

v.2, n.4, 2025 - Abril

REVISTA O UNIVERSO OBSERVÁVEL

DISEÑO DE UN SISTEMA PARA LA CARRERA Y MÉRITOS DOCENTES BASADO EN EL NUEVO MODELO DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO

DESIGN OF A SYSTEM FOR CAREER AND TEACHING MERITS BASED ON THE NEW MODEL OF HIGHER EDUCATION OF THE AMAZON UNIVERSITY OF PANDO

M.Sc. DAEN. Humerez Alvez, Ariz¹

Revista O Universo Observável

DOI: 10.69720/29660599.2025.00077

ISSN: 2966-0599

¹Profesión Abogado titulado en la Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca, con 24 años de ejercicio de la profesión varios cursos de especialidad con 3 Maestrías, un Doctorado en Derecho por la Universidad de Tlaxcala de México y cursando el Doctorado en Ciencias de la Educación Superior. También ha realizado investigaciones, artículos, libros, revistas académicas indexadas y otros. Actualmente secretario general, Miembro del Honorable Consejo Universitario, docente titular y docente de posgrado de la Universidad Amazónica de Pando.

E-mail: arizhumerez123@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-5560-822X>



**DISEÑO DE UN SISTEMA PARA LA CARRERA Y MÉRITOS DOCENTES
BASADO EN EL NUEVO MODELO DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE LA
UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO**

M.Sc. DAEN. Humerez Alvez, Ariz



Fonte: <https://www.passeidireto.com/arquivo/76476906/mapas-mentais-sobre-o-livro-como-nasce-o-direito>

PERIÓDICO CIENTÍFICO INDEXADO INTERNACIONALMENTE

ISSN
International Standard Serial Number
2966-0599

www.ouniversoobservavel.com.br

Editora e Revista
O Universo Observável
CNPJ: 57.199.688/0001-06
Naviraí – Mato Grosso do Sul
Rua: Botocudos, 365 – Centro
CEP: 79950-000

RESUMEN

El artículo presenta una propuesta de diseño de un sistema de carrera y méritos docentes basado en el nuevo modelo de educación superior de la Universidad Amazónica de Pando (UAP), aborda la necesidad de implementar un sistema integral de evaluación y reconocimiento del desempeño docente en la Universidad Amazónica de Pando (UAP). Este modelo busca superar las limitaciones del sistema actual, que se basa principalmente en la antigüedad y los títulos académicos, y que no fomenta adecuadamente la innovación ni el impacto social de los docentes. El diseño metodológico incluye un enfoque mixto basado en encuestas a 237 docentes y entrevistas a autoridades de la universidad, revelando una percepción general favorable hacia los criterios de evaluación, aunque con áreas de mejora en el acceso a oportunidades de desarrollo profesional y el reconocimiento de méritos. En conclusión, el nuevo sistema propuesto pretende fortalecer la calidad educativa, promover la innovación y asegurar que los docentes puedan contribuir al crecimiento institucional y al desarrollo de la región amazónica.

Palabras clave: Sistema, Carrera, Evaluación, Méritos

ABSTRACT

The article presents a proposal for the design of a teaching career and merit system based on the new higher education model of the Amazonian University of Pando (UAP), addressing the need to implement a comprehensive system of evaluation and recognition of teaching performance in the Amazonian University of Pando (UAP). This model seeks to overcome the limitations of the current system, which is based mainly on seniority and academic titles, and which does not adequately encourage innovation or the social impact of teachers. The methodological design includes a mixed approach based on surveys of 237 teachers and interviews with university authorities, revealing a general favorable perception towards the evaluation criteria, although with areas of improvement in access to professional development opportunities and recognition of merits. In conclusion, the new proposed system aims to strengthen educational quality, promote innovation and ensure that teachers can contribute to the institutional growth and development of the Amazon region.

Keywords: System, Career, Evaluation, Merits.

1. INTRODUCCIÓN

El docente universitario es un pilar en el proceso de enseñanza-aprendizaje y desempeña un papel clave en la formación de futuras generaciones. En el contexto de la educación superior, la calidad docente es crucial para el éxito académico y el desarrollo integral de los estudiantes.

La Universidad Amazónica de Pando (UAP) ha reconocido la necesidad de implementar un sistema que evalúe el desempeño docente, reconozca sus méritos y fomente su desarrollo profesional. Este sistema debe estar alineado con los objetivos estratégicos de la institución, promoviendo un ambiente de excelencia y mejora continua.

El nuevo sistema propuesto tiene cuatro componentes clave: la evaluación del desempeño docente, el reconocimiento de méritos, el desarrollo profesional continuo y la promoción transparente.

La evaluación del desempeño no solo debe ser objetiva, sino también incorporar autoevaluaciones y coevaluaciones entre pares, considerando aspectos como la calidad en la enseñanza, la investigación y la vinculación con la sociedad.

El reconocimiento de méritos deberá incluir la producción académica, la innovación pedagógica y el impacto en la comunidad local. El desarrollo profesional se plantea como un

componente fundamental, con programas de formación continua y movilidad académica.

Finalmente, el sistema de promoción busca ser meritocrático, asegurando que el avance profesional dependa de logros medibles y no solo de la antigüedad.

El presente artículo describe una propuesta de diseño para un sistema de carrera y méritos docentes que responda a estos principios y promueva el desarrollo profesional del personal académico.

2. DESARROLLO

El sistema actual de carrera y méritos docentes en la UAP presenta varias limitaciones. Entre ellas, se identifican criterios de evaluación poco claros y mecanismos de promoción centrados en la antigüedad y títulos académicos, lo cual no incentiva la innovación ni reconoce suficientemente las contribuciones de los docentes en áreas clave como la investigación y la vinculación con la sociedad (Paredes et al., 2023).

Además, los programas de desarrollo profesional no siempre están alineados con las necesidades del nuevo modelo educativo

2.1. La Carrera Docente Universitaria

La carrera docente universitaria se configura como un proceso complejo que abarca el desarrollo y perfeccionamiento profesional del

profesorado en diversas áreas: docencia, investigación y gestión académica.

Según el modelo de la Universidad Amazónica de Pando (UAP), la carrera docente se define por etapas claramente delineadas que ofrecen oportunidades para el crecimiento continuo y el reconocimiento basado en méritos y logros académicos.

La carrera docente en la UAP promueve un equilibrio entre la experiencia profesional y la formación académica, lo que garantiza que los docentes adquieran competencias específicas alineadas con las necesidades institucionales y las demandas del entorno educativo global (Universidad Amazónica de Pando, 2022).

2.2. Evaluación del Desempeño Docente

La evaluación del desempeño docente es un pilar fundamental en la mejora continua de la educación superior. De acuerdo con el reglamento propuesto por la UAP, la evaluación del desempeño debe ser un proceso sistemático, objetivo y orientado a la mejora continua de las competencias del profesorado.

Hernández et al. (2014) sostienen que la evaluación debe basarse en criterios claros y medibles, como la pertinencia de los contenidos impartidos, la calidad de la enseñanza y la capacidad de innovación en la metodología pedagógica.

En este sentido, la evaluación no solo permite identificar áreas de mejora, sino también reconocer las fortalezas que pueden ser promovidas en otros niveles institucionales.

2.3. Reconocimiento de Méritos

El reconocimiento de méritos en la carrera docente juega un papel crucial en la motivación y el desarrollo profesional del profesorado. La UAP establece que este reconocimiento debe incluir aspectos como la producción académica, la vinculación con la comunidad y el liderazgo institucional.

Caballero (2018) subraya que el reconocimiento de méritos no debe centrarse únicamente en la antigüedad o en los títulos académicos, sino también en la capacidad de los docentes para generar cambios significativos dentro y fuera del aula, a través de la investigación aplicada y la innovación educativa. Esto fomenta una cultura de excelencia y transparencia en la gestión académica.

2.4. Desarrollo Profesional

El desarrollo profesional continuo es esencial para que los docentes se mantengan actualizados en sus áreas de especialización y en nuevas metodologías de enseñanza. En la UAP, se

ha diseñado un programa de formación continua que abarca áreas como la pedagogía, la investigación y la gestión educativa.

Zabalza (2013) resalta la importancia de que la formación pedagógica esté vinculada con las necesidades reales de los docentes, promoviendo una reflexión crítica sobre su práctica. Además, la movilidad académica y la vinculación con sectores productivos se han identificado como estrategias clave para el fortalecimiento profesional de los docentes.

2.5. Alineación de Políticas Institucionales

La coherencia entre las políticas institucionales y los sistemas de evaluación y desarrollo es clave para garantizar la eficacia de los programas académicos. En el caso de la UAP, las políticas de desarrollo profesional y evaluación están diseñadas para alinearse con los objetivos estratégicos de la universidad.

Etzkowitz y Zhou (2017) destacan que la vinculación entre la academia y los sectores productivos permite que las instituciones educativas se mantengan pertinentes y respondan a las demandas del mercado laboral, lo cual es esencial para la sostenibilidad de la carrera docente y su impacto social.

3. DISEÑO METODOLÓGICO

El enfoque adoptado es mixto, combinando metodologías cuantitativas y cualitativas. Se recolectaron datos mediante encuestas aplicadas a una muestra representativa de 237 docentes de la UAP, lo que permitió obtener información detallada sobre su percepción del sistema de carrera y méritos docentes el instrumento principal fue un cuestionario en línea.

Además, se realizaron entrevistas semiestructuradas a autoridades académicas para profundizar en las expectativas y propuestas de mejora.

Operacionalización de Variables, se definieron las siguientes categorías para el análisis:

- ✓ Evaluación del Desempeño Docente: Claridad de los criterios, frecuencia de retroalimentación, precisión de la evaluación.
- ✓ Reconocimiento de Méritos: Satisfacción con el reconocimiento, impacto de los méritos en la promoción.
- ✓ Desarrollo Profesional: Participación en programas, accesibilidad de las oportunidades.

- ✓ Alineación de Políticas: Percepción sobre la coherencia de las políticas institucionales

4. RESULTADOS

Evaluación del Desempeño Docente

Tabla 1: Claridad de los Criterios de Evaluación

Categoría	Cantidad (n=237)	% Acumulado
Muy claros	35	15%
Claros	157	66%
Algo confusos	38	16%
Muy confusos	7	3%
Total	237	100%

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

Un 81% de los docentes percibe que los criterios de evaluación son claros o muy claros, lo que sugiere un buen entendimiento general de los procesos evaluativos. Sin embargo, un 19% considera que los criterios son confusos, lo que señala la necesidad de ajustes en la comunicación

de los mismos. La evaluación del desempeño docente en la UAP se realiza con el fin de identificar fortalezas, áreas de mejora y necesidades de formación del profesorado. El objetivo es tomar decisiones que favorezcan el desarrollo profesional de los docentes.

Reconocimiento de Méritos

Tabla 2: Satisfacción con el Reconocimiento de Méritos

Categoría	Cantidad (n=237)	% Acumulado
Muy satisfecho	19	8%
Satisfecho	92	39%
Neutral	97	41%
Insatisfecho	19	8%
Muy insatisfecho	10	4%
Total	237	100%

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

Aunque un 47% de los docentes se muestra satisfecho o muy satisfecho con el reconocimiento de sus méritos, un 41% mantiene una postura neutral, lo que indica que el sistema actual podría mejorar en cuanto a su capacidad para reconocer adecuadamente las contribuciones

docentes. El reconocimiento de méritos es crucial para motivar a los docentes y valorar su contribución al desarrollo institucional. No obstante, los datos revelan una percepción mixta entre los docentes de la UAP sobre cómo se reconoce su trabajo.

Desarrollo Profesional

Tabla 3: Participación en Programas de Desarrollo Profesional

Categoría	Cantidad (n=237)	% Acumulado
Sí	126	53%
No	111	47%
Total	237	100%

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

Un 53% de los docentes ha participado en programas de desarrollo profesional en los últimos dos años, lo que es una señal positiva. No obstante, un 47% no ha aprovechado estas oportunidades, lo que sugiere que podría haber problemas de acceso o de interés que deben ser

Alineación de Políticas Institucionales

Tabla 4: Alineación de las Políticas con los Objetivos Estratégicos

Categoría	Cantidad (n=237)	% Acumulado
Totalmente de acuerdo	31	13%
De acuerdo	135	57%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	62	26%
En desacuerdo	9	4%
Total	237	100%

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

Un 70% de los docentes considera que las políticas están alineadas con los objetivos estratégicos de la UAP, aunque un 26% mantiene una postura neutral y un 4% está en desacuerdo. Esto sugiere que, aunque la percepción es favorable en general, hay espacio para mejorar la comunicación y la implementación de estas políticas.

Finalmente, las políticas de evaluación y desarrollo profesional deben estar alineadas con los objetivos estratégicos de la UAP para garantizar una implementación eficaz y coherente. Los resultados muestran una percepción mayoritariamente positiva respecto a esta alineación.

Durante el desarrollo de este estudio, se realizaron entrevistas a diversos actores clave de la UAP. Uno de los entrevistados, un decano de una de las facultades, señaló que:

"el sistema de evaluación docente actual presenta deficiencias en cuanto a la transparencia de los criterios utilizados para medir el desempeño".

Según este decano, es necesario actualizar los criterios de evaluación para que se alineen mejor con el modelo educativo de la universidad, enfocado en competencias y resultados específicos. Por otro lado, un representante del gremio docente indicó que:

"el reconocimiento de méritos debería ser más inclusivo y considerar no solo los logros académicos, sino también las contribuciones sociales y la innovación en la enseñanza".

Esta opinión refuerza la idea de que el sistema de méritos necesita ser más amplio y

abordados. El desarrollo profesional es un componente esencial para mejorar la calidad de la enseñanza y la investigación en la universidad. La UAP ofrece varias oportunidades de desarrollo, aunque la participación en estos programas aún tiene margen de mejora.

menos burocrático para motivar a los docentes a participar activamente en el desarrollo de la universidad

Sin embargo, los resultados también revelan áreas de mejora en cuanto al reconocimiento de méritos y la participación en programas de desarrollo. Estos elementos son esenciales para fomentar una cultura institucional basada en la mejora continua y el desarrollo profesional, en línea con los objetivos del nuevo modelo académico de la UAP.

5. DISCUSIÓN

El nuevo modelo de educación superior de la Universidad Amazónica de Pando (UAP) plantea un enfoque integral que requiere una revisión profunda de los sistemas actuales de carrera y méritos docentes. Este sistema debe garantizar una evaluación justa y objetiva del desempeño, el reconocimiento de méritos en áreas clave como la investigación, la innovación pedagógica y la vinculación con la sociedad, y la promoción profesional, garantizando la calidad educativa en coherencia con los principios institucionales del nuevo modelo de educación superior de la UAP.

Objetivos del Sistema para la carrera y méritos docentes basado en el nuevo modelo de educación superior de la Universidad Amazónica de Pando.

- ✓ Evaluación Integral del Desempeño. - Diseñar un proceso de evaluación que abarque tanto aspectos cuantitativos como cualitativos, valorando la docencia, la investigación, la innovación y la vinculación social.

- ✓ Reconocimiento de Méritos. - Implementar un sistema transparente y justo que reconozca los logros docentes en la docencia, la investigación, la vinculación comunitaria y la gestión académica.
- ✓ Desarrollo Profesional. - Establecer programas de formación continua y actualización profesional que fomenten la mejora constante de los docentes, alineados con los objetivos estratégicos de la UAP.
- ✓ Promoción Transparente. - Desarrollar un sistema de promoción basado en criterios objetivos y medibles, asegurando que el progreso profesional de los docentes sea equitativo y meritocrático.

5.1. Componentes del Sistema

5.1.1. Evaluación del Desempeño Docente

La evaluación del desempeño docente será integral, incorporando las siguientes dimensiones:

- ✓ Docencia. - Se evaluará la calidad del proceso de enseñanza, el uso de metodologías innovadoras y tecnologías educativas, así como la capacidad de los docentes para motivar y mejorar el aprendizaje de los estudiantes.
- ✓ Investigación. - Se valorará la participación en proyectos de investigación, publicaciones en revistas científicas indexadas y la producción de conocimiento innovador.
- ✓ Vinculación con la Sociedad. - La evaluación incluirá la capacidad de los docentes para generar impacto social a través de la extensión universitaria y la transferencia de conocimientos a la comunidad.
- ✓ Autoevaluación y Evaluación por Pares. - Se integrará un componente de autoevaluación y coevaluación entre pares para promover la reflexión sobre la práctica docente y la mejora continua.

5.1.2. Reconocimiento de Méritos

El sistema de reconocimiento de méritos considerará:

- ✓ Producción Académica. -Se reconocerán las publicaciones en revistas científicas, la participación en conferencias internacionales, la obtención de financiamiento para proyectos de investigación y la generación de patentes o innovaciones tecnológicas.

- ✓ Innovación Pedagógica. - Se valorará la implementación de nuevas metodologías de enseñanza, la creación de materiales didácticos innovadores y la adopción de tecnologías en el aula.
- ✓ Impacto Social. - Se reconocerán las actividades docentes que generen impacto en la comunidad local, proyectos de vinculación social y esfuerzos que promuevan el desarrollo sostenible en la región amazónica.

5.1.3. Desarrollo Profesional

Para garantizar la actualización constante de los docentes, el sistema incluirá:

- ✓ Programas de Capacitación Continua. - Se ofrecerán programas de formación en áreas clave como pedagogía, tecnologías de la información, investigación y gestión académica.
- ✓ Movilidad Académica. - Se fomentará la participación en redes académicas internacionales, así como estancias en universidades extranjeras para fortalecer las competencias docentes.
- ✓ Mentoría y Acompañamiento. -Se implementará un programa de mentoría para apoyar a los docentes en las primeras etapas de su carrera, promoviendo la transferencia de conocimiento y experiencia de docentes experimentados.

5.1.4. Promoción y Escalafón Docente

El sistema de promoción estará basado en criterios objetivos, permitiendo el ascenso en la carrera docente en función del mérito demostrado en las áreas de docencia, investigación y vinculación social.

- ✓ Criterios de Promoción. - La promoción no se basará únicamente en la antigüedad, sino que incluirá la evaluación del desempeño, la formación académica y el impacto de las actividades de investigación y docencia.
- ✓ Transparencia en los Procesos. - Los procedimientos para la promoción serán claros y transparentes, permitiendo a los docentes conocer los requisitos necesarios y las oportunidades disponibles para progresar en su carrera.

6. CONCLUSIÓN

De los resultados obtenidos, se puede concluir que la evaluación del desempeño docente es mayormente percibida como clara por el 81%

de los encuestados, aunque un 19% expresa confusión. Esto indica la necesidad de mejorar la comunicación de los criterios evaluativos.

En cuanto al reconocimiento de méritos, un 47% se siente satisfecho, pero el 41% se mantiene neutral, lo que sugiere que el sistema actual no logra captar plenamente el valor de las contribuciones de los docentes.

Por otro lado, la participación en programas de desarrollo profesional es favorable, pero el 47% de los docentes no ha tenido acceso a ellos en los últimos dos años, lo que refleja una necesidad urgente de mejorar la accesibilidad y la diversidad de las oportunidades ofrecidas.

Finalmente, un 70% de los docentes considera que las políticas están alineadas con los objetivos estratégicos de la UAP, lo cual es positivo, pero aún existe un 30% que no percibe esta coherencia, lo que demanda ajustes en la implementación de dichas políticas.

El diseño de un sistema de carrera y méritos docentes basado en el nuevo modelo de educación superior de la Universidad Amazónica de Pando representa un avance significativo hacia la profesionalización y motivación del cuerpo docente.

Este sistema no solo promueve una evaluación más integral y justa del desempeño, sino que también incentiva la innovación, la producción científica y la vinculación con la sociedad. Al reconocer el esfuerzo y el impacto real de los docentes, se fortalece la calidad educativa y se garantiza un entorno académico orientado a la mejora continua.

La propuesta para el diseño de un sistema de carrera y méritos docentes para la Universidad Amazónica de Pando busca fomentar una cultura de excelencia académica y profesional en la institución.

Al integrar un enfoque integral en la evaluación del desempeño, un sistema de reconocimiento de méritos inclusivo y transparente, y un desarrollo profesional continuo, esta propuesta pretende garantizar que los docentes puedan desarrollar todo su potencial, al mismo tiempo que contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Este sistema permitirá a la UAP atraer, retener y motivar a docentes altamente capacitados, ofreciendo una estructura clara para su promoción y crecimiento profesional.

La implementación efectiva de este sistema fortalecerá la calidad educativa de la universidad, alineando sus políticas con las necesidades de la región amazónica y consolidando su prestigio académico tanto a nivel nacional como internacional.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Caballero, J. (2018). Reconocimiento formal de los logros académicos. *Revista de Educación Universitaria*, 45(2), 45-60.
- Etzkowitz, H., & Zhou, C. (2017). *La triple hélice: Innovación y emprendimiento entre universidad, industria y gobierno*. Routledge.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.
- Tejada, J. (2013). *Gestión por competencias en la universidad: Nuevos enfoques para la formación y el desarrollo profesional del profesorado*. Editorial Síntesis.
- Universidad Amazónica de Pando, (2023) *Modelo de formación superior universitaria*. Universidad Amazónica, Plural. Cobija, Bolivia.
- Zabalza, M. A. (2013). *Competencias docentes del profesorado universitario: Calidad y desarrollo profesional*. Narcea Ediciones.