

2018 - II

PLAN DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE



UNIDAD OPERATIVA DE ACREDITACIÓN
JUNIO DEL 2018

Contenido

1.	ANTECEDENTES	1
2.	BASE LEGAL	1
	Constitución de la República	1
	Ley Orgánica de Educación Superior (LOES)	2
	Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.....	3
	Estatuto de Universidad Estatal Península de Santa Elena.....	4
3.	OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE	5
4.	ÁMBITOS DE TRABAJO Y DESEMPEÑO ACADÉMICO	5
	En el ámbito de la docencia:	6
	En el ámbito de la investigación:	7
	En el ámbito de la administración y gestión académica:.....	8
5.	CRITERIOS DE EVALUACIÓN.....	9
	La autoevaluación:	9
	La coevaluación:	9
	La heteroevaluación	9
6.	POLÍTICAS DE EVALUACIÓN.....	9
7.	ACTORES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN.....	9
8.	PROCESO OPERATIVO PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE	12
9.	VALORACIÓN Y PONDERACIÓN	12
10.	RECURSOS.....	13
11.	RESULTADOS ESPERADOS.....	13
12.-	ADMINISTRACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE	14
13.	PERIODO Y CRONOGRAMA DE EVALUACIÓN.	15
14.	BIBLIOGRAFÍA.	17
15.-	ANEXOS	17

1. ANTECEDENTES

La evaluación del desempeño docente es un proceso institucional y sistemático que se aplica al profesor – investigador en las funciones asignadas en el período académico, como una forma de mejorar los niveles de aprendizaje en el marco del aseguramiento de la calidad de la Universidad Estatal Península de Santa Elena; se ejecuta continuamente con la finalidad de recabar información para medir la productividad académica centrada en las funciones de docencia, gestión, vinculación con la colectividad e investigación.

Sus resultados se reflejan en los informes preliminares y finales, los mismos que están asociados a la toma de decisiones y a la implementación de los cambios para superar las debilidades detectadas.

Por tanto, no basta con determinar los problemas y dificultades en la docencia, sino que también es necesario asociar las propuestas de acción para el mejoramiento, la definición y seguimiento de los mecanismos considerados para elevar la calidad de los docentes, elaborar los planes de incentivos, planificar la capacitación docente y mejorar los niveles de aprendizaje de los estudiantes, en el marco de las nuevas tendencias que en la actualidad se están dando en la Educación Superior.

2. BASE LEGAL

Constitución de la República

Art. 350.- El sistema de Educación Superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo.

Art. 352.- El sistema de Educación Superior estará integrado por universidades y escuelas politécnicas; institutos superiores técnicos, tecnológicos y pedagógicos; y conservatorios de música y artes, debidamente acreditados y evaluados. Estas instituciones, sean públicas o particulares, no tendrán fines de lucro.

Ley Orgánica de Educación Superior (LOES)

Artículo 6 literales c) y h), determina como derechos de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras: c) Acceder a la carrera de profesor e investigador y a cargos directivos, que garantice estabilidad, promoción, movilidad y retiro, basados en el mérito académico, en la calidad de la enseñanza impartida, en la producción investigativa, en la creación artística y literaria, en el perfeccionamiento permanente, sin admitir discriminación de género, etnia, ni de ningún otro tipo; además a tener posibilidades de acciones afirmativas; y h) Recibir una capacitación periódica acorde a su formación profesional y la cátedra que imparta, que fomente e incentive la superación personal académica y pedagógica;

Artículo 6.1 literales a), d) y e), determina como deberes de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras: a) Cumplir actividades de docencia, investigación y vinculación de acuerdo a las normas de calidad y normativas de los organismos que rigen el sistema y las de sus propias instituciones; d) Mantener un proceso permanente de formación y capacitación para una constante actualización de la cátedra y consecución del principio de calidad; y e) Someterse periódicamente a los procesos de evaluación.

Artículo 151: “Evaluación periódica integral.- Las y los profesores se someterán a una evaluación periódica integral según lo establecido en la presente Ley y 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 observará entre los parámetros de evaluación la que realicen los estudiantes a sus docentes. El personal académico podrá ser cesado en sus funciones por los resultados de sus evaluaciones, observando el debido proceso, el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación SuperiorEl Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior establecerá los estímulos académicos y económicos correspondientes.”.

Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.

Artículo 84 indica: “Ámbito y objeto de la evaluación.- 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”;

Artículo 85, dispone: “Instrumentos y procedimientos de la evaluación integral de desempeño.- Los instrumentos y procedimientos para la evaluación integral de desempeño del personal académico **deberán ser elaborados y aplicados por la unidad encargada de la evaluación integral de la institución de educación superior**, de conformidad con los criterios establecidos en este Capítulo”;

Artículo 86, indica: “Garantías de la evaluación integral del desempeño- Para la realización del proceso de evaluación integral de desempeño, la institución de educación superior garantizará la difusión de los propósitos y procedimientos, y la claridad, rigor y transparencia en el diseño e implementación del mismo”;

Artículo 87, señala los componentes de la evaluación integral:

1. Autoevaluación- Es la evaluación que el personal académico realiza periódicamente sobre su trabajo y su desempeño académico.
2. Coevaluación.- Es la evaluación que realizan pares académicos y directivos de la institución de educación superior,
3. Heteroevaluación. Es la evaluación que realizan los estudiantes

Asimismo, establece sus ponderaciones:

1. Actividades de docencia, autoevaluación 10-20%, coevaluación de pares 20-30% y de directivos 20-30%; heteroevaluación 30-40%.
2. Actividades de investigación, autoevaluación 10-20%, coevaluación de pares 40-50% y de directivos 30-40%.
3. Actividades de dirección o gestión académica, autoevaluación 10-20%, coevaluación de pares 20-30% y directivos 30-40%, heteroevaluación 10-20%

Además contempla que los resultados de la evaluación integral y de sus componentes serán públicos. 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.

Artículo 88, define los actores de la evaluación integral del desempeño: Miembros del personal académico; estudiantes como heteroevaluadores y las comisiones especializadas respectivas para la coevaluación: Para las actividades de docencia e investigación: a) Una comisión de evaluación conformada por pares académicos, los cuales deberán tener al menos la misma categoría, nivel escalafonario superior y titulación que el evaluado; y, b) Las autoridades académicas que según la normativa interna de la institución estén encargadas de la evaluación. Para las actividades de dirección o gestión académica, una comisión de evaluación 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.

Artículo 89 indica: “.- 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”;

Estatuto de Universidad Estatal Península de Santa Elena

Artículo 4 señala: “El presente Estatuto tiene por objeto establecer la organización y normar el funcionamiento de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, así como los derechos, deberes y obligaciones de los integrantes de la comunidad universitaria.”

Artículo 46 literal h), determina como una de las Funciones del Director/a de la Unidad Operativa de Acreditación: “Evaluación integral del desempeño del profesor-investigador/a de conformidad con el Reglamento de Carrera y Escalafón del

Sistema de Educación Superior mediante la sistematización de la evaluación continua realizada por las/os estudiantes, las/os directores de carrera y programas, pares académicos y la autoevaluación, e informar de los resultados y de las recomendaciones”;

3. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Son objetivos de la evaluación:

- a) Identificar fortalezas y debilidades del desempeño del personal académico y las causas que las provocan;
- b) Proporcionar al personal académico información fidedigna sobre la percepción que tienen los usuarios de los servicios educativos frente a su desempeño, con miras a fomentar la mejora continua;
- c) Identificar componentes temáticos para los procesos de capacitación y perfeccionamiento del personal académico;
- d) Identificar méritos académicos para el plan de reconocimientos e incentivos al personal académico destacado.

4. ÁMBITOS DE TRABAJO Y DESEMPEÑO ACADÉMICO

Para el presente periodo académico considerando a la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Educación Superior de fecha agosto del 2018; y, al Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, los ámbitos del trabajo y desempeño académico de los profesores de UPSE serán objeto de la evaluación, en concordancia con las funciones la universidad y las siguientes funciones específicas del docente:

- Docencia,
- Investigación,
- Vinculación con la colectividad
- Dirección o Gestión Académica

En el ámbito de la docencia:

1. Impartición de clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico, en la institución o fuera de ella, bajo responsabilidad y dirección de la misma.
2. Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros;
3. Diseño y elaboración de libros, material didáctico, guías docentes o syllabus;
4. Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales.
5. Visitas de campo y docencia en servicio.
6. Dirección, seguimiento y evaluación de prácticas y pasantías profesionales;
7. Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y Prácticas.
8. Dirección y tutoría de trabajos para la obtención del título, con excepción de tesis doctorales o de maestrías de investigación.
9. Dirección y participación de proyectos de experimentación e innovación Docente.
10. Diseño e impartición de cursos de educación continua o de capacitación y actualización.
11. Participación en actividades de proyectos sociales, artísticos, productivos y empresariales de vinculación con la sociedad articulados a la docencia e innovación educativa.
12. Participación y organización de colectivos académicos de debate, capacitación o intercambio de experiencias de enseñanza.
13. Participación en comisiones de evaluación del desempeño del personal académico y en los tribunales para concursos de oposición y méritos de profesores e investigadores.
14. Participación como evaluadores o facilitadores académicos externos del CEAACES y el CES; y,
15. Uso pedagógico de la investigación y la sistematización como soporte o parte de la enseñanza.

En el ámbito de la investigación:

1. Diseño, dirección y ejecución de proyectos de investigación básica, aplicada, tecnológica y en artes, que supongan creación, innovación, difusión y transferencia de los resultados obtenidos.
2. Realización de investigación para la recuperación, fortalecimiento y potenciación de los saberes ancestrales.
3. Diseño, elaboración y puesta en marcha de metodologías, instrumentos, protocolos o procedimientos operativos o de investigación.
4. Investigación realizada en laboratorios, centros documentales y demás instalaciones habilitadas para esta función, así como en entornos sociales y naturales.
5. Asesoría, tutoría o dirección de tesis doctorales y de maestrías de Investigación.
6. Participación en congresos, seminarios y conferencias para la presentación de avances y resultados de sus investigaciones.
7. Diseño, gestión y participación en redes y programas de investigación local, nacional e internacional.
8. Participación en comités o consejos académicos y editoriales de revistas científicas y académicas indexadas, y de alto impacto científico o académico.
9. Difusión de resultados y beneficios sociales de la investigación, a través de publicaciones, producciones artísticas, actuaciones, conciertos, creación u organización de instalaciones y de exposiciones, entre otros.
10. Dirección o participación en colectivos académicos de debate para la presentación de avances y resultados de investigaciones.
11. Vinculación con la sociedad a través de proyectos de investigación e innovación con fines sociales, artísticos, productivos y empresariales; y,
12. La prestación de servicios al medio externo, que no generen beneficio económico para la IES o para su personal académico, tales como: análisis de laboratorio especializado, peritaje judicial, así como la colaboración en la revisión técnica documental para las instituciones del estado. La participación en trabajos de consultoría institucional no se reconocerá como actividad de investigación dentro de la dedicación horaria.

En el ámbito de la administración y gestión 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, director editorial o revisor de una revista indexada.
5. El ejercicio como representante docente al máximo órgano colegiado académico superior de una universidad o escuela politécnica.
6. Diseño de proyectos de carreras y programas de estudios de grado y Posgrado.
7. 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, los Comités Regionales Consultivos de Planificación de la Educación Superior, entre otros.
8. 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.
9. 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.
10. Ejercicio de cargos directivos de carácter científico en los institutos públicos de investigación.
11. Actividades de dirección en sociedades científicas o académicas de reconocido prestigio; y.
12. Otras actividades de gestión relacionadas con los procesos académicos ordinarios de la institución.

Las actividades de vinculación con la colectividad a pesar de estar inmersas en las otras funciones, se evaluarán de forma independiente.

5. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

El proceso de evaluación del desempeño docente se realizará mediante tres criterios de evaluación que se interrelacionan y complementan: autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

La autoevaluación: es la evaluación que el personal académico realiza periódicamente sobre su trabajo y su desempeño académico.

La coevaluación: es la evaluación que realizan pares académicos, directores de investigación, vinculación con la colectividad, jefes inmediatos y el director de la carrera. Se entenderá por pares académicos a los miembros de la comisión de evaluación áulica.

La heteroevaluación: es la evaluación que realizan los estudiantes sobre el proceso de aprendizaje impartido por el personal académico.

6. POLÍTICAS DE EVALUACIÓN.

- Los docentes a evaluar son aquellos que tienen al menos un mes impartiendo la asignatura en el periodo académico
- Los docentes que tienen más de 2 funciones sustantivas, será evaluado en la actividad que tenga mayor carga horaria; en caso de tener igual carga horaria la función a evaluar será designada por el Director de la Carrera.
- La evaluación de los docentes con funciones de gestión, investigación, vinculación con la colectividad deberán tener al menos 2 meses laborando en las respectivas funciones.

7. ACTORES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

Los actores del proceso de evaluación y desempeño académico, son:

- A. Rector (a).
- B. Vicerrector (a).
- C. Decanos de las Facultades.
- D. Directores de Carrera.
- E. Pares Académicos.
- F. Profesores evaluados.
- G. Estudiantes.

Rector (a), evaluará el desempeño del Vicerrector (a), Dirección Financiera, Directora de UNOPAC; Coordinación Académica del Rectorado en las actividades de dirección o gestión académica.

Vicerrector (a), evaluará el desempeño de los Decanos en las actividades de dirección o gestión académica y funcionarios como: Director del INCYT, Director de Vinculación con la Colectividad, Director de Posgrado, Director de Admisión y Nivelación, Coordinadores de Vicerrectorado Académico.

Los Decanos de la Facultades serán los encargados de evaluar el desempeño de los directores de cada carrera de su Facultad en las actividades de dirección o gestión académica.

Los Directores de Carreras serán los encargados de realizar la coevaluación de desempeño académico de cada uno de los profesores en las funciones docentes así como también en las funciones de gestión en los casos pertinentes.

Los Pares académicos realizarán la coevaluación, siendo miembros de las Comisiones de Evaluación Áulica; estos pares académicos deberán tener al menos la misma categoría, nivel escalafonario superior y titulación que el evaluado y estará conformada por un pedagogo y un profesor especialista de la carrera, quienes aplicarán la evaluación áulica.

Los profesores evaluados serán aquellos que se encuentren en el distributivo de carga horaria aprobado por el H. Consejo Superior Universitario y de conformidad a la dedicación y funciones asignadas.

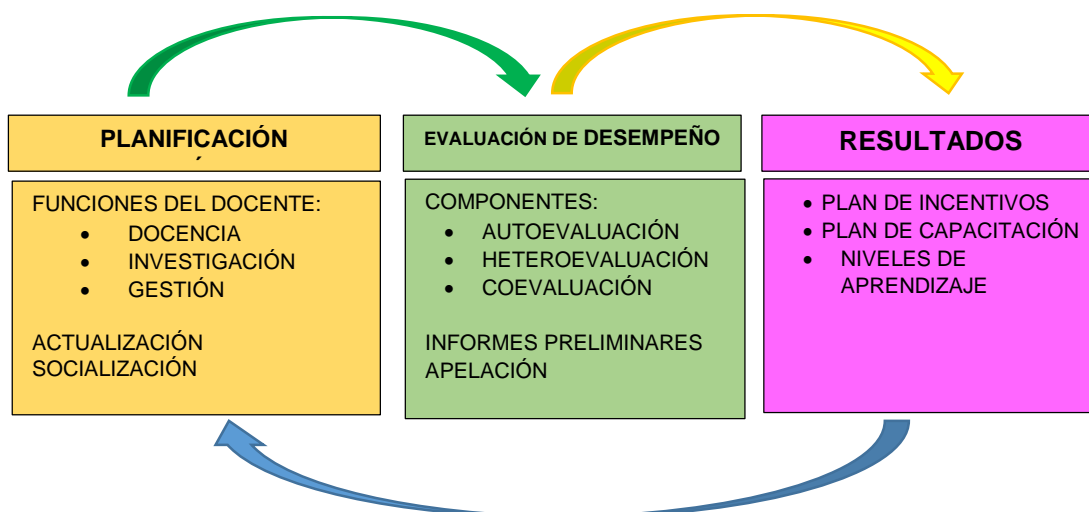
Los estudiantes matriculados realizarán la heteroevaluación emitiendo sus opiniones y juicios valorativos sobre el desempeño del profesor en el proceso de aprendizaje.

Para la evaluación de los docentes con títulos de PHd. La comisión estará integrada por:

FACULTAD A EVALUAR	DOCENTE EVALUADOR	FACULTAD DE PROCEDENCIA
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS	CASTILLO GALLO CARLOS	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
	CALERO MENDOZA ROLANDO	INGENIERÍA INDUSTRIAL
	HERNANDEZ NODARSE MARIO	CIENCIAS DEL MAR
CIENCIAS AGRARIAS	QUEVEDO PINOS NADIA	CIENCIAS AGRARIAS
	PEÑA DE IZARRA JUSTA	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
	MELENA CEVALLOS JOSE	CIENCIAS DEL MAR
CIENCIAS DEL MAR	GALARZA TIPAN JANET	CIENCIAS DEL MAR
	SILVA SANCHEZ MARIANELA	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
	CASTELLANO BALLESTEROS OMAR	SISTEMAS Y TELECOMUNICACIONES
CIENCIAS DE LA INGENIERÍA E INDUSTRIAL	LORENZO GARCÍA ERIKA	CIENCIAS DE LA INGENIERIA
	ROVIRA JURADO RONALD	SISTEMAS Y TELECOMUNICACIONES
	BALMASEDA ESPINOZA CARLOS	CIENCIAS AGRARIAS
	VELIZ AGUAYO ALEJANDRO	CIENCIAS DE LA INGENIERÍA
SISTEMAS Y TELECOMUNICACIONES	GASPAR DOS SANTOS TERESA	SISTEMAS Y TELECOMUNICACIONES
	GUITIERREZ HINESTROZA MARLLELIS	CIENCIAS DE LA INGENIERÍA
	MARTINEZ SANTANA MANUEL	INGENIERÍA INDUSTRIAL
CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD	MOLINA BENAVIDES LILIAN	CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
	SALAVARRÍA PALMA ERIKA	CIENCIAS DEL MAR
	BENAVIDES RODRIGUEZ ARTURO	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	CLERY AGUIRRE ARTURO	CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
	BAYAS SAN PEDRO MARCIA	SISTEMAS Y TELECOMUNICACIONES
	PEÑA RIVAS HUMBERTO	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

8. PROCESO OPERATIVO PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Para operativizar el proceso de evaluación del desempeño docente y considerando que aun cuando, es un proceso integral con todo el colectivo docente, la evaluación es individualizada y luego con los informes y perfiles individuales se procede a elaborar un informe general, con las respectivas conclusiones y recomendaciones.



9. VALORACIÓN Y PONDERACIÓN

FUNCIONES/ COMPONENTES	AUTOEVALUACIÓN	COEVALUACIÓN		HETEROEVALUACIÓN	TOTAL
		FUNCIÓN	PARES		
DOCENCIA MT/TP	10	25	25	40	100
DOCENCIA TC	10	25	25	40	100
INVESTIGACIÓN	10	40	50		100
VINCULACIÓN CON LA COLECTIV	10	40	40	10	100
GESTIÓN	10	40	30	20	100

10. RECURSOS.

HUMANOS:

- Autoridades
- Docentes
- Estudiantes
- Comisión de Evaluación del Desempeño Docente.
- Comisión de Evaluación Áulica
- Pares académicos

TÉCNICOS:

- Reglamento de Evaluación del desempeño docente para las instituciones de educación superior
- Reglamento de Evaluación del desempeño docente de la UPSE
- Instrumentos de Evaluación.
- Instructivo de Evaluación Áulica

MATERIALES:

- Tóner para impresora
- Hojas Bond tamaño A4

TECNOLÓGICOS

- Plataforma Informática

11. RESULTADOS ESPERADOS.

De conformidad con el Reglamento de Evaluación Docente para las instituciones de Educación Superior y de las características Gde nuestra universidad, los resultados esperados son:

1. Implementación del proceso continuo y sostenido para la Evaluación del Desempeño Docente.
2. La retroalimentación necesaria para lograr una adecuada planificación y ejecución de las actividades de docencia, investigación y gestión académica, encaminada al mejoramiento del desempeño docente.
3. Propuesta de capacitación continua y permanente destinados a mejorar el trabajo y el desempeño académico de los profesores;
4. Establecer mecanismos idóneos para una justa promoción, estabilidad y asignación de estímulos académicos y económicos a los profesores.
5. Promoción de la cultura de evaluación, en un ambiente de libertad académica, responsabilidad y ética profesional.

12.- ADMINISTRACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

La elaboración del Plan de Evaluación de Desempeño Docente será responsabilidad de la Unidad Operativa de acreditación, aprobado y ejecutado por la Comisión Integral de Evaluación conformado por: Vicerrector(a) Académico, Director(a) de UNOPAC, un Decano(a) designado por la máxima autoridad, y un docente titular designado por la máxima autoridad.

Tal como lo establece el Reglamento, los instrumentos y procedimientos para la evaluación integral de desempeño de los profesores, deberán ser elaborados y evaluados, su cumplimiento, periódicamente por la Unidad de Evaluación Integral de Desempeño Docente de la UPSE, de conformidad con la normativa que expida el CACES y los criterios establecidos en el Reglamento.

La Comisión Integral de Evaluación del Desempeño Docente, se encargará de estudiar el conjunto de la información y las evaluaciones parciales realizadas al profesor, y posterior a la etapa de apelación procederá a emitir el informe final de la evaluación.

Las funciones de la Comisión Integral de Evaluación son:

- a) Planificar, organizar y ejecutar el proceso de evaluación del desempeño docente.
- b) Designar los docentes que forman parte de la Comisión de Evaluación Áulica.

- c) Conocer y analizar la información de las evaluaciones parciales realizadas al profesor por parte de los actores.
- d) Atender las solicitudes de apelación.
- e) Emitir el informe final de la evaluación del desempeño docente.
- f) Mantener la disponibilidad de información al profesor referente al resultado de su evaluación.
- g) Informar a las autoridades académicas sobre el resultado de la evaluación.

13. CRONOGRAMA DE EVALUACIÓN.

ACTIVIDADES	FECHAS
PLANIFICACIÓN	
Análisis y revisión de Reglamento de Evaluación de Desempeño Docente.	Del 1 al 12 de octubre del 2018
Actualización y validación de instrumentos de evaluación.	Del 22 de octubre al 9 de noviembre del 2018
Revisión y ponderación por criterios.	Del 12 al 16 de noviembre del 2018
Reestructuración de las comisiones de profesores que ejecutarán la Evaluación Áulica.	Del 19 al 23 de noviembre del 2018
Socialización y Capacitación a estudiantes respecto a la Heteroevaluación.	Del 26 al 30 de Noviembre del 2018
Capacitación a los miembros de la Evaluación Áulica (3 horas).	24 de enero del 2019
Envío de planificación de evaluación de desempeño docente a autoridades.	25 de Enero del 2019
Socialización de reglamento e instrumentos a docentes.	29 de Enero del 2019
EJECUCIÓN	
Aplicación de instrumentos de heteroevaluación.	Del 26 al 30 de Noviembre del 2018
Aplicación de instrumentos de coevaluación (Pares académicos).	Del 29 de enero al 15 de febrero del 2019
Aplicación de instrumentos de autoevaluación.	Del 29 de enero al 15 de febrero del 2019
Aplicación de instrumentos de coevaluación (Director- actividades).	Del 29 de enero al 15 de febrero del 2019
Tabulación y procesamiento de resultados de los instrumentos de evaluación.	Del 18 al 22 de febrero del 2019
CONTROL	
Elaboración de resultados preliminares por Facultades y Carreras.	25 de febrero del 2019
Verificación de resultados preliminares individuales del personal académico a través del SISWEB.	26 y 27 de febrero del 2019
Recepción de solicitudes por inconsistencias	28 de febrero al 4 de marzo del 2019
Resolución de solicitudes por inconsistencias en resultados, a cargo de la Comisión de Evaluación Académica.	5 y 6 de marzo de 2019
Entrega de informe final consolidado de la evaluación integral de desempeño del personal académico de la UPSE al Consejo Superior Universitario.	7 de marzo de 2019
Periodo de recepción de apelaciones.	Del 7 al 18 de marzo del 2019
Resolución de apelaciones a cargo del Consejo Superior Universitario.	Del 19 de marzo al 19 de abril del 2019
Elaboración del informe definitivo del proceso de apelaciones de la evaluación integral de desempeño del personal académico de la UPSE en base a las apelaciones aprobadas por el Consejo Superior Universitario.	Hasta el 24 de abril del 2019

14. BIBLIOGRAFÍA.

- BRETEL, Luis, Consideraciones y propuestas para el Diseño de un Sistema de Evaluación del Desempeño Docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial; 2002
- BRITO, Patricio: Proyecto de Evaluación del Desempeño Docente, FCS-UTM, 2002.
- Ministerio de Educación de Chile. Estándares de desempeño para la formación inicial de docentes. División de Educación Superior. Programa de Fortalecimiento de la Formación Inicial docente. Junio-2001
- Constitución de la República del Ecuador- 2008
- Ley de Educación Superior, 2010
- Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Superior, 2011
- Reglamento de Régimen Académico, Mayo 2016
- Reglamento de Evaluación del Desempeño Docente, 2015

15.- ANEXOS

Reglamento de Evaluación del Desempeño Docente.

Instrumentos de evaluación.

Instructivo de evaluación áulica.

ANEXOS

