Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 10 de Febrero de 2026

RESOLUCION HCS N° 11060/26

VISTO:

- ✓ *El Decreto del Poder Ejecutivo Nacional Nº 997/07, que otorga el reconocimiento oficial y la autorización definitiva al Instituto Universitario de Ciencias de la Salud;*
- ✓ *La Resolución MECyT N° 742/05 que aprueba el Estatuto Académico de la Institución;*
- ✓ *La Resolución ME N°2597/23 que aprueba el funcionamiento de sistemas institucionales de aseguramiento de la calidad (SIAC);*
- ✓ *La Resolución HCS N°7010/17 que aprueba la configuración y creación del Sistema Institucional de Educación a Distancia*
- ✓ *La Resolución del HCS Nº 7854/19 que aprueba la Política de Formación y Capacitación Continua del cuerpo docente;*
- ✓ *La Resolución del HCS N°10127/22 que aprueba los Lineamientos Generales del Departamento de Evaluación Curricular;*
- ✓ *La Resolución del HCS Nº 10960/25 que aprueba el Proceso de Selección y Designación docente;*
- ✓ *La Resolución del HCS Nº 11014/25 que aprueba los Principios y pautas institucionales para el ejercicio de la docencia, para el estudiante y para los directores de carrera.*

CONSIDERANDO:

- ✓ *Que dentro de los objetivos estratégicos de la Institución, establecidos en su Plan de Desarrollo Institucional se menciona la importancia de jerarquizar el rol docente como elemento esencial en la consolidación de la calidad educativa, reconociendo su función central en la transmisión de conocimientos, valores y competencias;*
- ✓ *Que la promoción de una cultura de formación permanente, orientada al perfeccionamiento pedagógico, didáctico y disciplinar constituye un principio fundamental para garantizar la actualización profesional, la innovación en las prácticas de enseñanza y la mejora continua del proceso educativo;*

- ✓ *Que la evaluación docente debe orientarse a valorar tanto el desempeño en el aula como el compromiso con la capacitación constante, la reflexión crítica sobre la práctica y la búsqueda de excelencia académica.*

- ✓ *Que la modalidad de Educación a Distancia y las propuestas mediadas por tecnologías digitales requieren competencias pedagógicas específicas por parte del cuerpo docente, vinculadas al diseño didáctico de los entornos virtuales de enseñanza, la gestión del aula digital y el acompañamiento de las trayectorias estudiantiles en contextos no presenciales;*

- ✓ *Que resulta necesario que los procesos de evaluación del desempeño docente incorporen criterios e indicadores específicos que permitan valorar de manera adecuada la calidad de las prácticas de enseñanza desarrolladas en entornos virtuales y en propuestas de modalidad a distancia o combinada;*

- ✓ *Que el Departamento de Evaluación Curricular tiene como responsabilidad realizar tareas vinculadas a asegurar la calidad del cuerpo académico de la institución a través de acciones de formación permanente y evaluación de desempeño, en su dimensión pedagógica y didáctica, desde el ingreso y durante toda su estadía en la institución;*

- ✓ *Que los estándares de acreditación establecidos por las autoridades nacionales competentes para los títulos de las carreras comprendidas en el artículo 43 de la Ley de Educación Superior (LES), ofrecidos en la Institución, constituyen un marco de referencia obligatorio para garantizar la calidad académica de la formación impartida;*

- ✓ *Que la normativa de evaluación docente debe alinearse con dichos parámetros, integrando criterios objetivos, verificables y consistentes con las exigencias de acreditación establecidas por los organismos competentes;*

- ✓ *Que, en este marco, se torna necesario establecer Lineamientos Institucionales para la Evaluación del Desempeño Docente orientados a asegurar la formación integral, segura y competente de los futuros profesionales;*

- ✓ *Que, a juicio de este Consejo Superior, y conforme las atribuciones que le son conferidas por el Estatuto Académico, los Lineamientos Institucionales para la Evaluación del Desempeño Docente ameritan su aprobación, y que han sido cumplimentados todos los procedimientos administrativos internos, conforme reglamentación vigente;*

EL HONORABLE CONSEJO SUPERIOR DEL

INSTITUTO UNIVERSITARIO DE CIENCIAS DE LA SALUD

RESUELVE:

Art. 1: *Aprobar los Lineamientos Institucionales para la Evaluación del Desempeño Docente, los cuales se incorporan como Anexo a la presente Resolución*

Art. 2*: Adoptar los lineamientos mencionados como parte del marco institucional para la evaluación del desempeño docente, en el marco de la política institucional de aseguramiento de la calidad académica.*

Art. 3: *Instruir a las áreas académicas y administrativas a promover activamente la difusión y comprensión de los Lineamientos Institucionales para la Evaluación del Desempeño Docente.*

Art. 4: *Notificar de la presente a las áreas de competencia;*

Art. 5: *De forma.*

Dr. Prof. Dr. Ricardo Znaidak
Decano

Lic. Valeria Altieri
Secretaria Académica

Lic. Axel Barceló
Rector

Anexo

LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

1. Marco de referencia para la evaluación docente

La evaluación del desempeño docente constituye un componente estratégico de la política institucional de aseguramiento de la calidad académica. Concebida como un **proceso sistemático, formativo y continuo**, tiene por finalidad valorar el impacto educativo de las prácticas de enseñanza en las trayectorias estudiantiles, promover la mejora sostenida de los procesos pedagógicos, contribuir al desarrollo profesional del cuerpo académico y fortalecer el compromiso institucional con una educación superior de calidad. En el ámbito universitario, la evaluación docente se reconoce como un **dispositivo clave para garantizar estándares académicos elevados y favorecer procesos de mejora continua,** con impacto tanto en los estudiantes como en las instituciones y sus comunidades (Murillo-Gordón et al., 2024).

En este marco, la evaluación docente se entiende como un **proceso de obtención, análisis e interpretación de información válida y confiable** sobre las prácticas pedagógicas, orientado a identificar fortalezas, áreas de mejora y necesidades de acompañamiento pedagógico. Su finalidad es eminentemente **formativa y desarrolladora**, en tanto genera instancias de reflexión, retroalimentación y aprendizaje profesional que favorecen la toma de decisiones académicas basadas en evidencia. En este sentido, la evaluación del desempeño no se concibe como un mecanismo de control, sino como una herramienta institucional que permite valorar los logros del quehacer docente, reconocer buenas prácticas e identificar aspectos susceptibles de mejora, con el objetivo de fortalecer la calidad educativa y el compromiso social de la institución (Pacheco Cámara et al., 2018).

A partir de esta concepción del proceso evaluativo, la institución concibe al docente universitario como un profesional que, además de poseer **conocimientos disciplinares sólidos y actualizados**, es capaz de promover aprendizajes significativos en los estudiantes, **influyendo de manera positiva, sustantiva y sostenida en su forma de pensar, actuar y posicionarse** frente al conocimiento (Bain, 2004). El **buen desempeño docente** se asocia con la capacidad de generar experiencias de aprendizaje que trasciendan la mera transmisión de contenidos y favorezcan la comprensión profunda, la reflexión crítica y la transferencia de lo aprendido a diversos contextos académicos, profesionales y sociales.

En consecuencia, la evaluación se sustenta en un conjunto de **competencias profesionales**, organizadas en cuatro dimensiones consideradas prioritarias para el ejercicio del rol docente universitario:

- **Dimensión disciplinar y científica:** refiere al dominio actualizado de los saberes propios del campo profesional y académico, así como a la participación en actividades de producción, actualización y transferencia del conocimiento, en consonancia con los estándares del sistema universitario.
- **Dimensión pedagógica:** comprende la capacidad de planificar, desarrollar y evaluar procesos de enseñanza y aprendizaje alineados con el perfil de egreso de la carrera, las características del estudiantado y el contexto institucional, incluyendo prácticas de evaluación y retroalimentación orientadas a la mejora de los aprendizajes.
- **Dimensión de gestión de la docencia:** alude a la organización y conducción del curso, la planificación de programas, clases y cronogramas, la gestión del tiempo y de los grupos, y la articulación coherente entre los distintos componentes del proceso de enseñanza.
- **Dimensión comunicacional:** refiere a la habilidad para comunicar los contenidos de manera clara, estructurada y pertinente, promoviendo la participación, el intercambio de ideas y la construcción de un clima de aula que favorezca el aprendizaje.

Con base en estas dimensiones y en coherencia con las orientaciones institucionales establecidas en la Guía de Buenas Prácticas Docentes, que define criterios pedagógicos, didácticos y comunicacionales para el ejercicio de la docencia universitaria, el sistema institucional de evaluación del desempeño docente cumple **funciones diagnósticas, formativas y desarrolladoras, orientadas a la mejora continua de la enseñanza y al fortalecimiento de la calidad académica.** La información producida a partir de este proceso se utiliza para **orientar acciones de capacitación y acompañamiento pedagógico, promover la autonomía y el desarrollo profesional de los docentes,** favorecer la colaboración entre los equipos académicos y consolidar una cultura institucional de evaluación justa, transparente e imparcial, alineada con el proyecto educativo institucional y con los compromisos de la universidad con la sociedad

2. Objetivos del sistema de evaluación del desempeño docente

El sistema institucional de evaluación del desempeño docente tiene como objetivo principal contribuir al aseguramiento y fortalecimiento de la calidad académica, mediante la generación de información relevante, válida y sistemática sobre las prácticas de enseñanza desarrolladas en la institución.

En este marco, la evaluación del desempeño docente tiene como objetivos específicos:

- **Aportar insumos para la mejora continua de la enseñanza**, a partir del análisis integral de las prácticas docentes y de su impacto en los procesos de aprendizaje de los estudiantes.
- **Promover el desarrollo profesional docente**, identificando fortalezas y áreas de mejora para orientar la planificación de acciones formativas y de acompañamiento pedagógico acordes a los resultados obtenidos.

- **Favorecer instancias de reflexión y retroalimentación profesional**, fortaleciendo la autoevaluación, la autonomía y el compromiso del cuerpo docente con la mejora de su práctica.
- **Implementar mecanismos institucionales** que aseguren el uso sistemático de los resultados de la evaluación del desempeño docente en las decisiones académicas y administrativas, así como en los programas de formación y capacitación docente, estableciendo circuitos obligatorios de acompañamiento pedagógico, seguimiento y evaluación en los casos que presenten resultados críticos.
- **Fortalecer los procesos de toma de decisiones académicas basadas en evidencia**, tanto a nivel de las carreras como de la gestión institucional, contribuyendo a la planificación, seguimiento y evaluación de las políticas académicas.
- **Consolidar una cultura institucional de evaluación formativa**, transparente e imparcial, que conciba la evaluación como una herramienta de aprendizaje organizacional y no como un mecanismo de control o sanción.

Los resultados del sistema de evaluación del desempeño docente constituyen un insumo central para el diseño e implementación de estrategias de desarrollo profesional docente, así como para el fortalecimiento sostenido de la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje, en concordancia con el proyecto educativo institucional.

3. Dimensiones e indicadores

Con el propósito de construir una mirada integral y contextualizada del desempeño docente, el sistema articula diversos **instrumentos de evaluación** que permiten relevar información desde diferentes perspectivas y niveles de análisis. Entre ellos se incluyen:

- **La encuesta estudiantil**, de carácter masivo, aplicada a la totalidad del estudiantado orientada a relevar la percepción de los estudiantes sobre las prácticas de enseñanza y su impacto en los procesos de aprendizaje.
- **La encuesta docente anual**, también de carácter masivo, que comprende instancias de retroalimentación jerárquica entre los directores de carrera y los docentes titulares/ responsables de las cátedras, así como entre los docentes titulares/ responsables y los integrantes de sus respectivas cátedras, con el fin de valorar el desempeño docente desde una perspectiva académica e institucional.
- **Las observaciones de clase**, de carácter focalizado, que se implementan en situaciones específicas definidas a partir de solicitudes de los directores de carrera, necesidades pedagógicas particulares o resultados obtenidos en las encuestas de estudiantes. Dichas observaciones podrán ser realizadas por integrantes del Departamento de Evaluación Curricular, Directores de carrera y/o por observadores externos designados a tal efecto.

Para que estos instrumentos produzcan información válida, comparable y pertinente, la evaluación de la práctica docente requiere de criterios previamente establecidos que garanticen objetividad, transparencia y coherencia en el proceso evaluativo. Con este propósito, el sistema institucional se

organiza a partir de **dimensiones de análisis**, **indicadores por dimensión** y una **escala de valoración con categorías de desempeño**, que constituyen una referencia común para valorar aspectos centrales del quehacer académico, evitando apreciaciones subjetivas y promoviendo la mejora continua de las prácticas de enseñanza.

En esta misma línea, las dimensiones permiten ordenar conceptualmente los aspectos a evaluar; los indicadores traducen dichas dimensiones en criterios observables y medibles; y las escalas de valoración posibilitan la cuantificación de los resultados, facilitando su interpretación, comparación y seguimiento en el tiempo.

A partir de esta estructura metodológica, la evaluación del desempeño docente se implementa considerando las dimensiones definidas en el marco de referencia institucional, las cuales son abordadas de manera complementaria a través de los distintos instrumentos de evaluación.

	Encuesta de alumnos	**Encuesta docente anual**	**Observaciones de clases**
Dimensión disciplinar y científica		**x**	**x**
Dimensión pedagógica	**x**	**x**	**x**
Dimensión gestión de la docencia	**x**	**x**	**x**
Dimensión comunicacional	**x**	**x**	**x**

3.1 Indicadores por dimensión

La organización de los indicadores en dimensiones específicas permite sistematizar el análisis y focalizar la evaluación en aspectos relevantes para el proceso de enseñanza y de aprendizaje. Asimismo, la cuantificación de dichos indicadores posibilita transformar percepciones y valoraciones en datos comparables, medibles y verificables, generando evidencias objetivas que facilitan el seguimiento, la identificación de tendencias y la toma de decisiones académicas fundamentadas.

Dimensión	**Indicador**
Pedagógica	• Calidad y pertinencia de las explicaciones.

	• Adecuación de las actividades propuestas y de los instrumentos de evaluación. • Articulación entre contenidos, materiales didácticos, trabajos prácticos, actividades virtuales y práctica profesional. • Nivel de aprendizaje percibido por los estudiantes. • Articulación pedagógica entre instancias sincrónicas y asincrónicas, cuando corresponda. • Uso pertinente de recursos digitales y herramientas del campus virtual para favorecer aprendizajes significativos. • Calidad, claridad y oportunidad de las devoluciones pedagógicas en entornos virtuales.
Disciplinar	• Dominio de los contenidos de la asignatura. • Uso pertinente y actualizado de bibliografía y fuentes académicas. • Participación en proyectos de investigación y/o extensión.
Gestión de la docencia	• Organización y claridad de la asignatura. • Coherencia entre el desarrollo de la cursada y el programa analítico. • Cumplimiento de la carga horaria y frecuencia de encuentros. • Calidad, disponibilidad y accesibilidad de los materiales y de los entornos virtuales de enseñanza. • Cumplimiento de los cronogramas académicos y de los tiempos institucionales de respuesta en modalidad virtual. • Uso adecuado de los canales de comunicación institucionales en el entorno virtual.
Comunicacional	• Claridad y estructuración en la presentación de los contenidos. • Calidad de la comunicación con los estudiantes. • Pertinencia y oportunidad de las devoluciones.

	• Trato respetuoso y acompañamiento del proceso de aprendizaje. • Claridad y pertinencia de las comunicaciones escritas y orales en el aula virtual. • Capacidad para promover la participación y el intercambio académico en entornos digitales.

3.2 Escala de valoración y categorías de desempeño

Los indicadores definidos se valoran mediante escalas numéricas comunes a los distintos instrumentos del sistema de evaluación. Con el fin de facilitar la interpretación de los resultados y orientar la toma de decisiones académicas, se adopta una **escala de valoración numérica agrupada en categorías de desempeño.** Se toma como punto de corte la calificación **7 (siete),** estableciendo las siguientes categorías:

Rango de puntaje	Categoría de desempeño	Criterio institucional
1 a 3	Desempeño crítico	Requiere intervención pedagógica inmediata.
4 a 6	Desempeño en observación	Señal de alerta. Requiere acompañamiento y acciones de mejora.
7 a 8	Desempeño satisfactorio	Cumple con los estándares institucionales esperados.
9 a 10	Desempeño destacado	Supera los estándares institucionales.

Esta categorización se aplica de manera uniforme a todos los instrumentos del sistema de evaluación y a todas las dimensiones evaluadas, permitiendo integrar resultados, identificar prioridades de intervención y realizar seguimientos en el tiempo.

4. Instrumentos de evaluación

4.1 Encuestas de estudiantes

Objetivo
Las encuestas de satisfacción de estudiantes tienen por finalidad relevar de manera sistemática la experiencia de aprendizaje de los alumnos de carreras de pregrado, grado y posgrado, en todas las sedes de la institución, al finalizar cada cuatrimestre académico.

Este instrumento tiene como objetivos específicos:

- Conocer la percepción de los estudiantes respecto de las asignaturas cursadas y de las prácticas de enseñanza desarrolladas.
- Recoger sugerencias, valoraciones y recomendaciones que permitan enriquecer el análisis de los espacios curriculares.
- Constituir una fuente de información clave para la implementación de acciones de mejora orientadas a optimizar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Instrumento y dimensiones de análisis

La evaluación se implementa a través de un cuestionario semiestructurado y recoge de manera consistente las dimensiones pedagógicas, disciplinar, de gestión de la docencia y comunicacional, desde la perspectiva de la experiencia estudiantil. A través de sus ítems, el cuestionario se organiza en torno a cinco ejes analíticos que permiten una lectura integrada del desempeño docente:

1. **Planificación y coherencia académica**, que contempla el cumplimiento del programa analítico, el uso efectivo de la bibliografía y la coherencia entre los contenidos desarrollados y las evaluaciones propuestas.
2. **Dominio disciplinar y claridad pedagógica**, orientado a valorar el conocimiento del docente sobre los contenidos de la asignatura y la claridad, orden y calidad de sus explicaciones.
3. **Estrategias de enseñanza y recursos didácticos**, referido a la adecuación de las actividades, el uso de recursos y tecnologías educativas —incluido el aula virtual— y su contribución a la comprensión de los contenidos y a la participación activa de los estudiantes.
4. **Vinculación con la práctica profesional y aprendizaje logrado**, que recupera la articulación de los contenidos con situaciones reales o futuras del ejercicio profesional y la percepción del nivel de aprendizaje alcanzado por los estudiantes.
5. **Desempeño docente y clima pedagógico**, que considera la calidad de la comunicación, el trato respetuoso, la disponibilidad para el acompañamiento académico y la valoración general del desempeño docente y de la asignatura.

Implementación del dispositivo

La encuesta se administra dos veces al año: durante el mes de julio, para las asignaturas correspondientes al primer cuatrimestre, y durante el mes de noviembre/diciembre, para las asignaturas del segundo cuatrimestre y las anuales.

El instrumento se aplica de manera anónima, a través del Sistema Integrado de Gestión Educativa (SIGEDU), mediante un formato de respuesta ágil que favorece la participación masiva del estudiantado.

Planificación

El envío y la habilitación de las encuestas se coordinan con el Departamento de Sistemas. La encuesta permanece habilitada durante un período aproximado de tres semanas, durante el cual se programan recordatorios automáticos para los estudiantes que aún no hayan completado el cuestionario.

Una vez finalizado el período de aplicación, el Departamento de Sistemas remite al Departamento de Evaluación Curricular las bases de datos con las respuestas, a fin de proceder a su procesamiento y análisis.

Alcance del dispositivo

La encuesta de satisfacción estudiantil es de carácter masivo, ya que se aplica a la totalidad del estudiantado. Su alcance permite relevar la percepción de los estudiantes sobre las prácticas de enseñanza y su impacto en los procesos de aprendizaje, garantizando una cobertura integral del sistema académico.

Comunicación de resultados y acciones de mejora

Los datos obtenidos son analizados por el Departamento de Evaluación Curricular para la elaboración de informes que incluyen:

- La calificación global por carrera.
- La calificación de los espacios curriculares.
- La calificación individual por docente.

Asimismo, se elabora un informe institucional consolidado destinado a las Autoridades Académicas. Los informes por carrera son remitidos a las Direcciones correspondientes, quienes, en articulación con el Departamento de Evaluación Curricular, definen las líneas de acción, acompañamiento pedagógico y seguimiento, en función de las necesidades identificadas.

Los directores de carrera son responsables de compartir los resultados con los docentes, mientras que el Departamento de Evaluación Curricular acompaña y monitorea la implementación de las acciones de mejora acordadas.

4.2 Encuesta docente anual: Directores de carrera /Profesores titulares de asignaturas

Objetivo

La encuesta anual de evaluación docente tiene como finalidad valorar de manera estructurada y sistemática el desempeño de los docentes titulares/ responsables y de los integrantes de cada asignatura, desde una perspectiva académica e institucional.

Este instrumento tiene como objetivos:

- Generar información objetiva, sistemática y fundada en evidencias, que complemente las instancias de evaluación docente vigentes.
- Aportar insumos para la caracterización del desempeño docente, el análisis del funcionamiento de los espacios curriculares y la toma de decisiones académicas y de gestión, orientadas a la mejora continua de la calidad académica.
- Identificar fortalezas, dificultades y necesidades de desarrollo en los equipos docentes, en relación con la planificación, la enseñanza y la gestión de la asignatura.

Instrumento

El dispositivo se implementa mediante dos encuestas semiestructuradas diferenciadas:

- **Encuesta de evaluación del desempeño de docentes titulares/ responsables,** respondida por los directores de carrera.
- **Encuesta de evaluación del desempeño de los integrantes de cátedra**, respondida por los docentes titulares/ responsables.

Este esquema conforma un sistema de retroalimentación jerárquica que permite relevar información desde distintos niveles de la organización académica, enriqueciendo el análisis del desempeño docente.
Las preguntas se califican mediante una escala numérica de 1 a 10 y cuentan con un espacio cualitativo destinado a la inclusión de observaciones, valoraciones y sugerencias de mejora. El diseño y la administración del instrumento se encuentran a cargo del Departamento de Evaluación Curricular.

Implementación del dispositivo
Las encuestas se envían por correo electrónico a los directores de carrera y a los docentes titulares. La base de docentes titulares es proporcionada por el Departamento de Capital Humano y validada por cada director de carrera, a fin de garantizar la cobertura total del dispositivo.

Con carácter complementario, y de manera no obligatoria, se remite a los directores una instancia de autoevaluación docente previa al formulario oficial, con el propósito de enriquecer el análisis del desempeño a partir de la reflexión compartida con los equipos docentes.

Planificación
La encuesta se administra anualmente durante el mes de noviembre y permanece habilitada hasta inicios del mes de febrero. Finalizado el período de aplicación, el Departamento de Evaluación Curricular procesa la información y elabora los informes.

Alcance del dispositivo
El dispositivo es de alcance masivo, dado que contempla dos instancias de evaluación: la realizada por los directores de carrera a los docentes titulares/ responsables y la realizada por los titulares/responsables a los integrantes de sus respectivas cátedras. De este modo, la totalidad del cuerpo docente cuenta con una evaluación de desempeño anual.

Comunicación de resultados y acciones de mejora
Una vez procesadas las encuestas, se elaboran informes individuales que son remitidos a los directores de carrera para su análisis y seguimiento; además, se definen acciones de acompañamiento y mejora, en articulación con el Departamento de Evaluación Curricular.
Asimismo, los Directores comunican los resultados individualmente a cada docente y envían los informes al Departamento de Capital Humano para su incorporación al legajo personal.

4.3 Observaciones de Clases

Objetivo

Las observaciones de clases tienen por objetivos:

- Realizar un seguimiento sistemático y situado de las prácticas de enseñanza, a partir de la observación directa del desarrollo de las clases en sus distintos formatos y contextos.
- Caracterizar el desempeño docente en acción, considerando dimensiones pedagógicas, comunicacionales y de gestión de la clase, a partir de criterios institucionales compartidos.
- Generar información cualitativa relevante que complemente las demás instancias de evaluación docente y oriente acciones de retroalimentación, mejora continua y políticas de calidad académica.

Instrumento

La observación de clases se centra en aspectos pedagógicos generales, sin realizar valoración del contenido disciplinar específico. Entre ellos se incluyen:

- Presentación y tratamiento de los contenidos.
- Gestión general del aula (presencial o virtual).
- Conducción y secuenciación de las actividades.
- Estrategias didácticas empleadas.
- Nivel de exigencia y demanda cognitiva hacia los estudiantes.
- Compromiso con la tarea y con el grupo.
- Uso de materiales y recursos didácticos.

El instrumento de observación es común y estandarizado, con el fin de asegurar criterios compartidos y comparabilidad de la información relevada.
En el caso de asignaturas dictadas en modalidad a distancia o mediadas por tecnologías digitales, las observaciones de clase podrán incluir el análisis del aula virtual, los materiales publicados, las actividades propuestas y las interacciones registradas en el campus, como parte integrante de la práctica docente observada.

Implementación del dispositivo

Las observaciones de clases pueden desarrollarse bajo dos modalidades:

- Modalidad interna, a cargo del Departamento de Evaluación Curricular y/o Dirección de Carrera.

Modalidad externa, con la participación de especialistas o equipos expertos de reconocida trayectoria académica y profesional, cuya selección responde a criterios de idoneidad y experiencia, a fin de fortalecer la objetividad del proceso evaluativo. Los criterios de selección de observadores externos serán definidos por el Departamento de Evaluación Curricular y validados por las Autoridades Académicas.

Si bien el cuerpo docente se encuentra informado sobre los lineamientos generales del sistema de evaluación, las observaciones no se notifican con antelación en relación con la fecha específica, a fin de preservar la autenticidad de la práctica docente observada y la validez de la información recabada.

Planificación y criterios de selección
La definición de las observaciones es responsabilidad del **Departamento de Evaluación Curricular,** pudiendo articularse con las Direcciones de carrera y las autoridades académicas.

La selección de asignaturas y docentes a observar se realiza en función de uno o más de los siguientes criterios:

- Solicitud expresa de autoridades institucionales o de la Dirección de carrera.
- Identificación de aspectos a fortalecer a partir de los resultados de otros instrumentos de evaluación (por ejemplo, encuestas estudiantiles o de desempeño docente).
- Necesidades detectadas en procesos de revisión curricular o implementación de cambios de planes de estudio.
- Demandas específicas vinculadas a procesos de acompañamiento, mejora o desarrollo docente.

Alcance del dispositivo
Las observaciones de clases **no se aplican de manera masiva ni sistemática a la totalidad del cuerpo docente**, debido a su carácter cualitativo y a la disponibilidad operativa del dispositivo. Pueden implementarse:

- **a demanda**, o
- **por iniciativa del Departamento de Evaluación Curricular**, con fines específicos y focalizados.

Comunicación de resultados y acciones de mejora
El observador hace una devolución en el momento y luego cada docente recibe, por correo electrónico, un informe de la observación realizada. Asimismo, se habilita un espacio de intercambio y reflexión conjunta entre:

- Dirección de la carrera
- Docente
- Departamento de Evaluación Curricular

La misma tiene el propósito de analizar los resultados y acordar posibles acciones de mejora y acompañamiento pedagógico.

5. Confidencialidad y uso de la información

La institución garantiza el tratamiento confidencial, ético y responsable de la información obtenida a través de los distintos dispositivos de evaluación del desempeño docente. En el caso de las encuestas dirigidas a estudiantes, son de carácter anónimo y confidencial. Las respuestas no permiten identificar a los estudiantes ni asociar datos personales con las opiniones emitidas. La información es analizada de manera agregada y utilizada exclusivamente con fines de evaluación institucional, mejora de la calidad académica y fortalecimiento de las prácticas pedagógicas.

La información recabada a partir de encuestas a Directores y docentes titulares, así como de las observaciones de clase, es tratada con estricta confidencialidad. Los resultados individuales son compartidos únicamente con las autoridades académicas competentes y con el docente involucrado, respetando los principios de reserva, pertinencia y uso responsable de los datos.

Los informes elaborados por el Departamento de Evaluación Curricular tienen carácter institucional y su difusión se limita a los actores definidos en la presente política. Asimismo, toda la información obtenida en el marco de los procesos de evaluación del desempeño docente es utilizada como insumo para el acompañamiento pedagógico, la definición de acciones de mejora y el fortalecimiento institucional, promoviendo una cultura de evaluación formativa, mejora continua y respeto por la trayectoria profesional de los docentes.

6. Calendarización

A fin de asegurar la regularidad, la transparencia y la adecuada implementación del proceso de evaluación docente, se establece la siguiente calendarización. La misma organiza, a lo largo del año académico, las instancias correspondientes a encuestas a estudiantes, encuestas de desempeño docente y observaciones de clases. Este cronograma es de carácter orientativo, pudiendo sufrir modificaciones a lo largo del año.

	Febrero	**Julio**	**Agosto**	**Noviembre**	**Diciembre**
Encuesta de estudiantes		Envío de encuestas por SIGEDU	Entrega de reportes encuestas 1er cuatrimestre	Envío encuestas 2do cuatrimestre	Entrega de reportes encuestas 2do cuatrimestre
Encuesta docente anual	Envío de informes a directores y autoridades			Envío encuestas a directores y titulares	
Observaciones de clases	Planificación de observaciones			Informe anual sobre observaciones de clases	

7. Referencias

Bain, K. (2004). *Lo que hacen los mejores profesores de la universidad.* Universitat de València.

Murillo Gordón, S., Siquihua Avilés, M., Vargas Montealegre, A. y Raigosa Lara, A. (2024). *Evaluación del desempeño docente en la educación superior: Un análisis bibliométrico. Kairós, Revista de Ciencias Económicas, Jurídicas y Administrativas, 7*(13), 25-45.

Pacheco Cámara, M., Ibarra Bocardo, I., Iñiguez Galindo, M., Lee García, H. y Sánchez, Claudia. (2018). *La evaluación del desempeño docente en la educación superior. Revista Digital Universitaria, 19*(6). http://doi.org/10.22201/codeic.16076079e.2018.v19n6.a2