

DEL CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO

- Que las Políticas de Progreso Académico Satisfactorio (PAS) constituyen pautas orientadoras en el proceso de integración de la docencia en función de la investigación, cuyo nivel de cumplimiento es parte de los requisitos de permanencia establecidos para el plan de estudios, dentro de los niveles aceptados por las normativas institucionales, nacionales e internacionales
- Que las PAS, como orientadoras del quehacer institucional en el orden del rendimiento estudiantil, tienen que promover jornadas de capacitación integradas que respondan a las necesidades de actualización de nuestros estudiantes y docentes.
- Que en correspondencia con las PAS, se definen las políticas de desarrollo del personal académico de la UCE, orientadas a que los docentes dominen las formas en las que sus estudiantes aprenden, y asuman el compromiso de mantenerse actualizados en función de los avances del conocimiento.
- Que uno de los Ejes Centrales del Plan Estratégico de la UCE, es la Mejora de la Calidad Académica por lo que estas Políticas responden al Plan Institucional, mediante la promoción del buen desempeño académico de nuestros estudiantes y profesores.

- VISTOS:** a) La Ley 139-01 de Educación Superior, Ciencia y Tecnología,
b) El Reglamento Académico de la UCE,
c) El Plan Estratégico Quinquenal, 2018-2022, y
d) Sección 668-E del Student Assistance provisión del Departamento de Educación de los Estados Unidos.

ACOGIDOS: Los documentos, elaborados por un equipo de trabajo liderado por la Directora del Departamento de Desarrollo Académico, que contiene las propuestas de las Políticas de Progreso Académico Satisfactorio y las relativas al Desarrollo del Personal Académico de la UCE.

ACEPTADAS: Las opiniones y sugerencias de los señores miembros del Honorable Consejo Superior Universitario sobre estas propuestas.

En virtud de las atribuciones que otorgan los Estatuto de la UCE a este Consejo Superior Universitario,

RESUELVE

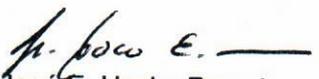
1. Aprobar, como al efecto aprueba, las políticas institucionales que presentamos a continuación, cuyos contenidos se adjuntan a la presente Resolución.
 - a) Políticas de Progreso Académico Satisfactorio (PAS), y
 - b) Políticas de Desarrollo del Personal Académico de la UCE.

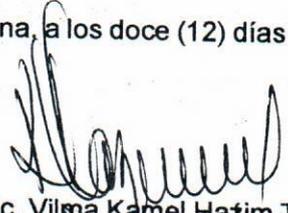
-sigue al dorso-

2. Ordenar, como al efecto ordena, a la Directora de Desarrollo Académico difundir entre los estudiantes y docentes del Campus Central y de los Recintos universitarios, los documentos de referencia.
3. Derogar, como al efecto deroga, toda norma o disposición, que se oponga al espíritu y contenido de las Políticas aprobadas por esta Resolución.
4. Notificar a las unidades académicas y administrativas pertinentes para los fines correspondientes.

Infórmese a la Comunidad UCEANA.

Dada en San Pedro de Macorís, República Dominicana, a los doce (12) días del mes de enero del año 2021.


Dr. José E. Hazim Frappier
Presidente del Consejo Superior
Universitario


Lic. Vilma Kamel Hazim Torres
Secretaria del Consejo Superior
Universitario.

JEHF/VKHT
ibm



Universidad Central del Este

Política de Desarrollo del Personal Académico

San Pedro de Macorís, Rep. Dominicana
2020

INDICE

1. Presentación.....	3
2. Antecedentes.....	3
3. Fundamentación.....	4
4. Propósito(s).....	5
5. Alcance.....	5
6. Documentos de referencia.....	5
7. Grupos de interés.....	6
8. Objetivos.....	6
9. Principios.....	7
10. Frecuencia de revisión, modificación y aprobación de la política.....	10
11. Glosario de términos.....	¡Error! Marcador no definido.
12. Referencias.....	11

1. Presentación

La Universidad Central del Este (UCE) define a su cuerpo académico como los actores que gestionan el proceso enseñanza-aprendizaje y adaptan los conocimientos científicos a la realidad social con el fin de facilitar el desarrollo de competencias en los estudiantes para enfrentarse al mundo laboral. Esta definición implica que quienes ejercen la labor de la enseñanza deben estar en contacto con su contexto y deben asumir la actualización y la generación de nuevos conocimientos en sus áreas temáticas. El desarrollo de las actividades antes descritas dependerá en gran medida de las oportunidades que pueda proveer la misma universidad en favor de elevar la calidad de su producto.

La UCE declara el compromiso que tiene con su personal a través de sus reglamentos. Esta atiende a las necesidades que prometen elevar la calidad de la institución y el coeficiente de desarrollo económico del país. Dentro de sus declaraciones se definen la responsabilidad social y las normas que regulan las oportunidades de desarrollo las cuales se resumen en el presente documento con fines de divulgar dichos estatutos y de motivar al personal a hacer uso de los recursos ofrecidos para su aprovechamiento.

El presente documento describe los esfuerzos que realiza la institución en favor del aseguramiento de las competencias de los docentes a través de sus estrategias de desarrollo, evaluación y promoción del personal de acuerdo a las características propias de la UCE.

2. Antecedentes

La UCE, fundada en el 1970, tiene como objetivo ofrecer oportunidades de desarrollo. En 50 años ha redefinido su estructura, su personal y muchos de sus procesos, más la institución se mantiene fiel a su cometido original, creciendo y ajustándose a las necesidades de la sociedad para asegurar la pertinencia de su servicio.

Apegada a su propósito y en cumplimiento con la ley 139-01, la UCE invierte parte de sus recursos en el mejoramiento continuo de su personal académico. Desde antes del presente documento, la institución ha apoyado a su personal ofreciéndole ayuda económica y becas para cualquier programa de formación complementario a su formación base. Así mismo, es deseo de la UCE que su personal no solo adquiera conocimiento, sino que diversifique su práctica y que

escale posiciones dentro de la institución, para lo cual se ofrecen espacios de capacitación continua y una escala profesoral que se describen en el presente.

3. Fundamentación

El desarrollo del personal académico es una necesidad para promover la condición básica de calidad a nivel internacional en las IES. De acuerdo a la Conferencia Mundial de la Educación Superior de 1998, patrocinada por la UNESCO, el docente debe dominar las formas en la que sus estudiantes aprenden, y asumir un compromiso de mantenerse al tanto de los avances del conocimiento.

Las universidades forman en el presente para el futuro. Esto significa que dentro de una sociedad donde la tendencia es el cambio, debemos educar para que nuestros estudiantes puedan adoptarlo, adaptarse a él y promoverlo. En consecuencia, quienes están a cargo de promover estas aptitudes deben tener la disposición de exponerse de manera continua a las nuevas tendencias, y las instituciones de educación superior, a su vez, de hacer esto posible a través de la inversión de recursos para viabilizar el desarrollo de su personal en las 4 esferas del quehacer académico (social, personal, práctico y científico).

En la última década, el MESCyT ha reformado los estándares de calidad de las IES con la finalidad de poner en alto la formación de la nación y volverla más competitiva. Ejemplo de este esfuerzo es la creación de la Agencia Dominicana para el Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (ADACES) la cual surge de la ley 139-01 de educación superior, como una instancia que se encargará de establecer la coherencia en las IES dominicanas con fines de elevar el perfil académico e institucional en la Rep. Dom. La UCE se une a estos esfuerzos y mediante el presente documento pretende promover las acciones que se realizan a lo interno de la institución para asegurar el desarrollo de su personal académico y en consecuencia, elevar la calidad de la formación.

4. Propósito(s)

Promover los aspectos esenciales de la labor docente en la UCE, en torno a la vinculación a la institución; el quehacer académico y disponibilidad para la superación profesional y su autodesarrollo personal.

5. Alcance

La presente política está dirigida al personal académico de la UCE. Este recoge las regulaciones establecidas en los reglamentos de los programas de Becas, del Personal Docente y de los programas de Grado y Posgrado e intenta resumir todos los aspectos básicos que necesitan ser de manejo del docente para la toma de decisiones en torno a su ingreso y desarrollo dentro de la institución.

6. Documentos de referencia

Constituyen documentos de referencia de la Política de Desarrollo del Personal Académico de la UCE los siguientes:

Internacionales

- Caribbean Accreditation Authority for Education in Medicine and other Health Professions (CAAM-HP)
- Common Assessment Framework (CAF Educación, 2010).
- Greater Caribbean Regional Engineering Accreditation System (GCREAS)

Nacionales

- Ley 139-01 de Educación Superior, Ciencia y Tecnología
- Reglamento para Evaluación y Aprobación de Carreras de Nivel de Grado
- Reglamento del Nivel de Posgrado de las Instituciones del Educación Superior
- El Plan Quinquenal 2019-2024

Institucionales

- Reglamento del Personal Docente

- El Modelo Educativo de la UCE
- Los Reglamentos Académicos de Grado y Posgrado.
- Política y Procedimiento de Selección de Personal
- Reglamento de Becas y Crédito

7. Grupos de interés

El grupo de interés identificado para la aplicación y desarrollo de estas políticas, son los siguientes:

- Docentes
- Escuelas académicas
- Directivos
- Personal académico en general

8. Objetivos

General

Fomentar el desarrollo del personal académico mediante un sistema de estímulo definido en los reglamentos institucionales con el objetivo de favorecer la calidad de la instrucción y mantener la armonía con la filosofía, misión y visión de la UCE.

Específicos

- Definir los conceptos claves relacionados con la labor académica de docencia, investigación y extensión en la institución para ser conocidos por la comunidad uceana.
- Puntualizar los compromisos que deben ser asumidos entre las partes (institución y personal) para el cumplimiento de lo establecido en los reglamentos en torno al desarrollo académico.
- Motivar al personal a participar en eventos de desarrollo personal y profesional como parte esencial de su labor, de manera continua para la mejora de su práctica y de los procesos académicos.

9. Principios

El personal académico es el profesional que fomenta la docencia, investigación y/o extensión o cualquier otra labor que sirva para alcanzar los objetivos educativos de la institución. Este personal ha de someterse a los principios institucionales establecidos para su ingreso, permanencia, desarrollo, promoción y evaluación de acuerdo a como lo establecen las normativas institucionales que se resumen a continuación.

Ingreso

- Para la contratación del personal académico se siguen los principios establecidos en la Política de Procedimiento y Selección de Personal, en donde se definen la condición de elegibilidad para el área propuesta y se contempla a detalle los términos de ingreso a la institución.

De manera general, el candidato debe poseer título de maestría o doctorado en el área temática de necesidad. Además de esto, debe contar con la capacidad de realizar labores de investigación, extensión y/u otras actividades vinculadas a la formación integral de la comunidad estudiantil.

- En caso de ser candidato para docencia y no poseer competencias docentes evidenciadas a través de certificaciones alusivas a este quehacer, la institución se compromete ofrecerle el Curso Metodológico para Docentes como requisito de permanencia en la institución.
- Todo candidato que inicie su labor académica como docente, será considerado como Profesor por hora/clases hasta que pueda demostrar las competencias y aptitudes para su permanencia en la institución.

Permanencia

- El apego a las normas institucionales y evidenciar una conducta irreprochable son condiciones fundamentales para la permanencia en el cuerpo académico.
- El docente participará en su proceso de capacitación acompañamiento para el fortalecimiento de su práctica.

Desarrollo

- La institución asume la responsabilidad de fomentar la eficacia de los procesos de enseñanza-aprendizaje mediante la capacitación permanente en 6 áreas de competencias académicas: estrategias de enseñanza-aprendizaje; estructuración y cumplimiento de la secuencia didáctica; instrumentos y sistema de evaluación; metodología de la investigación, ambientes virtuales de aprendizaje, y liderazgo educativo efectivo.

Los programas de capacitación continua están a cargo del Departamento de Desarrollo Académico (DDA), y se realizan de acuerdo a las necesidades identificadas en el personal de la institución. Estas se programan anualmente de acuerdo a los resultados de las evaluaciones profesoraes o de los grupos focales realizados con los estudiantes.

- La institución cuenta con un programa de becas para cursar programas dentro de la misma institución. De este se puede beneficiar, su esposo (a) e hijos una vez este haya cumplido tres (3) años ininterrumpidos en la institución, con resultados superiores a los 90 puntos en las evaluaciones profesoraes.

El beneficio de esta beca está condicionado al rendimiento académico del beneficiario directo y a la permanencia del docente en la institución. Para conocer otras condicionantes de la beca ver el capítulo III del Reglamento de Becas y Créditos.

- Además de la capacitación ofertada por la institución, el docente tiene el derecho de participar en cualquier evento que contribuya con su desarrollo académico, y solicitar una colaboración económica por parte de la institución, quién evaluará la solicitud y la disponibilidad de la partida presupuestaria para los fines.

Promoción

La UCE con fines de reconocer la labor académica del docente le ofrece la oportunidad de ser promovido de categoría, siempre que cumpla con los requisitos establecidos para cada una de estas. Para determinar la elegibilidad se realizará una carta de solicitud a la Dirección de su Escuela. Dicha carta debe tener la documentación que avale el cumplimiento de los requisitos. Las categorías bajo las cuales se pueden reconocer los

docentes son: Profesor Provisional, Profesor Asociado, Profesor Adjunto, y Profesor Titular.

Para conocer los requisitos para pertenecer a cada una de estas y conocer otras condiciones categóricas, refiérase al Reglamento del Personal Docente.

Evaluación:

La evaluación de la práctica docente es un requisito indispensable para la permanencia en la institución. Esta permite valorar el desempeño y aplicar los correctivos de lugar.

- La evaluación se realiza al menos una vez por año, desde la óptica de los distintos actores de la academia: director, coordinador, estudiante y el docente mismo.

En la evaluación se toman en consideración:

-Los aspectos prácticos de la pedagogía: evidencia de planificación, uso de estrategias de enseñanza diversificadas, y coherencia entre los criterios de evaluación y la metodología. Así mismo se valora el acercamiento que se le ofrece al estudiante a la investigación y la creatividad.

-La cualidades personales y sociales en torno a la enseñanza: apego a las normas institucionales y relaciones satisfactorias con estudiantes, iguales y superiores.

- Los resultados de las evaluaciones son confidenciales y los resultados son manejados de manera individual.
- El docente puede disentir con los resultados en un plazo no mayor a los diez (10) días. De hacerlo deberá enviar un correo argumentando y evidenciando las razones de su desacuerdo.

Seguimiento

El seguimiento a los docentes se realiza con fines de eficientizar el proceso de Enseñanza-Aprendizaje.

- La necesidad de este surge de tres fuentes principales:

- Los resultados de la evaluación docente
- Los resultados de grupos focales con los estudiantes
- A solicitud de autoridades académicas

- El seguimiento puede ocurrir de cuatro (4) formas que no son excluyentes entre sí:

- Visitas al azar por un miembro del departamento
- Visitas por el coordinador de área o un docente par
- Entrevista con el mismo docente
- Grupo focal con los estudiantes

- Se les dará seguimiento a los considerandos de la evaluación profesoral: aspectos prácticos de la pedagogía, cualidades personales y sociales.

10. Frecuencia de revisión, modificación y aprobación de la política

La Política de Desarrollo del Personal Académico será revisada con una frecuencia de 5 años y las modificaciones que se propongan serán aprobadas por el Consejo Superior Universitario vía Resolución.

En caso de que se emita alguna nueva disposición del Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, esta política deberá ser actualizada según las nuevas disposiciones de los documentos antes mencionados.

La comisión responsable de revisar la presente política estará encabezada por la Vicerrectoría Académica y la Vicerrectoría de Posgrado, la Vicerrectoría Administrativa, el departamento de Desarrollo Académico, el Decanato de Grado, la dirección de Recursos Humanos y directores

académicos delegados, además de cualquier otro representante que fuere designado por el Consejo Superior Universitario.

11. Referencias

- Caribbean Accreditation Authority for Education in Medicine and other Health Professions (CAAM-HP)
- Common Assessment Framework (CAF Educación, 2010).
- Conferencia Mundial de la Educación Superior de 1998, patrocinada por la UNESCO
- Greater Caribbean Regional Engineering Accreditation System (GCREAS)
- Ley 139-01 de Educación Superior, Ciencia y Tecnología
- Modelo Educativo de la UCE
- Morin, E. (1999). Los siete saberes necesarios para la educación del futuro. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Traducción: Aguilar, Vázquez Irasema y Thierry G., David René.
- Plan Quinquenal 2019-2024
- Política y Procedimiento de Selección de Personal
- Reglamentos Académicos de Grado y Posgrado
- Reglamento de Becas y Crédito
- Reglamento del Nivel de Posgrado de las Instituciones del Educación Superior
- Reglamento del Personal Docente
- Reglamento para Evaluación y Aprobación de Carreras de Nivel de Grado
- Saravia, M. (2015). Calidad del Profesorado: Un modelo de competencias académicas. Cuadernos de Docencia Universitaria. Universidad de Barcelona.

12.

BORRADOR