

# COMISIÓN DE INTERVENCIÓN Y FORTALECIMIENTO

## UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

# SISTEMA DE EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DOCENTE

---

## APLICACIÓN PARA LA COEVALUACIÓN DE PARES ACADÉMICOS

---

CONTENIDO

---

I.	INTRODUCCIÓN.....	3
II.	LA EVALUACIÓN DE PARES .....	3
1.	OBJETIVO DE LA EVALUACIÓN POR PARES:.....	4
2.	ACTORES DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO .....	4
3.	CRITERIOS DE EVALUACIÓN.....	5
3.1	PERFIL: ORGANIZADOR DEL APRENDIZAJE Y FORMACIÓN INTEGRAL.....	5
3.2	PERFIL: GESTOR DEL CONOCIMIENTO (PROFESOR DEL CAMPO DE LA PRAXIS PROFESIONAL - CÁTEDRA INTEGRADORA – SUPERVISOR DE PRÁCTICAS).....	6
3.3	PERFIL: PRODUCTOR DEL CONOCIMIENTO TUTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN .....	6
3.4	PERFIL: PRODUCTOR DEL CONOCIMIENTO INVESTIGADOR PARA EL APRENDIZAJE.....	6
3.5	PERFIL: PRODUCTOR DEL CONOCIMIENTO PROFESOR INVESTIGADOR .....	6
III.	CONFORMACIÓN DE LA COMISIÓN DE COEVALUACIÓN POR PARES ACADÉMICOS .....	6
IV.	METODOLOGÍA E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN .....	8
1.	PONDERACIÓN DE LA CO EVALUACIÓN POR PARES .....	8
2.	PERIODOS DE LA CO EVALUACIÓN POR PARES.....	8
3.	METODOLOGÍA .....	8
4.	INSTRUMENTOS .....	9
V.	PROCESO OPERATIVO DE COEVALUACIÓN.....	9
VI.	INFORMES Y PLANES DE ACCIÓN .....	10

---

**SISTEMA DE EVALUACIÓN INTEGRAL DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UG**

---

## APLICACIÓN COEVALUACIÓN DE PARES

### I. INTRODUCCIÓN

El proceso de Evaluación Periódica Integral del Personal Académico de la Universidad de Guayaquil, se sustenta el Art. 6 lit., d) y 151 de la Ley Orgánica de Estudios Superiores (LOES), cuya definición consta en el Art. 178 del Estatuto de la Universidad de Guayaquil: *“La evaluación docente es un proceso de carácter formativo, permanente y sistemático que garantiza la calidad de los docentes e investigadores de la Universidad de Guayaquil, a través de las dinámicas de mejoramiento, optimización y fortalecimiento”*. Por tanto es un proceso articulado, incluido en un sistema institucional, que consta de varios componentes.

Además en el Art. 178.- consta: *“Los componentes de la evaluación están en relación a las funciones que el personal académico realiza en término de investigación, docencia, tutoría académica y de trabajos de titulación, supervisión de prácticas, vinculación con la colectividad y gestión académica; se realizará de manera integral, su periodicidad estará en relación a las responsabilidades que realice y puede ser trimestral, semestral, anual o a la finalización y entrega de proyectos [...] La evaluación docente, que será administrada y aplicada por el Vicerrectorado de Formación Académica y Profesional, aplicará a todo el personal académico universitario, con excepción de los profesores honorarios. El procedimiento aplicable a la evaluación del personal académico, constará en el reglamento que se expida para el efecto”*.

El Reglamento de Carrera y Escalafón del profesor investigador del CES, Título IV “evaluación y perfeccionamiento del Personal Académico”, establece que la evaluación periódica integral del personal académico considera 3 componentes:

- a) Heteroevaluación: Es la evaluación que realizan los estudiantes a docentes y de actores y sectores de desarrollo de la profesión si fuera el caso.
- b) Autoevaluación: Es la evaluación del propio profesor a su trabajo y desempeño en función de su plan de desarrollo y del portafolio académico.
- c) Coevaluación: Es la evaluación realizada por pares académicos y por autoridades en cada una de sus unidades académicas.

El Sistema de Evaluación Docente de la UG, aprobado en H. Consejo Universitario, contempla los componentes del proceso en la institución y los criterios en general. El presente documento, como alcance al documentos “Sistema de Evaluación Integral del Docente”, define la aplicación de la coevaluación por pares académicos.

### II. LA EVALUACIÓN DE PARES

El Estatuto de la UG contempla, en el artículo 36, *“El Vicerrector (s) de Formación Académica y Profesional será responsable de [...] la formación, perfeccionamiento, asesoría y evaluación del colectivo académico de la institución”* y Art., 38, literales h), *“Planificar, ejecutar y supervisar el desarrollo del proceso Gestión del Personal Académico en sus practicas, pedagógicas, curriculares y*

*evaluativas, supervisando su calidad y pertinencia”* y k) *“Impulsar procesos de [...] evaluación del personal académico de la UG”*. Por lo tanto, es competencia dar seguimiento a la ejecución de

actividades relacionadas a la evaluación por pares docentes, en tanto y cuanto aporta a evidenciar la calidad del desempeño docente por otro profesor.

La evaluación de pares recoge información valorada objetivamente de las distintas actividades académicas del profesor, con la finalidad de establecer el mejoramiento continuo.

Se realiza entre el personal académico de una misma área de conocimiento, en un mismo nivel de titulación; la selección del par evaluador se hará por su afinidad de labor académica, para que tengan bases en el campo de conocimiento de las actividades del docente a evaluar.

La aplicación de la evaluación por pares docentes, se realiza online en el respectivo sistema, medio digital con que cuenta la institución, pudiendo complementarse con entrevistas presenciales.

### 1. OBJETIVO DE LA EVALUACIÓN POR PARES:

El objetivo de la evaluación por pares es contribuir con el mejoramiento continuo del desempeño docente, generando un marco de evaluaciones periódicas que se institucionalice en la UG, con la finalidad establecer políticas de mejora continua y de cumplir con lo dispuesto en la Ley de Educación Superior para la Acreditación Universitaria.

Este instructivo tiene como objetivo implementar la práctica co-evaluativa de desempeño del personal académico de la UG, que responda a los requerimientos reglamentarios de la LOES, sin que se afecte la integridad y autonomía de los docentes, para que se constituya en una herramienta de investigación y reflexión sobre la práctica de la enseñanza a nivel superior.

### 2. ACTORES DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO

PERFIL DOCENTE	FUNCIONES	HETERO EVALUACIÓN	AUTOEVALUACIÓN	CO EVALUACIÓN DIRECTIVOS	CO EVALUACIÓN PARES
<b>ORGANIZADOR DEL APRENDIZAJE Y FORMACIÓN INTEGRAL</b>	Docente Tutor pedagógico	ESTUDIANTES	MISMO PROFESOR	Las autoridades académicas que según la normativa interna de la institución estén encargadas de la evaluación  (Director de Carrera)	Comisión conformada por pares académicos, los cuales deberán tener al menos la misma categoría, nivel escalafonario, y titulación que el evaluado.
<b>GESTOR DEL CONOCIMIENTO</b>	Profesor del campo de la praxis profesional, cátedra integradora Supervisor de práctica pre profesional	ESTUDIANTES	MISMO PROFESOR	Las autoridades académicas que según la normativa interna de la institución estén encargadas de la evaluación.  (Director de Carrera)	Comisión conformada por pares académicos, los cuales deberán tener al menos la misma categoría, nivel escalafonario y titulación que el evaluado.

PRODUCTOR DEL CONOCIMIENTO	Tutor titulación	ESTUDIANTES	MISMO PROFESOR	Las autoridades académicas que según la normativa interna de la institución estén encargadas de la evaluación.  (Director de Carrera)	Comisión conformada por pares académicos, los cuales deberán tener al menos la misma categoría, nivel escalafonario y titulación que el evaluado.
	Investigador para el aprendizaje	ESTUDIANTES	MISMO PROFESOR	Las autoridades académicas que según la normativa interna de la institución estén encargadas de la evaluación.  (Director de Carrera)	Comisión conformada por pares académicos, los cuales deberán tener al menos la misma categoría, nivel escalafonario y titulación que el evaluado.
	Investigador		MISMO PROFESOR	Las autoridades académicas que según la normativa interna de la institución estén encargadas de la evaluación.  (Coordinador de Investigación de Facultad)  (En el caso de que el docente, sea parte de un Centro de Excelencia, su evaluación será desarrollada por la autoridad máxima de dicha unidad)	Comisión conformada por pares académicos, los cuales deberán tener al menos la misma categoría, nivel escalafonario y titulación que el evaluado.

### 3. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

#### 3.1 PERFIL: ORGANIZADOR DEL APRENDIZAJE Y FORMACIÓN INTEGRAL

- **Dominio científico (CRITERIO CIENTÍFICO - TÉCNICO).**
    - ✓ Dominio de los temas tratados
    - ✓ Resolución de dudas y problemas planteados por los estudiantes
    - ✓ Actualización en los temas de la materia
  - **Dominio sobre las habilidades docentes en la gestión de aula y evaluación de aprendizajes. (CRITERIO METODOLÓGICO – DIDÁCTICO).**
    - ✓ Entrega y presentación del programa al inicio de los períodos académicos
    - ✓ Desarrollo de contenidos tratados en clase acordes al programa de la materia (diseño microcurricular)
    - ✓ Claridad y explicación en clase
- 
- ✓ Planificación y uso de recursos didácticos adecuados para la materia
  - ✓ Planificación y uso de diversos ambientes de aprendizaje para el proceso de enseñanza y aprendizaje

- ✓ Fomento del trabajo autónomo
  - ✓ Manejo de bibliografía actual y útil
  - ✓ Planificación y desarrollo de actividades de investigación para el aprendizaje
  - ✓ Planificación del proceso de evaluación e instrumentos acordes al programa
- **Dominio sobre actividades para fomentar ambientes favorable para el aprendizaje. (CRITERIO ÁMBITO SOCIAL).**
- ✓ Relación respetuosa con los estudiantes y los compañeros de trabajo

### **3.2 PERFIL: GESTOR DEL CONOCIMIENTO (PROFESOR DEL CAMPO DE LA PRAXIS PROFESIONAL - CÁTEDRA INTEGRADORA – SUPERVISOR DE PRÁCTICAS)**

- ✓ Supervisión in situ de las prácticas estudiantiles

### **3.3 PERFIL: PRODUCTOR DEL CONOCIMIENTO TUTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN**

- ✓ Tutoría individual para el desarrollo del trabajo de titulación

### **3.4 PERFIL: PRODUCTOR DEL CONOCIMIENTO INVESTIGADOR PARA EL APRENDIZAJE**

- ✓ Diseño, planificación y/o evaluación de proyectos de investigación en el que integrará a los estudiantes
- ✓ Dirección de proyectos de investigación desarrollados con los estudiantes (proyectos semillas)

### **3.5 PERFIL: PRODUCTOR DEL CONOCIMIENTO PROFESOR INVESTIGADOR**

- ✓ Participación en equipo de investigadores de proyectos de investigación básica y aplicada
- ✓ Publicaciones
- ✓ Gestión de la ciencia

## **III. CONFORMACIÓN DE LA COMISIÓN DE COEVALUACIÓN POR PARES ACADÉMICOS**

---

1. El Director de Carrera, en coordinación con el departamento de Gestión de Personal Docente, conformado por gestores académicos que ejercen la funciones de: Coordinador del Personal Académico, Asesores Pedagógicos, Control o Supervisión Académica designado por las autoridades de la Facultad; deberá organizar sus listados de docentes organizados por campo/área de conocimiento detallado según las materias/ asignaturas de la malla de la carrera. También debe considerar la organización por nivel escalafonario y titulación de cuarto nivel registrado.
2. El Director de Carrera, en coordinación con el Departamento de Gestión de Personal Docente, deberá realizar la selección y designación de los evaluadores pares
3. Para cada proceso de evaluación debe ser designada la Comisión de Coevaluación de Pares académicos en cada carrera y definidos para cada profesor según su perfil. Dichas comisiones deberán contar con el menos 3 docentes, que pudieran ser jefes de área, y notificar al

---

Vicerrectorado Académico la nómina de los docente seleccionados, incluyendo el número de cédula de identidad.

4. El Director de Carrera, en coordinación con el departamento de Gestión de Personal Docente debe incorporar en las cargas académicas de los docentes seleccionados para evaluar por pares, el reconocimiento de horas dedicadas al análisis de las clases observadas, a la emisión de los informes respectivos y a la retroalimentación correspondiente, o planificar
5. Para la conformación de la Comisión, se debe considerar que los docentes deberán cumplir los siguientes requisitos:
  - Poseer el mismo nivel de título al profesor que evaluará o su equivalente:
    - a. Al menos un magister o especialista en medicina u odontología para profesores con este nivel
    - b. Al menos un PhD para profesores con este nivel
  - Poseer el mismo nivel escalafonario:
    - a. Al menos un profesor titular auxiliar
    - b. Al menos un profesor agregado
    - c. Al menos un profesor titular principal
  - Ser docente afín al campo de conocimiento del docente que evaluará. Debe establecerse al menos un docente por campos/áreas de conocimiento detallado que forman parte de la malla de la carrera.
  - Ser un docente con una integridad, con carga horaria programada, que no se encuentre inmerso en una acción judicial, o se encuentre reportado al debido proceso, o haber sido sancionado en los tres últimos años.
  - No podrá ejercer la co-evaluación si presenta las siguientes relaciones en la carrera: cónyuge o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad.
6. El profesor designado co-evaluador par, debe firmar una carta de confidencialidad (y remitir una copia la vicerrectorado académico) y cumplir con el código de ética de la UG.
7. La Dirección de Gestión del Personal Docente del Vicerrectorado de Formación, deberá definir las políticas y la capacitación para el grupo evaluadores, asegurando altos niveles de calidad y compromiso.
8. Como política de estímulos académicos, la participación de los docentes como coevaluadores, será reconocido como participación en comisiones académicas, siendo válidas para la promoción del personal académico titular, tal como contempla el Reglamento de Carrera y Escalafón del Sistema de Educación Superior, así mismo el reconocimiento de las horas dedicadas a la capacitación específica del evaluador.
9. El Director de Carrera, en coordinación con el departamento de Gestión de Personal Docente deberá comunicar a las miembros de la comisión de coevaluación su designación, el listado de docentes a quienes tendrá la responsabilidad de evaluar, los criterios e instrumentos de evaluación, los cronogramas establecidos, sus funciones y responsabilidades, el código de ética y todo aquello que se considere necesario.
10. Cada docente deberá ser informado del nombre de su docente coevaluador, de manera individual a través de medios físicos y digitales. También deberá conocer los criterios e instrumentos de evaluación, los cronogramas establecidos, sus funciones y responsabilidades, el código de ética y todo aquello que se considere necesario.

#### IV. METODOLOGÍA E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

##### 1. PONDERACIÓN DE LA CO EVALUACIÓN POR PARES

Según el sistema de evaluación integral del docente UG y su respectivo reglamento, la nota de la co evaluación de pares académicos, es parte ponderada de la nota final obtenida por el docente en su evaluación integral. Esta ponderación, de acuerdo a sus perfiles es:

PERFIL DOCENTE	FUNCIONES	CO EVALUACIÓN PARES
ORGANIZADOR DEL APRENDIZAJE Y FORMACIÓN INTEGRAL	- Docente - Tutor pedagógico	20%
GESTOR DEL CONOCIMIENTO	- Profesor del campo de la praxis profesional-cátedra integradora - Supervisor de práctica pre profesional	20%
PRODUCTOR DEL CONOCIMIENTO	- Tutor titulación	20%
	- Investigador para el aprendizaje	20%
	- Investigador	40%

##### 2. PERIODOS DE LA CO EVALUACIÓN POR PARES

La implementación de la evaluación por pares académicos, se realizará en dos partes.

- EN PROCESO INICIAL, relacionado al a revisión del cuestionario, según la programación establecida, y llenar de ser preciso pero en forma tentativa.
- PROCEDO DE LA VISITA AÚLICA, del evaluador par, tiene la opción de realizar la visita al salón de clases, podrá realizar la visita a partir de la segunda semana de CLASES hasta el último día de la evaluación del personal docente, de acuerdo al Calendario Académico de la UG, en el documento Gestión del Personal Académico se encuentran en anexos fichas para registrar la visita aúlica. Se la realizará en cualquier momento, según lo planifique la Comisión.
- EN PROCESO DE APLICACIÓN, corresponde a cargar el formulario de evaluación, en el sistema SIUG. Este registro de la aplicación del par evaluador, se realizará cuando el Vicerrectorado comunique a través del cronograma correspondiente. Es decir se realizará según lo planificado.

#### II. METODOLOGÍA

- Se propone como metodología de evaluación, el uso de técnicas de observación, por parte de los co evaluadores a los docentes, de acuerdo a la planificación establecida.

De acuerdo a Linn y Gronlund (2000) "la observación constituye el medio más adecuado para evaluar aspectos de aprendizaje y desarrollo". Para ello se han implementado instrumentos como los registros anecdóticos, listas de verificación, registros de observación

---

que evidencien el desempeño del observado.



Mediante estas técnicas se tiene la oportunidad de registrar hechos que ocurren y que además son relevantes y significativos en el desarrollo de actividades extracurriculares, y que permiten complementar la información que se obtiene a partir de la hetero evaluación. Es importante señalar, que el uso de estas técnicas de observación tiene efectos positivos cuando se limitan únicamente a comportamientos que no pueden ser evaluados por otros métodos; por lo tanto, es preciso restringir su aplicación a aspectos precisos y específicos.

- En caso de ser necesario, los co evaluadores podrán realizar entrevistas, que permitan complementar su proceso de observación, previo a registrar sus evaluaciones.

### **III. INSTRUMENTOS**

- El Vicerrectorado de Formación, a través de la Dirección de Gestión de Personal Docente, en atención a la realidad institucional, podrá actualizar o diseñar instrumentos que se manejarán en el análisis de las clases evaluadas (rúbricas, cuestionarios, matrices de resultados, etc.), por expertos en el tema y someterlos a un proceso de validación. (En anexo 1)
- Los instrumentos son diseñados en función de los criterios establecidos previamente
- Una vez validado, los instrumentos deberán ser aprobados por el Consejo de Formación para su aplicación
- Los instrumentos deben ser retroalimentados y pueden ser mejorados de manera continua.

### **V. PROCESO OPERATIVO DE COEVALUACIÓN**

---

2. El Departamento de Gestión de Personal Docente de la carrera, deberá realizar el cronograma de actividades a cumplir para ejecutar el proceso de evaluación docente, especificando el proceso de co-evaluación, dicho proceso, debe estar alineado al calendario institucional, al plan de acción de actividades de la evaluación del docente y al POA.  
Este debe contemplar los pasos mencionados anteriormente y los que se detallan a continuación para cumplir el proceso operativo. El Director de Carrera debe aprobar el cronograma y difundirlo a la comunidad universitaria.
3. El listado de docentes y sus respectivos coevaluadores, será remitido al Departamento de Cómputo para que sea programado el sistema, asignando accesos y docentes a ser evaluados, con la debida anticipación.
4. Cada docente evaluador y coevaluador realizará el proceso, que corresponde a la parte online, en el periodo correspondiente, ingresando a la página web [www.ug.edu.ec](http://www.ug.edu.ec), aplicando los pasos creados para este fin. La aplicación de este proceso contemplará los siguientes estados:
  - a. Estado EN PROCESO, corresponderá a la etapa mientras se llena el o los cuestionarios, según la programación establecida, este permita modificar las respuestas al formulario, dentro del periodo de evaluación.
  - b. Estado EVALUADO/A, corresponde a cargar el formulario de evaluación, e incluir **FINALIZACIÓN**. En este estado ya no podrá realizar modificaciones.
  - c. La información que el docente proporciona al Sistema de Evaluación Integral del Profesor de la UG, es de carácter confidencial.

5. La confidencialidad de los resultados se entregará al evaluado exclusivamente y a las autoridades respectivas.
6. Los resultados e informes finales de la coevaluación, serán parte de los resultados totales de la Evaluación Docente para el periodo académico respectivo. Estos informes serán el insumo para la elaboración de los Planes de acompañamiento y mejora a los docentes de la UG.

## VI. INFORMES Y PLANES DE ACCIÓN

- El Departamento de Gestión de Personal Docente, deberá realizar periódicamente, sesiones de intercambio de experiencias positivas y negativas para cruzar criterios sobre la toma de decisiones acerca de los procesos de evaluación y su mejora continua, y en específico sobre los resultados de los procesos de coevaluación por pares.
- El Departamento de Gestión de Personal Docente, de manera conjunta con los coevaluadores y los directivos de la carrera, debe plantear estrategias para la realización de procesos de retroalimentación y la ejecución de planes de mejoramiento (conversatorios, desayunos pedagógicos, intercambio de experiencias, charlas por expertos, etc.)

Realizar procesos de capacitación, actualización, encuentros, seminarios, etc. entre facultades, para compartir experiencias y mejorar los instrumentos y los procesos de evaluación por pares académicos.

### ANEXO 1: CUESTIONARIO PARA CO EVALUACIÓN DE PARES ACADÉMICOS

#### Objetivo:

El objetivo de la aplicación del presente cuestionario es obtener información sobre el nivel de cumplimiento en las funciones básicas en su calidad de docente. Estas son: Cumplimiento institucional, Proceso de enseñanza – aprendizaje, Relaciones Sociales, Proyección profesional

#### Instrucciones

Marque con una X la casilla que mejor describa su grado de acuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones. Los niveles de la escala son: 1. Total desacuerdo, 2. Desacuerdo, 3. Medianamente de acuerdo, 4. Acuerdo, 5. Totalmente de acuerdo

DATOS INFORMATIVOS			
Facultad		Carrera	
Asignatura escogida para evaluar		Paralelo que se va a considerar para evaluar	
Nombre del par evaluador			
Nombre del profesor que va a ser evaluado			
Fecha de la evaluación			

AFIRMACIONES	1	2	3	4	5	EXPLICACIÓN DE LA AFIRMACIÓN / EVIDENCIAS A OBSERVAR
<b>CRITERIO CIENTÍFICO - TÉCNICO</b>						
Evidencia conocimiento de los temas tratados						En la visita áulica o deben consultar a los estudiantes

Elaborado por: Dra. Grey Fienco y Dra. Elena Fernández  
Validado por: Ing. Inelda Martillo, Ing. Sofia Lovato y Mst. Edith Rodríguez  
Revisado por: Ec. Lobelia Cisneros T.  
Aprobado por: Comisión Académica UG - HCU UG

Evidencia actualización de los temas tratados						En la visita áulica o deben consultar a los estudiantes
<b>CRITERIO METODOLÓGICO - DIDÁCTICO</b>						
Entrega y presenta el syllabus los resultados de aprendizaje, el programa y contenidos a tratar en la asignatura al inicio del período académico (SYLLABUS)						Resultados de aprendizaje: son conocimientos, habilidades y destrezas que se espera que el estudiante alcance, al finalizar el estudio de una asignatura  Deben revisar el syllabus
La bibliografía sugerida corresponde a los contenidos definidos en el programa						Deben revisar el syllabus
Resuelve las dudas y problemas planteados por los estudiantes durante las clases						En la visita áulica o deben consultar a los estudiantes
Cumple con los temas y contenidos presentados en el programa educativo al inicio del curso						Deben revisar el portafolio docente
Distribuye adecuadamente el tiempo previsto para la actividad académica						Deben revisar el portafolio docente
Incorpora acciones que llevan al análisis y la reflexión sobre lo que se está aprendiendo						En la visita áulica o deben consultar a los estudiantes
Las actividades de evaluación guardan relación con los resultados de aprendizaje de la asignatura						Actividades de evaluación son: lecciones, trabajos que se envían para ser realizados dentro y fuera del aula, proyectos, escritura de reportes, presentaciones, exámenes, etc. que contribuyen a la construcción de una calificación final)  Deben revisar el portafolio docente
Da a conocer los criterios que utiliza para calificar las actividades académicas						En la visita áulica o deben consultar a los estudiantes
<b>CRITERIO ÁMBITO SOCIAL</b>						
Promueve relaciones de cordialidad y respeto con y entre los estudiantes						En la visita áulica o deben consultar a los estudiantes
Mantiene buenas relaciones profesionales y de equipo con sus colegas						En observación durante las actividades de la unidad académica
Actúa bajo los valores y principios institucionales basados en la ética						En observación durante las actividades de la unidad académica
<b>SI EL PROFESOR TIENE PERFIL/ACTIVIDADES DE TUTORÍA:</b>						
Aplica del proceso de tutoría a estudiantes de acuerdo a lo planificado						Deben revisar informes de tutorías y/o consultar a estudiantes
<b>SI EL PROFESOR TIENE PERFIL/ACTIVIDADES DE DOCENTE DE PRÁCTICAS PRE PROFESIONALES:</b>						
Supervisa in situ las prácticas pre profesionales según la planificación definida						Deben revisar los informes de supervisión de prácticas y/o consultar a estudiantes
Retroalimenta de manera constante a los estudiantes, los resultados de los procesos de evaluación						Deben revisar los informes de supervisión de prácticas y/o consultar a estudiantes
<b>SI EL PROFESOR TIENE PERFIL/ACTIVIDADES DE DOCENTE TUTOR DE TITULACIÓN:</b>						
Cumple con los horarios asignados para la gestión						Deben revisar los informes de tutorías de titulación y/o consultar a estudiantes
Retroalimenta de manera constante a los estudiantes para corrección y culminación del trabajo de titulación						Deben revisar los informes de tutorías de titulación y/o consultar a estudiantes
Realiza el informe del proceso concluido del trabajo de titulación						Deben revisar los informes de tutorías de titulación y/o consultar a estudiantes
<b>SI EL PROFESOR TIENE PERFIL/ACTIVIDADES DE DOCENTE INVESTIGADOR PARA EL APRENDIZAJE:</b>						
Invita a los estudiantes a participar en proyectos de investigación						En la visita áulica o deben consultar a los estudiantes
Informa los avances y resultados de la evaluación de los proyectos en marcha a los estudiantes						En la visita áulica o deben consultar a los estudiantes