



Resolución Directoral

R.D. N° 141-2021-CENFOTUR/DN

Barranco, 18 de noviembre de 2021

VISTO:

El Memorandum N° D0000137-2021-CENFOTUR-OPPD emitido por la Oficina de Planificación, Presupuesto y Desarrollo, Informe N° D000022-2021-CENFOTUR-UPLD emitido por la Unidad de Planeamiento y Desarrollo e Informe N° D000057-2021-CENFOTUR-OAJ-MMH, emitido por la Oficina de Asesoría Jurídica, sobre la modificación de la "Directiva para el Proceso de Evaluación del Desempeño Docente en el CENFOTUR";

CONSIDERANDO:

Que, el Centro de Formación en Turismo – CENFOTUR es un Organismo Público Ejecutor del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo – MINCETUR, con autonomía académica, económica, financiera y administrativa de conformidad con el Decreto Ley N° 22155 - Ley Orgánica del Centro de Formación en Turismo-CENFOTUR, precisado por el Decreto Legislativo N° 1451; destinado a la formación, capacitación, especialización y certificación de los recursos humanos en el campo de la actividad turística;

Que, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en adelante "TUO de la Ley N° 27444", establece en el numeral 72.2 del artículo 72° que toda entidad es competente para realizar las tareas materiales internas para el eficiente cumplimiento de su misión y objetivos;

Que, la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado declara al Estado Peruano en proceso de modernización en sus diferentes instancias, dependencias, entidades, organizaciones y procedimientos, con la finalidad de mejorar la gestión pública y construir un Estado democrático, descentralizado y al servicio del ciudadano;

Que, el artículo 4° de la Ley 27658 – Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, señala que el proceso de modernización de la gestión del Estado tiene como finalidad fundamental la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos;

Que mediante Resolución Directoral N° 072-2021-CENFOTUR/DN de fecha 24 de mayo de 2021, se aprobó la Directiva N° 007-2021-CENFOTUR-DN sobre los "Lineamientos para la elaboración y aprobación de directivas en el Centro de Formación en Turismo – CENFOTUR";



Resolución Directoral

Que, mediante Resolución Directoral N° 177-2019-CENFOTUR/DN de fecha 4 de noviembre de 2019, que resuelve aprobar la modificación de la Directiva N° 003-2018-CENFOTUR-DN denominada "Directiva para la Evaluación al desempeño docente en CENFOTUR", con la finalidad de contribuir al aseguramiento de la calidad en el servicio de enseñanza y aprendizaje en CENFOTUR, mediante el proceso de evaluación del desempeño docente, que garantice que los conocimientos, el dominio de competencias y las estrategias pedagógicas y metodológicas sean efectivas;

Que, mediante Memorándum N° D000398-2021-CENFOTUR-SDCP, emitido por la Sub Dirección de Carreras Profesionales hace llegar a la Dirección de Formación Académica la propuesta de modificación de la "Directiva para el Proceso de Evaluación del Desempeño Docente en el CENFOTUR", la misma que fue remitida mediante Memorándum N° D000637-2021-CENFOTUR-DFA, para evaluación por parte de la Oficina de Planificación, Presupuesto y Desarrollo;

Que, con Memorándum N° D000137-2021-CENFOTUR-OPPD, la Oficina de Planificación, Presupuesto y Desarrollo remite a este despacho, el Informe N° D000022-2021-CENFOTUR-UPLD emitido por la Unidad de Planeamiento y Desarrollo, la propuesta de modificación de directiva presentada por la Dirección de Formación Académica que se encuentra acorde a las normas internas de la entidad, de manera específica con el Objetivo Estratégico N° 01 "Fortalecer la Formación por Competencias de los Estudiantes", contemplado en el Plan Operativo Institucional 2021, además de guardar consistencia entre sus partes y los anexos que lo complementan, por tanto, se otorga opinión favorable para su aprobación;

Que, mediante Memorándum N° D000723-2021-CENFOTUR-DFA emitido por la Dirección de Formación Académica, remite Informe N° D000075-2021-CENFOTUR-SDCP emitido por la Sub Dirección de Carreras Profesionales señalando que se ha realizado la revisión de la Resolución Directoral RD. N° 177-2019-CENFOTUR/DN donde se aprueba el 04 de noviembre del 2019, la modificatoria Directiva N° 003-2018-CENFOTUR-DN denominada "Directiva para el proceso de Evaluación del Desempeño Docente en el CENFOTUR", en el que se considera necesario hacer una actualización como parte del proceso de mejora en la gestión docente;

Que, mediante el Informe N° D000057-2021-CENFOTUR-OAJ-MMH, la Oficina de Asesoría Jurídica señala que la propuesta de modificación de la "Directiva para el Proceso de Evaluación del Desempeño Docente en el CENFOTUR", tiene como finalidad contribuir al aseguramiento de la calidad en el servicio de enseñanza y aprendizaje en CENFOTUR, mediante el proceso de evaluación del desempeño docente, que garantice que los conocimientos, el dominio de competencias y las estrategias pedagógicas y metodológicas sean efectivas. De igual forma permite verificar el cumplimiento de las actividades propuestas académicas y establecer planes de mejora en la práctica docente, y consecuentemente dejar sin efecto la Resolución Directoral N° 177-2019-CENFOTUR/DN de fecha 4 de noviembre de 2019, que resuelve aprobar la modificación de la Directiva N° 003-2018-CENFOTUR-DN denominada "Directiva para la Evaluación al desempeño docente en CENFOTUR";



Resolución Directoral

Con la visación de la Dirección de Formación Académica, Oficina de Planificación, Presupuesto y Desarrollo, Oficina de Asesoría Jurídica y Gerencia General;

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Ley N° 22155 - Ley Orgánica del CENFOTUR, y su Reglamento de Organización y Funciones aprobado por Decreto Supremo N° 016-2011-MINCETUR;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- APROBAR la Directiva N° 008-2021-CENFOTUR-DN denominada "Directiva para el Proceso de Evaluación del Desempeño Docente en el CENFOTUR", la misma que en diez (10) folios y cinco (05) anexos forman parte integrante de la presente Resolución.

Artículo Segundo.- DEJAR SIN EFECTO Resolución Directoral N° 177-2019-CENFOTUR/DN de fecha 04 de noviembre de 2019, que resuelve aprobar la modificación de la Directiva N° 003-2018-CENFOTUR-DN denominada "Directiva para la Evaluación al desempeño docente en CENFOTUR";

Artículo Tercero. - ENCARGAR a la Gerencia General la comunicación de la presente Resolución a las áreas respectivas, a fin de que implementen las acciones que estén en el ámbito de su competencia.

Artículo Cuarto.- ENCARGAR a la Dirección de Formación Académica el seguimiento del cumplimiento de la Directiva aprobada en virtud de la presente Resolución.

Artículo Quinto.- ENCARGAR al responsable del Portal de Transparencia, la publicación de la presente Resolución en la página web del Centro de Formación en Turismo - CENFOTUR.

Regístrese y Comuníquese,

Documento Firmado Digitalmente
GRACIELA MARGARITA MARÍA SEMINARIO MARÓN
Directora Nacional
Centro de Formación en Turismo – CENFOTUR

DIRECTIVA N° 008 -2021-CENFOTUR-DN**"DIRECTIVA PARA EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL CENFOTUR"****I. OBJETIVO**

Establecer las normas y procedimientos para el proceso de Evaluación del Desempeño Docente en el CENFOTUR.

II. FINALIDAD

Contribuir al aseguramiento de la calidad en el servicio de enseñanza y aprendizaje en CENFOTUR, mediante el proceso de evaluación del desempeño docente, que garantice que los conocimientos, el dominio de competencias y las estrategias pedagógicas y metodológicas sean efectivas. De igual forma permite verificar el cumplimiento de las actividades propuestas académicas y establecer planes de mejora en la práctica docente.

III. BASE LEGAL

- 3.1. Decreto Ley N° 22155, Ley Orgánica de Formación en Turismo – Centro de Formación en Turismo.
- 3.2. Decreto Supremo N° 016-2011-MINCETUR, que aprueba el Reglamento de Organización y funciones del CENFOTUR.
- 3.3. Resolución Directoral RD 094-2021-DN que, con fecha de 26 de julio del 2021, modifica el Reglamento Académico del CENFOTUR aprobado con Resolución Directoral N° 046-2019-CENFOTUR/DN.
- 3.4. Resolución Directoral N° 072-2021-CENFOTUR/DN con fecha de 24 de mayo de 2021, de aprobación de la Directiva N° 007-2021-CENFOTUR-DN denominada "Lineamientos para Elaboración y Aprobación de Directivas en el Centro de Formación en Turismo – CENFOTUR".
- 3.5. Reglamento Interno de Trabajo.
- 3.6. Ley N° 30512 Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes.
- 3.7. Reglamento de Ley N° 30512 Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes.

IV. ALCANCE

La presente Directiva, es de cumplimiento obligatorio para la Dirección de Formación Académica, los Jefes de Filiales del CENFOTUR, docentes, Recursos Humanos y la Unidad de Sistemas e Informática.

V. RESPONSABILIDAD

- 5.1. El Área Usuaría (Dirección de Formación Académica – DFA y Jefes de Filiales): Es responsable de velar por el cumplimiento del proceso de evaluación del desempeño docente.
- 5.2. La Dirección de Formación Académica a través de la Sub Dirección de Carreras Profesionales designa a las personas encargadas de la evaluación al desempeño docente en la Sede Central - Lima.

- 5.3. Los Jefes de Filiales a través de Coordinación Académica designa a las personas encargadas de la evaluación del desempeño docente en la filial a su cargo.
- 5.4. La Sub Dirección de Carreras Profesionales, y Jefes de Filiales, a través de la Coordinación Académica debe comunicar al docente sobre el proceso de evaluación y supervisar su cumplimiento.
- 5.5. La Unidad de Recursos Humanos es la responsable de verificar la evaluación de desempeño del docente a fin de asegurar la transparencia en las renovaciones de contratación docente.
- 5.6. La Sub Dirección de Carreras Profesionales, y Jefes de Filiales, a través de la Coordinación Académica consolida el resultado final del proceso de evaluación del desempeño docente en la Sede Central - Lima.
- 5.7. La Unidad de Sistemas e Informática: Es la responsable de la publicación del formato de la encuesta de percepción al estudiante en el Sistema de Gestión Académico – SGA U+, y de emitir los reportes requeridos por el área usuaria. Así como brindar, apoyo necesario para la ejecución del proceso de evaluación, en su ámbito de competencia.

VI. DISPOSICIONES GENERALES

Como proceso sistemático de obtención de datos válidos, fiables, cuantificando el impacto en el proceso enseñanza – aprendizaje, teniendo en cuenta sus capacidades didácticas, responsabilidad laboral, dominio del contenido y sus relaciones interpersonales con los demás colaboradores que integran la comunidad académica institucional. La evaluación de desempeño de los docentes permite conocer al final de cada período académico el desempeño en la respectiva asignatura en cada programa de estudios, contribuyendo con el desarrollo profesional y técnico que coadyuve a elevar la calidad del aprendizaje y la equidad de los logros educativos.

VII. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

7.1. Sobre el Proceso de Evaluación al Desempeño Docente

La evaluación es un proceso sistemático de levantamiento de información, organizado en todas sus fases, donde la máxima preocupación es la objetividad y totalidad de los datos. Es necesario que toda la información recogida sea válida y fiable y que intente recoger todos los aspectos de la realidad que se va a evaluar. Por ello, es importante que los instrumentos sean variados, utilizados en diversas circunstancias y en tiempos distintos, así como la participación de diversos agentes. En ese sentido, se debe seguir las siguientes etapas del proceso de evaluación: Planificación del Proceso de Evaluación; Evaluación del Desempeño Docente; y Emisión de Resultados y Retroalimentación.

7.1.1. Etapa de Planificación del Proceso de Evaluación:

Esta etapa contempla:

- a. Determinar las dimensiones, indicadores y valores de evaluación de ser el caso: En cada período académico se debe revisar y/o actualizar si las dimensiones, indicadores y valores de evaluación que se está empleando son los correctos, o si deben tener un ajuste como proceso de mejora continua.

- b. Para la evaluación del docente se emplea diferentes instrumentos, bajo diferentes percepciones y que de manera independiente evalúan dimensiones que determinan el desempeño del docente.

CUADRO N°01: Ficha de Evaluación según percepción

FICHA DE EVALUACIÓN	DIMENSIONES QUE EVALÚA
1) Percepción de los Estudiantes	- Conocimiento relacionado a su asignatura - Manejo y dominio didáctico - Habilidades interpersonales - Responsabilidad académica
2) Observación – Supervisión Metodológica en Aula	- Dominio temático - Aplicación del modelo pedagógico CENFOTUR - Responsabilidad académica - Uso de herramientas y recursos en línea - Evaluación - Retroalimentación - Presentación personal - Capacidad de comunicación - Ética y fidelización a la institución
3) Laboral Administrativa	- Conocimiento relacionado a la asignatura - Responsabilidad académica - Actitud de servicio - Ética y fidelización a la institución - Habilidades interpersonales
4) Autoevaluación Docente	- Planificación de actividades técnico pedagógicas - Desarrollo del modelo pedagógico CENFOTUR - Uso de herramientas tecnológicas

- c. Revisión y actualización de los instrumentos de evaluación de ser el caso: En cada período académico, se debe revisar los instrumentos de evaluación para identificar si son los correctos o si deben tener un cambio como parte del proceso de mejora continua.

Los instrumentos que se emplean son:

- Anexo 1: Encuesta Percepción de los Estudiantes.
 - Anexo 2: Ficha de Observación - Supervisión Metodológica en Aula (Se emplea diferentes fichas de acuerdo con el programa de estudios que corresponda y se estructura como una rúbrica; por ejemplo: Administración Hotelera, Gastronomía Peruana e Internacional, Administración Turística y Guía Oficial de Turismo).
 - Anexo 3: Ficha Evaluación Laboral Administrativa.
 - Anexo 4: Ficha Autoevaluación Docente.
 - Anexo 5: Consolidado.
- d. Determinar el cronograma de evaluación de cada período académico: Para ello se debe tener en cuenta:
- Nombres y apellidos de los docentes a evaluar
 - Programa al que pertenece el docente
 - Asignaturas a cargo del docente
 - Ciclo
 - Sección.
 - Fecha de Supervisión
 - Hora de Inicio
 - Hora de Término

- Resultado Esperado

e. Determinar el número de evaluadores a ser empleados para la etapa de evaluación en cada período académico.

7.1.2. Etapa de Evaluación del Desempeño Docente

En esta etapa, se realizan las diferentes evaluaciones del desempeño docente, la misma que está conformada de la siguiente manera:

7.1.2.1. Percepción de los Estudiantes

Para dicha evaluación, se utiliza como herramienta, una ENCUESTA (Ver Anexo N° 01) con la cual se recoge la percepción de los estudiantes respecto al docente en:

- Conocimiento relacionado a su asignatura
- Manejo y dominio didáctico
- Habilidades interpersonales
- Responsabilidad académica

Esta encuesta se aplica dos veces en cada período académico antes de la semana 7 y semana 14, el resultado establece el indicador de percepción de la calidad del servicio prestado; la misma que tiene un peso en la evaluación final del 40%.

La calificación y medición del instrumento se realiza mediante una escala de Likert, que nos da un resultado final VIGESIMAL, siendo su estructura de la siguiente forma:

Cuadro N°02: Calificación y Medición - Percepción del Estudiante

PUNTAJE	ESCALA
2.0	Cumple
1.0	Cumple parcialmente
0.0	No cumple

El docente, de acuerdo a su evaluación es ubicado en una de las siguientes categorías:

Cuadro N°03: Categorías de la Evaluación – Percepción del Estudiante

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
Insatisfactorio	Presenta claras debilidades para el conjunto de los indicadores.	0-12
Aceptable	Presenta un cumplimiento mínimo de indicadores.	13-15
Bueno	Cumple con regularidad el conjunto de todos los indicadores.	16-18
Destacado	Muestra un desempeño claro, consistente y que sobresale de lo esperado en el conjunto de los indicadores.	19-20

7.1.2.2. Observación - Supervisión Metodológica en Aula

Es la Heteroevaluación (realizada de por personal académico) del docente durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje (clases presenciales, virtuales, salidas de campo o en talleres), en el cual se monitorea, supervisa y acompaña a los docentes, en el desarrollo de sus actividades profesionales en aula y/o en los

espacios que utilice, de manera objetiva, y que permita evidenciar las estrategias metodológicas y pedagógicas que emplea en su proceso de enseñanza - aprendizaje.

Se emplea una Ficha de observación por cada carrera (Ver Anexo N°02), la misma que tiene un peso en la evaluación final de 30%.

La calificación y medición del instrumento se realiza mediante una escala VIGESIMAL, siendo su estructura de la siguiente forma:

Cuadro N°08: Calificación y Medición – Supervisión Metodológica

VALOR	EQUIVALENCIA	PUNTAJE
Cumple	Cumple satisfactoriamente con lo previsto el indicador	1
No cumple	No cumple con lo previsto en el indicador	0

Se evalúa mediante una rúbrica los siguientes aspectos:

- Dominio temático
- Aplicación del modelo pedagógico CENFOTUR
- Responsabilidad académica
- Uso de herramientas y recursos en línea
- Evaluación
- Retroalimentación
- Presentación personal
- Capacidad de comunicación
- Ética y fidelización a la institución

El docente, de acuerdo a su evaluación es ubicado en una de las siguientes categorías:

Cuadro N°09: Categorías de la Evaluación – Supervisión Metodológica

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
Insatisfactorio	Presenta claras debilidades para el conjunto de los indicadores.	0-12
Aceptable	Presenta un cumplimiento mínimo de indicadores.	13-15
Bueno	Cumple con regularidad el conjunto de todos los indicadores.	16-18
Destacado	Muestra un desempeño claro, consistente y que sobresale de lo esperado en el conjunto de los indicadores.	19-20

7.1.2.3. Evaluación Laboral-Administrativo

Esta evaluación es realizada por el área de la Coordinación Académica en relación a las actividades académicas y administrativas y que es resultado del monitoreo y supervisión que se ha tenido al docente durante el período académico. Se consideran 05 dimensiones:

- Conocimiento relacionado a la asignatura
- Responsabilidad académica
- Actitud de servicio
- Ética y fidelización a la institución

- Habilidades interpersonales

Para esta evaluación se utiliza como herramienta, una Ficha (Ver Anexo N°03), la misma que tiene un peso en la evaluación final de 20%.

La calificación y medición del instrumento se realiza mediante una escala VIGESIMAL, siendo su estructura de la siguiente forma:

Cuadro N°04: Calificación y Medición – Laboral Administrativo

VALOR	EQUIVALENCIA	PUNTAJE
Muy Bueno	Cumple siempre con el indicador	2
Bueno	Cumple la mayoría de veces con el indicador.	1
Deficiente	No cumple con el indicador.	0

El docente, de acuerdo a su evaluación es ubicado en una de las siguientes categorías:

Cuadro N°05: Categorías de la Evaluación – Laboral Administrativo

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
Insatisfactorio	Presenta claras debilidades para el conjunto de los indicadores.	0-12
Aceptable	Presenta un cumplimiento mínimo de indicadores.	13-15
Bueno	Cumple con regularidad el conjunto de todos los indicadores.	16-18
Destacado	Muestra un desempeño claro, consistente y que sobresale de lo esperado en el conjunto de los indicadores.	19-20

7.1.2.4. Autoevaluación Docente

Es la Autoevaluación (reflexión) del docente, de manera objetiva, crítica y responsable sobre su práctica profesional y desempeño, identificando fortalezas y debilidades, al término de cada período académico.

Se consideran 03 dimensiones:

- Planificación de actividades técnico pedagógicas
- Desarrollo del modelo pedagógico CENFOTUR
- Uso de herramientas tecnológicas

Se emplea una Ficha (Ver Anexo N°04), la misma que tiene un peso en la evaluación final de 10%.

La calificación y medición del instrumento se realiza mediante una escala VIGESIMAL, siendo su estructura de la siguiente forma:

Cuadro N°06: Calificación y Medición - Autoevaluación

VALOR	EQUIVALENCIA	PUNTAJE
Muy Bueno	Cumple siempre con el indicador	2
Bueno	Cumple la mayoría de veces con el indicador.	1
Deficiente	No cumple con el indicador.	0

El docente, de acuerdo a su evaluación es ubicado en una de las siguientes categorías:

Cuadro N°07: Categorías de la Evaluación – Autoevaluación

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
Insatisfactorio	Presenta claras debilidades para el conjunto de los indicadores.	0-12
Aceptable	Presenta un cumplimiento mínimo de indicadores.	13-15
Bueno	Cumple con regularidad el conjunto de todos los indicadores.	16-18
Destacado	Muestra un desempeño claro, consistente y que sobrepase de lo esperado en el conjunto de los indicadores.	19-20

7.1.3. Etapa de Emisión Resultados y Retroalimentación: Informe Final (Ver Anexo N°05)

Los Coordinadores Académicos presentan el consolidado de evaluaciones a la Dirección de Formación Académica, a fin de que sirva como instrumento calificador y de evidencia para renovación de contrataciones o suspensión de las mismas. En el anexo N° 05, se debe sacar el promedio ponderado, teniendo en cuenta los pesos de acuerdo a la tabla resumen de criterios.

Cuadro N°10: Consolidado de Resultados

ANEXO N° 1 Percepción Del Estudiante	ANEXO N° 2 Observación - Supervisión Metodológica en Aula	ANEXO N° 3 Evaluación Laboral Administrativa	ANEXO N° 4 Autoevaluación Docente	TOTAL
40%	30%	20%	10%	100%

Cuadro N°11: Resumen de Calificación por Categoría

CATEGORÍA	ANEXO N° 1	ANEXO N° 2	ANEXO N° 3	ANEXO N° 4
Insatisfactorio	0-12	0-12	0-12	0-12
Aceptable	13-15	13-15	13-15	13-15
Bueno	16-18	16-18	16-18	16-18
Destacado	19-20	19-20	19-20	19-20

Se realizará una retroalimentación con los docentes a fin de poder evidenciar debilidades y fortalezas.

RESULTADOS DEL CONSOLIDADO:

- **Docente con Atributo Destacado:** El docente es comunicado sobre su evaluación y podrá renovar contrato. Recibe un reconocimiento por escrito por su desempeño en el período académico.
- **Docente con Atributo Bueno:** El docente es comunicado sobre su evaluación y podrá renovar contrato.
- **Docente con Atributo Aceptable:** El docente es comunicado sobre su evaluación y podrá renovar contrato bajo "observación" solo con la asignación de una asignatura como máximo, y que no supere las 05 horas semanales.

- **Docente con Atributo Insatisfactorio:** El docente es comunicado sobre su evaluación y no podrá tener una renovación de contrato por un tiempo mínimo equivalente a dos períodos académicos. Debe volver a postular.

7.2. DE LAS OBLIGACIONES DE LOS DOCENTES

7.2.1. Obligaciones Generales de los Docentes

Los deberes de los docentes son los siguientes:

- a) Desempeñar sus funciones con responsabilidad, eficiencia y eficacia, desvinculadas de toda actividad religiosa o política partidaria.
- b) Cumplir con las normas contenidas en la Constitución Política del Perú, leyes, estatutos y reglamentos internos de la institución y con la Ley N° 27815 Código de Ética de la Función Pública.
- c) Cooperar con la mejora continua de la institución, velando por su conservación, imagen institucional y adecuado mantenimiento.
- d) Cumplir con la planificación estipulada en los sílabos.
- e) Respetar a los estudiantes, actores educativos y otros con los que se vincule en la institución y su relación con su entorno.
- f) Orientar, conducir y asesorar a los estudiantes en forma integral, respetando su libertad, creatividad y participación.
- g) Participar, cuando sean seleccionados, en las actividades de formación en servicio y cualquier otra modalidad formativa organizada por la institución.
- h) Participar en las evaluaciones para su permanencia que se programen.

7.2.2. Durante el Desarrollo Académico

- a) Cumplir con la entrega de sílabo (el cual puede ser mejorado con los aportes del docente previa coordinación con el Coordinador de la Carrera y la Sub Dirección de Carreras Profesionales).
- b) Desarrollar el modelo pedagógico de CENFOTUR en cada una de las sesiones de aprendizaje.
- c) Registrar en el campus virtual el portafolio docente de acuerdo al cronograma establecido por la Sub Dirección de Carreras Profesionales y aprobado por la Dirección de Formación Académica.
- d) Registrar en el Sistema de Gestión Académica las evaluaciones en las fechas establecidas por la Sub Dirección de Carreras Profesionales, considerando para la evaluación final un máximo de 24 horas para su registro, posterior a la evaluación.
- e) Registrar su asistencia en el Sistema de Gestión Académico SGA U+ (Ingreso y salida).
- f) Controlar la asistencia de los estudiantes en cada una de las sesiones de aprendizaje en el Sistema de Gestión Académico SGA U+.
- g) Realizar la retroalimentación de las evaluaciones con los estudiantes.
- h) Comunicar oportunamente a la Coordinación Académica, cualquier incapacidad de asistir o prestar el servicio de dictado para que este defina el reemplazo o reprogramar la sesión.

Los docentes que transgredan los principios, deberes y obligaciones o no cumplan las prohibiciones señaladas en la presente directiva, reglamento académico o cometan las infracciones previstas en la Ley N°27815, Ley del

Código de Ética de la Función Pública, y demás normas aplicables, incurren en responsabilidad y son pasibles de sanciones según la gravedad de las faltas, las cuales se aplican conforme a las reglas procedimentales establecidas en la Ley N°30512 y su reglamento.

VIII. DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA

Lo no contemplado en la presente directiva quedan sujetos a tratarse con la Dirección Nacional previo informe de la Sub Dirección de Carreras Profesionales y Dirección de Formación Académica, según corresponda.

IX. DE LA VIGENCIA

La presente directiva entrará en vigencia a partir de la publicación de la Resolución de Dirección Nacional que la aprueba, y será publicado el portal institucional del CENFOTUR.

X. GLOSARIO

DOCENTE:

Profesional que se dedica a la enseñanza, acreditado con especialidad en los temas que imparte, con experiencia laboral comprobada; con altos valores morales y éticos capaces de transmitir conocimientos; desarrollar habilidades, capacidades y competencias para la generación de capital humano con definida vocación de servicios y reconocidos por su calidad y competencia.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO:

Es un proceso formativo y sumatorio a la vez, de construcción de conocimientos a partir de la retroalimentación, con el objetivo de provocar cambios en los docentes.

SUPERVISIÓN METODOLÓGICA:

Aspectos generales de carácter técnico-pedagógico de manejo de procesos pedagógicos y cognitivos; uso de recursos y materiales, manejo de estrategias adecuadas para la construcción del conocimiento y por ende para el logro y evaluación de los aprendizajes, constituyéndose en una actividad de servicio, de ayuda, de asistencia a los docentes en el desempeño de su labor.

CALIFICACIÓN:

Es el grado de una escala establecida, expresado mediante una denominación o una puntuación, que se asigna al docente para valorar el nivel de suficiencia o insuficiencia de los conocimientos o formación como resultado de una evaluación.

MEDIDA:

Acción u efecto de medir. Es obvio que, si la calificación es el resultado de un examen, en este sentido implica medición. Sin medir no es posible hablar de calificación objetiva y fiable.

EVALUACIÓN:

Este concepto es más amplio, ya que se basa en los otros dos (calificación y medida). Pretende valorar el resultado de todo el trabajo de formación y la eficacia del programa.

XI. ANEXOS: EVALUACIÓN DESEMPEÑO DOCENTE **ANEXO N° 01**

Encuesta Percepción de los Estudiantes

ANEXO N° 02

Ficha de Observación - Supervisión Metodológica en Aula

ANEXO N° 03

Ficha Evaluación Laboral Administrativa.

ANEXO N° 04

Ficha Autoevaluación Docente

ANEXO N° 05

Informe Final - Consolidado

CENFOTUR**ENCUESTA DE VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE****ANEXO N° 1 PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES****ENCUESTA DEL DESEMPEÑO DOCENTE****PERÍODO ACADÉMICO** _____**PROGRAMA DE ESTUDIOS:** _____

Estimados Estudiantes: la presente encuesta es anónima y tiene por objetivo conocer sus impresiones sobre el desempeño de sus docentes como parte de nuestro proceso de mejora continua.

Para sus respuestas, marque con X la respuesta que según su criterio, se ajusta a lo que usted desea expresar.

Sea objetivo y considere la siguiente escala de calificación:

2	Si cumple
1	Cumple Parcialmente
0	No cumple

ASIGNATURA:

N°	DEL DOCENTE	No cumple	Cumple parcialmente	Si cumple
1	Explica claramente los objetivos del curso y el logro a alcanzar en cada sesión.			
2	Demuestra conocimiento actualizado de la asignatura.			
3	Propicia la investigación y búsqueda bibliográfica.			
4	Utiliza de manera creativa diversas herramientas tecnológicas para facilitar el proceso de enseñanza- aprendizaje.			
5	Motiva la participación individual y colectiva de los estudiantes.			
6	Fomenta valores como: Responsabilidad, Respeto, Igualdad, Honestidad, etc.			
7	Escucha y responde adecuadamente las preguntas que se le formulan			
8	Explica claramente los criterios e instrumentos de evaluación para las diferentes actividades académicas.			
9	Entrega los resultados de las evaluaciones de manera oportuna.			
10	Entrega las notas de las evaluaciones y trabajos oportunamente haciendo retroalimentación.			

FICHA DE EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO DOCENTE

OBSERVACIÓN - SUPERVISIÓN METODOLÓGICA EN AULA

Anexo N° 2

SEDE																			
Programa de Estudios					Nivel Formativo	Auxiliar Técnico													
						Nivel Técnico													
						Nivel Profesional Técnico													
						Nivel Profesional													
PERIODO	20__	I	II	CICLO	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X					
NOMBRE DE LA ASIGNATURA y/o CURSO										UNIDAD N°									
NOMBRE DE LA SESIÓN										N° HORAS									
HORA INICIO PROGRAMADA					HORA INICIO REAL					HORA DE TÉRMINO									
NOMBRES Y APELLIDOS DEL DOCENTE																			
FECHA DE SUPERVISIÓN					AÑO					MES					DÍA				

El presente instrumento tiene como propósito observar el desempeño del docente del Centro de Formación en Turismo en aula.

Finalidad	Valoración	Equivalencia	Puntaje
Permite evaluar cada uno de los indicadores	Muy Bueno	Cumple siempre con el indicador.	2
	Bueno	Cumple la mayoría de veces con el indicador.	1
	Deficiente	No cumple con el indicador.	0

*Resultado obtenido de la Supervisión Metodológica, será convertido a la escala vigesimal.

N°	ASPECTOS	DESCRIPTORES	PUNTAJE	
1	DOMINIO TEMÁTICO	Demuestra dominio actualizado del tema.		
2	APLICACIÓN DE MODELO PEDAGÓGICO CENFOTUR	Realiza la apertura al inicio de la sesión de aprendizaje considerando el Saludo y la Motivación a los estudiantes.		
3		CEN: Explica el logro que se desea alcanzar al finalizar la sesión de aprendizaje además de las acciones que ayudarán a conseguirlo		
4		FO: Desarrolla el contenido de la sesión de aprendizaje a través de diferentes actividades y estrategias		
5		TUR: Realiza acompañamiento para verificar el progreso del logro planificado en la sesión de aprendizaje		
6		CIERRE: Comprueba que el logro del aprendizaje se haya alcanzado a través de diferentes instrumentos de evaluación		
7	RESPONSABILIDADES ACADÉMICAS	Asiste puntualmente a su clase.		
8		Utiliza material académico actualizado, ayudas y actividades que promueven la enseñanza aprendizaje de la sesión.		
9		Promueve el uso de fuentes de información, repositorios y manejo de bibliotecas virtuales.		
10		Mantiene en todo momento una actitud de respeto hacia el estudiante.		
11		Aclara con precisión las dudas y preguntas de los estudiantes durante el desarrollo de la sesión		
12		Atiende con buena disposición las preguntas y consultas que realizan los estudiantes		

13		Promueve la investigación, a través de actividades propias de su asignatura.		
14	USO DE HERRAMIENTAS Y RECURSOS EN LINEA	Utiliza en clase herramientas y recursos en línea para el aprendizaje.		
15	EVALUACIÓN	Informa oportunamente al estudiante sobre el resultado de su evaluación para ayudarlo a mejorar su desempeño.		
16		Explica claramente los criterios y modalidades de evaluación.		
17	RETROALIMENTACIÓN	Realiza una adecuada retroalimentación, de acuerdo a la rúbrica y la comunica al estudiante de manera oportuna.		
18	PRESENTACIÓN PERSONAL	Tiene una presentación personal adecuada y viste respetando el protocolo de vestimenta.		
19	CAPACIDAD DE COMUNICACIÓN	Se expresa con fluidez, coherencia, claridad y entonación de tal modo que comunica sus ideas de manera clara y concreta.		
20	ETICA Y FIDELIZACIÓN CON LA INSTITUCIÓN	Promueve la práctica de valores y comportamiento ético de acuerdo al Código Ético Mundial del Turismo		
PUNTAJE				
PUNTAJE EN ESCALA VIGESIMAL				

Categorías de los Niveles de Desempeño de la Evaluación final del instrumento

ESCALA DE CALIFICACIÓN			
(0-12)		(13-15)	
(16-18)		(19-20)	
Insatisfactorio		Aceptable	
Desempeño que presenta claras debilidades para el conjunto de indicadores.		Desempeño que presenta deficiencias en la mayoría de los indicadores.	
Bueno		Destacado	
Desempeño que cumple con regularidad el conjunto de todos los indicadores.		Muestra un desempeño claro, consistente y que sobrepasa de lo esperado en el conjunto de los indicadores.	

OBSERVACIONES:

RETROALIMENTACIÓN AL DOCENTE:

VºBº Subdirector de Carreras
Profesionales o Jefe de Filial

Coordinador Académico de la Carrera

Docente Supervisado

FICHA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

EVALUACIÓN LABORAL -ADMINISTRATIVA

Anexo N° 3

SEDE														
Programa de Estudios					Nivel Formativo	Auxiliar Técnico								
						Nivel Técnico								
						Nivel Profesional Técnico								
						Nivel Profesional								
PERIODO	2021	I	II	CICLO	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
NOMBRE DE LAS ASIGNATURAS														
NOMBRES Y APELLIDOS DEL DOCENTE														
FECHA DE SUPERVISIÓN		AÑO				MES				DÍA				

El presente instrumento tiene como propósito la valoración del docente sobre su desempeño académico y administrativo en el Centro de Formación en Turismo.

Finalidad	Valoración	Equivalencia	Puntaje
Permite evaluar cada uno de los indicadores	Muy Bueno	Cumple siempre con el indicador.	2
	Bueno	Cumple la mayoría de veces con el indicador.	1
	Deficiente	No cumple con el indicador.	0

Desempeño	Indicador	VALORACIÓN			
		0	1	2	
DIMENSIÓN. CONOCIMIENTO RELACIONADO A SU ASIGNATURA					
Conocimientos que posee en relación al puesto	1	Elabora las sesiones de aprendizaje de acuerdo al modelo CENFOTUR de manera coordinada con el resto de docentes de la asignatura y/o la coordinación académica respectiva, para unificar criterios de evaluación, lineamientos para desarrollo de trabajo integrador, entre otros.			
	2	Diseña material actualizado y relevante a emplear en las diferentes sesiones, contemplando estrategias de enseñanza- aprendizaje de acuerdo a la planificación del silabo .			
TOTAL POR DIMENSIÓN					
DIMENSIÓN. RESPONSABILIDADES ACADÉMICAS					
Cumplimiento con el horario establecido, asistencia habitual y material académico	1	Asiste puntualmente a su sesión de clase, sin registrar faltas injustificadas.			
	2	Cumple con publicar el material académico de la asignatura (Portafolio docente) dentro de los plazos señalados por la coordinación académica: silabo, sesiones de aprendizaje, PPT del curso, lecturas, cuestionarios, rúbricas, enlaces de ayuda, etc.			
	3	Asiste puntualmente a las reuniones académicas, capacitaciones, talleres de aprendizaje y otros convocados por las autoridades académicas de la institución.			
TOTAL POR DIMENSIÓN					
DIMENSIÓN. ACTITUD DE SERVICIO					
Demuestra interés por servir a los demás sean personas internas y externas a la institución	1	Mantiene en todo momento una actitud de respeto con toda la comunidad CENFOTUR dentro y fuera de las instalaciones.			
	2	Propone y/o participa en iniciativas que contribuyen a la formación y acompañamiento del estudiante (derivación para acompañamiento psicopedagógico, reforzamiento académico, reporte de conductas inusuales por parte de los estudiantes, entre otros)			
TOTAL POR DIMENSIÓN					
DIMENSIÓN. ETICA Y FIDELIZACION CON LA INSTITUCIÓN					
Desarrollo laboral de acuerdo al código de ética de la institución	1	Cumple y promueve el respeto de los reglamentos, valores y políticas de la institución.			
	2	Aplica el Código Ético Mundial del Turismo en sus diferentes sesiones de aprendizaje y promueve actividades articuladas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).			

Desempeño	Indicador		VALORACIÓN		
			0	1	2
			PARCIAL		
TOTAL POR DIMENSIÓN					
DIMENSIÓN. HABILIDADES INTERPERSONALES					
Disposición para integrarse a su equipo de trabajo, manteniendo relaciones armoniosas	1	Promueve comportamientos y hábitos necesarios para garantizar una adecuada interacción y comunicación permitiendo el trabajo en equipo con base en la escucha activa, el respeto, tolerancia y empatía.			
TOTAL POR DIMENSIÓN					

Categorías de los Niveles de Desempeño de la Autoevaluación final del instrumento

ESCALA DE CALIFICACIÓN			
(0-12)	(13-15)	(16-18)	(19-20)
Insatisfactorio	Aceptable	Bueno	Destacado
Desempeño que presenta claras debilidades para el conjunto de indicadores.	Desempeño que presenta irregularidades en la mayoría de los indicadores.	Desempeño que cumple con regularidad el conjunto de todos los indicadores.	Muestra un desempeño claro, consistente y que sobresale de lo esperado en el conjunto de los indicadores.

OBSERVACIONES DEL DOCENTE:

VºBº Subdirector de Carreras
Profesionales o Jefe de Filial

Coordinador Académico de la Carrera

Docente Evaluado

|FICHA DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

AUTOEVALUACIÓN DOCENTE

Anexo N° 4

SEDE															
Programa de Estudios		Nivel Formativo	Auxiliar Técnico												
			Nivel Técnico												
			Nivel Profesional Técnico												
			Nivel Profesional												
PERIODO	20__	I	II	CICLO	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	
NOMBRE DE LAS ASIGNATURAS															
NOMBRES Y APELLIDOS DEL DOCENTE															
FECHA DE SUPERVISIÓN			AÑO		MES			DÍA							

El presente instrumento tiene como propósito la autovaloración del docente sobre su desempeño en el aula en el Centro de Formación en Turismo.

Finalidad	Valoración	Equivalencia	Puntaje
Permite evaluar cada uno de los indicadores	Muy Bueno	Cumple siempre con el indicador.	2
	Bueno	Cumple la mayoría de veces con el indicador.	1
	Deficiente	No cumple con el indicador.	0

Desempeño	Indicador	VALORACIÓN		
		0	1	2
DIMENSIÓN. PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES TÉCNICO PEDAGÓGICAS				
Organización de contenidos relacionados con lo planificado en la asignatura, horario y sílabo de la misma.	1	Elaboro las sesiones de aprendizaje dosificando el tiempo para alcanzar el logro de la sesión indicada en el sílabo, utilizando estrategias metodológicas que generan aprendizajes significativos en mis estudiantes dentro de los plazos establecidos.		
	2	Publico el material a utilizar (Portafolio docente) en cada una de mis sesiones de aprendizaje de manera oportuna a través del campus virtual (sílabo, sesiones de aprendizaje, PPT del curso, lecturas, cuestionarios, rúbricas, enlaces de ayuda, etc).		
TOTAL POR DIMENSIÓN				
DIMENSIÓN. DESARROLLO DEL MODELO PEDAGOGICO CENFOTUR				
Desempeño realizado durante todo el desarrollo de la sesión de aprendizaje en base al modelo pedagógico CENFOTUR	1	Realizo la apertura al inicio de mi sesión de aprendizaje considerando el Saludo y la Motivación a los estudiantes.		
	2	Explico el logro que se desea alcanzar al finalizar la sesión de aprendizaje, además de las acciones que nos ayudarán a conseguirlo. CEN: Centro el aprendizaje		
	3	Desarrollo el contenido de la sesión de aprendizaje a través de diferentes actividades y estrategias. FO: Fomento el aprendizaje		
	4	Realizo acompañamiento a mis estudiantes para verificar el progreso del logro planificado en la sesión de aprendizaje. TUR: Turno del estudiante		
	5	Compruebo que el logro del aprendizaje se haya alcanzado a través de diferentes instrumentos de evaluación. CIERRE: Resumen y evaluación.		
TOTAL POR DIMENSIÓN				
DIMENSIÓN. USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS				
Utiliza herramientas tecnológicas y evaluación de comprobación de resultados.	1	Utilizo variados recursos o herramientas tecnológicas acorde con mi asignatura para alcanzar el logro de la sesión, contribuyendo a brindar una clase innovadora.		
	2	Realizo una evaluación inicial (diagnóstico), procesual (avance) y final (comprobación de resultados) a lo largo de toda mi asignatura para certificar los resultados obtenidos por mis estudiantes.		
	3	Realizo retroalimentación sobre los avances de las actividades de mis estudiantes, identificando áreas de oportunidad, permitiendo su participación activa en el mejoramiento de su desempeño y el avance hacia el logro pleno.		
TOTAL POR DIMENSIÓN				

Categorías de los Niveles de Desempeño de la Autoevaluación final del instrumento

ESCALA DE CALIFICACIÓN			
(0-12)		(13-15)	
(16-18)		(19-20)	
Insatisfactorio		Aceptable	
Bueno		Destacado	
Desempeño que presenta claras debilidades para el conjunto de indicadores.		Desempeño que presenta irregularidades en la mayoría de los indicadores.	
Desempeño que cumple con regularidad el conjunto de todos los indicadores.		Muestra un desempeño claro, consistente y que sobresale de lo esperado en el conjunto de los indicadores.	

OBSERVACIONES DEL DOCENTE:

V°B° Subdirector de Carreras
Profesionales o Jefe de Filial

Coordinador Académico de la Carrera

Docente Autoevaluado

FICHA DE CONSOLIDACIÓN DE EVALUACIONES DEL DESEMPEÑO DOCENTE															
Anexo N° 5															
SEDE															
Programa de Estudios						Nivel Formativo	Auxiliar Técnico								
							Nivel Técnico								
							Nivel Profesional Técnico								
							Nivel Profesional								
PERIODO	20__	I	II	CICLO	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	
NOMBRE DE LA ASIGNATURA y/o CURSO															
NOMBRES Y APELLIDOS DEL DOCENTE															
FECHA DE EVALUACIÓN				AÑO		MES				DÍA					

El presente instrumento tiene como propósito la autovaloración del docente sobre su desempeño en el aula en el Centro de Formación en Turismo.

Finalidad	CATEGORÍA	Equivalencia	PUNTAJE TOTAL
Permite evaluar el desempeño del docente en las áreas donde se desenvuelve.	DESTACADO	Muestra un desempeño claro, consistente y que sobrepase de lo esperado en el conjunto de los indicadores.	19 - 20
	BUENO	Cumple con regularidad el conjunto de todos los indicadores.	16 - 18
	ACEPTABLE	Presenta un cumplimiento mínimo de indicadores.	13 - 15
	INSATISFACTORIO	Presenta claras debilidades para el conjunto de los indicadores.	0 - 12

CUADRO RESUMEN				RESULTADO FINAL	
Anexo N° 1 Percepción del Estudiante (40%)	Anexo N° 2 Observación - Supervisión Metodológica en Aula (30%)	Anexo N° 3 Evaluación Laboral Administrativa (20%)	Anexo N° 4 Autoevaluación Docente (10%)	Evaluación Final	Categoría

OBSERVACIONES DEL DOCENTE:

VºBº Director de Formación Académica o
Jefe de Filial

Subdirector de Carreras Profesionales
o Jefe de Filial

Coordinador de la Carrera Profesional