



ECUADOR UNIVERSIDAD
INTERNACIONAL
SEK
SER MEJORES

SUBSISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE UISEK

EXPEDICIÓN: 17 MAYO 2017
REFORMA: 30 AGOSTO 2019
REFORMA: 13 ENERO 2021
REFORMA: 25 JUNIO 2021

1. OBJETIVO GENERAL

Contar con un sistema de evaluación integral de desempeño orientado hacia la excelencia académica, que contribuya al fortalecimiento de los procesos académicos.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Dotar de insumos que permitan realizar acciones de mejora y tomar decisiones relacionadas con la planificación de actividades del personal académico.
- Retroalimentar al docente con la percepción de la comunidad (estudiantes, pares, superiores) con respecto a su gestión académica.
- Proveer de la información pertinente que permita la permanente actualización de conocimientos y la capacitación pedagógica de los docentes.
- Contar con insumos que permitan realizar la promoción de los docentes.

3. FUNDAMENTOS DEL MODELO DE EVALUACIÓN DOCENTE

El Reglamento Carrera y Escalafón del Docente e Investigador expedido por el CES; y, el Reglamento de Escalafón y Carrera Docente expedido por la UISEK, señala que la evaluación debe ser integral y abarcar las funciones de docencia, investigación y dirección o gestión académica.



Con este antecedente, el modelo de evaluación docente de la UISEK considera las funciones indicadas; adicionalmente y conforme la nueva concepción de vinculación con

la sociedad a fin de que la evaluación sea más integral, se establece la valoración de esta función sustantiva.

Para determinar el desempeño de esas funciones, se han definido competencias por cada dimensión o función académica, entendiéndose como competencias, según el manual de competencias método MPC de Alfredo Paredes y Asociados, todas aquellas características personales (conocimientos, destrezas, etc.) requeridas para desempeñar un conjunto de actividades clave con la más alta efectividad. También representan los comportamientos observables en la realidad cotidiana del trabajo e igualmente en situaciones de evaluación.

Según lo explicado, se han definido las siguientes competencias:

No	COMPETENCIA	DEFINICIÓN
1	DOCENCIA 1	1. Diseñar la planificación, organización, ejecución y control de todas las actividades relacionadas con la docencia.
2	DOCENCIA 2	2. Demostrar dominio del proceso pedagógico y didáctico para generar un proceso de enseñanza aprendizaje significativo que contribuya al desarrollo de competencias personales y profesionales en los estudiantes según las exigencias de nuestro Modelo Educativo.
3	DOCENCIA 3	3. Demostrar actitud en su autodeterminación, en su capacidad de comunicar ideas, conocimientos y emociones para que se fortalezca en sus estudiantes un desarrollo en el quehacer personal, profesional.
4	DOCENCIA 4	4. Posibilitar que el alumno sea protagonista de su aprendizaje, de una forma individual, a través del uso optimizado de recursos tecnológicos que conectan y construyen una nueva forma de adquirir conocimientos.
5	INVESTIGACIÓN 1	5. Dirigir y/o ejecutar proyectos/líneas/programas de investigación e innovación de relevancia para el avance científico, con la realidad contextual e intereses la institución (UISEK).

6	INVESTIGACIÓN 2	6. Comunicar los resultados de proyectos de investigación e innovación a nivel nacional e internacional.
7	INVESTIGACIÓN 3	7. Demostrar un pensamiento crítico, reflexivo y creativo en la investigación e innovación.
8	VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD 1	8. Planificar y ejecutar proyectos de desarrollo comunitario, asesorías, capacitación y atención permanente a grupos sociales, de manera que impacten en los resultados de aprendizaje y en los beneficiarios, con criterios de responsabilidad social y ética.
9	GESTIÓN ACADÉMICA 1	9. Favorecer que otras personas actúen desde su autoridad administrativa y docente.
10	GESTIÓN ACADÉMICA 2	10. Dirigir basado en la orientación al logro de los objetivos.
11	GESTIÓN ACADÉMICA 3	11. Desempeñar la función de dirección administrativa y académica desde la condición de líder de un grupo o equipo de trabajo, promoviendo el desarrollo de los demás a partir de un análisis de sus necesidades personales y contextuales.
12	GESTIÓN ACADÉMICA 4	12. Mantener las propias emociones bajo control y evitar reacciones negativas ante provocaciones, oposición u hostilidad por parte de otros o cuando se trabaja en condiciones de estrés.

4. OBJETO DE LA EVALUACIÓN ¿QUE SE EVALÚA?

Se evalúan las competencias a través de los siguientes indicadores de conducta, los cuales nos permiten evidenciar si el evaluado en este caso el docente, posee o demuestra la competencia. Estos indicadores de conducta serán las preguntas que distribuirán según su pertinencia, en los cuestionarios por tipo de evaluador o tipo de evaluado.

COMPETENCIA	DEFINICIÓN	INDICADOR
DOCENCIA 1	1. Diseñar la planificación, organización, ejecución y control de todas las actividades relacionadas con la docencia.	1. Coordina y/o participa en consejos interdisciplinarios y comisiones colaborando con la gestión de la institución.
		2. Planifica el sílabo de sus asignaturas de acuerdo con las exigencias del Modelo Educativo (microdiseño curricular), propiciando relaciones interdisciplinarias y vinculando el contenido con el contexto profesional.
		3. Promueve un sistema de clases ajustado al plan de estudio de la carrera o programa y asume los componentes didácticos de la Educación Superior y los diferenciadores del Modelo Educativo.
		4. Asiste puntual y regularmente a las clases programadas, cumpliendo con el tiempo y la forma para las mismas.
		5. El contenido y las actividades de aprendizaje de las asignaturas se encuentran a disposición de los estudiantes, así como los materiales bibliográficos y de las prácticas previstas en el Sílabo.
		6. Es proactivo, colaborador y tiene iniciativas de mejora para la carrera, programa o facultad o escuela.
DOCENCIA 2	2. Demostrar dominio del proceso pedagógico y didáctico para generar un proceso de enseñanza aprendizaje significativo que contribuya al desarrollo de competencias personales y profesionales en los estudiantes según las exigencias de nuestro Modelo Educativo.	7. Aplica en su docencia el método científico (observación sistemática, medición, experimentación y la formulación, análisis y modificación de hipótesis), procesos, metodologías, y estrategias vinculados a su profesión.
		8. Aplica la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa proporcionando retroalimentación de la evaluación a los estudiantes.
		9. Asesora y evalúa el seguimiento de tesis de pregrado y/o posgrado.
		10. El docente demuestra dominio de los principales avances teóricos, metodológicos, tecnológicos y prácticos de la asignatura y los vincula con la solución de los problemas de la profesión, tanto nacional como internacional.
		11. Dirige y participa en proyectos de experimentación e innovación docente.

		12. Estimula la actividad de aprendizaje de sus estudiantes, reconoce sus ritmos de aprendizaje y orienta con claridad su materia para que pueda enfrentarse con independencia cognoscitiva.
DOCENCIA 3	3. Demostrar actitud en su autodeterminación, en su capacidad de comunicar ideas, conocimientos y emociones para que se fortalezca en sus estudiantes un desarrollo en el quehacer personal, profesional.	13. Comunica con claridad, fluidez y emoción los contenidos que enseña captando la atención de los estudiantes.
		14. Favorece la autoestima, el autocontrol y el desarrollo de trabajo en equipo mediante una actitud comprometida, ética, creativa, innovadora, lo que contribuye a crear un ambiente positivo con los distintos sujetos con que interactúa
		15. Crea una atmósfera en el proceso de enseñanza aprendizaje que permite la apertura, la motivación y la libre expresión de los estudiantes y de su entorno de trabajo.
DOCENCIA 4	4. Posibilitar que el alumno sea protagonista de su aprendizaje, de una forma individual, a través del uso optimizado de recursos tecnológicos que conectan y construyen una nueva forma de adquirir conocimientos.	16. El docente presenta a los estudiantes el propósito y estructura del curso a través del sílabo en el campus virtual de manera que los estudiantes tengan acceso a esta información en cualquier momento.
		17. La distribución del curso se mantiene en su estructura modular (objetivos, actividades y recursos), facilita la navegación, y define instrucciones claras en las actividades (tareas, foros, evaluaciones) a realizar por parte del estudiante.
		18. El docente usa herramientas (Videoconferencia, e-Proctoring, Similitud) que promuevan el logro de los objetivos o competencias de aprendizaje en el aula virtual.
		19. El docente mantiene todo aporte calificado con la debida retroalimentación (rubrica o comentario) que sustente la asignación de la calificación y que se encuentre reflejada en la plataforma.
		20. El docente usa materiales (Páginas, Archivos,Urls) y recursos (tareas, foros, evaluaciones), disponibles en el aula virtual, que contribuyen al logro de los objetivos de aprendizaje establecidos.
INVESTIGACIÓN 1	5. Dirigir y/o ejecutar proyectos/líneas/programas de investigación e innovación de relevancia para el avance científico, con la realidad	21. REDES: Colabora con grupos o redes de investigación (internos - externos).
		22. Dirige proyectos de investigación y/o tesis o trabajos de titulación asociadas a proyectos de investigación (interno y/o externo).

	contextual e intereses de la institución (UISEK).	23. Gestión de la Investigación: Gestiona la investigación e innovación de forma eficaz, eficiente (financieramente y en producción de conocimiento, de la idea al producto) y con principios éticos.
INVESTIGACIÓN 2	6. Comunicar los resultados de proyectos de investigación e innovación a nivel nacional e internacional.	24. Divulgación científica: Participa en congresos/conferencias/eventos/webinars/entrevistas/artículos de prensa para difundir los resultados científicos.
		25. Producción Científica: Ha publicado en revistas o editoriales consideradas de impacto o prestigio para la institución e incluidas en los criterios del CACES.
		26. Impacto Científico: Ha sido citado por pares en el último año, según Scopus y/o Web-O-metrics en el último año/semestre.
INVESTIGACIÓN 3	7. Demostrar un pensamiento crítico, reflexivo y creativo en la investigación e innovación.	27. Impacto en la Sociedad: Con sus investigaciones aporta a la comprensión y/o solución de problemáticas actuales en una o más de las siguientes áreas: ciencia básica / social / económica / orientada / aplicada / innovación.
VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD 1	8. Planificar y ejecutar proyectos de desarrollo comunitario, asesorías, capacitación y atención permanente a grupos sociales, de manera que impacten en los resultados de aprendizaje y en los beneficiarios, con criterios de responsabilidad social y ética	28. Elabora o formula proyectos con impacto social.
		29. Diseña actividades que logran impactar en los beneficiarios.
		30. Aplica las estrategias para el desarrollo normal de sus actividades en relación al sistema de Vinculación con la Sociedad.
		31. Difunde los resultados de los proyectos o acciones de Vinculación con la Sociedad.
		32. Realiza el seguimiento de las actividades propuestas en el sistema de Vinculación con la Sociedad.
		33. Actúa de manera responsable, ética y proactiva con todos los actores en la planificación, ejecución y control de las actividades de Vinculación con la Sociedad.
GESTIÓN ACADÉMICA 1	9. Favorecer que otras personas actúen desde su autoridad administrativa y docente.	34. Controla el cumplimiento de normas, procesos, procedimientos y disposiciones de carácter académico y administrativo.
		35. Delega tareas rutinarias optimizando el tiempo laboral.
		36. Dirige el seguimiento de proyectos, procesos, actividades académicas y de gestión.
		37. Orienta de manera precisa las necesidades y exigencias de la actividad.

		38. Promueve la planificación en todos los ámbitos de gestión.
		39. Identifica las fortalezas de los miembros de su equipo de trabajo e incide en forma efectiva en el comportamiento y decisiones de las personas.
GESTIÓN ACADÉMICA 2	10. Dirigir basado en la orientación al logro de los objetivos.	40. Busca activamente soluciones a los problemas de la Facultad y/o carreras y programas de manera oportuna y efectiva.
		41. Establece plazos, prioridades y los recursos requeridos para alcanzar las metas y objetivos de la Facultad, sus carreras y programas.
		42. Ha mejorado la producción investigativa de su Facultad de acuerdo con los parámetros establecidos.
		43. Implementa las acciones necesarias para lograr los resultados esperados y los compromisos adquiridos en los ámbitos de gestión.
		44. Propone proyectos curriculares, programas de educación continua o de consultoría pertinentes con las necesidades de capacitación y actualización detectadas en el sector público y privado.
GESTIÓN ACADÉMICA 3	11. Desempeñar la función de dirección administrativa y académica desde la condición de líder de un grupo o equipo de trabajo, promoviendo el desarrollo de los demás a partir de un análisis de sus necesidades personales y contextuales.	45. Actúa como modelo a seguir por los demás.
		46. Es protagonista y se asegura que las tareas del grupo se realicen.
		47. Es un líder transformacional y con credibilidad.
		48. Promueve actividades en la comunidad de docentes y estudiantes para lograr implicación en los objetivos y/o proyectos de la Facultad.
		49. Promueve el diálogo y la expresión de inquietudes en los miembros de su equipo de trabajo.
		50. Anima y motiva a los demás después de un contratiempo o revés.
		51. Está dispuesto a cambiar las propias ideas ante una nueva información o evidencia contraria y comprende los puntos de vista de los demás.
		52. Genera entusiasmo, energía, motivación para implicar a los miembros del equipo de trabajo en las actividades y tareas necesarias para alcanzar los objetivos propuestos de la Facultad, sus carreras y programas.

GESTIÓN ACADÉMICA 4	12. Mantener las propias emociones bajo control y evitar reacciones negativas ante provocaciones, oposición u hostilidad por parte de otros o cuando se trabaja en condiciones de estrés.	53. Es capaz de mantener las propias emociones bajo control y evitar reacciones negativas ante provocaciones, oposición u hostilidad por parte de otros o cuando se trabaja en condiciones de estrés.
		54. Mantiene un trato cordial y respetuoso, promoviendo una relación armoniosa y de tolerancia con los que interactúa.

5. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Para la valoración de los indicadores de conducta se fijó una escala de frecuencia con las siguientes opciones:

1	NUNCA
2	RARA VEZ
3	ALGUNAS VECES
4	FRECUENTEMENTE
5	SIEMPRE

6. SUJETOS DE LA EVALUACIÓN

La evaluación debe aplicarse a todo el personal académico de la UISEK, tanto titular como no titular, conforme la normativa antes señalada.

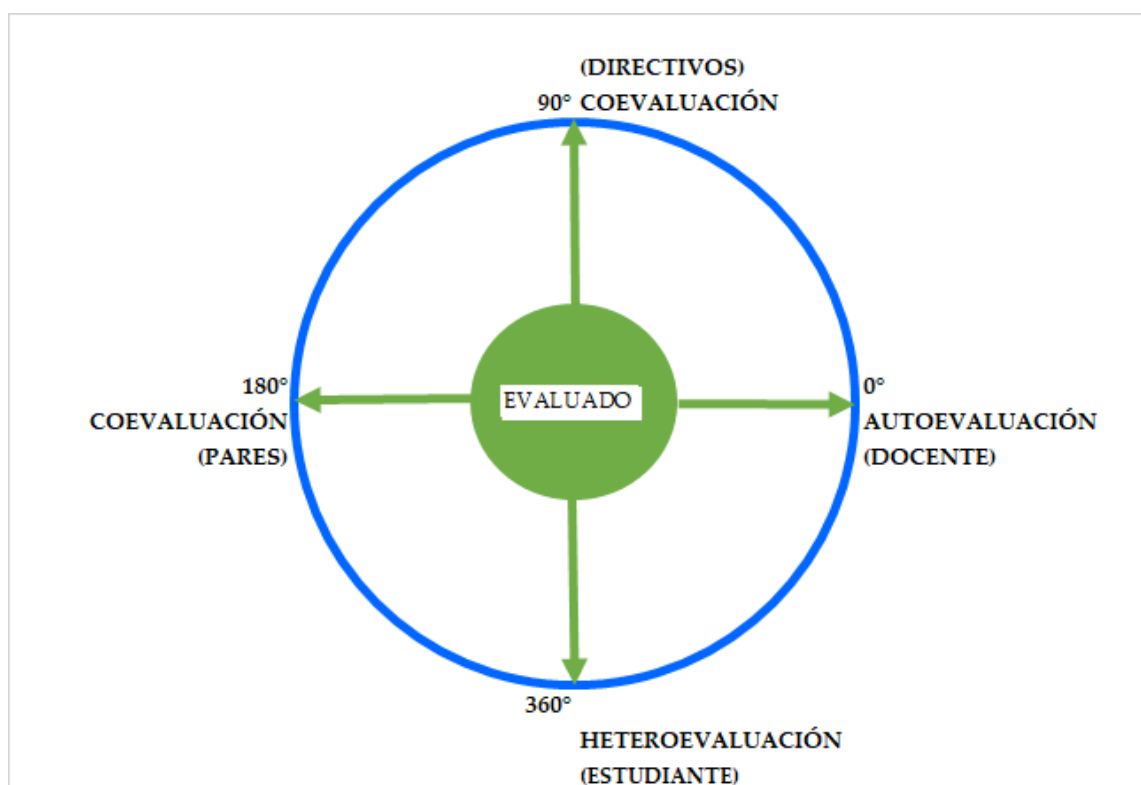
7. COMPONENTES DE LA EVALUACIÓN

El esquema de evaluación se basa en un modelo de evaluación integral, es decir, de 360° el cual permite tener una percepción global del desempeño del personal académico, considerando sus comportamientos observables.

Conforme la normativa referida (numeral 3 del presente subsistema), se definen los siguientes COMPONENTES de la evaluación integral que son:

- Autoevaluación. - Es la evaluación que el personal académico realiza periódicamente sobre su trabajo y su desempeño académico.

- Coevaluación. - Es la evaluación que realizan pares académicos y directivos de la institución de educación superior.
- Heteroevaluación. - Es la evaluación que realizan los estudiantes sobre el proceso de aprendizaje impartido por el personal académico.



8. ¿QUIENES EVALÚAN?

En el proceso de evaluación debe haber la participación de los siguientes actores:

- a) El Docente se evalúa (autoevaluación) en docencia, investigación, vinculación con la sociedad y gestión académica, en caso de que tenga asignada en su planificación académica las cuatro funciones. Caso contrario solamente en las dimensiones que le correspondan.
- b) La Comisión de pares académicos, evalúa la docencia, investigación y vinculación con la sociedad (coevaluación), según corresponda.

- c) Los Directivos - Supervisores (coordinadores, decanos, vicerrector) evalúan la docencia, investigación, vinculación y gestión (coevaluación) de sus subalternos a cargo; según el caso. Los docentes a tiempo completo deberán ser evaluados por sus decanos, mientras que los docentes a tiempo parcial deberán ser evaluados por sus respectivos coordinadores.
- d) Los Estudiantes evalúan la docencia y la dirección o gestión académica (heteroevaluación), según corresponda.

Esto nos indica que no todos los evaluadores opinan sobre todas las responsabilidades del docente ya que depende de la distribución de trabajo docente que éste tenga.

Las comisiones de pares serán designadas en las Facultades por sus respectivos decanos, para las dimensiones de Vinculación e Investigación, actuarán como evaluadores los responsables de proyectos y/o programas, de acuerdo a la lista de evaluadores y docentes a evaluar, enviada por los Directores de Vinculación e Investigación.

9. PERIODO DE APLICACIÓN

La evaluación del desempeño docente se debe aplicar en cada período académico que esté en vigencia en la Institución; es decir, se lo debe realizar semestralmente. Las fechas de aplicación estarán definidas conforme el calendario académico aprobados por el Vicerrector.

10. PONDERACIÓN

En el Reglamento de Escalafón del CES, se establece una PONDERACIÓN por funciones con los siguientes pesos y rangos:

- Para las actividades de docencia: autoevaluación 10-20%; coevaluación de pares 20-30% y de directivos 20-30%; y heteroevaluación 30-40%.
- Para las actividades de investigación: autoevaluación 10-20%; coevaluación de pares 40-50% y de directivos 30-40%.
- Para las actividades de dirección o gestión académica: autoevaluación 10-20%; coevaluación de pares 20-30% y directivos 30-40%; y, heteroevaluación 10-20%.

De lo indicado, para la evaluación docente de la UISEK se han definido las siguientes ponderaciones:

	AUTO EVALUACION	HETERO EVALUACIÓN	COEVALUACIÓN PARES	COEVALUACIÓN DIRECTIVOS	PONDERACIÓN TOTAL
DOCENCIA	10%	40%	20%	30%	100%
INVESTIGACIÓN	20%	-	40%	40%	100%
VINCULACIÓN	20%	-	40%	40%	100%
GESTIÓN	20%	20%	20%	40%	100%

11. PROCEDIMIENTO ¿CÓMO SE EVALÚA?

Para evaluar las funciones sustantivas se debe disponer del distributivo de trabajo aprobado por el Vicerrector (DPGA), correspondiente al periodo a evaluar.

Hay que tomar en cuenta que no todos los docentes realizan las cuatro funciones de la actividad académica, pues éstas varían en cada docente según la asignación de horas de trabajo en cada función académica.

Este documento es fundamental pues a través del mismo se determinarán las funciones que deberán evaluarse, según lo cual puede haber los siguientes casos:

- Docentes que solamente realizan actividades de docencia;
- Docentes que realizan docencia, investigación o vinculación;
- Docentes que realizan docencia, investigación, vinculación y gestión;
- Docentes que realizan únicamente docencia y gestión;

Tomando en consideración lo dicho, el total de horas de trabajo del distributivo de cada docente, se transformarán en porcentaje donde si sumamos los resultados (de cada dimensión) nos dará el 100%.

Año	Periodo	C.C.	Nombre	Carrera Principal	Tipo Contrato	Total Horas Docencia	Total Horas Investig.	Total Horas Vinculac.	Total Horas Gestión	TOTAL HORAS	% DOCENCIA	% INVESTIG.	% VINCUL.	% GESTION	
2021	1	XXX	XXX	QAMB	Tiempo Completo	17	14	1	8	40	42,5	35,0	2,5	20,0	100,0
2021	1	XXX	XXX	QDER	Tiempo Completo	13	0	7	20	40	32,5	0,0	17,5	50,0	100,0

Este resultado nos dará el peso que tendrá cada dimensión en el resultado final de la evaluación

12. RESULTADOS DE LA EVALUACION

Para llegar al resultado final de la evaluación, en primer lugar se obtienen los resultados por cada dimensión estos provienen del puntaje de cada componente (evaluador), el cual se obtiene promediando los resultados de las preguntas (indicadores de conducta) respondidas por cada actor o evaluador en esa dimensión, este resultado se transforma a decatipo (multiplicándolo por dos) y su promedio final se multiplica por 10, dándonos el puntaje de autoevaluación, de pares, de supervisor y de estudiantes como se puede visualizar en el siguiente cuadro.

DIMENSIONES	PONDERACIÓN AUTOEVALUACIÓN	PUNTAJE AUTOEVALUACIÓN	TOTAL AUTOEVALUACIÓN	PONDERACIÓN PAR	PUNTAJE PAR	TOTAL PAR	PONDERACIÓN SUPERVISOR	PUNTAJE SUPERVISOR	TOTAL SUPERVISOR	PONDERACIÓN ESTUDIANTE	PUNTAJE ESTUDIANTE	TOTAL ESTUDIANTE	TOTAL EVALUACIÓN POR DIMENSIÓN
DOCENCIA	10,00%	75,00	7,50	20,00%	80,00	16,00	30,00%	80,00	24,00	40,00%	83,08	33,23	80,73
INVESTIGACIÓN	20,00%	83,33	16,67	40,00%	80,00	32,00	40,00%	73,33	29,33	0,00%	0,00	0,00	78,00
VINCULACIÓN	20,00%	70,00	14,00	40,00%	90,00	36,00	40,00%	76,67	30,67	0,00%	0,00	0,00	80,67
GESTIÓN	20,00%	77,89	15,58	20,00%	76,00	15,20	40,00%	76,67	30,67	20,00%	80,00	16,00	77,45

Luego, el puntaje de cada componente se multiplica por la ponderación definida previamente, dándonos un total ponderado por componente o evaluador. Estos resultados se suman obteniéndose el valor total de cada dimensión.

Finalmente, se multiplica el resultado total de cada dimensión por el peso de cada dimensión, obtenidos previamente del distributivo DPGA, a continuación, se suman todos estos resultados y nos da el **valor del nivel de desempeño** (sobre 100), que es nuestro resultado final.

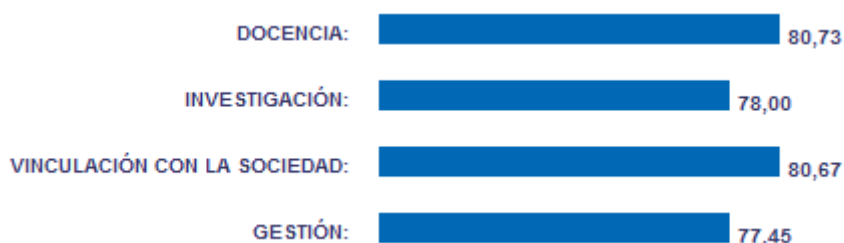
DIMENSIONES	PONDERACIÓN	TOTAL EVALUACIÓN	PUNTUACIÓN PONDERADA
DOCENCIA	37,50%	80,73	30,27
INVESTIGACIÓN	20,00%	78,00	15,60
VINCULACIÓN	7,50%	80,67	6,05
GESTIÓN	35,00%	77,45	27,11
RESULTADO FINAL			79,03

Para valorar el resultado final del nivel del desempeño, se ha definido la siguiente escala:

INSUFICIENTE	BUENA	EXCELENTE
Menor a 75	75 A 89	90 A 100

Estos resultados serán presentados en el INFORME INDIVIDUAL DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO que se entregará a cada docente, adicionalmente en este se reflejarán dos tipos de gráficos que ayudarán en la retroalimentación de los resultados.

- a) En el primer gráfico se representan los resultados finales ponderados por cada dimensión.



- b) En el segundo gráfico se expresan, los valores de las competencias. Estos se obtienen promediando las respuestas de todos los evaluadores en cada competencia (este resultado no está expresado en porcentaje se toma el promedio de los valores transformados a decatipo, es decir, los multiplicados por 2)

Competencias		
DOCENCIA 1	Diseñar la planificación, organización, ejecución y control de todas las actividades relacionadas con la docencia.	8
DOCENCIA 2	Mostrar dominio del proceso pedagógico y didáctico para generar un proceso de enseñanza aprendizaje significativo que contribuya al desarrollo de competencias personales y profesionales en los estudiantes según las exigencias de nuestro Modelo Educativo.	7
DOCENCIA 3	Mostrar actitud en su autodeterminación, en su capacidad de comunicar ideas, conocimientos y emociones para que se fortalezca en sus estudiantes un desarrollo en el quehacer personal, profesional.	9
GESTIÓN ACADÉMICA 1	Favorecer que otras personas actúen desde su autoridad administrativa y docente.	8
GESTIÓN ACADÉMICA 2	Dirigir basado en la orientación al logro de los objetivos.	9

GESTIÓN ACADÉMICA 3	Desempeñar la función de dirección administrativa y académica desde la condición de líder de un grupo o equipo de trabajo.	7 10
GESTIÓN ACADÉMICA 4	Mejorar el aprendizaje o el desarrollo de los demás a partir de un apropiado análisis de sus necesidades personales y contextuales.	8 10
GESTIÓN ACADÉMICA 5	Mantener las propias emociones bajo control y evitar reacciones negativas ante provocaciones, oposición u hostilidad por parte de otros o cuando se trabaja en condiciones de estrés.	10 10
INVESTIGACIÓN 1	Dirigir proyectos/líneas/programas de investigación e innovación de relevancia para el avance científico, con la realidad contextual e intereses la institución (UISEK).	8 10
INVESTIGACIÓN 2	Comunicar los resultados de proyectos de investigación e innovación a nivel nacional e internacional.	8 10
INVESTIGACIÓN 3	Demostrar un pensamiento crítico, reflexivo y creativo en la investigación e innovación.	8 10
VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD 1	Planificar proyectos de desarrollo comunitario, asesorías, capacitación y atención permanente a grupos sociales, de manera que impacten en los resultados de aprendizaje y en los beneficiarios.	8 10
VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD 2	Ejecutar proyectos o actividades de apoyo al sistema de VCS de manera proactiva, cooperando con todos los actores que generen resultados e impactos en la sociedad.	8 10
VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD 3	Demostrar responsabilidad social, cultural y ética con iniciativa en las diferentes actividades de VSC y contextos de realización.	8 10

13. FEEDBACK DE LOS RESULTADOS

El informe final con los resultados globales, los dará a conocer el Departamento de Talento Humano al Vicerrectorado, con el objeto que se establezcan estrategias de acción que coadyuven a la excelencia académica que se persigue.

El informe con los resultados del desempeño individual (Anexo 16), deberá ser dado a conocer por el jefe inmediato del evaluado; es decir, el Vicerrector, Decano, o Coordinador, según corresponda; lo cual debe hacerse mediante una reunión de retroalimentación que deberá buscar lo siguiente:

1. Transmitir al evaluado los aspectos más significativos de su desempeño; reconociendo el esfuerzo realizado.
2. Contribuir a la mejora del desempeño mediante la identificación de fortalezas y aspectos de mejora.
3. Desarrollar planes de acción específicos adaptados a las necesidades individuales, cuando las evaluaciones hayan sido inferiores al 90%.

14. IMPLICACIONES DE LOS RESULTADOS

El resultado final de la evaluación, está vinculado a procesos de promoción o sanción. En caso de que un docente obtenga un resultado inferior al mínimo de acuerdo a la escala de valoración establecida es este documento, es decir menos de 75%, estará sujeto a lo establecido en la normativa vigente, en especial a lo señalado en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-286 de 24 de diciembre de 2020 por el cual se expidió el "Régimen especial de trabajo para el personal académico de las instituciones de educación superior particulares".

15. REVISIÓN Y MODIFICACIONES

Se encarga al Vicerrectorado y la Dirección de Talento Humano para realicen la revisión periódica del presente subsistema; y, se delega al Rectorado para que autorice cualquier modificación que se considere necesaria efectuar a este instructivo para su plena y eficaz implementación.

16. TIPOS DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Se determinaron los siguientes cuestionarios en función de los componentes/evaluadores y tipos de evaluados:

TIPOS DE INSTRUMENTO
1. Evaluación Docente
1.1 Cuestionario Evaluación Docente – Autoevaluación
1.2 Cuestionario Evaluación Docente – Supervisor
1.3 Cuestionario Evaluación Docente – Estudiantes (es el mismo para docentes, coordinadores y decanos)
1.4 Cuestionario Evaluación Docente – Pares
2. Evaluación Coordinador
2.1 Cuestionario Evaluación Docente – Autoevaluación
2.2 Cuestionario Evaluación Docente – Supervisor

1.3 Cuestionario Evaluación Docente – Pares
3. Evaluación Decano
3.1 Cuestionario Evaluación Docente – Autoevaluación
3.2 Cuestionario Evaluación Docente – Supervisor
3.3 Cuestionario Evaluación Docente – Pares

INDICADOR DE CONDUCTA - PREGUNTAS	1. DOCENTES			
	1.1 AUTO EVALUACION	1.2 SUPERVISOR	1.3 ESTUDIANTES	1.4 PARES
1. Coordina y/o participa en consejos interdisciplinarios y comisiones colaborando con la gestión de la institución.	X	X		
2. Planifica el silabo de sus asignaturas de acuerdo con las exigencias del Modelo Educativo (microdiseño curricular), propiciando relaciones interdisciplinarias y vinculando el contenido con el contexto profesional.	X	X		
3. Promueve un sistema de clases ajustado al plan de estudio de la carrera o programa y asume los componentes didácticos de la Educación Superior y los diferenciadores del Modelo Educativo.	X	X		
4. Asiste puntual y regularmente a las clases programadas, cumpliendo con el tiempo y la forma para las mismas.	X	X	X	
5. El contenido y las actividades de aprendizaje de las asignaturas se encuentran a disposición de los estudiantes, así como los materiales bibliográficos y de las prácticas previstas en el Sílabo.	X	X	X	
6. Es proactivo, colaborador y tiene iniciativas de mejora para la carrera, programa o facultad o escuela.	X	X		
7. Aplica en su docencia el método científico (observación sistemática, medición, experimentación y la formulación, análisis y modificación de hipótesis), procesos, metodologías, y estrategias vinculados a su profesión.	X	X	X	
8. Aplica la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa proporcionando retroalimentación de la evaluación a los estudiantes.	X	X	X	

**SUBSISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
DOCENTE UISEK 2019**



9. Asesora y evalúa el seguimiento de tesis de pregrado y/o posgrado.	X	X		
10. El docente demuestra dominio de los principales avances teóricos, metodológicos, tecnológicos y prácticos de la asignatura y los vincula con la solución de los problemas de la profesión, tanto nacional como internacional.	X	X	X	
11. Dirige y participa en proyectos de experimentación e innovación docente.	X	X		
12. Estimula la actividad de aprendizaje de sus estudiantes, reconoce sus ritmos de aprendizaje y orienta con claridad su materia para que pueda enfrentarse con independencia cognoscitiva.	X		X	
13. Comunica con claridad, fluidez y emoción los contenidos que enseña captando la atención de los estudiantes.	X		X	
14. Favorece la autoestima, el autocontrol y el desarrollo de trabajo en equipo mediante una actitud comprometida, ética, creativa, innovadora, lo que contribuye a crear un ambiente positivo con los distintos sujetos con que interactúa	X		X	
15. Crea una atmósfera en el proceso de enseñanza aprendizaje que permite la apertura, la motivación y la libre expresión de los estudiantes y de su entorno de trabajo.	X		X	
16. El docente presenta a los estudiantes el propósito y estructura del curso a través del sílabo en el campus virtual de manera que los estudiantes tengan acceso a esta información en cualquier momento.	X	X	X	
17. La distribución del curso se mantiene en su estructura modular (objetivos, actividades y recursos), facilita la navegación, y define instrucciones claras en las actividades (tareas, foros, evaluaciones) a realizar por parte del estudiante.	X	X	X	
18. El docente usa herramientas (Videoconferencia, e-Proctoring, Similitud) que promuevan el logro de los objetivos o competencias de aprendizaje en el aula virtual.	X	X	X	
19. El docente mantiene todo aporte calificado con la debida retroalimentación (rubrica o comentario) que sustente la asignación de la calificación y que se encuentre reflejada en la plataforma.	X	X	X	

**SUBSISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
DOCENTE UISEK 2019**



20. El docente usa materiales (Páginas, Archivos,Urls) y recursos (tareas, foros, evaluaciones), disponibles en el aula virtual, que contribuyen al logro de los objetivos de aprendizaje establecidos.	X	X	X	
21. REDES: Colabora con grupos o redes de investigación (internos - externos).	X	X		
22. Dirige proyectos de investigación y/o tesis o trabajos de titulación asociadas a proyectos de investigación (interno y/o externo).	X	X		
23. Gestión de la Investigación: Gestiona la investigación e innovación de forma eficaz, eficiente (financieramente y en producción de conocimiento, de la idea al producto) y con principios éticos.	X	X		
24. Divulgación científica: Participa en congresos/conferencias/eventos/webinars/entrevistas/artículos de prensa para difundir los resultados científicos.	X	X		
25. Producción Científica: Ha publicado en revistas o editoriales consideradas de impacto o prestigio para la institución e incluidas en los criterios del CACES.	X	X		
26. Impacto Científico: Ha sido citado por pares en el último año, según Scopus y/o Web-O-metrics en el último año/semestre.	X	X		
27. Impacto en la Sociedad: Con sus investigaciones aporta a la comprensión y/o solución de problemáticas actuales en una o más de las siguientes áreas: ciencia básica / social / económica / orientada / aplicada / innovación.	X	X		
28. Elabora o formula proyectos con impacto social.	X	X		
29. Diseña actividades que logran impactar en los beneficiarios.	X	X		
30. Aplica las estrategias para el desarrollo normal de sus actividades en relación al sistema de Vinculación con la Sociedad.	X	X		
31. Difunde los resultados de los proyectos o acciones de Vinculación con la Sociedad.	X	X		X
32. Realiza el seguimiento de las actividades propuestas en el sistema de Vinculación con la Sociedad.	X	X		
33. Actúa de manera responsable, ética y proactiva con todos los actores en la planificación, ejecución y control de las actividades de Vinculación con la Sociedad.	X	X		

43. Implementa las acciones necesarias para lograr los resultados esperados y los compromisos adquiridos en los ámbitos de gestión.	X			
44. Propone proyectos curriculares, programas de educación continua o de consultoría pertinentes con las necesidades de capacitación y actualización detectadas en el sector público y privado.	X			
45. Actúa como modelo a seguir por los demás.	X			X
46. Es protagonista y se asegura que las tareas del grupo se realicen.	X			X
50. Anima y motiva a los demás después de un contratiempo o revés.	X		X	X
51. Está dispuesto a cambiar las propias ideas ante una nueva información o evidencia contraria y comprende los puntos de vista de los demás.	X			X
53. Es capaz de mantener las propias emociones bajo control y evitar reacciones negativas ante provocaciones, oposición u hostilidad por parte de otros o cuando se trabaja en condiciones de estrés.	X		X	X
54. Mantiene un trato cordial y respetuoso, promoviendo una relación armoniosa y de tolerancia con los que interactúa.	X		X	X
TOTAL PREGUNTAS	41	29	17	7

INDICADOR DE CONDUCTA - PREGUNTAS	2. COORDINADORES		
	2.1 AUTO EVALUACION	2.2 SUPERVISOR	2.3 PARES
34. Controla el cumplimiento de normas, procesos, procedimientos y disposiciones de carácter académico y administrativo.	X	X	
36. Dirige el seguimiento de proyectos, procesos, actividades académicas y de gestión.	X	X	
37. Orienta de manera precisa las necesidades y exigencias de la actividad.	X	X	
38. Promueve la planificación en todos los ámbitos de gestión.	X	X	
39. Identifica las fortalezas de los miembros de su equipo de trabajo e incide en forma efectiva en el comportamiento y decisiones de las personas.	X	X	
40. Busca activamente soluciones a los problemas de la Facultad y/o carreras y programas de manera oportuna y efectiva.	X	X	

**SUBSISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
DOCENTE UISEK 2019**



41. Establece plazos, prioridades y los recursos requeridos para alcanzar las metas y objetivos de la Facultad, sus carreras y programas.	X	X	
43. Implementa las acciones necesarias para lograr los resultados esperados y los compromisos adquiridos en los ámbitos de gestión.	X	X	
44. Propone proyectos curriculares, programas de educación continua o de consultoría pertinentes con las necesidades de capacitación y actualización detectadas en el sector público y privado.	X	X	
45. Actúa como modelo a seguir por los demás.	X	X	X
46. Es protagonista y se asegura que las tareas del grupo se realicen.	X	X	X
47. Es un líder transformacional y con credibilidad.	X	X	X
48. Promueve actividades en la comunidad de docentes y estudiantes para lograr implicación en los objetivos y/o proyectos de la Facultad.	X	X	
49. Promueve el diálogo y la expresión de inquietudes en las miembros de su equipo de trabajo.	X	X	
50. Anima y motiva a los demás después de un contratempo o revés.	X	X	X
51. Está dispuesto a cambiar las propias ideas ante una nueva información o evidencia contraria y comprende los puntos de vista de los demás.	X	X	X
52. Genera entusiasmo, energía, motivación para implicar a los miembros del equipo de trabajo en las actividades y tareas necesarias para alcanzar los objetivos propuestos de la Facultad, sus carreras y programas.	X	X	X
53. Es capaz de mantener las propias emociones bajo control y evitar reacciones negativas ante provocaciones, oposición u hostilidad por parte de otros o cuando se trabaja en condiciones de estrés.	X	X	X
54. Mantiene un trato cordial y respetuoso, promoviendo una relación armoniosa y de tolerancia con los que interactúa.	X	X	X
TOTAL PREGUNTAS	19	19	8

3. DECANOS

INDICADOR DE CONDUCTA - PREGUNTAS	3.1 AUTO EVALUACION	3.2 SUPERVISOR	3.3 PARES
34. Controla el cumplimiento de normas, procesos, procedimientos y disposiciones de carácter académico y administrativo.	X	X	
35. Delega tareas rutinarias optimizando el tiempo laboral.	X	X	
36. Dirige el seguimiento de proyectos, procesos, actividades académicas y de gestión.	X	X	
37. Orienta de manera precisa las necesidades y exigencias de la actividad.	X	X	
38. Promueve la planificación en todos los ámbitos de gestión.	X	X	
39. Identifica las fortalezas de los miembros de su equipo de trabajo e incide en forma efectiva en el comportamiento y decisiones de las personas.	X	X	
40. Busca activamente soluciones a los problemas de la Facultad y/o carreras y programas de manera oportuna y efectiva.	X	X	
41. Establece plazos, prioridades y los recursos requeridos para alcanzar las metas y objetivos de la Facultad, sus carreras y programas.	X	X	
42. Ha mejorado la producción investigativa de su Facultad de acuerdo con los parámetros establecidos.	X	X	
43. Implementa las acciones necesarias para lograr los resultados esperados y los compromisos adquiridos en los ámbitos de gestión.	X	X	
44. Propone proyectos curriculares, programas de educación continua o de consultoría pertinentes con las necesidades de capacitación y actualización detectadas en el sector público y privado.	X	X	
45. Actúa como modelo a seguir por los demás.	X	X	X
46. Es protagonista y se asegura que las tareas del grupo se realicen.	X	X	X
47. Es un líder transformacional y con credibilidad.	X	X	X
48. Promueve actividades en la comunidad de docentes y estudiantes para lograr implicación en los objetivos y/o proyectos de la Facultad.	X	X	
49. Promueve el diálogo y la expresión de inquietudes en las miembros de su equipo de trabajo.	X	X	
50. Anima y motiva a los demás después de un contratiempo o revés.	X	X	X








**SUBSISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
DOCENTE UISEK 2019**



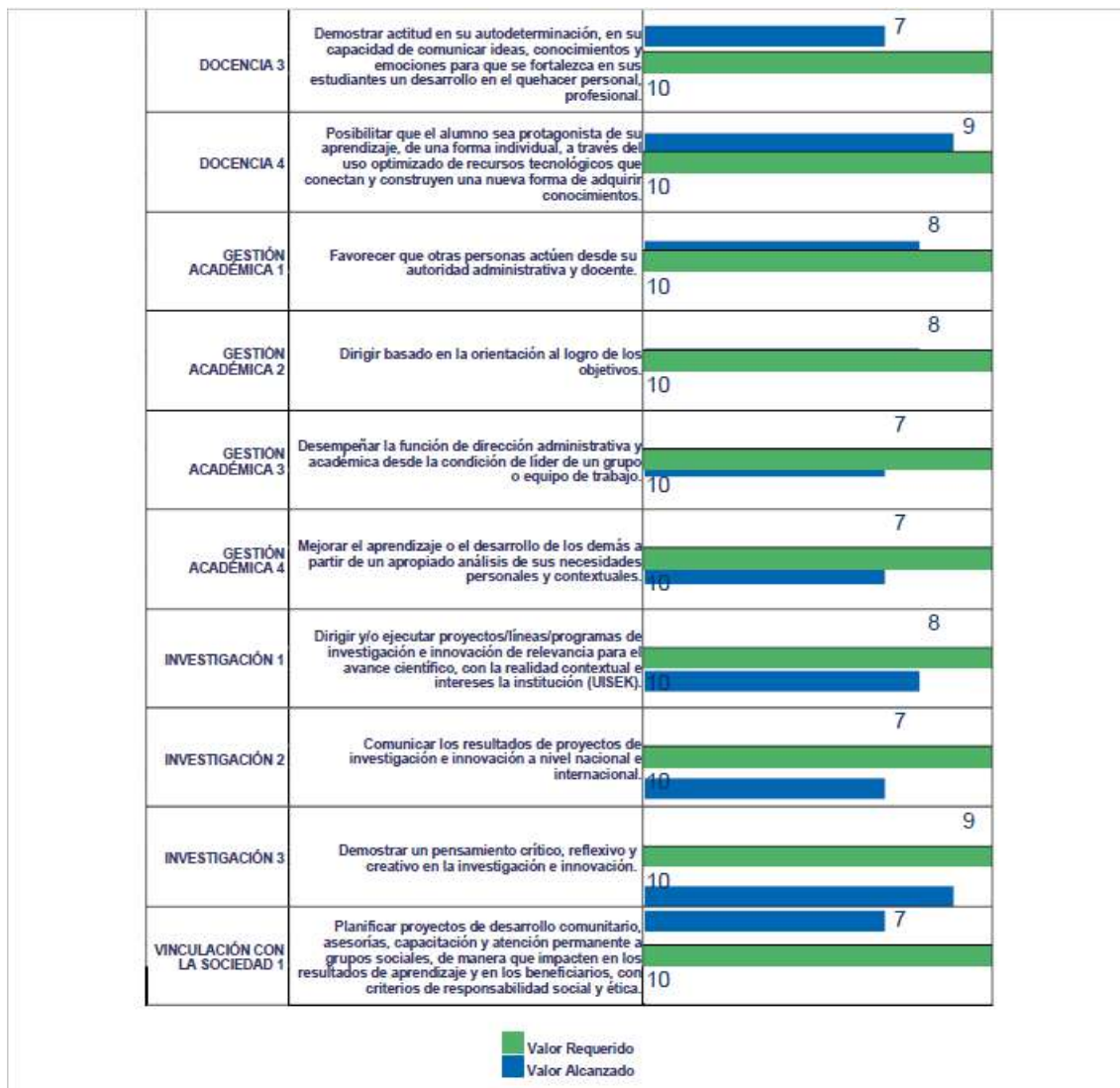
51. Está dispuesto a cambiar las propias ideas ante una nueva información o evidencia contraria y comprende los puntos de vista de los demás.	X	X	X
52. Genera entusiasmo, energía, motivación para implicar a los miembros del equipo de trabajo en las actividades y tareas necesarias para alcanzar los objetivos propuestos de la Facultad, sus carreras y programas.	X	X	
53. Es capaz de mantener las propias emociones bajo control y evitar reacciones negativas ante provocaciones, oposición u hostilidad por parte de otros o cuando se trabaja en condiciones de estrés.	X	X	X
54. Mantiene un trato cordial y respetuoso, promoviendo una relación armoniosa y de tolerancia con los que interactúa.	X	X	X
TOTAL PREGUNTAS	21	21	7

17. ANEXOS

INFORME INDIVIDUAL DE DESEMPEÑO

INFORME INDIVIDUAL DE DESEMPEÑO													
A. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EVALUADO													
ÁREA:	MAESTRÍA XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX												
DOCENTE:	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX												
CARGO:	DECANO												
PERIODO EVALUACION:	PERIODO 2021-1												
B. RESULTADOS OBTENIDOS POR EL EVALUADO													
DIMENSIONES	PONDERACIÓN	PUNTUACIÓN OBTENIDA	PUNTUACIÓN PONDERADA										
DOCENCIA	7,5	89,39	6,70										
INVESTIGACIÓN	2,5	86,67	2,17										
VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD	5	79,33	3,97										
GESTIÓN	85	79,91	67,93										
PROMEDIO GENERAL CON EL MISMO TIPO DE CONTRATO		75,44											
NIVEL DE DESEMPEÑO SOBRE 100%		80,76											
CATEGORÍA DE DESEMPEÑO		Buena											
													
C. GRÁFICO DE EVALUACIÓN													
DOCENCIA:													
INVESTIGACIÓN:													
VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD:													
GESTIÓN:													
D. RESULTADOS OBTENIDOS POR EL EVALUADO POR TIPO DE EVALUACION													
DIMENSIONES	POND AUTO	AUTOEVAL	TOTAL, AUTOEVAL	POND PAR	PAR	TOTAL, PAR	POND SPR	SUPERVISOR	TOTAL, SUPERVISOR	POND CLT	ESTUDIANTE	TOTAL, ESTUDIANTE	TOTAL, EVAL DIMENSION
DOCENCIA	10,00	81,25	8,13	20,00	100,00	20,00	30,00	89,33	26,90	40,00	86,15	34,46	89,39
INVESTIGACIÓN	20,00	86,67	17,33	40,00	90,00	36,00	40,00	83,33	33,33	0,00	-	-	86,66
VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD	20,00	83,33	16,67	40,00	70,00	28,00	40,00	86,67	34,67	0,00	-	-	79,34
GESTIÓN	20,00	83,81	16,76	20,00	83,75	16,75	40,00	81,00	32,40	20,00	70,00	14,00	79,91
E. GRÁFICO DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS													
Competencias													
DOCENCIA 1	Diseñar la planificación, organización, ejecución y control de todas las actividades relacionadas con la docencia.		9										
DOCENCIA 2	Demostrar dominio del proceso pedagógico y didáctico para generar un proceso de enseñanza aprendizaje significativo que contribuya al desarrollo de competencias personales y profesionales en los estudiantes según las exigencias de nuestro Modelo Educativo.		7										

SUBSISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
DOCENTE UISEK 2019



E. ASPECTOS RELEVANTES Y DE MEJORA DEL RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DOCENTE

El evaluado no tiene recomendaciones ingresadas.

Supervisor:		

	 TALENTO HUMANO	
Fecha:		

Se deroga cualquier disposición que se oponga al presente subsistema.

Certifico que el presente normativo fue aprobado por Consejo Superior en sesión del día 17 de mayo de 2016; y, reformado integralmente en sesión del 30 de agosto de 2019; reformado en sesión de 13 de enero de 2021; u. reformado en sesión del 25 de junio de 2021.



Firmado electrónicamente por:
**SANTIAGO
XAVIER ORTIZ
RAZA**



Ab. Xavier Ortiz Raza
SECRETARIO GENERAL