

Manual de Procedimiento de Evaluación a Docentes

Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra



27/11/2013
Dirección Académica
Coordinación de Evaluación y Formación de Docentes

Versión: 2.0.



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

SEDE IBARRA

DIRECCIÓN ACADÉMICA

COORDINACIÓN DE EVALUACIÓN Y FORMACIÓN DE DOCENTES

MANUAL DE PROCEDIMIENTO DEL DE EVALUACIÓN A DOCENTES

1. ANTECEDENTES

La Ley Orgánica de Educación Superior, en el Artículo 94 explica sobre la Evaluación de la calidad, que indica lo siguiente: *“La Evaluación de la Calidad es el proceso para determinar las condiciones de la institución, carrera o programa académico, mediante la recopilación sistemática de datos cuantitativos y cualitativos que permitan emitir un juicio o diagnóstico, analizando sus componentes, funciones, procesos, a fin de que sus resultados sirvan para reformar y mejorar el programa de estudios, carrera o institución”.*

La Ley Orgánica de Educación Superior, en el Artículo 95 expresa lo siguiente sobre la Acreditación: *“La Acreditación es el productos de una evaluación rigurosa sobre el cumplimiento de lineamientos, estándares y criterios de calidad de nivel internacional, a las carreras, programas, postgrados e instituciones, obligatoria e independientemente, que definirá el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior”.*

La Ley Orgánica de Educación Superior, en el Artículo 100 indica sobre la Evaluación Externa lo siguiente: *“Es el proceso de verificación que el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior realiza a través de pares académicos de la totalidad o de las actividades o de las actividades institucionales o de una carrera o programas para determinar que su desempeño cumple con las características y estándares de calidad de las instituciones de educación superior y que sus actividades se realizan en concordancia con la misión, visión y objetivos institucionales o de carrera, de tal manera que pueda certificar ante la sociedad la calidad académica y la integridad institucional”.*

La Ley Orgánica de Educación Superior, en el Artículo 155 hace referencia a la evaluación y desempeño académico: *“Los profesores de las instituciones del sistema de educación superior serán evaluados periódicamente en su desempeño académico”.*



El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior indica: *“La evaluación integral del desempeño se aplicará a todo el personal académico de las instituciones de educación superior, públicas y particulares, con excepción del personal académico honorario. La evaluación integral de desempeño abarca las actividades de docencia, investigación y dirección o gestión académica”*.

La Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ibarra ha mantenido siempre presente su afán de aplicar mecanismo que garanticen la calidad del personal académico que presta sus servicios a la institución, y el mejoramiento continuo de la calidad académica; motivos por los cuales se diseñaron varios componentes que a lo largo del tiempo llegaron a constituir el *Sistema de Evaluación Integral del Desempeño de los Docentes*.

Es así que, tomando como punto de partida los instrumentos de evaluación a docentes que se venían aplicando en la PUCE-SI a partir del semestre Marzo – Julio 2007, se determinó la necesidad de actualizarlos en función de las exigencias establecidas por la ley y por los organismos de evaluación de la instituciones de Educación Superior, estableciendo los mecanismos y procedimientos de evaluación que se detallan en el presente documento.

2. JUSTIFICACIÓN

Partiendo del hecho de que, tanto dentro de los Valores Institucionales que tiene la PUCE-SI se encuentra el *Mejoramiento Continuo*, como también dentro de las Políticas Institucionales se mencionan *Calidad de Servicio* y *Formación Integral del ser humano*; la universidad ha venido aplicando diversos mecanismos e instrumentos de evaluación al personal académico que imparte docencia con el objetivo principal de garantizar la calidad de la enseñanza.

Es importante también señalar que el presente documento ha sido realizado con la finalidad de servir de respaldo documental a los procedimientos de evaluación a docentes que se han venido aplicando en la PUCE-SI y que han sido condensados para una mejor referencia y comprensión.

De la misma manera, este documento puede constituirse en una evidencia documental del proceso de evaluación a docentes que puede ser presentada dentro de cualquier proceso de Evaluación Externa o Interna de la institución.



3. OBJETIVOS DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN A DOCENTES

El Sistema de Evaluación Integral a Docentes de la PUCE-SI, busca alcanzar el cumplimiento de los objetivos que se detallan a continuación:

3.1. Objetivo General

La retroalimentación y el modelado de las conductas de los docentes de la PUCE-SI con la finalidad de garantizar la calidad de la enseñanza.

3.2. Objetivos Específicos

- a) Identificar las conductas claves que permiten al docente lograr un rendimiento superior en el aula.
- b) Diseñar y aplicar parámetros estandarizados de evaluación para ser aplicados al personal docente de la PUCE-SI.
- c) Aplicar mecanismos de seguimiento y formación a docentes en aquellos aspectos que sean necesarios reforzar en base a los resultados obtenidos en la Evaluación Integral a Docentes.
- d) Establecer espacios de diálogo con los docentes que requieren apoyo para, conjuntamente con el Director de cada Unidad Académica, diseñar Planes de Mejora que permitan superar de los aspectos cuya evaluación no sea satisfactoria.
- e) Difundir a todos los docentes los resultados de sus evaluaciones integrales, a través del portal web de la universidad (*On-Line Profesor*).
- f) Llevar un seguimiento de cada proceso de Evaluación Integral que se realiza cada semestre para conocer la evolución del desempeño de los docentes de la PUCE-SI.
- g) Ser fuente de referencia para la toma de decisiones relacionadas con el desempeño de los docentes de la PUCE-SI.



4. MARCO CONCEPTUAL DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN A DOCENTES

El Sistema de Evaluación Integral a Docentes de la PUCE-SI se basa principalmente en evaluación de competencias, es decir, de las habilidades para ser capaces en la ejecución de un puesto o actividad; en este caso específico, el desempeño académico de los docentes.

Para el desarrollo del Marco Conceptual se cotejaron los enfoques europeos y americanos de la evaluación por competencias. Una vez realizados los análisis y comparaciones necesarias se optó por un enfoque que se adapte de la mejor manera a los objetivos y el contexto donde se realizará la aplicación de las evaluaciones.

Por este motivo, en el caso del desempeño de los profesores de la PUCE-SI, se escogió el enfoque europeo como marco referencial, ya que presenta las competencias como comportamientos observables. Esta elección obedeció a las siguientes razones:

- Las actividades de un docente son complejas y los conocimientos requeridos son muy amplios y variados. En la práctica es muy difícil identificar los conocimientos específicos requeridos por los docentes de todas las Unidades Académicas; lo que descartaba la aplicación del enfoque americano.
- Cumplir con el objetivo principal del Sistema de Evaluación Integral.

5. COMPONENTES DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN INTEGRAL DE LA PUCE-SI.

El Sistema de Evaluación Integral de la PUCE-SI, está conformado por 3 tipos de evaluaciones:

EVALUACIÓN	PARÁMETRO	CONDICIÓN	PUNTAJE	MÁXIMOS	
Autoevaluación	Encuesta desarrollada por cada docente		100	100	
Heteroevaluación	Encuesta de Desempeño en el Aula		100	100	
Coevaluación	Evaluación de Directivos	Asistencia a clases	Se aplicará reglas de tres	30	100
		Entrega puntual y con calidad del syllabus	Entrega puntual (en la fecha señalada por la Unidad Académica)	10	
			Entrega a destiempo, con retraso de hasta una semana	5	
			Entrega después, con retraso mayor a una semana	0	
		Cumplimiento del syllabus (Informe de Resultados de Aprendizaje)	Entre 90% al 100% de cumplimiento	20	
			Entre 80% y 89% de cumplimiento	10	
			Entre 70% y 79% de cumplimiento	5	
		Menos del 70% de cumplimiento	0		
		Compromiso institucional		25	
		Cumplimiento de Tutorías		5	
		Entrega puntual de calificaciones		5	
		Utilización de Aulas Virtuales	Entre 80% al 100% de cumplimiento	10	
			Entre 60% al 79% de cumplimiento	5	
Entre 35% al 59% de cumplimiento	2,5				
Menor al 35% de cumplimiento	0				
Evaluación por Pares Académicos	Encuesta aplicada a docentes de la misma área		100	100	



- **Autoevaluación:**

- **Objetivo Principal:** Permitir a cada docente de la PUCE-SI, que realice una evaluación de su propia gestión docente.
- **Fuente de Información:** Docentes.
- **Instrumento de Evaluación:** Encuesta electrónica aplicada por los docentes.
- **Momento de Aplicación:** Al final del semestre.
- **Puntaje Máximo:** 100 puntos.

- **Heteroevaluación:**

- **Objetivo Principal:** Permitir a los estudiantes que evalúen el desempeño de los docentes de la PUCE-SI, dentro del aula y tomando en cuenta la metodología y pedagogía aplicada por los mismos.
- **Fuente de Información:** Estudiantes.
- **Instrumento de Evaluación:** Encuesta electrónica aplicada por los estudiantes.
- **Momento de Aplicación:** A medio semestre (se recomienda antes de realizar la primera parcial).
- **Puntaje Máximo:** 100 puntos.

- **Coevaluación:**

- **Objetivo Principal:** Permitir a los directivos que evalúen el desempeño de los docentes de la PUCE-SI tomando en cuenta las actividades complementarias a la docencia que estos docentes.
- **Fuente de Información:** La aplicación de esta evaluación se desarrolla por parte de los Directores de todas las Escuelas de la PUCE-SI, y por Secretaría General.
- **Instrumento de Evaluación:** Encuesta electrónica aplicada por los Directivos.
- **Momento de Aplicación:** Al final del semestre.
- **Puntaje Máximo:** 200 puntos.



6. DETALLE DEL PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN

Todas las evaluaciones que conforman el Sistema de Evaluación Integral de la PUCE-SI deben ser aplicadas semestralmente en los momentos antes señaladas, tomando en cuenta los siguientes detalles:

6.1. AUTOEVALUACIÓN:

Esta evaluación debe enfocarse en el hecho de que los docentes de la PUCE-SI sean partícipes del proceso de evaluación integral.

Cada docente tendrá la potestad de evaluar su proceder como docente, tomando en cuenta todas las asignaturas y paralelos a sus cargos.

El cuestionario que conforma la encuesta está enfocado en aspectos relacionados con:

- Desempeño en el aula
- Desarrollo de las clases
- Trato hacia los estudiantes
- Aspectos aptitudinales

Cuestionario de Autoevaluación dentro del sistema de Gestión Académica

Acciones	Nombre	Dimensión
 Trato a los estudiantes con respeto		AUTOEVALUACION DEL DOCENTE
 Respondo todas las preguntas de los estudiantes		AUTOEVALUACION DEL DOCENTE
 Acojo opiniones y sugerencias de los estudiantes		AUTOEVALUACION DEL DOCENTE
 Empiezo y termino puntualmente las clases		AUTOEVALUACION DEL DOCENTE
 Establezco contacto visual permanente con el grupo		AUTOEVALUACION DEL DOCENTE
 Incorporo los aportes del grupo al contenido de la clase		AUTOEVALUACION DEL DOCENTE
 Explico los criterios de evaluación del curso: pruebas, trabajos.		AUTOEVALUACION DEL DOCENTE
 Propongo ejemplos concretos para aclarar los temas expuestos		AUTOEVALUACION DEL DOCENTE
 Demuestro el valor de la teoría en la práctica profesional		AUTOEVALUACION DEL DOCENTE
 Resumo y recalco los puntos claves de los temas expuestos		AUTOEVALUACION DEL DOCENTE
 Me gusta asistir a clases		AUTOEVALUACION DEL DOCENTE
 Este curso ha contribuido a incrementar mi interés por la profesión		AUTOEVALUACION DEL DOCENTE
 Comparado con los demás cursos, éste es uno de los mejores		AUTOEVALUACION DEL DOCENTE
 Estoy preparado para compartir esta materia		AUTOEVALUACION DEL DOCENTE
 Conoto el interés durante las clases		AUTOEVALUACION DEL DOCENTE
 Esta asignatura refuerza la habilidad para analizar / razonar		AUTOEVALUACION DEL DOCENTE
 Esta asignatura refuerza la habilidad para observar / descubrir		AUTOEVALUACION DEL DOCENTE
 Esta asignatura refuerza la habilidad para exponer y escuchar		AUTOEVALUACION DEL DOCENTE
 Esta asignatura refuerza la habilidad para redactar / escribir		AUTOEVALUACION DEL DOCENTE
 Esta asignatura refuerza la habilidad para comprender lecturas complejas		AUTOEVALUACION DEL DOCENTE



6.2. HETEROEVALUACIÓN

Esta evaluación debe enfocarse en el hecho de que los estudiantes de la PUCE-SI sean partícipes del proceso de Evaluación Integral.

Cada docente tendrá la potestad de evaluar su proceder como docente, tomando en cuenta todas las asignaturas y paralelos a sus cargos.

El cuestionario que conforma la encuesta está enfocado en aspectos relacionados con:

- Desempeño en el aula
- Desarrollo de las clases
- Trato hacia los estudiantes
- Aspectos aptitudinales

Cuestionario de Heteroevaluación dentro del sistema de Gestión Académica

Preguntas Objetivas

PREGUNTAS	S	MB	B	R	I
Trata a los estudiantes con respeto	<input type="radio"/>				
Es puntual al ingreso y salida de las clases	<input type="radio"/>				
Domina los contenidos de la materia	<input type="radio"/>				
Las estrategias de evaluación son adecuadas	<input type="radio"/>				
Tiene una metodología actualizada y dinámica	<input type="radio"/>				
Mantiene comunicación permanente con los estudiantes	<input type="radio"/>				
Mantiene la disciplina en clase	<input type="radio"/>				
Expone la asignatura con claridad y objetividad	<input type="radio"/>				
Relaciona la teoría con la práctica profesional	<input type="radio"/>				
Tiene habilidad para la docencia	<input type="radio"/>				

6.3. COEVALUACIÓN

6.3.1. Evaluación de Directivos

6.3.1.1. Evaluación de Directores de Escuela

Esta evaluación debe enfocarse en el hecho de que los Directores de Escuela de la PUCE-SI sean partícipes del proceso de Evaluación Integral.

Cada Director tendrá la potestad de evaluar el proceder de los docentes pertenecientes a su respectiva Unidad Académica, tomando en cuenta los siguientes aspectos:



- a) **Asistencia a clases**
 - **Instrumento de Evaluación:** Informe de asistencia a clases.
 - **Momento de aplicación:** Al final del semestre (Informes a ser entregados semestralmente).

- b) **Entrega puntual y con calidad del Syllabus**
 - **Instrumento de Evaluación:** Ficha de Evaluación de Syllabus.
 - **Momento de aplicación:** Previo al inicio del semestre.

- c) **Cumplimiento del Syllabus.**
 - **Instrumento de Evaluación:** Informe de Resultados de Aprendizaje.
 - **Momento de aplicación:** Posterior a cada una de las parciales (dos veces por semestre).

- d) **Compromiso institucional**
 - **Instrumento de Evaluación:** Formulario para evaluar el compromiso institucional.
 - **Momento de aplicación:** Al final del semestre.

- e) **Cumplimiento de Tutorías**
 - **Instrumento de Evaluación:** Informe de Tutoría Académicas
 - **Momento de aplicación:** Al final del semestre.

- f) **Utilización de Aulas Virtuales**
 - **Instrumento de Evaluación:** Informe de Utilización de Aulas Virtuales (realizado por la Unidad de Educación a Distancia)
 - **Momento de aplicación:** A mitad y a final del semestre.

6.3.1.2. Evaluación de Secretaría General

Esta evaluación debe enfocarse en el hecho de que la Secretaría General de la PUCE-SI sea partícipe del proceso de Evaluación Integral.

La Secretaría General de la PUCE-SI tendrá la potestad de evaluar el cumplimiento en la entrega de calificaciones de los docentes en función del siguiente aspecto:

- **Entrega puntual de las calificaciones**
 - **Instrumento de Evaluación:** Registro de calificaciones.
 - **Momento de aplicación:** Al final del semestre.



6.3.2. Evaluación de Pares Académicos

La evaluación por pares docentes es aquella realizada por los docentes que conforman una misma área de conocimiento, o que por su afinidad de trabajo tengan conocimiento de las actividades del docente a evaluar.

La evaluación por pares docentes forma parte de la información que confirma el Sistema la Evaluación Integral de Desempeño Docente de la PUCE-SI, ofreciendo una percepción confiable acerca del desempeño profesional del docente.

La evaluación por pares docentes se basará en información valorada objetivamente del conjunto de actividades académicas del profesor, que los compañeros conocen directamente y que se expresan de tal manera que puedan utilizarse para su mejoramiento continuo.

6.3.2.1. Objetivos de la Evaluación por Pares

La evaluación por pares tiene los siguientes objetivos:

- a) Aportar al mejoramiento continuo del desempeño docente en base de la investigación evaluativa; y,
- b) Generar un marco de evaluación más amplio, que fortalezca la cultura de la evaluación en la PUCE-SI.
- c) Cumplir con las exigencias de ley que se disponen para las instituciones de Educación Superior.

6.3.2.2. Proceso de Evaluación por Pares

Para la realización del proceso de evaluación por pares docentes, la Coordinación de Evaluación y Formación de Docentes garantizará:

- a) Transparencia en el proceso de selección de los evaluadores pares docentes,
- b) La confidencialidad de los resultados de la evaluación, para tal efecto se enviarán los resultados al evaluado exclusivamente, y a las autoridades correspondientes;



- c) Transparencia en el diseño y la implementación del proceso de evaluación por pares docentes.

6.3.2.3. Los Evaluadores Pares Docentes

Los evaluadores pares docentes serán los docentes que imparten la misma asignatura, o de la misma área de conocimiento, o de áreas afines, sean de la misma carrera o de carreras afines.

Las Responsables Académicas y de Evaluación de cada escuela, propondrán una terna, por cada área del conocimiento, a la Dirección Académica para que ésta designe el número suficiente de evaluadores pares docentes, los mismos que reunirán los siguientes requisitos:

- a) No haber sido sancionado por situaciones actitudinales, de docencia o administrativas en los últimos dos años.
- b) Ser docente a tiempo completo y que esté en funciones por lo menos dos años y, excepcionalmente, podrán ser docentes con otro tipo de tiempo de dedicación.

De ser necesario se solicitarán a pares evaluadores docentes de otras universidades; siempre y cuando cumplan con las condiciones exigidas por la PUCE-SI para ser considerados pares académicos externos.

Los evaluadores pares docentes no podrán:

- a) Evaluar a su cónyuge y aquellos parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad inclusive, de ser el caso.
- b) Evaluar a un mismo docente cuya evaluación anterior haya sido insatisfactoria.
- c) Cumplir funciones directivas.

Serán obligaciones y funciones de los evaluadores pares docentes las siguientes:

- a) Evaluar los sílabos de los docentes a su cargo y demás procesos académicos.



- b) Mantenerse en comunicación con el Director de Escuela de los docentes que evalúa,
- c) Utilizar el Sistema de Evaluación Integral de Docentes de la PUCE-SI y aplicar los instrumentos de evaluación a los docentes asignados durante el semestre establecido para el efecto,
- d) Participar en las reuniones de la Coordinación de Evaluación y Formación de Docentes en caso de ser necesario; y,
- e) El evaluador par docente será evaluado por el Coordinador de Evaluación y Formación de Docentes y Director de Escuela en función del cumplimiento de sus tareas, una vez concluido el proceso de evaluación.

La función de evaluador par docente no reviste el carácter de permanente. Se ejerce durante el semestre correspondiente a su selección y podrá ser renovado dependiendo de los resultados obtenidos en el proceso de evaluación docente.

La Dirección Académica y los Directores de Escuela deberán facilitar las condiciones necesarias para el adecuado desempeño de la función del evaluador par docente.

6.3.2.4. Periodo de la evaluación y plazos

El proceso de evaluación por pares docentes se lo hará en cada semestre de estudios.

El período establecido para la evaluación por pares será a partir de la primera semana de clases, luego del primer examen parcial, hasta la última semana de clases previo al segundo examen parcial.

6.3.2.5. Accionar de los Docentes Evaluadores

Los docentes elegidos como evaluadores pares docentes deberán concurrir a la reunión preparatoria que deberá convocar el Coordinador de Evaluación y Formación de Docentes o quien haga sus veces para recibir las orientaciones de evaluación, y acordar un plan de trabajo para realizar las visitas.



Los docentes elegidos como evaluadores pares docentes podrán programar las siguientes actividades:

- a) Entrevistas a autoridades, docentes, estudiantes, graduados, personal administrativo, entre otros, con el objeto de recoger opiniones y valoraciones sobre el docente a evaluar.
- b) Observación de clase en el aula, laboratorios o talleres de práctica, oficinas, dependencias administrativas, etc.
- c) Constataciones de documentación, disposiciones, estadísticas, registros, etc.
- d) Cualquier otra que sea necesaria por solicitud de la Dirección Académica y/o la Coordinación de Evaluación y Formación de Docentes.

Los evaluadores pares docentes deberán aplicar los formatos de Observaciones de Clase proporcionados por la Dirección Académica y sus resultados deberán ser socializados con cada docente evaluado, a través de reuniones individuales organizadas por parte de la Coordinación de Evaluación y Formación de Docentes, con el apoyo de la Subdirección Académica de la PUCE-SI.

Los evaluadores pares docentes deberán considerar como fuente de información el Informe de Autoevaluación realizado por cada docente de la PUCE-SI.

6.3.2.6. Presentación de Resultados

El evaluador par docente deberá hacer conocer los resultados de la evaluación al docente evaluado, a través de un acta firmada, tanto por el evaluador como por el docente en cuatro copias, una para la Dirección Académica, otra para la Dirección Administrativa y que tendrá que ser incluida en el archivo personal de cada docente, otra para la Dirección de Escuela y otra para el docente evaluado.

Esta acta deberá ser previamente revisada y constar con el visto bueno de la Dirección Académica.

Los resultados de la evaluación por pares docentes serán procesados por la Coordinación de Evaluación y Formación Docente de manera global con la finalidad de preparar los planes de mejora a través de programas de capacitación pedagógica y de perfeccionamiento docente.



6.3.2.7. Principios éticos de los Evaluadores Pares

Los evaluadores pares docentes procederán de acuerdo a los siguientes principios éticos, su inobservancia e incumplimiento se considerará como falta grave:

- a) Ser leal a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ibarra y a sus valores institucionales.
- b) Cumplir las normas reglamentarias y las resoluciones de las autoridades.
- c) Guardar confidencialidad con el proceso y los resultados de la evaluación de los docentes.
- d) Actuar en el proceso de evaluación con justicia, probidad y diligencia.
- e) Actuar sin que presiones o aspiraciones particulares que vulneren los intereses de los docentes y de la institución, siempre en pos de la verdad.

Encuesta de Evaluación por Pares aprobada por Comisión Académica (07 Junio 2013)

 PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE IBARRA DIRECCIÓN ACADÉMICA ENCUESTA DE EVALUACIÓN POR PARES DOCENTES						
DOCENTE:		ASIGNATURA:				
NIVEL:		PERIODO ACADÉMICO:				
PARÁMETROS: 1= Totalmente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= Término Medio, 4= De acuerdo, 5= Totalmente de acuerdo						
CUESTIONARIO						
	1	2	3	4	5	
1. El docente muestra dominio de la materia en reuniones de área.						
2. El docente es respetuoso con los colegas que tienen opiniones diferentes.						
3. El docente es propositivo en su trabajo.						
4. El docente es responsable en el cumplimiento de sus funciones asignadas.						
5. El docente maneja situaciones de conflicto.						
6. El docente participa en el diseño macro y micro curricular con responsabilidad.						
7. El docente se identifica con la Misión y visión de la PUCE-SI.						
8. El docente colabora espontáneamente en actividades organizadas por la PUCE-SI.						
9. El docente muestra iniciativa e interés en temas de investigación.						
10. El docente muestra iniciativa e interés en temas de vinculación.						
11. El docente muestra iniciativa e interés en temas de gestión institucional.						
12. El docente propone estrategias cognitivas y metodológicas para los procesos de gestión académica.						
13. El docente emplea las estrategias propuestas para el proceso de gestión académica.						
14. El docente comunica en forma clara y oportuna los procesos y resultados relevantes del área.						
15. El docente incorpora nuevos conocimientos y estrategias de evaluación, aportando nuevas ideas al área.						
16. El docente demuestra capacidad para trabajar en equipo.						
17. El docente propicia un buen ambiente que alimenta e impulsa el trabajo del área.						
18. El docente asume los objetivos del equipo y orienta su trabajo hacia su consecución participando activa y responsablemente en el desarrollo del área.						
19. El docente utiliza el método o procedimiento más adecuado a las necesidades y recursos del área.						
20. El docente alienta e impulsa el trabajo y bienestar del equipo facilitando información, recursos y orientando el trabajo hacia el éxito del área.						

Fecha: 07 de Junio del 2013.

Elaborado por:




Ing. Pablo Dávila Oña
Coordinador de Evaluación y Formación de Docentes



7. PARÁMETROS DE EVALUACIÓN

Para la obtención de la nota final de la Evaluación Integral de cada docente de la PUCE-SI se han establecido los parámetros de evaluación en función de las categorías detalladas a continuación:

- a) **Docencia:** Esta categoría incluye a todo el personal docente de la PUCE-SI, con todas sus funciones y que no realizan las actividades adicionales detalladas en la categoría de Dirección o Gestión Académica.
- b) **Investigación:** Esta categoría incluye a todo el personal docente de la PUCE-SI, que tienen dedicación completa a la investigación, sin carga horaria y que cumpla las funciones de Docente Investigador detalladas en la LEY.
- c) **Dirección o Gestión Académica:** Esta categoría incluye a todo el personal docente de la PUCE-SI que, adicional a sus funciones regulares de docencia, realiza actividades de Gestión Académica dentro de los siguientes cargos:
 - Director(a) General
 - Coordinador(a) o Jefe(a) Departamental
 - Director(a) de Escuela
 - Responsable de Carrera
 - Responsable Académico, de Investigación, de Vinculación y/o de Evaluación Interna de cada carrera.

Todos los demás docentes que no cumplan ninguna de las funciones detalladas anteriormente serán obligatoriamente clasificados en la categoría de Docencia.

Cada una de las evaluaciones del Sistema de Evaluación Integral posee distinto peso porcentual de acuerdo a lo determinado por la Ley, de acuerdo al detalle del siguiente cuadro:

PARÁMETROS	DOCENCIA	INVESTIGACIÓN	DIRECCIÓN O GESTIÓN ACADÉMICA
Autoevaluación	10%	10%	10%
Pares académicos	30%	50%	30%
Directivos	20%	40%	40%
Heteroevaluación	40%	-	20%
TOTAL	100%	100%	100%



Por este motivo, una vez obtenidas las notas de cada una de estas evaluaciones (cada una sobre 100 puntos) se procederá, mediante regla de tres simple, a calcular su respectiva ponderación de acuerdo al peso porcentual correspondiente hasta obtener una sola nota final sobre 100 puntos.

8. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL

Una vez realizadas todas las evaluaciones que conforman el Sistema de Evaluación Integral de la PUCE-SI, y obtenido el resultado final, de acuerdo a lo detallado en el punto anterior; todos los resultados deberán ser presentados a cada docente a través del portal web de la PUCE-SI, mediante una Acta Individualizada, misma que deberá incluir la respectiva firma de aceptación y en 2 ejemplares para ser revisados y aprobados por el Director de Escuela una vez sean revisadas en conjunto con cada docente.

El Director(a) de cada Unidad Académica tiene la obligación de remitir una copia física firmada y sellada del Acta Individualizada de Evaluación a la Dirección Administrativa para que repose en la carpeta de cada docente.

La segunda copia deberá ser escaneada y archivada en cada Unidad Académica en calidad de evidencia.

La copia digitalizada deberá ser enviada a la Dirección Académica para su respectivo archivo.

En caso de que se presente alguna inconformidad el docente tendrá 5 días laborables para presentar su respectiva queja por escrito en la Dirección de Escuela respectiva.

Todos los resultados obtenidos de la Evaluación Integral deberán ser tomados en cuenta obligatoriamente como parte de la información de análisis para los procesos de cambio de categorización, cambios de contratos, u otro proceso similar.

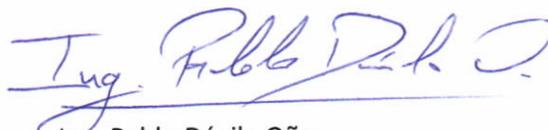


9. RECOMENDACIONES FINALES

Considerando los aspectos mencionados anteriormente es necesario recomendar lo siguiente:

- Tener en cuenta las fuentes, instrumentos y momentos de aplicación de cada uno de los elementos de evaluación que se aplican a lo largo de cada semestre para la elaboración de los calendarios académicos anuales.
- Tomar como referencia los distintos resultados obtenidos de cada una de las evaluaciones para la elaboración de mecanismo de seguimiento y formación a docentes potencializando aquellos aspectos en los cuales hayan obtenidos bajos puntajes.
- Tomar como referencia los distintos resultados obtenidos de cada una de las evaluaciones para que conjuntamente con cada uno de los Directores (as) de cada Unidad Académica para establecer diálogos directos con los docentes con la finalidad de mejorar aquellos aspectos en los cuales hayan obtenidos bajos puntajes.
- Incluir los resultados de la Evaluación Integral en los Informes de Desempeño para cambio de contrato que se lo realiza conjuntamente con la Dirección Administrativa (formato adjunto como Anexo 3).
- Recordar los mecanismos de difusión de los resultados de la Evaluación Integral de cada docente a través del portal web de la universidad (instructivo adjunto como Anexo 2) en la aplicación *On-Line Profesor* y respectivo *Tutorial*.
- Hacer participe al Director(a) Académico(a) de los resultados obtenidos de la Evaluación Integral de Docentes a través de un informe a presentarse semestralmente una vez finalizado el período académico evaluado.

Ibarra, 27 de Noviembre del 2013.


Ing. Pablo Dávila Oña.

Coordinador de Evaluación y Formación Docente PUCE-SI.



CERTIFICACIÓN:

DIRECCIÓN ACADÉMICA DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE IBARRA, CERTIFICA QUE: Comisión Académica del 27 de noviembre del 2013, emitió la siguiente resolución: "luego de analizar el documento: **Manual de Procedimientos de Evaluación a Docentes PUCE-SI (Versión 2.0)**"; los miembros de Comisión Académica, resuelven: **APROBARLO**.

Ibarra, 6 de enero de 2014.


PhD. María Fannery Suárez Berrío M.Id.
Directora Académica

M.E.

