

COMISIÓN DE INTERVENCIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

**EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DOCENTE:
GESTIÓN Y DIRECCIÓN ACADÉMICA**

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL



13/08/2015

2016

CONTENIDO

1. ANTECEDENTES	1
2. ÁMBITOS DEL TRABAJO ACADÉMICO:	1
3. FINALIDAD DE LA EVALUACIÓN	2
4. CARACTERÍSTICAS DE LA EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN ACADÉMICA EN LA UG	4
5. DEFINICIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RESULTADOS DE LA GESTIÓN ACADÉMICA	4
6. CRITERIOS DE EVALUACIÓN	6
7. TIPOS DE PROCESOS DE EVALUACIÓN DE RESULTADOS DE GESTIÓN Y PONDERACIONES ..	7
8. ACTORES DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO	8
9. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN	8
10. ASPECTOS A CONSIDERAR PARA LA VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS (PILOTAJE)	9
11. VALORACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	9
12. RECURSOS DE APELACIÓN	10

EVALUACIÓN DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

GESTORES / DIRECTORES ACADÉMICOS

1. ANTECEDENTES

La Constitución Política de la República, vigente en su Art. 73 dispone: *“La ley regulará la carrera docente y la política salarial, garantizará la estabilidad, capacitación, promoción y justa remuneración de los educadores en todos los niveles y modalidades a base de la evaluación de su desempeño”.*

La Ley Orgánica de la Educación Superior (LOES) en su Art. 151 Evaluación periódica integral dispone: *“Los profesores se someterán a una evaluación periódica integral según lo establecido en la presente ley y en el Reglamento de carrera y escalafón del profesor e investigador del Sistema de Educación Superior y las normas estatutarias de cada institución del Sistema de Educación Superior, en ejercicio de su autonomía responsable. Se observarán entre los parámetros de evaluación la que realicen los estudiantes a sus docentes. En función de la evaluación, los profesores podrán ser removidos observando el debido proceso y el Reglamento de carrera y escalafón del profesor e investigador del Sistema de Educación Superior. El reglamento de carrera y escalafón del profesor e investigador del Sistema de Educación Superior establecerá los estímulos académicos y económicos correspondientes”.*

El Reglamento de Carrera y escalafón del profesor e investigador en el Artículo 64 define *“La evaluación integral del desempeño se aplicará a todo el personal académico de las instituciones de educación superior, públicas y particulares. La evaluación integral de desempeño abarca las actividades de docencia, investigación, y dirección o gestión académica”.*

La Universidad de Guayaquil por tanto requiere definir el sistema de evaluación del desempeño docente, donde se consideren los ámbitos de acción general que debe cumplir el docente en sus funciones de gestión académica.

2. ÁMBITOS DEL TRABAJO ACADÉMICO:

El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior (codificación), en el Artículo 9, define lo que se consideran como las Actividades de gestión y dirección académica:

1. *“El gobierno y la dirección de las universidades y escuelas politécnicas públicas o particulares;*

2. *La dirección y gestión de los procesos de docencia e investigación en sus distintos niveles de organización académica e institucional;*
3. *La organización o dirección de eventos académicos nacionales o internacionales;*
4. *El desempeño de cargos tales como: director o coordinador de carreras de educación superior, posgrados, centros o programas de investigación, vinculación con la colectividad, departamentos académicos, editor académico, o director editorial de una publicación;*
5. *Revisor de una revista indexada o arbitrada, o publicación revisada por pares;*
6. *El ejercicio como representante docente al máximo órgano colegiado académico superior de una universidad o escuela politécnica;*
7. *Diseño de proyectos de carreras y programas de estudios de grado y posgrado;*
8. *Actividades de dirección o gestión académica en los espacios de colaboración interinstitucional, tales como: delegaciones a organismos públicos, representación ante La Asamblea del Sistema de Educación Superior, los Comités Regionales Consultivos de Planificación de la Educación Superior, entre otros;*
9. *Integración en calidad de consejeros de los organismos que rigen el Sistema de Educación Superior (CES y CEAACES); en estos casos, se reconocerá la dedicación como equivalente a tiempo completo;*
10. *Ejercicio de cargos académicos de nivel jerárquico superior en la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación; en estos casos, se reconocerá la dedicación como equivalente a tiempo completo;*
11. *Ejercicio de cargos directivos de carácter científico en los institutos públicos de investigación;*
12. *Participación como evaluadores o facilitadores académicos externos del CES, CEAACES y SENESCYT u otro organismo público de investigación o desarrollo tecnológico.*
13. *Actividades de dirección en sociedades científicas o académicas de reconocido prestigio; y,*
14. *Otras actividades de gestión relacionadas con los procesos académicos ordinarios de la institución”.*

El Estatuto de la Universidad de Guayaquil, (2016), además las autoridades y gestores académicos de la UG, así como las funciones específicas de las autoridades (Art. 28, Art. 30, Art. 32 Art. 35 Art. 36 Art. 38 Art. 39 Art. 41, Art. 44), define como autoridades y gestores académicos a: Rector, Vicerrectores, Directores de Carreras, Coordinadores de Facultad, Gestores de apoyo en las Carreras.

3. FINALIDAD DE LA EVALUACIÓN

La Universidad de Guayaquil, ha definido los modelos de gestión académico, para lograr una planificación pertinente, que conlleve a la ejecución de procesos y acciones de manera eficiente y eficaz, para lo cual la evaluación y seguimiento constante se convierte en una herramienta de soporte para las autoridades académicas, a fin de generar los procesos de mejora continua necesarios para el aseguramiento de la calidad, lo que permitirá consecuentemente, generar resultados y evidencias que le permitan a la UG, brindar una educación de calidad y cumplir con los procesos de acreditación institucional de manera exitosa.

La planificación no se concibe sin la evaluación y viceversa, y es precisamente aquello que se planifica, lo que se evalúa. La evaluación en la UG, será conducente a lograr procesos de mejora continua, es decir, a la implementación de la gestión de la calidad en una institución de educación superior. (Cisneros, 2015)



Elaborado por: (Cisneros, 2015)

En base a estos antecedentes, la finalidad de la evaluación integral del personal académico es la mejora continua de su desempeño en las distintas funciones sustantivas que debe realizar y para ello es necesario que periódicamente se obtenga información de su gestión para planificar estrategias de superación de los problemas detectados.

En consecuencia, el resultado de la evaluación es la consolidación de una comunidad de aprendizaje continuo y permanente, así como la construcción de un *ethos*, una cultura académica destinada al perfeccionamiento del personal académico de la UG, a través de procesos y procedimientos en los que se vincula a todos los actores educativos: estudiantes, docentes, autoridades universitarias y actores y sectores de desarrollo con los que se tiene programas de vinculación si fuera el caso (Larrea, 2014).

OBJETIVO GENERAL

Asegurar la calidad de la gestión académica, en un ambiente de confianza, participación y transparencia, con sólida base científico-técnica.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contribuir a establecer estándares de calidad para el desempeño de la gestión del docente en la UG en el ámbito de la gestión académica, como producto de los resultados de la evaluación y la supervisión.
- Promover la cultura de la evaluación en un ambiente de confianza, participación y transparencia.
- Definir procesos de mejora continua y desarrollo de las capacidades de gestión académica.

4. CARACTERÍSTICAS DE LA EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN ACADÉMICA EN LA UG

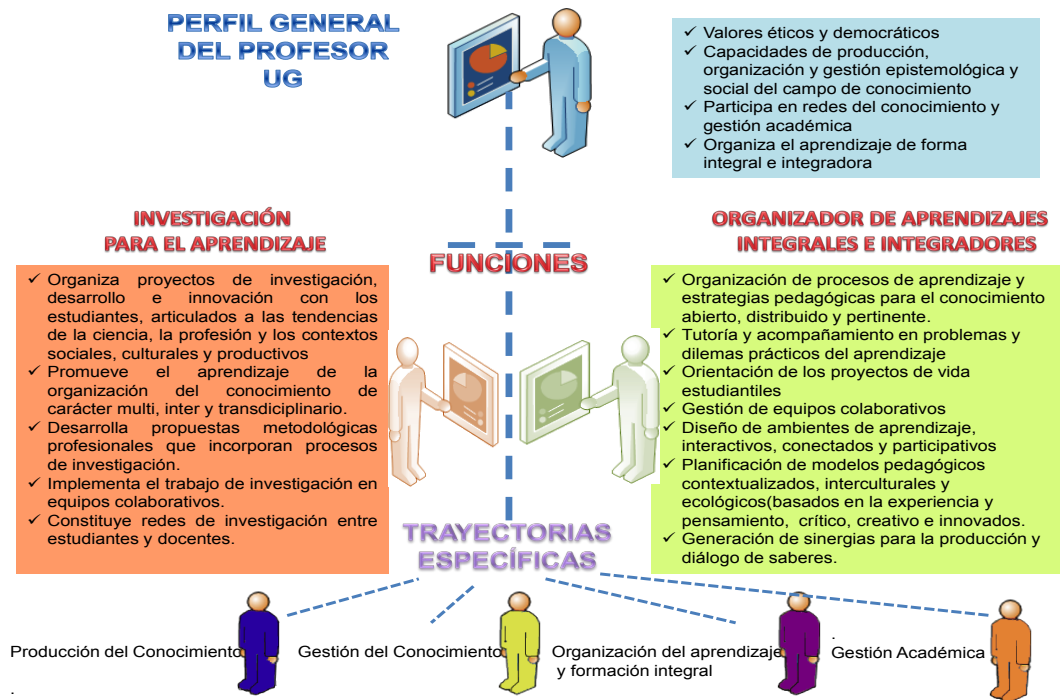
- a. Se realizará de forma permanente para la solución de problemas y al menos una vez cada período académico.
- b. Deberá priorizar los procesos y no exclusivamente los resultados y por tanto los criterios serán tanto cualitativos como cuantitativos.
- c. En caso de que el personal académico combine actividades de docencia, investigación y gestión, la ponderación de la evaluación sobre cada una de las mismas será equivalente al número de horas de dedicación a cada una.
- d. La construcción de los criterios, procedimientos, medios e instrumentos deberá ser de manera participativa y dialógica.
- e. Propiciará la honestidad y la transparencia de la gestión de la evaluación en su proceso de recolección de información, procesamiento, análisis y entrega de resultados
- f. Estará orientada al perfeccionamiento del personal académico
- g. Los resultados de la evaluación integral y de sus componentes serán públicos.

5. DEFINICIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RESULTADOS DE LA GESTIÓN ACADÉMICA

De acuerdo a lo definido en el **“PROCESO DE GESTIÓN DE PERSONAL DOCENTE”** de la Universidad de Guayaquil, la evaluación del personal académico deberá realizarse tomando en cuenta sus funciones primordiales: formación, investigación, vinculación con la colectividad, publicación y gestión académica y deberá apoyarse sobre la información suministrada por los equipos de expertos, los estudiantes, los planes de trabajo y el portafolio académico (Larrea, 2014)

Dicha evaluación deberá estar en concordancia con la misión del personal académico de la UG orientada a la generación del conocimiento y a la contribución para su apropiación, difusión y socialización a través del desarrollo de aprendizajes formales y sociales. En este sentido, la formación teórica-metodológica y técnico-instrumental de los estudiantes, las transformaciones de los contextos sociales, productivos y culturales, la promoción de la ciudadanía intercultural.

Gráfico: Perfiles del profesor de la UG y Trayectorias



Fuente: (Larrea, 2014)

De manera específica, este documento define el proceso de evaluación de la Gestión Académica, considerando las diversas funciones que pueden cumplirse en ese ámbito de acción en la UG. En función de ello, se hace necesario establecer de manera general los cargos y funciones contemplados en el estatuto y manual orgánico funcional de la UG, donde se definen los siguientes:

AUTORIDADES	GESTORES EN RECTORADO Y VICERRECTORADOS	GESTORES EN FACULTAD	GESTORES ACADÉMICOS EN CARRERAS
Rector	Coordinador General de Planificación, evaluación y acreditación Director de Acreditación Director de Planificación	Decano Subdecano Coordinador de Planificación, Evaluación y acreditación	Gestor de Planificación, evaluación y acreditación
Vicerrector Formación	Directores de: Admisión, Formación, de Gestión del Personal docente, de Admisión Jefaturas relacionadas	Coordinador de Formación Gestor de Admisión Gestor de Gestión Pedagógica y Curricular Gestor de Personal Docente	Director de Carrera Gestor de Gestión Pedagógica y Curricular Gestor de Personal Docente Gestor de Titulación

		Gestor de Ambientes de aprendizaje Gestor de Titulación Gestor de Prácticas Pre profesionales	Gestor de Prácticas Pre profesionales
Vicerrector Investigación, Posgrado y Gestión Social del Conocimiento	Directores de: Investigación, de Posgrado, de Gestión Social del Conocimiento Jefaturas relacionadas	Coordinador de Investigación Coordinador de Posgrado Coordinador de Gestión Social del Conocimiento Gestores en dichas coordinaciones	Gestor de Investigación, Posgrados y Vinculación Gestores de Programas
Vicerrector de Internacionalización	Directores de: Cooperación nacional e internacional, Movilidad Académica, Gestión de proyectos internacionales Jefaturas relacionadas	Coordinador de Internacionalización Gestores en dicha coordinación	Gestor de Internacionalización y Movilidad
Vicerrector de Bienestar estudiantil	Directores de: Atención integral, Inclusión de estudiantes y graduados Jefaturas relacionadas	Coordinador de Bienestar Estudiantil Gestores en dicha coordinación	

6. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Los **criterios generales**, aplicados a todos los gestores académicos, se centran en la capacidad de planificación, ejecución, evaluación, compromiso institucional y ámbito social en cada uno de sus ámbitos de acción. El proceso de ejecución se evalúa también en función del cumplimiento de metas.

h. Gestión de Planificación de los procesos académicos

- Planificación de la gestión académica a su cargo
- Planificación de la logística para la garantía de la calidad de los actividades a su cargo

i. Gestión de Ejecución

- Ejecución de la consecución de la logística para la garantía de la calidad de los procesos bajo su responsabilidad
- Ejecución de los procesos académicos a su cargo
- Participación en proyectos de desarrollo institucional: acreditación, mejoramiento continuo, certificación de calidad
- Participación en programas de desarrollo de valores, identidad y convivencia universitaria

j. Gestión de Seguimiento y Evaluación

- Procesos de seguimiento de la gestión académica de los equipos de trabajo
- Elaboración de instrumentos de supervisión y evaluación de la gestión académica
- Procesos de evaluación de la gestión académica

k. Compromiso institucional

- Cumplimiento horarios
- Participación activa en reuniones planificadas
- Participación en comisiones de la unidad académica e institucionales
- Colaboración con actividades estudiantiles o asignaciones especiales institucionales
- Presentación de proyectos académicos
- Cumplimiento de las normas estatutarias, reglamentarias y las resoluciones de los órganos colegiados académicos y administrativos
- Guardar confidencialidad con información de la gestión institucional que
- Actuar bajo los valores y principios institucionales basados en la ética
- Participar de manera honesta y comprometida en los procesos de evaluación de manera general y procesos de evaluación y acreditación institucional

l. Ámbito Social

- Relación respetuosa con los miembros de la comunidad universitaria
- Participación en las actividad sociales e institucionales

Para definir los **critérios de evaluación específicos a cada función**, se ha considerado la propuesta definida en los estatutos de la UG, así como en el manual orgánico funcional, definiendo las responsabilidades a cumplir.

7. TIPOS DE PROCESOS DE EVALUACIÓN DE RESULTADOS DE GESTIÓN Y PONDERACIONES

La evaluación integral de la UG tendrá tres tipos de procesos:

- a. **Hetero evaluación:** Evaluación de estudiantes y de actores y sectores de desarrollo de la profesión si fuera el caso.
- b. **Auto evaluación:** Definida por el profesor en función del plan de desarrollo del profesor, la gestión y/o del portafolio académico
- c. **Co evaluación:** Realizada por pares académicos y por autoridades académicos.

La ponderación de cada componente de evaluación será la siguiente:

FUNCIONES	HETERO EVALUACIÓN	AUTOEVALUACIÓN	CO EVALUACIÓN		TOTAL
			DIRECTIVOS	PARES	
Gestor Académico	20%	20%	30%	30%	100%

En caso de que el personal académico combine actividades de docencia, investigación y gestión, la ponderación de la evaluación sobre cada una de las mismas será equivalente al número de horas de dedicación a cada una. Al inicio del semestre, la Dirección de Carrera debe reportar la dedicación horaria en cada uno de los perfiles o trayectorias que el docente va a cumplir en el semestre, a fin de que se establezcan los porcentajes específicos de acuerdo a las horas. La distribución de horas de acuerdo a los perfiles, deberá seguir las políticas definidas en la UG desde el Vicerrectorado Académico.

8. ACTORES DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO

FUNCIONES	HETERO EVALUACIÓN	AUTOEVALUACIÓN	CO EVALUACIÓN	
			DIRECTIVOS	PARES (Comisión para la evaluación de la Gestión de Dirección Académica)
Rector/ Vicerrectores	ESTUDIANTES	EL MISMO PROFESOR	Las autoridades académicas que según la normativa interna de la institución estén encargadas de la evaluación. CONSEJO UNIVERSITARIO RECTOR a Vicerrectores	Comisión conformada por personal académico, cuyos integrantes deberán tener al menos un nivel escalafonario superior al evaluado, con excepción de quienes posean el máximo nivel escalafonario de la IES.
Directores de Vicerrectorados	ESTUDIANTES	EL MISMO PROFESOR	Las autoridades académicas que según la normativa interna de la institución estén encargadas de la evaluación. VICERRECTORES	Comisión conformada por personal académico, cuyos integrantes deberán tener al menos un nivel escalafonario superior al evaluado, con excepción de quienes posean el máximo nivel escalafonario de la IES.
Decanos/ Subdecanos	ESTUDIANTES	EL MISMO PROFESOR	Las autoridades académicas que según la normativa interna de la institución estén encargadas de la evaluación. RECTOR	Comisión conformada por personal académico, cuyos integrantes deberán tener al menos un nivel escalafonario superior al evaluado, con excepción de quienes posean el máximo nivel escalafonario de la IES.
Directores de Carrera/ Coordinadores de Facultad/ Gestores de Facultad	ESTUDIANTES	EL MISMO PROFESOR	Las autoridades académicas que según la normativa interna de la institución estén encargadas de la evaluación. DECANO a Directores de Carrera COORDINADOR FAC. a Gestores de Facultad	Comisión conformada por personal académico, cuyos integrantes deberán tener al menos un nivel escalafonario superior al evaluado, con excepción de quienes posean el máximo nivel escalafonario de la IES.
Gestor Académico de Carrera	ESTUDIANTES	EL MISMO PROFESOR	Las autoridades académicas que según la normativa interna de la institución estén encargadas de la evaluación. DIRECTOR DE CARRERA	Comisión conformada por personal académico, cuyos integrantes deberán tener al menos un nivel escalafonario superior al evaluado, con excepción de quienes posean el máximo nivel escalafonario de la IES.

9. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

- Para la elaboración de los instrumentos de evaluación, se debe construir cada ítem en función de los criterios generales, describiendo el ítem como una “capacidad” o como la “idoneidad” que debe poseer y manifestar el docente para desarrollar su trabajo profesional.
- Se diseñarán cuestionarios para ser respondidos para la hetero evaluación y otros para la autoevaluación de los docentes; los dos cuestionarios medirán las mismas competencias con los mismos indicadores.
- Se diseñarán cuestionarios para ser respondidos por los directivos y pares académicos, para definir uno de los elementos de la co evaluación.
- Se mantendrá la escala no numérica de apreciación
- Se eliminará de la escala de valoración el nivel N A: no aplica.
- Se mantendrán dos prácticas de la UG: la obligatoriedad de los profesores y los estudiantes, de responder a todas las preguntas del cuestionario, y se procesarán todas las respuestas; es decir, no se realizará el análisis de las respuestas para constatar la coherencia, y seriedad con que el estudiante o el profesor hayan respondido al cuestionario.
- Por lo anterior y en consideración a la longitud del cuestionario no se incluirán las denominadas “preguntas de control”.

10. ASPECTOS A CONSIDERAR PARA LA VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Los instrumentos desarrollados, deberán ser validados previa a la aplicación, y de manera constante, para generar procesos de mejora continua.

Los aspectos que se considerarán para validar los instrumentos son:

- Razonable y comprensible: si se comprende la inclusión del ítem en relación con la categoría que se pretende medir.
- Sensible a variaciones: si el ítem es capaz de discriminar entre diferentes grados de comportamiento de las variables de estudio.
- Con suposiciones básicas justificables: si se justifica la inclusión del ítem en la prueba.
- Con componentes claramente definidos: si el ítem se expresa claramente.
- Derivable de datos factibles de obtener: si a partir de las respuestas al ítem se puede obtener información sobre el objetivo del estudio.
- Escala valorativa en esta comprendida de 5 a 1
- La evaluación final del docente está relacionada con el predominio de las evaluaciones en cada dimensión de las planteadas

11. VALORACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Los resultados obtenidos en cada instrumento de evaluación, describen los criterios que, según la literatura de educación para adultos, forman en su conjunto, un perfil de desempeño del docente.

Cada instrumento de evaluación contiene una cantidad determinada de ítems. La escala valorativa de cada ítem en esta comprendida de 5 a 1, siendo 5 el manifiesto de que se está totalmente de acuerdo, 4 de acuerdo, 3 medianamente de acuerdo, 2 en desacuerdo y 1 total desacuerdo. Cada cuestionario se califica sobre 100. Para obtener la nota final de cada cuestionario se utilizará el promedio simple del promedio ponderado de cada ítem.

En caso de que el personal académico combine actividades de docencia, investigación y gestión, la ponderación de la evaluación sobre cada una de las mismas será equivalente al número de horas de dedicación a cada una.

Al inicio del semestre, la Dirección de Carrera debe reportar la dedicación horaria en cada uno de los perfiles o trayectorias que el docente va a cumplir en el semestre, a fin de que se establezcan los porcentajes específicos de acuerdo a las horas. La distribución de horas de acuerdo a los perfiles, deberá seguir las políticas definidas en la UG desde el Vicerrectorado Académico.

Cada perfil se evalúa sobre 100%, y se pondera en función de las horas que dedica a cada perfil. La escala de valoración para los resultados se considerará:

Resultado de promedio de evaluación	Significado
Menor o igual a 60	Poco satisfactorio
Entre 61 y menor o igual a 70	Medianamente aceptable
Entre 71 y menor o igual a 85	Aceptable
Entre 86 y menor o igual a 100	Alto

12. RECURSOS DE APELACIÓN

El Artículo 80 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior (codificación), establece el **“Recurso de apelación.-** *El personal académico que no esté de acuerdo con los resultados de su evaluación integral podrá apelar ante el órgano colegiado académico superior o la máxima autoridad, en el caso de los institutos y conservatorios superiores, en el término de diez días desde la notificación. Dicho órgano, en el término de veinte (20) días, emitirá una Resolución definitiva, en mérito de lo actuado. Sobre la decisión no existirá recurso alguno en la vía administrativa”.*

**ANEXO 1: INSTRUMENTO
EVALUACIÓN GENERAL PARA GESTORES DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL**

Instrucciones:

Marque con una X la casilla que mejor describa su grado de acuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones, según su criterio. Los niveles de la escala son:

1: total desacuerdo, 2: desacuerdo, 3: medianamente de acuerdo, 4: acuerdo, 5: total acuerdo			
DATOS INFORMATIVOS			
Facultad		Carrera	
Función/Responsabilidad a cargo:			
Periodo a evaluar		Fecha que realiza la evaluación	
Nombre del profesor que va a ser evaluado			

GESTIÓN DE PLANIFICACIÓN, EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, COMPROMISO Y ÁMBITO SOCIAL

Esta parte considera el 50% de la evaluación.

	ASPECTOS A EVALUAR	EVIDENCIA	ESCALA VALORATIVA				
			1	2	3	4	5
GESTIÓN DE PLANIFICACIÓN	1. Lídero y/o promuevo la elaboración de la Planificación Estratégica de la Facultad/Carrera/Unidad Académica, alineada al PEDI y orientada a lograr los objetivos institucionales y de las carreras (vinculación, investigación y formación)	Plan Estratégico de la carrera alineado al PEDI institucional					
	2. Establezco con las instancias pertinentes, los objetivos estratégicos anuales para Facultad/Carrera/unidad Académica, alineados a los objetivos estratégicos institucionales.	Objetivos estratégicos de la carrera					
	3. Lídero y/o participo en la elaboración del POA anual Facultad/Carrera/Unidad Académica, alineado a la planificación estratégica y orientado a mejorar la gestión académica y administrativa	POA anual alineado al PEDI y con clara orientación a mejorar la calidad.					
	4. Planifico las funciones y procesos académicos a mi cargo	Planificación académica por período					
	5. Presento al Honorable Consejo Universitario, o instancias pertinentes superiores la programación académica del periodo lectivo, así como las reformas académicas y administrativas que estimare necesarias (al menos 1)	Programación académica y reformas académicas y administrativas necesarias del período lectivo, presentadas y aprobadas en OCAS					
	6. Solicito a tiempo y de manera correcta la contratación o designación del personal académico y administrativo para el normal funcionamiento de la Facultad/Carrera/Unidad Académica, conforme a la planificación establecida.	Solicitudes de contratación de personal, conforme a la planificación establecida al inicio del período					
	7. Participo activamente en la planificación del trabajo requerido con miras a la acreditación institucional y de	Plan para acreditación					

	las carreras.							
	8. Planifico el trabajo orientado al desarrollo y mejoramiento de la calidad.	Plan de calidad						
	9. Planifico los programas y proyectos de desarrollo contenidos en la planificación estratégica, y otros que surjan (programas de desarrollo de valores, identidad y convivencia universitaria)	Programas y proyectos de desarrollo						
GESTIÓN DE EJECUCIÓN	10. Ejecuto las actividades contenidas en el PEDI y que son de mi responsabilidad	Registros de ejecución y participación activa en planes y programas. Registros de solicitud de información por parte de autoridades, y de entrega de la misma en los plazos establecidos.						
	11. Ejecuto las actividades del POA que son de mi responsabilidad							
	12. Ejecuto los programas y proyectos académicos a mi cargo.							
	13. Participo activamente en proyectos de desarrollo institucional: acreditación, mejoramiento continuo, sistemas de garantía interna de calidad.							
	14. Convoco y presido sesiones del Consejo Directivo y otros organismos que contemplen la reglamentación interna.							
	15. Presento, ordeno y/o participo, en la entrega oportuna de informes que solicite el Consejo Universitario, Rector, Vicerrectores y los órganos de asesoramiento y consultivos							
	16. Participo en programas de desarrollo de valores, identidad y convivencia universitaria.							
GESTIÓN DE SEGUIMIENTO	17. Lidero la elaboración de instrumentos de supervisión y evaluación de la gestión académica	Instrumentos de supervisión y evaluación definidos y aprobados						
	18. Realizo seguimiento periódico (al menos cada 2 meses), para verificar el avance de los diferentes planes y programas de la facultad y sus carreras	Actas, registros de seguimiento						
	19. Velo por el cumplimiento de los deberes de los docentes e investigadores, estudiantes, servidores y trabajadores de la Facultad y/o Carrera.							
	20. Realizo seguimiento periódico (al menos cada 2 meses) del avance en el logro de los objetivos de la Facultad y Carrera.	Actas, registros de seguimiento y acciones correctivas.						
	21. Participo en el establecimiento de acciones correctivas para las desviaciones que se presenten en el cumplimiento de los planes y el logro de los objetivos.							
	22. Presento informe de actividades y metas alcanzadas al Consejo universitario al menos una vez al año, o cuando me fuere solicitado.	Informe de actividades y logro de metas presentado a Consejo						
	23. Presento informe de actividades y metas alcanzadas ante la Junta de Facultad al menos una vez al semestre.							
	24. Participo en eventos de formación y perfeccionamiento docente	Certificados						
COMPROMISO INSTITUCIONAL	25. Participo cumplida, activa y puntualmente en las reuniones planificadas a las que soy convocado.	Registros de asistencia						
	26. Cumpro con los horarios establecidos de atención y gestión.							
	27. Presento proyectos académicos.	Proyectos presentados						
	28. Cumpro y hago cumplir la ley, las normas estatutarias, reglamentarias y resoluciones de órganos colegiados académicos y administrativos (Busco resolver actos que atentan contra las normativas de la Facultad de la Universidad, tanto por parte de docentes como de	Resoluciones, memorandos, informes						

	estudiantes, velando por la aplicación de las debidas sanciones).						
	29. Participo de manera honesta y comprometida en los procesos de evaluación docente.	Informes de evaluación docente					
	30. Participo de manera honesta y comprometida en los procesos de evaluación y acreditación institucional y de carreras.	Actas de participación en actividades de evaluación					
	31. Colaboro con actividades estudiantiles o asignaciones especiales institucionales	Registros de participación					
	32. Guardo confidencialidad con información de la gestión institucional.						
	33. Actúo bajo los valores y principios institucionales basados en la ética.						
ÁMBITO SOCIAL	34. Demuestro un comportamiento respetuoso con todos los miembros de la comunidad universitaria.	Percepción de terceros (evaluación)					
	35. Participo en las actividades sociales e institucionales.	Registros					

La gestión es una parte del trabajo de cualquier funcionario, incluidos los gestores académicos; sin embargo, es fundamental evaluar los resultados alcanzados. Esta parte considera el 50% de la evaluación.

LOGRO DE RESULTADOS

NIVELES DE LA ESCALA VALORATIVA DE LOS ITEMS 36, 37, 38 – También de 39, 40 y 41	
% DE CUMPLIMIENTO PLANIFICADO	ESCALA VALORATIVA
De 0 a 14,99	1
De 15 a 34,99	2
De 35 a 59,99	3
De 60 a 84,99	4
De 85 a 100%	5

NIVELES DE LA ESCALA VALORATIVA DEL ITEM 42	
% DE CUMPLIMIENTO PLANIFICADO	ESCALA VALORATIVA
De 0 a 14,99	1
De 15 a 34,99	2
De 35 a 59,99	3
De 60 a 74,99	4
De 75 a 100%	5

LOGRO DE RESULTADOS

	ASPECTOS A EVALUAR	CÁLCULO	% DE CUMPLIMIENTO DE META	ESCALA VALORATIVA				
				1	2	3	4	5
INDICADORES DE RESULTADOS	36. Grado de logro de los objetivos estratégicos planteados.	Promedio ponderado de objetivos estratégicos logrados	Mayor 85%					
	37. Grado de cumplimiento de los objetivos de los programas y proyectos de la Facultad/Carrera/Unidad Académica.	Porcentaje de objetivos alcanzados/Porcentaje planificado	Mayor 85%					
	38. Grado de cumplimiento de las actividades de los planes y programas de la facultad y carreras.	Promedio del porcentaje de actividades cumplidas/Porcentaje planificado	Mayor 85%					
	39. Eficiencia en el uso de recursos económicos	Presupuesto utilizado para cumplir con las actividades planteadas/Presupuesto planificado	% \$ presupuesto ejecutado					
	40. Grado de ahorro logrado en la implementación del plan operativo	Ahorro total logrado (USD)	% \$ Ahorro					

	41. Categorización de las Carreras en el proceso de evaluación y acreditación del CEAACES (Meta: Acreditada) (Para decanos y Directores de Carrera)	Informe del CEAACES	Acreditada						
	42. Porcentaje de aprobación de alumnos en el examen de habilitación profesional y fin de carrera ENEC (Meta: mayor al 75%) (Para decanos y Directores de carrera)	Informe del CEAACES	Mayor 75%						