos, contenidos, metodología, evaluación y bibliografía de la materia		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) Desarrolla en clase los contenidos del programa de la materia.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6) Desarrolla las clases teóricas de acuerdo a la formalización.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7) Desarrolla los componentes prácticos de acuerdo con el programa		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
METODOLOGIA						
		1	2	3	4	5
8) Explica con claridad los conceptos de cada tema		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9) Las clases están bien preparadas, organizadas y estructuradas.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10) Se preocupa de los problemas de aprendizaje de sus alumnos.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11) Lo motiva para que participe crítica y activamente en el desarrollo de la clase.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12) La comunicación profesor-estudiante es fluida y espontánea, creando un clima de confianza.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13) Consigue motivación e interés en la materia.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14) Es amable y respetuoso con los alumnos.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15) Es accesible y está dispuesto a ayudarlos.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EVALUACION						
		1	2	3	4	5
16) Desarrolla con los alumnos las pruebas evaluativas realizadas para su mejor comprensión		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17) Acepta revisar la calificación en caso de posibles errores de evaluación		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18) Entrega las notas en el plazo establecido.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RECURSOS EDUCACIONALES						
		1	2	3	4	5
19) Los recursos didácticos utilizados ayudaron a comprender mejor la asignatura		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20) El docente lo motiva al uso de la biblioteca y aulas virtuales para reforzar sus conocimientos.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21) Lo incentiva a participar en actividades complementarias como: seminarios lecturas, charlas y congresos.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Universidad Salvadoreña Alberto Masferrer

Nombre del Manual:	Manual de Evaluación del Desempeño	Código:	Man_ED
Ámbito de Aplicación:	Personal Docente	Versión:	3.0
		Página 10 de 16	

INVESTIGACION					
	1	2	3	4	5
22) Promueve la investigacion					
23) Involucra a los estudiantes en sus proyectos de investigación con su práctica docente.....					
24) Explica que es el ICTUSAM					
25) Lo motiva a participar en el Congreso científico estudiantill					
PROYECCION SOCIAL					
	1	2	3	4	5
26) Lo incentiva a Participar en los eventos de extencion Universitaria					
27) Lo motiva a participar en las charlas de valores					
28) Involucra a los estudiantes en proyecccion Social (Jornada en Alegria, Zapotitan etc.)					
29) Informa a los estudiantes de todas las actividades de Proyeccion Social Y Extension Universitaria					

--	--	--	--	--

OBSERVACIONES



Universidad Salvadoreña Alberto Masferrer

Nombre del Manual:	Manual de Evaluación del Desempeño	Código:	Man_ED
Ámbito de Aplicación:	Personal Docente	Versión:	3.0
		Página 11 de 16	

ANEXO 2

		UNIVERSIDAD SALVADOREÑA ALBERTO MASFERRER UMASFERRER				
		FACULTAD DE _____				
PRUEBA EVALUATIVA DEL DESEMPEÑO DOCENTE ENCUESTA DEL JEFE INMEDIATO						
Asignatura evaluada:	<input type="text"/>	Ciclo	<input type="text"/>			
Carrera (s):	<input type="text"/>	Fecha	<input type="text"/>			
Nombre y Apellido del Profesor evaluado/a	<input type="text"/>					
INDICACIONES:	* Los parámetros para evaluar son los siguientes: 1 (Deficiente), 2 (Regular), 3 (Bueno), 4 (Muy Bueno), 5 (Excelente). * Marque con una "x" el parámetro que usted considere que califica al Docente.					
ASISTENCIA						
		1	2	3	4	5
1) Asistió normalmente a clases y si faltó lo justificó		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) Cumplió el horario de inicio y finalización de la clase.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) Cumplió con su labor de consulta.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PROGRAMA						
		1	2	3	4	5
4) Explicó al inicio del ciclo los objetivos, contenidos, métodos, evaluación y bibliografía de la materia		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) Desarrolló en clase los contenidos del programa		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6) Desarrolló las clases teóricas de acuerdo a la jomalización.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7) Desarrolló los componentes prácticos de acuerdo con el programa		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
METODOLOGIA						
		1	2	3	4	5
8) Explicó con claridad los conceptos de cada tema		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9) Las clases estuvieron bien preparadas, organizadas y estructuradas.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10) Se preocupó de los problemas de aprendizaje de los alumnos.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11) Motivó a los alumnos que participaran crítica y activamente en el desarrollo de la clases.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12)La comunicación profesor-estudiante fue fluida y espontanea, creando un clima de confianza.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13) Consiguió motivación e interés en la materia.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14) Fué amable y respetuoso con los alumnos.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15) Fué accesible y estuvo dispuesto a ayudarlos.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EVALUACION						
		1	2	3	4	5
16) Desarrolló con los alumnos las pruebas evaluativas realizadas para su mejor comprensión		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17) Aceptó revisar la calificación en caso de posibles errores de evaluación		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18) Entregó las notas en el plazo establecido.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RECURSOS EDUCACIONALES						
		1	2	3	4	5
19) Los recursos didácticos utilizados ayudaron a comprender mejor la asignatura		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20) Motivó a los alumnos en el uso de la biblioteca y aulas virtuales para reforzar sus conocimientos.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21) Incentivó a los alumnos a participar en actividades complementarias como: seminarios, lecturas, charlas y congresos.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Universidad Salvadoreña Alberto Masferrer

Nombre del Manual:	Manual de Evaluación del Desempeño	Código:	Man_ED
Ámbito de Aplicación:	Personal Docente	Versión:	3.0
		Página 12 de 16	

INVESTIGACION Y PUBLICACION					
	1	2	3	4	5
22) Elabora y realiza proyectos de investigación y desarrollo disciplinar y educativa.					
23) Involucra a los estudiantes en sus proyectos de investigación y desarrollo, y vincula los resultados con su práctica docente					
24) Participa en diversos tipos de redes de investigación					
25) Disemina y difunde los resultados de sus proyectos de investigación y desarrollo					
PROYECCION SOCIAL					
	1	2	3	4	5
26) Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional					
27) Promueve la difusión de la cultura nacional y la vivencia de los valores nacionales y universales					
28) Realiza actividades y proyectos de investigación y desarrollo en conjunto con los sectores productivos de bienes y servicios					
29) Participa en instancias y organismos de vinculación en su comunidad y entorno					

--	--	--	--	--

OBSERVACIONES



Universidad Salvadoreña Alberto Masferrer

Nombre del Manual:	Manual de Evaluación del Desempeño	Código:	Man_ED
Ámbito de Aplicación:	Personal Docente	Versión:	3.0
		Página 13 de 16	

ANEXO 3

		UNIVERSIDAD SALVADOREÑA ALBERTO MASFERRER				
UMASFERRER		FACULTAD DE _____		Comisión de Acreditación UNIVERSIDAD SALVADOREÑA ALBERTO MASFERRER ACREDITADA 2009-2010		
PRUEBA EVALUATIVA DEL DESEMPEÑO						
AUTOEVALUACION						
Asignatura evaluada:	<input type="text"/>				Ciclo:	<input type="text"/>
Carrera (s):	<input type="text"/>				Fecha	<input type="text"/>
Nombre y Apellido del Profesor/a	<input type="text"/>					
INDICACIONES:	<p>* Los parámetros para evaluar son los siguientes: 1 (Deficiente), 2 (Regular), 3 (Bueno), 4 (Muy Bueno), 5 (Excelente). * Marque con una "x" el parámetro que usted considere que lo califica.</p>					
ASISTENCIA						
		1	2	3	4	5
1) Asisto normalmente a clases y si faltó lo justifico.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) Cumpló el horario de inicio y finalización de la clase.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) Cumpló con mi labor de consulta.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PROGRAMA						
		1	2	3	4	5
4) Explicó al inicio del ciclo los objetivos, contenidos, método, evaluación y bibliografía de la materia		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) Desarrolló en clase los contenidos del programa de la materia.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6) Desarrolló las clases teóricas de acuerdo a la Jornalización		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7) Desarrolló los componentes prácticos de acuerdo con el programa		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
METODOLOGIA						
		1	2	3	4	5
8) Explicó con claridad los conceptos de cada tema		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9) Las clases fueron bien preparadas, organizadas y estructuradas.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10) Me preocupé de los problemas de aprendizaje de los alumnos.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11) Motivé a los alumnos que participarán crítica y activamente en el desarrollo de la clase.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12) La comunicación profesor-estudiante fue fluida y espontánea, creando un clima de confianza.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13) Conseguí motivación e interés en la materia.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14) He sido amable y respetuoso con los alumnos.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15) He sido accesible y estuve dispuesto a ayudarles.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EVALUACION						
		1	2	3	4	5
16) Desarrolló con los alumnos las pruebas evaluativas realizadas para su mejor comprensión.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17) Aceptó revisar la calificación en caso de posibles errores de evaluación.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18) Entregó las notas en el plazo establecido.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RECURSOS EDUCACIONALES						
		1	2	3	4	5
19) Los recursos didácticos utilizados ayudaron a comprender mejor la asignatura		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20) Motivó a los alumnos en el uso de la biblioteca, aulas virtuales para reforzar sus conocimientos.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21) Incentivó a los alumnos a participar en actividades complementarios como: seminarios, lecturas, charlas y congresos.....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Universidad Salvadoreña Alberto Masferrer

Nombre del Manual:	Manual de Evaluación del Desempeño	Código:	Man_ED
Ámbito de Aplicación:	Personal Docente	Versión:	3.0
Página 14 de 16			

INVESTIGACION Y PUBLICACION										
	1	2	3	4	5					
22) Elaboré y realicé proyectos de investigación y desarrollo disciplinar y educativa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
23) Involucré a los estudiantes en sus proyectos de investigación y desarrollo, y vinculé los resultados con su práctica docente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
24) Participé en diversos tipos de redes de investigación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
25) Diseminé y difundí los resultados de los proyectos de investigación y desarrollo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
PROYECCION SOCIAL										
	1	2	3	4	5					
26) Participé en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
27) Promoví la difusión de la cultura nacional y la vivencia de los valores nacionales y universales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
28) Realicé actividades y proyectos de investigación y desarrollo en conjunto con los sectores productivos de bienes y servicios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
29) Participé en instancias y organismos de vinculación en su comunidad y entorno	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"> <tr> <td style="width: 20%;"></td> <td style="width: 20%;"></td> <td style="width: 20%;"></td> <td style="width: 20%;"></td> <td style="width: 20%;"></td> </tr> </table>										

OBSERVACIONES	
indique en este apartado todas aquellas observaciones e inquietudes que considere convenientes.	



Alberto Masferrer

Universidad Salvadoreña Alberto Masferrer

Nombre del Manual:	Manual de Evaluación del Desempeño	Código:	Man_ED
Ámbito de Aplicación:	Personal Docente	Versión:	3.0
		Página 15 de 16	

ANEXO 4



UNIVERSIDAD SALVADOREÑA ALBERTO MASFERRER
 FACULTAD DE: _____
 INFORME DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE



Nombre del Docente: _____
 Asignatura que Imparte: _____
 Ciclo: _____ Fecha: _____

Prueba Evaluativa						
Encuesta de Jefe		Encuesta de alumno		Autoevaluación		Nota Global
Nota	35%	Nota	35%	Nota	30%	

FORTALEZAS:

Consideradas por este Decanato en donde el docente **siempre** cumple con ellas, entre las que se pueden citar: _____

DEBILIDADES:

Consideradas por este Decanato en donde el docente **a veces** cumple con ellas, entre las que se pueden citar: _____

Consideradas por este Decanato en donde el docente **nunca** cumple con ellas, entre las que se pueden citar: _____

Jefe de Área

Decano

Considerando el resultado de mí evaluación del desempeño docente.

Me comprometo a: _____

Con el apoyo siguiente: _____

Docente

Decano

