



Universidad de El Salvador
CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO

SECRETARÍA GENERAL

secretoria.general@ues.edu.sv

Ciudad Universitaria, 08 de Julio de 2011

- Secretario del Consejo Superior Universitario (C.S.U.).

ESTIMADOS SEÑORES:

Para su conocimiento y efectos legales consiguientes, transcribo a Ustedes el

Jicustis académicos.

Acuerdo No. 082-2009-201 1-E (Vil) del Consejo Superior Universitario, tomado en Sesión Extraordinaria celebrada el día 07 de Julio/2011, que literalmente dice:

- Certificación de resoluciones y acuerdos de C.S.U. y Rectoría.

“v || ” **APROBACIÓN DEL MANUAL DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO PARA EL PERSONAL ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR, CON LAS OBSERVACIONES INCORPORADAS HASTA EL DÍA 22 DE JUNIO/2011.**

- publicidad oficial Sofodo nt deí c.s.u.

Conocido el documento presentado por la Comisión Especial para la Elaboración de Manuales de Evaluación y Desempeño de la Actividad Académica - Docente, el Consejo Superior Universitario luego de una amplia discusión al respecto y con base en el Art. 22 literal b) de la Ley Orgánica de la

- Auténticas de firmas de los funcionarios de la UES.

Universidad de El Salvador, **ACUERDA:**

Por 20 votos a favor y 5 abstenciones, **ACUERDA:**

1. Aprobar el MANUAL DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO PARA EL PERSONAL ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR, CON LAS OBSERVACIONES INCORPORADAS HASTA EL DÍA 22 DE JUNIO/2011.
2. El documento mencionado en el numeral anterior, consta de 46 folios certificados por la Secretaria General y se anexa al presente Acuerdo; además puede accederlo en línea en el sitio web acsu.ues.edu.sv.

Por 23 votos a favor, **ACUERDA:**

3. Que los Comités de Evaluación de cada Facultad, realicen el periodo de validación, para lo cual deberán efectuar la evaluación respectiva durante el Ciclo II Año Académico 2011 y Ciclo I Año Académico 2012, con el fin de presentar al Consejo Superior Universitario las observaciones pertinentes de la aplicación del Manual.

Atentamente,

“HAIGIAXALIBERTAD POR LA CULWT

LIC. DOUGLAS VLADIMIR ALFARO CHAVEZ
SECRETARIO GENERAL



/mrv.



Universidad de El Salvador

MANUAL DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PARA EL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

Elaborado por:

Comisión Especial del Consejo Superior Universitario 2009-2011



Ciudad Universitaria, Junio 2011

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	4
I. OBJETIVOS.....	5
II. JUSTIFICACIÓN.....	5
III. MARCO CONCEPTUAL.....	6
A. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.....	6
1. Evaluación.....	6
2. Desempeño.....	6
3. Evaluación del Desempeño.....	6
B. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO.....	7
IV. PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO.....	8
A. OBJETIVIDAD.....	8
B. PERTINENCIA.....	8
C. TRANSPARENCIA.....	8
D. PARTICIPACIÓN.....	9
E. EQUIDAD.....	9
V. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.....	10
A. METODOLOGÍA.....	10
1. Labor Académica.....	10
2. Tiempo de Servicio.....	14
3. Capacitación Didáctica-Pedagógica.....	15
4. Proyección Social.....	17
5. Especialización.....	20
6. Investigación y Publicaciones.....	22
7. Seguimiento Curricular.....	24
B. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS POR EL PERSONAL ACADÉMICO.....	27
VI. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN (CUESTIONARIOS).....	28
VII. FORMULARIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UES.....	36
A. LABOR ACADÉMICA.....	36
B. TIEMPO DE SERVICIO.....	37
C. CAPACITACIÓN DIDÁCTICA PEDAGÓGICA.....	38
D. PROYECCIÓN SOCIAL.....	39
E. ESPECIALIZACIÓN.....	40



F. INVESTIGACIÓN Y PUBLICACIONES.....	41
G. SEGUIMIENTO CURRICUUXR.....	42
H. GENERAL.....	43
VIII. POLÍTICAS Y NORMATIVA DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.....	44
ANEXOS.....	45
I. NORMAS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO.....	45



INTRODUCCIÓN

Este documento contiene el Manual de Evaluación del Desempeño para el Personal Académico de la Universidad de El Salvador.

Se ha tomado como base el Marco Legal de la Universidad relacionado con la materia de Recursos Humanos iniciando con la Constitución de la República y finalizando con el Reglamento General del Sistema de Escalafón del Personal de la Universidad de El Salvador, en donde se puntualizan las disposiciones que señalan a los sujetos a la Evaluación del Desempeño y los instrumentos técnicos para llevarla a cabo.

En el contenido del documento se han incluido aspectos conceptuales y prácticos a fin de proporcionar al usuario del Manual un contexto que le permita ver con claridad el ámbito, el proceso de Evaluación del Desempeño académico. De esta manera se establece un documento que permita a las autoridades uniformizar los parámetros, criterios específicos y puntajes de evaluación para cada uno de los miembros del personal académico en las distintas facultades. El proceso está planteado de tal manera que se pueda implementar en el corto plazo con base a las disposiciones del Reglamento General antes citado, cumpliendo con los siete aspectos de evaluación del Personal académico.

Con el presente Manual se facilitarán los procesos de evaluación del personal académico, así como al desarrollo de la Universidad de El Salvador.

Se entenderá en el contenido textual del documento que las acepciones Universidad y UES se refieren a la Universidad de El Salvador. Asimismo, las acepciones al comité se referirán al Comité de Administración de la Carrera del Personal Académico de cada Facultad.



I. OBJETIVOS

1. Establecer los lineamientos generales para operativizar el Reglamento General del Sistema de Escalafón del Personal de la Universidad de El Salvador, en lo concerniente al personal académico.
2. Establecer los indicadores que ayuden a implementar los criterios o aspectos para la evaluación y calificación del desempeño del Personal Académico.
3. Elaborar un manual que facilite la implementación del Sistema del Escalafón del Personal Académico de la UES.
4. Proporcionar los instrumentos para ejecutar las evaluaciones del desempeño del Personal Académico de la UES.
5. Detectar las deficiencias en el desempeño del personal académico para que se generen los planes de mejora y planes de capacitación correspondientes, con base a las necesidades concretas del sector docente.

II. JUSTIFICACIÓN

El Manual de Evaluación del Desempeño del Personal Académico de la Universidad se establece con el objetivo de que el proceso se desarrolle en todas las facultades de manera homogénea proporcionando equidad e igualdad, estableciendo criterios generales adecuados para garantizar una evaluación objetiva del desempeño que desarrollan los docentes.

La inequidad en la aplicación de los criterios se ha suscitado en las diversas evaluaciones a juicio de los comités de evaluación. Si el Consejo Superior Universitario hubiera establecido lineamientos generales que permitieran establecer criterios unificados, los procesos de evaluación no reflejarían casos que han llegado hasta los límites de la injusticia.

En la evaluación, considerándola integral desde los siete aspectos en los que se ve envuelto el quehacer del docente, establece los requisitos mínimos que debe cumplir a satisfacción el personal académico para ascender en el sistema de escalafón, en función de todos los elementos que coadyuven en la mejora continua de las diferentes áreas de desempeño en la formación profesional y científica.

Con este Manual, los diferentes Comités de Administración de la Carrera del Personal Académico en las facultades contarán con un instrumento legal operativo para evaluar a los docentes de esta Universidad, con equidad y justicia, de manera tal que incida con pertinencia en la gestión de la calidad académica.



III. MARCO CONCEPTUAL

A. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Este Manual hace referencia específicamente a la Evaluación del Desempeño del Personal Académico de la Universidad de El Salvador y se parte de algunas definiciones que ayudan a precisar el término y su función.

1, Evaluación

La evaluación es un juicio de valor de alguien con respecto a algo. La evaluación se concibe como proceso cuando de manera sistemática se delinea, se obtiene y se provee información útil para emitir el juicio de valor, previo un proceso de investigación que aporte elementos para emitir dicho juicio, de acuerdo con el fin que se persigue.

2. Desempeño

Desempeñarse significa "cumplir con una responsabilidad, hacer aquello que se está obligado a hacer." - "Ser hábil, diestro en un trabajo, oficio o profesión". (Diccionario Ideológico de la lengua Española, 1998).

El desempeño o la forma como se cumple con la responsabilidad en el trabajo involucra de manera interrelacionada las actitudes, valores, saberes y habilidades que se encuentran interiorizados en cada persona e influyen en la manera como cada uno actúa en su contexto, afronta de manera efectiva sus retos cotidianos e incide en la calidad global de la tarea.

Puesto que las actitudes, valores, conocimientos y habilidades no se transfieren sino que se construyen, se asimilan y desarrollan, cada persona puede proponerse el mejoramiento de su desempeño y el logro de niveles cada vez más altos. Este reto se convierte en el referente que orienta la construcción del mejor desempeño de la persona.

3. Evaluación del Desempeño

Evaluar el desempeño de una persona significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento y los logros obtenidos de acuerdo con el cargo que ejerce, durante un tiempo determinado y de conformidad con los resultados esperados por la institución.

La evaluación del desempeño de debe dar a conocer a la persona evaluada sus aspectos fuertes o sus fortalezas y los aspectos que requieren un plan de mejoramiento o acciones enfocadas



[Handwritten signature]

hacia el crecimiento y desarrollo continuo, tanto personal como profesional, para impactar sus resultados de forma positiva.

B. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO

La Evaluación del Desempeño del Personal Académico en el contexto de este Manual, y con base al Reglamento General del Sistema de Escalafón en el Art. 38, es un proceso por medio del cual se busca calificar por los Jefes de Departamento o Escuela, el propio académico y los estudiantes la Labor Académica ejercida por el docente, entre otros aspectos, mediante la obtención de juicios valorativos sobre el cumplimiento de sus responsabilidades en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes, previo a un seguimiento permanente y verificable que permita obtener información válida, objetiva y fiable para determinar los avances alcanzados en relación con los logros propuestos para coadyuvar en su evaluación escalafonaria y en la mejora de la calidad del docente.

La evaluación permitirá asignar una calificación o nota del desempeño, en cumplimiento a los Artículos 38 a 52 del Reglamento General del Sistema de Escalafón del Personal de la UES.

Esta evaluación del desempeño que busca establecer la idoneidad ética y pedagógica que requiere la prestación del servicio educativo y que además tiene en cuenta aquellos aspectos que son propios de las funciones Académicas. Se precisan en dos grandes categorías, el saber y el hacer, que concentran las habilidades, actitudes y valores que se hacen evidentes la labor académica de la manera siguiente:

- El **saber** responde a preguntas tales como: ¿Sabe lo que enseña? ¿Sabe cómo enseñarlo? ¿Conoce los procesos de desarrollo y aprendizaje de los estudiantes? ¿Se preocupa por mantenerse actualizado en su área y por conocer y analizar críticamente las estrategias pedagógicas? ¿Conoce cuáles son las estrategias, decisiones o actuaciones más apropiadas para orientar el desarrollo de los grupos de trabajo?
- El **hacer** responde a preguntas tales como: ¿Hace lo que se ha comprometido a hacer en razón del cargo que ocupa en la Institución? ¿Utiliza estrategias metodológicas y didácticas propias del área o nivel en el que se desempeña y acordes con las características y contexto de los estudiantes? ¿Es respetuoso y cooperativo en sus relaciones con los estudiantes, con los colegas y los demás integrantes de la Universidad?

El primer objeto de la evaluación corresponde al dominio del saber, y el segundo al dominio del hacer; pero estos dos dominios se unen en el desempeño e involucran el ser del educador. El *hacer* que involucra el ser y el *saber* del educador es lo que se ha reconocido como desempeño en el sitio de trabajo.



IV. PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO

Las ideas básicas que deben guiar el proceso de evaluación se expresan en unos principios y pautas orientadoras que deben seguir tanto los evaluadores como los evaluados, con el propósito de alcanzar los fines propuestos.

Como principio se entiende el valor supremo que dirige nuestra conducta y que asumimos como inviolable, si somos coherentes entre nuestra práctica y nuestro razonamiento.

Los principios que rigen la evaluación contenida en este manual son los que a continuación se detallan:

A. OBJETIVIDAD

Este principio se cumplirá si se observan las siguientes medidas:

- Identificando diferentes fuentes - personales y documentales - para generar la información y las evidencias, sobre las cuales se basa el juicio de valor acerca del desempeño del personal a evaluar.
- Confrontando la información proveniente de diferentes fuentes para encontrar concordancias y resolver discrepancias.
- Prescindiendo de criterios subjetivos en las valorizaciones asignadas.
- Determinando los procedimientos y las competencias de las instancias que participan en el proceso de evaluación.

B. PERTINENCIA

La evaluación cumplirá este principio de la siguiente manera:

- Evaluando lo que se debe evaluar de acuerdo con las funciones y responsabilidades del evaluado.
- Facilitando una distribución razonable de las valorizaciones en diferentes aspectos de evaluación mediante la asignación de calificaciones o notas en la escala de 0.0 (cero punto cero) a 10.0 (diez punto cero).

C. TRANSPARENCIA

La evaluación cumplirá este principio así:

- Dando a conocer al personal académico los criterios, instrumentos y procedimientos de evaluación contenidos en este Manual.
- Acordando y estableciendo claramente el período laboral que se va a evaluar.
- Basando la evaluación en información cualitativa o cuantitativa, fiablemente soportada.



D. PARTICIPACIÓN

La evaluación cumplirá con este principio así:

- Permitiendo una relación entre el evaluado y evaluador abierta al diálogo.
- Involucrando activamente a evaluadores y personal a evaluar, en la planeación y formulación de los objetivos del plan de desarrollo profesional.
- Contando con una disposición del evaluador a ayudar a los evaluados a pasar de una situación dada a otra de mejor desempeño.
- Manteniendo el evaluado una actitud de receptividad a las sugerencias y experiencias enriquecedoras, que le permitan iniciar los cambios necesarios para su mejor desempeño.

E. EQUIDAD

Se cumplirá este principio de la siguiente forma:

- El evaluador es justo con el evaluado y con la institución.
- El evaluador asignará la valoración que objetivamente cada uno se merece.
- Se aplicarán los mismos criterios de evaluación a un grupo de evaluados que se encuentran en las mismas condiciones.



V. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

A. METODOLOGÍA

El encargado de llevar a cabo la evaluación del desempeño del Personal Académico de la Universidad será el Comité de Administración de la Carrera del Personal Académico de cada Facultad, de acuerdo al art. 21 del Reglamento General del Sistema de Escalafón de la Universidad de El Salvador.

Para evaluar al personal académico de la Universidad de El Salvador, se tomarán en cuenta los siete aspectos de evaluación, enunciados en el art. 37 al 44 del Reglamento General del Sistema de Escalafón del Personal de la Universidad de El Salvador:

- i. Labor Académica
- ii. Tiempo de Servicio
- iii. Capacitación Didáctica-Pedagógica
- iv. Proyección Social
- v. Especialización
- vi. Investigación y Publicaciones
- vii. Seguimiento Curricular



1. Labor Académica

El aspecto de la Labor Académica se encuentra regulado en el art. 38 del Reglamento General del Sistema del Escalafón del Personal de la UES. La Labor Académica se refiere al trabajo desarrollado por el docente en el desempeño de sus funciones.

La evaluación será realizada siguiendo una metodología donde los evaluadores serán los estudiantes, los jefes inmediatos (Jefes de Departamento, de Unidad o en su defecto Directores de Escuela) y los docentes mismos mediante una autoevaluación.

La evaluación de cada docente será administrada por el Comité de Administración de la Carrera del Personal Académico de la Facultad correspondiente, quien deberá velar por el correcto cumplimiento del Reglamento General del Sistema de Escalafón. Este criterio se evaluará dos veces al año, una vez por cada ciclo académico. Ambas calificaciones se promediarán para obtener la calificación anual

La evaluación de la Labor Académica se basará en diferentes aspectos del desempeño académico realizado por los docentes de la comunidad universitaria. Tanto la evaluación por los estudiantes, jefe inmediato y por el docente mismo tendrán un valor de 33,33% cada una y cuya sumatoria corresponderá a la nota final obtenida en el año académico (100%).

Para ser consideradas dentro de la evaluación de la Labor Académica, el docente debe obtener una calificación promedio anual de:

- PUI - 7,0 (siete punto cero) o mayor
- PUII - 7.5 (siete punto cinco) o mayor
- PUIII - 8.0 (ocho punto cero) o mayor

De obtener una calificación promedio anual menor a los valores indicados con anterioridad, ésta no se tomará en consideración.

Para efecto del puntaje a asignarse por las notas de evaluación obtenida, éste se obtendrá multiplicando por 0.50 (cero punto cincuenta) la calificación promedio obtenida en cada año por el académico, siempre que ésta cumpla con los requisitos establecidos anteriormente. Dicho puntaje obtenido será acumulativo y se podrá calcular de la siguiente manera:

Nota obtenida por año académico multiplicado por cero punto cincuenta (0.50) = Puntaje acumulado en el aspecto de la Labor Académica, en el año académico evaluado.

Dicho puntaje será acumuladle hasta alcanzar el mínimo necesario para su puntuación escalafonaria en relación al aspecto de Labor Académica.

Para efectos de administrar la evaluación de la Labor Académica, se considerarán los siguientes aspectos:

Evaluación Estudiantil.

1. Planificación de las labores académicas
2. Metodología Didáctico-Pedagógica
3. Desarrollo de los contenidos
4. Relación docente-estudiante
5. Evaluación
6. Actitudes y valores profesionales
7. Responsabilidad Docente



Evaluación del Jefe Inmediato

1. Planificación de las labores académicas
2. Desempeño Administrativo Académico
3. Relación docente -comunidad académica
4. Evaluación
5. Actitudes y valores profesionales
6. Responsabilidad Docente
7. Participación en Proyectos Académicos en cada Unidad, Departamento o Escuela

Autoevaluación

1. Planificación de las labores académicas
2. Desempeño Administrativo Académico
3. Capacidad Pedagógica-Didáctica
4. Relaciones interpersonales
5. Actitudes y Valores Profesionales

Para efecto de realizar cada una de estas evaluaciones, se utilizarán los instrumentos detallados en el apartado VIII del presente documento.

Cada tipo de evaluación (estudiante, jefe inmediato y autoevaluación) tendrá una proporción de 33.33%, por lo que sumando las tres evaluaciones se obtiene el 100%, como lo muestra el cuadro siguiente:

Cuadro 1 : Síntesis de la Evaluación de la Labor Académica

Evaluación	Porcentaje	Calificación Acumulada
Evaluación Estudiantil	33.33%	CALIFICACIÓN PARCIAL
Evaluación por los Jefes Inmediatos	33.33%	CALIFICACIÓN PARCIAL
Autoevaluación	33.33%	CALIFICACIÓN PARCIAL
TOTAL	100%	CALIFICACIÓN FINAL

Para las tres evaluaciones, se cuentan con una serie de ítems para evaluar cada aspecto contemplado. Para obtener la calificación global de cada instrumento, se promediarán todos los ítems de cada aspecto y se tomará en cuenta la ponderación que éstos tienen, descrita en el cuadro siguiente.



Cuadro 2 : Evaluación de la Labor Académica

Evaluación de la Labor Académica

INDICADOR	VARIABLES	PORCENTAJE DE EVALUACIÓN
1- Evaluación Estudiantil 1/3	Planificación de las labores académicas	15%
	Metodología Didáctico-Pedagógica	15%
	Desarrollo de los contenidos	20%
	Relación docente-estudiante	10%
	Evaluación	10%
	Actitudes y valores profesionales	15%
	Responsabilidad docente	15%
	SUBTOTAL	100.0
2-Evaluación del Jefe Inmediato 1/3	Planificación de las labores académicas	15%
	Desempeño Administrativo Académico	30%
	Relación docente - comunidad académica	10%
	Evaluación	10%
	Actitudes y valores profesionales	10%
	Responsabilidad docente	15%
	Participación en proyectos académicos en cada Unidad, Departamento o Escuela	10%
	SUBTOTAL	100.0
3-Auto Evaluación del docente 1/3	Planificación de las labores académicas	20%
	Desempeño Administrativo Académico	25%
	Capacidad Pedagógica-didáctica	30%
	Relaciones interpersonales	10%
	Actitud y Valores Profesionales	15%
	SUBTOTAL	100.0

Para efectos de promoción, en el aspecto de la Labor Académica se requieren los siguientes puntajes:

Clasificación	Puntaje Requerido
Para PU-I	Concurso de Oposición
Para PU-II	10
Para PU-III	20
Para PU-IV	30



DISPOSICIÓN TRANSITORIA: Para efectos de evaluación de la Labor Académica, durante el primer año de aplicación del presente Manual, se tomará en cuenta la evaluación realizada con este instrumento, y también las dos últimas evaluaciones previas a la aprobación de éste. Durante el segundo año de aplicación del presente Manual, se tomarán en cuenta las dos evaluaciones realizadas con este instrumento, y también la última evaluación previa a la aprobación de éste. A partir del tercer año de aplicación del presente Manual, se tomarán en consideración únicamente las evaluaciones realizadas con este instrumento.

2, Tiempo de Servicio

El aspecto del Tiempo de Servicio se encuentra regulado en el art. 39 del Reglamento General del Sistema del Escalafón del Personal de la UES. El Tiempo de Servicio comprende la acumulación de años trabajados a partir de la fecha de ingreso a la carrera del personal académico y sucesivamente los que permanezcan dentro de una misma categoría correspondiendo dos años a cada categoría.

Cada año es equivalente a un máximo de dos (2) puntos a efectos de totalizar los puntos correspondientes a cada nivel jerárquico. Para el personal nombrado a tiempo parcial se aplicará este puntaje en forma proporcional.

Una vez completado el número de puntos necesarios para pasar a la categoría inmediata superior, para efectos de promoción no se tomarán en cuenta más puntos por los años que debe permanecer en la misma categoría mientras reúne el mínimo de puntos exigidos en los otros aspectos. No obstante serán acumulables en la categoría inmediata superior.

Se establece como condición mínima de tiempo de servicio el cumplimiento de lo siguiente:

- Si ingresó como académico docente PUII para ser promovido a la categoría PUII, dos años de servicio
- Si ingresó como académico docente PUIII para ser promovido a la categoría PUIV; tres años de servicio

Deberán tomarse en cuenta los puntajes como se especifica en el cuadro siguiente.



Cuadro 3 : Evaluación del Tiempo de Servicio

TIEMPO DE SERVICIO (por categoría escalafonaria y en años)	PUNTAJE
Número de años	2.0/ año (para tiempos completos)
Número de años	1.0 /año (para medios tiempos)
Número de años	0.5 /ano (para cuartos de tiempo)

Para efectos de promoción, en el aspecto del Tiempo de Servicio se requieren los siguientes puntajes:

Clasificación	Puntaje Requerido
Para PU-I	Concurso de Oposición
Para PU-II	4
Para PU-III	8
Para PU-IV	12



3. Capacitación Didáctica-Pedagógica

El aspecto de la Capacitación Didáctica-Pedagógica se encuentra regulado en el art. 40 del Reglamento General del Sistema del Escalafón del Personal de la UES. La capacitación didáctico-pedagógica comprende la aprobación de cursos de formación docente y/o investigación, según el caso, recibidos dentro de los planes de capacitación impartidos por la Universidad u otro organismo o institución nacional o internacional de reconocido prestigio.

Para obtener algún puntaje en esta categoría, se deberá presentar el atestado correspondiente por la universidad o institución legalmente reconocida. Si no se presenta el respectivo atestado, no se podrá otorgar algún puntaje. Para que un curso pueda ser tomado en cuenta, en el diploma o certificado deberá tener establecido el número de horas de duración, en caso que no lo establezca deberá presentar la constancia, en original de la institución que lo impartió, donde se de fe del tiempo de duración. De lo contrario, no se procederá a evaluarlo ni a otorgar puntaje.

Se tomarán en consideración únicamente aquellos cursos de más de 40 horas y en cada categoría no podrá haber más de tres cursos. No se tomarán en cuenta aquellos cursos menores a 40 horas, así como tampoco se podrán sumar las horas de dos o más cursos de menor duración a manera de completar las 40 horas requeridas. Por otra parte, únicamente serán evaluados aquellos cursos que hayan sido concluidos en los últimos 5 años. Aquellos cursos obtenidos anteriormente al referido periodo no serán tomados en consideración para la evaluación de este criterio.

Asimismo, para la evaluación de este aspecto, se tomarán en cuenta los títulos de Maestría y/o Diplomado en Docencia Universitaria, entendiéndose que dichos estudios son específicos en el área de la formación didáctica pedagógica para el ejercicio de la docencia universitaria. Cabe recalcar que los estudios de Diplomado y Maestría en Docencia Universitaria no se considerarán dentro de la limitante de los 5 años de validez para ser considerados en la evaluación. Este tipo de estudios siempre debe ser tomado en consideración, desde el momento en que son obtenidos.

Para un docente cuyo requisito de ingreso es la formación didáctica pedagógica (entiéndase del área de las Ciencias de la Educación), cuando adquiere otras especialidades deberán evaluarse con las reglas

que establece el art. 42 del Reglamento General del Sistema Escalafón del Personal de la UES, relativo a la Especialización, y no deberá evaluarse con el parámetro que establece en este criterio de Capacitación Didáctica Pedagógica, porque de lo contrario se le estaría evaluando doblemente.

En las categorías de la clase Profesor Universitario, que de acuerdo al reglamento se permita el ingreso por concurso de oposición a personal no inscrito en el registro escalafonario, se admitirá tener este requisito por medio de cursos de capacitación servidos por otras instituciones legalmente establecidas y de reconocido prestigio. Para que el (los) cursos pueda(n) ser tomado(s) en cuenta, en el diploma o certificado deberá tener establecido el número de horas de duración, en caso que no lo establezca deberá presentar la constancia, en original de la institución que lo impartió, donde se de fe del tiempo de duración, de lo contrario no se procederá a evaluarlo. No se tomará en cuenta cursos con una cantidad menor a cuarenta horas, ni podrá sumarse las cantidades de otros cursos de menor cuantía a la mencionada.

En cuanto a la evaluación propiamente dicha, se realizará de acuerdo a los siguientes puntajes:

- Se asigna un valor de un (1) punto por cada curso de 40 horas.
- Proporcionalmente a los cursos de mayor duración tomando como base de medida la asignación de *Vipunto* por cada 20 horas adicionales.
- No pueden tomarse en consideración más de tres (3) cursos por categoría.
- Se asignan ocho (8) puntos a las Maestrías y Diplomados en Docencia Universitaria.

Para efectuar la evaluación se utilizará el cuadro siguiente:

Cuadro 4 : Evaluación de la Capacitación Didáctica-Pedagógica

ESTUDIO REALIZADO	PUNTAJE	CANTIDAD DE ESTUDIOS REALIZADOS	PUNTAJE OBTENIDO
Curso de 40-59 horas *	1.0 c/u	Máximo de 3 cursos	
Curso de 60 - 79 horas *	1.5 c/u	Máximo de 3 cursos	
Curso de 80-99 horas *	2.0 c/u	Máximo de 3 cursos	
Curso de 100-119 horas *	2.5 c/u	Máximo de 3 cursos	
Curso de más de 120 horas *	3.0 c/u	Máximo de 3 cursos	
Diplomado en Docencia Universitaria	8.0		
Maestría en Docencia Universitaria	8.0		

*En los últimos 5 años y debidamente acreditados.



Para efectos de promoción, en el aspecto del Capacitación Didáctica-Pedagógica se requieren los siguientes puntajes:

Clasificación	Puntaje Requerido
Para PU-I	Concurso de Oposición
Para PU-II	3
Para PU-II1	6
Para PU-IV	8

4. Proyección Social

El aspecto de la Proyección Social se encuentra regulado en el art, 41 del Reglamento General del Sistema del Escalafón del Personal de la UES. La Proyección Social se refiere a la participación del académico en actividades planificadas por la Universidad o cada Facultad con el propósito de poner a los miembros de la comunidad universitaria en contacto con la realidad para obtener una toma de conciencia sobre la problemática social salvadoreña e incidir en su solución.

La proyección social, según la Ley Orgánica de la UES es inherente al trabajo realizado por el personal académico, así mismo esta actividad debe dar respuesta a las necesidades que la sociedad demande y de esta manera se puedan asumir proyectos significativos por cuanto el objetivo es dar respuestas a estas exigencias. Dicha actividad no debe implicar un pago extra, pero sí ser parte de la labor docente ligada a la especialidad y no a proyectos alejados de la profesión en la cual se desempeña en la universidad. La proyección social no debe reducirse a las horas sociales que los estudiantes realizan como un requisito más para culminar su carrera, ni tampoco se deberá sustituir o realizar la labor que le corresponde a otra institución. Esta actividad es amplia en el sentido que no debe limitarse a la labor estrictamente vinculada a la curricula, pues la ciencia es compleja y abarca aplicaciones muy diversas a la realidad. Las unidades locales y los departamentos o escuelas de las facultades deberán planificar y coordinar la proyección social, así como también proponer a la comunidad universitaria las áreas prioritarias para desarrollar proyectos. El académico podrá desarrollar actividades de Proyección Social a través del trabajo curricular junto con sus alumnos; o por iniciativa individual en programas diseñados por la institución en actividades extracurriculares.

Las modalidades de proyección social que serán tomadas en cuenta, están definidas en el art. 30 del Reglamento General de Proyección Social de la Universidad de El Salvador. Para la realización de éstas, deberá existir un proyecto previo a su ejecución.

La participación en esta clase de actividades dará derecho a obtener un puntaje para cada categoría según sea la profundidad del trabajo, su amplitud y tiempo de ejecución. El presente Manual establecerá el nivel de puntaje que cada actividad tendrá.



Para que una actividad en la que participe un docente sea objeto de puntuación dentro del aspecto de la Proyección Social, debe contar con el respectivo atestado o constancia, mediante el cual se designa al docente a participar en dicha actividad, y además donde se refleje el rol que tiene el docente, su grado de responsabilidad, la cobertura y duración de éste. Si no se presenta el atestado, la actividad no puede ser evaluada ni se podrá otorgar algún puntaje. Por otra parte, únicamente serán evaluadas aquellas actividades que hayan sido desarrollados en los últimos 5 años, las que se ejecutaron anteriormente al referido periodo no serán tomados en consideración para la evaluación de este aspecto.

Para cada modalidad de proyección social, se tomarán en consideración los siguientes aspectos;

- Responsabilidad: implica el nivel de liderazgo u obligación que ha tenido el docente en un proyecto, habiendo fungido como:
 - o Formulator o asesor: elaboró o construyó el proyecto, orientado profesionalmente en un área específica de la ciencia.
 - o Ejecutor: simplemente ejecuta alguna parte del proyecto, pero no dirige, coordina o formula el proyecto.
 - o Coordinador: dirige u ordena los pasos, establece la acción metódica y sincronizada entre los miembros que trabajan en el proyecto; el coordinador en otras palabras lleva el liderazgo, es el responsable principal de que con el proyecto logren los objetivos planteados.

- Amplitud o cobertura: está relacionado con el ámbito de acción que cubre el proyecto, siendo éste:
 - o A nivel local o interno: labor realizada en un municipio o población específica, o dentro de los recintos de la Universidad.
 - o A nivel regional: extensión que abarca de uno a tres departamentos del país.
 - o A nivel nacional o internacional: se considera la atención de más de tres departamentos del país o en el extranjero.

- Tiempo: corresponde a la duración de un proyecto en tiempo calendario. Los tiempos a evaluar son los siguientes:
 - o Hasta tres meses.
 - o De tres a seis meses.
 - o Más de seis meses.

En cuanto a la evaluación propiamente dicha, se realizará de acuerdo a los siguientes puntajes:

- Responsabilidad: se tomarán en cuenta en cada categoría un máximo de tres (3) proyectos. Si una persona cumple más de una función, podrá acumular puntaje en cada una de ellas.
 - o Formulator o asesor: 0.5 c/u
 - o Ejecutor: 0.75 c/u
 - o Coordinador: 1.0 c/u



- Amplitud o cobertura: se tomarán en cuenta en cada categoría un máximo de tres (3) proyectos. Cabe recalcar que un mismo proyecto no puede encontrarse en más de una categoría.
 - o A nivel local o interno: 0.3 c/u
 - o A nivel regional: 0.7 c/u
 - o A nivel nacional o internacional: 1.0 c/u
- Tiempo: se tomarán en cuenta en cada categoría un máximo de tres (3) proyectos. Cabe recalcar que un mismo proyecto no puede encontrarse en más de una categoría.
 - o Hasta tres meses: 0.3 c/u
 - o De tres a seis meses: 0.7 c/u
 - o Más de seis meses: 1.0 c/u

La proyección social se evaluará ayudándose del siguiente cuadro:

Cuadro 5 : Evaluación de la Proyección Social

TIPO DE MODALIDAD	CRITERIO	VARIABLE	PUNTAJE	CANTIDAD DE ACTIVIDADES REALIZADAS *	PUNTAJE OBTENIDO
Definidas en el art. 30 del Reglamento General de Proyección Social	Responsabilidad	Formulación de proyectos o Asesoría	0.5 c/u	Máximo 3 proyectos	
		Ejecución de proyectos	0.75 c/u	Máximo 3 proyectos	
		Coordinador de Proyectos	1.0 c/u	Máximo 3 proyectos	
	Amplitud o Cobertura	A nivel local o interno	0.3 c/u	Máximo 3 proyectos	
		A nivel regional	0.7 c/u	Máximo 3 proyectos	
		A nivel nacional o internacional	1.0 c/u	Máximo 3 proyectos	
	Tiempo	Hasta 3 meses	0.3 c/u	Máximo 3 proyectos	
		De 3 a 6 meses	0.7 c/u	Máximo 3 proyectos	
		Más de 6 meses	1.0 c/u	Máximo 3 proyectos	

*En los últimos 5 años y debidamente acreditadas



Para efectos de promoción, en el aspecto de la Proyección Social se requieren los siguientes puntajes:

Clasificación	Puntaje Requerido
Para PU-I	Concurso de Oposición
Para PU-II	3
Para PU-III	6
Para PU-IV	9

5. Especialización

El aspecto de la Especialización se encuentra regulado en el art. 42 del Reglamento General del Sistema del Escalafón del Personal de la UES. En el aspecto especialización se califica la obtención o posesión de un grado académico u otro tipo de formación no formal relacionados con el carácter de especialización en su área profesional y que sea aplicable en su área de enseñanza, debidamente comprobados y obtenidos en Instituciones Nacionales o Internacionales de reconocido prestigio, adicionales al grado académico mínimo exigido para el ingreso a la carrera del personal académico.

Para obtener algún puntaje en esta categoría, se deberá presentar el atestado correspondiente por la universidad o institución legalmente reconocida. Si no se presenta el respectivo atestado, no se podrá otorgar algún puntaje. Para que un curso pueda ser tomado en cuenta, en el diploma o certificado deberá tener establecido el número de horas de duración, en caso que no lo establezca deberá presentar Ja constancia, en original de la institución que lo impartió, donde se de fe del tiempo de duración. De lo contrario no se procederá a evaluarlo ni a otorgar puntaje.

Se tomarán únicamente en consideración aquellos cursos de especialización de más de 60 horas y en cada categoría no podrá haber más de tres cursos. No se tomarán en cuenta aquellos cursos menores a 60 horas, así como tampoco se podrán sumar las horas de dos o más cursos de menor duración a manera de completar las 60 horas requeridas. Por otra parte, únicamente serán evaluados aquellos cursos que hayan sido concluidos en los últimos 5 años. Los obtenidos anteriormente al referido periodo no serán tomados en consideración para la evaluación de este aspecto.

Asimismo, para la evaluación de este criterio, se tomarán en cuenta los títulos de Maestría, Doctorados con carácter de postgrado y los estudios postdoctorales. Dentro de las maestrías se contemplan las especializaciones médicas y odontológicas. Cabe recalcar que para los estudios de postgrado no se considerará la limitante de los 5 años de validez para ser considerados en la evaluación. Este tipo de estudios siempre debe ser tomado en consideración, desde el momento en el que es obtenido. Pero si algún estudio ya ha sido incluido en algún otro apartado (Capacitación Didáctica Pedagógica por ejemplo), no puede ser considerado dentro del aspecto de la Especialización.



En cuanto a la evaluación propiamente dicha, se realizará de acuerdo a los siguientes puntajes:

- Doctorados con carácter de Post-Grado: 12 puntos
- Maestría: 10 puntos
- Especialidades médicas y odontológicas: 10 puntos
- Estudio Postdoctoral: 5 puntos
- Cursos de más de 240 horas hasta un máximo de tres cursos: 2.5 puntos cada uno
- Cursos de 181-240 horas hasta un máximo de tres cursos: 2 puntos cada uno
- Cursos de 141-180 horas hasta un máximo de tres cursos: 1.5 puntos cada uno
- Cursos de 101-140 horas hasta un máximo de tres cursos: 1.0 punto cada uno
- Cursos de 60-100 horas hasta un máximo de tres cursos: 0.5 puntos cada uno.

El aspecto de la Especialización se evaluará ayudándose del cuadro siguiente:

Cuadro 6: Evaluación de la Especialización

ESTUDIO REALIZADO	PUNTAJE	CANTIDAD DE ESTUDIOS REALIZADOS	PUNTAJE OBTENIDO
Curso de 60-100 horas *	0.5 c/u	Máximo de 3 cursos	
Curso de 101-140 horas *	1.0 c/u	Máximo de 3 cursos	
Curso de 141-180 horas *	1.5 c/u	Máximo de 3 cursos	
Curso de 181-240 horas *	2.0 c/u	Máximo de 3 cursos	
Curso de más de 240 horas *	2.5 c/u	Máximo de 3 cursos	
Maestría	10.0		
Especialización (en la rama médica y odontológica)	10.0		
Doctorado (Ph.D.)	12.0		
Estudios postdoctorales	5.0		

*En los últimos 5 años y debidamente acreditados

Para efectos de promoción, en el aspecto de la Especialización se requieren los siguientes puntajes:

Clasificación	Puntaje Requerido
Para PU-I	Concurso de Oposición
Para PU-II	2
Para PU-III	8
Para PU-IV	12





6. Investigación y Publicaciones

El aspecto de la Investigación y Publicaciones se encuentra regulado en el art. 43 del Reglamento General del Sistema del Escalafón del Personal de la (JES. El aspecto Investigación y publicaciones valora el trabajo científico que el académico estuviere realizando o hubiere sido difundido a través de publicaciones autorizadas por la Universidad o en reconocidos medios científicos de difusión nacional o internacional.

Los criterios de evaluación serán los concernientes al financiamiento y tipo de participación en los proyectos de investigación, a las publicaciones realizadas como fruto de la labor de investigación, a la participación en redes científicas y a la producción de patentes. Se tomarán para efectos de evaluación únicamente los productos generados durante los últimos cinco años.

Para efectos de acreditar los puntajes para los proyectos de investigación, se deberá presentar una copia o resumen del proyecto avalado por la institución que lo financia o por la Junta Directiva de la Facultad en su defecto. Para los Directores de los proyectos de investigación, únicamente se les tomará en cuenta el puntaje como director, ya que se sobre entiende que también será ejecutor del mismo. En el caso de la duración, cabe recalcar que un mismo proyecto de investigación no puede encontrarse en más de una categoría. En el caso de las publicaciones, se debe presentar una copia y en el caso de ser editor, deberá presentar la acreditación correspondiente. En el caso de las patentes, deberá presentarse la copia del título de la patente o documento de aceptación de la patente emitida por el organismo competente.

El aspecto de la Investigación y Publicaciones se evaluará ayudándose del cuadro siguiente:

Cuadro 7: Evaluación de las Investigaciones y Publicaciones

CRITERIO	VARIABLE	PUNTAJE	CANTIDAD DE ACTIVIDADES REALIZADAS *	PUNTAJE OBTENIDO
Proyecto de investigación	Financiado por organismo externo a la UES	1.5		
	Financiado por la UES	1.0		
	Sin financiamiento institucional	0.5		
Tipo de participación	Director del proyecto	1.5		
	Ejecutor del proyecto	1.0		
	Involucra estudiantes en los proyectos de investigación	0.25		Máximo 1 punto

Duración	Hasta 6 meses	0.25		
	De 6 meses a un año	0.5		
	Más de un año	1.0		
Publicaciones realizadas	Revistas arbitradas con índice de impacto	1.5		
	Revistas sin índice de impacto	0.5		
	Libros arbitrados en el área de especialización	3.0		
	Capítulos de libros	1.5		
	Publicación en revistas electrónicas	0.5		
	Editor de revistas científicas indexadas	2.0		
	Editor de revistas no indexadas	0.5		
	Editor de libros	2.0		
Participación en redes de investigación acreditadas		0.5		Máximo 1 punto
Patentes relacionadas con su tema de investigación	Nacional	0.5		
	Internacional	1.0		
	Autor	0.5		
	Coautor	0.25		

*En los últimos 5 años y debidamente acreditadas

Para efectos de promoción, en el aspecto de la Investigación y Publicaciones se requieren los siguientes puntajes:

Clasificación	Puntaje Requerido
Para PU-I	Concurso de Oposición
Para PU-II	1
Para PU-III	5
Para PU-IV	9



7. Seguimiento Curricular

El aspecto del Seguimiento Curricular se encuentra regulado en el art. 44 del Reglamento General del Sistema del Escalafón del Personal de la UES. El seguimiento curricular se entiende como todas aquellas actividades extra, que no han sido contempladas en los criterios anteriores, que realiza el académico y que contribuyen a mejorar las competencias de éste.

Para obtener algún puntaje en esta categoría, se deberá presentar el atestado de acreditación correspondiente (acuerdo de Junta Directiva, Consejo Superior Universitario, u otro, dependiendo de la naturaleza de la actividad). Si no se presenta el respectivo atestado, no se podrá otorgar algún puntaje. Para que un curso pueda ser tomado en cuenta, en el diploma o certificado deberá tener establecido el número de horas de duración, en caso que no lo establezca deberá presentar la constancia, en original de la institución que lo impartió, donde se de fe del tiempo de duración. De lo contrario no se procederá a evaluarlo ni a otorgar puntaje.

Se tomarán únicamente en consideración aquellos cursos de más de 20 horas y menos de 60 horas. No se tomarán en cuenta aquellos cursos menores a 20 horas, así como tampoco se podrán sumar las horas de dos o más cursos de menor duración a manera de completar las 20 horas requeridas. Por otra parte, únicamente serán evaluados aquellos cursos que hayan sido concluidos en los últimos 5 años. Aquellos cursos obtenidos anteriormente al referido periodo no serán tomados en consideración para la evaluación de este aspecto.

Todas las actividades de representación institucional, deben contar con su respectivo acuerdo de Junta Directiva y misión oficial otorgada por el Consejo Superior Universitario si se desarrollan en el extranjero. Por otra parte, los idiomas extranjeros (diferentes al castellano) deben encontrarse acreditados en los últimos 5 años en nivel avanzado de lectura, escritura y habla.

Con la excepción de la obtención de otro grado académico adicional al de su especialización, todos los demás aspectos que son evaluados como parte del Seguimiento Curricular deben únicamente tomarse en cuenta todos aquellos que hayan sido desarrollados en los últimos cinco años y que se encuentren debidamente acreditados.

Los aspectos que se consideran para la evaluación de este aspecto son los siguientes:

- Obtención de otro grado académico adicional al de su especialización: no entra en la limitante de los 5 años, siempre deberá ser tomado en consideración.
- Cursos de 20 a 60 horas (no considerado en aspectos anteriores)
- Docente Director de Procesos de Graduación
- Coordinador de asignatura: debe entenderse como el mecanismo que permite la estandarización de una materia cuando hay más de dos docentes sirviendo la misma asignatura.
- Coordinador de área, sección o unidad: debidamente nombrado por la autoridad competente.
- Coordinador de carrera: debidamente nombrado por la autoridad competente.



- Coordinador de Procesos de Graduación: debidamente nombrado por las Juntas Directivas.
- Participación en comisiones especiales: éstas deben ser nombradas por la Junta Directiva. En el acuerdo de nombramiento debe aparecer tal calificativo.
- Participación en organismos de gobierno universitario
- Representación institucional con carácter *ad honorem*: incluye pasantías de trabajo o investigación, representación institucional en organismos nacionales o internacionales no evaluadas en los criterios anteriores.
- Asistencia con carácter institucional a eventos académicos nacionales e internacionales: incluye congresos, foros, talleres, seminarios, jornadas, simposios, conferencias.
- Ponencias de carácter nacional e internacional asistiendo con carácter institucional: incluye presentación de Posters y de Ponencias orales.
- Menciones y Distinciones Honoríficas por méritos profesionales, académicos y universitarios otorgados por instituciones o universidades de reconocido prestigio nacional y/o internacional
- Idiomas Extranjeros (aparte del castellano): Cada idioma debe estar acreditado con nivel avanzado en lectura, escritura y habla.

El aspecto del Seguimiento Curricular se evaluará ayudándose del cuadro siguiente:

Cuadro 8: Evaluación del Seguimiento Curricular

ACTIVIDAD REALIZADA	PUNTAJE	CANTIDAD DE ACTIVIDADES REALIZADAS	PUNTAJE OBTENIDO
Obtención de otro grado académico adicional al de su especialización	3.0		
Cursos de 20 a 60 horas (no considerado en aspectos anteriores)*	0.5 c/u		Máximo de 2.0 puntos
Docente Director de Procesos de Graduación*	1.0 c/u		Máximo de 2.0 puntos
Coordinador de asignatura, área, sección*	1.0 c/u		Máximo de 2.0 puntos
Coordinador de área, sección o unidad*	1.0 c/u		Máximo de 2.0 puntos
Coordinador de carrera*	1.0 c/u		Máximo de 2.0 puntos
Coordinador de Proceso de Graduación*	1.0 c/u		Máximo de 2.0 puntos
Participación en comisiones especiales*	1.0 c/u		Máximo de 2.0 puntos
Participación en organismos de gobierno universitario*	1.0 c/u		Máximo de 2.0 puntos
Representación institucional con carácter <i>ad</i>	1.0 c/u		Máximo de 2.0

<i>honorem*</i>			puntos
Asistencia con carácter institucional a eventos académicos nacionales e internacionales*	0.5 c/u		Máximo de 2.0 puntos
Ponencias de carácter nacional e internacional asistiendo con carácter institucional*	1.0 c/u		Máximo de 3.0 puntos
Menciones y Distinciones Honoríficas por méritos profesionales, académicos y universitarios otorgados por instituciones o universidades de reconocido prestigio nacional y/o internacional *	0.5 c/u		Máximo de 1.0 punto
Idiomas Extranjeros (aparte del castellano) en un nivel avanzado*	1.0 c/ idioma		Máximo de 2.0 puntos

*En los últimos 5 años y debidamente acreditadas

Para efectos de promoción, en el aspecto del Seguimiento Curricular se requieren los siguientes puntajes:

Clasificación	Puntaje Requerido
Para PU-I	Concurso de Oposición
Para PU-II	2
Para PU-III	4
Para PU-IV	6



B. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS POR EL PERSONAL ACADÉMICO

Cada Comité de Administración de la Carrera del Personal Académico elaborará un informe que contendrá, entre otros, un análisis estadístico que muestre los resultados de la evaluación del desempeño. Éste contendrá los datos de los resultados finales de la evaluación de desempeño de cada docente, así como el análisis de los datos y las conclusiones y recomendaciones a considerar por el nivel superior (Juntas Directivas).

Se ha planteado la evaluación del desempeño como un instrumento de desarrollo, en tal sentido, corresponderá a cada jefe reconocer el desempeño académico del docente que es bien evaluado. Asimismo le corresponderá atender las deficiencias en los factores con puntajes menores a los establecidos, aplicando los procesos adecuados para fortalecer las competencias y habilidades del personal académico bajo su responsabilidad.





VI. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN (CUESTIONARIOS)

Cuestionario 1: Evaluación de la Labor Académica del Personal Académico por el estudiante.

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL DOCENTE POR EL ESTUDIANTE

Nombre del Docente Evaluado	Fecha			Ciclo	Año
	DD	MM	AA		
Asignatura/Módulo				GT	
Carrera que estudia				GL	
Departamento/Unidad/ Escuela					

Marque con una X la(s) función(es) que desempeña el docente:	
Coordina la asignatura o módulo	
Es Docente Titular	
Es Docente Tutor (área clínica)	

EL OBJETIVO DE ESTE INSTRUMENTO ES QUE EL ESTUDIANTE EVALÚE EL DESEMPEÑO REALIZADO POR EL DOCENTE EN EL TRANCURSO DE SU CÁTEDRA PARA FOMENTAR LA MEJORA CONTINUA DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.

INSTRUCCIONES: A CONTINUACIÓN SE PRESENTA UNA SERIE DE ÍTEMS. SE ESTABLECE UNA ESCALA DE 0 (CERO) A 10 (DIEZ) CON BASE AL CUMPLIMIENTO DEL ENUNCIADO PRESENTADO, SIENDO CERO EL NIVEL MÁS BAJO DE CUMPLIMIENTO; Y 10 EL MÁS ALTO. SE UTILIZARÁN VALORES ENTEROS EN EL MOMENTO DE OTORGAR LA CALIFICACIÓN, SIN NÚMEROS DECIMALES.

EN EL CASO DE LOS DOCENTES TITULARES, NO SE EVALUARÁN LOS NUMERALES 1,2,3 DEL ASPECTO 1. PLANIFICACIÓN DE LAS LABORES ACADÉMICAS. EN CASO DE LOS COORDINADORES DE ASIGNATURA SE EVALUARÁ TODO EL INSTRUMENTO.

CRITERIOS DE CALIFICACIÓN:

N ^s	ASPECTO EVALUADO	NOTA
	1. Planificación de las labores académicas	
1.	Se dio a conocer la normativa del departamento, unidad o área de aprendizaje (Reglamento de Evaluación específico de cada Facultad, o en su defecto el Reglamento de la Administración Académica)	
2.	Al inicio de ciclo dio a conocer y explicó con claridad el programa de la asignatura, módulo o área	

3.	Informó el calendario de actividades evaluadas con anticipación	
4.	Se establecieron los objetivos del curso y de cada unidad	
5.	Sugiere bibliografía y proporciona material de consulta actualizados	
6.	Las actividades prácticas (aplicaciones o de campo) están relacionadas con los objetivos y contenidos de la asignatura	
N^o	ASPECTO EVALUADO 2. Metodología Didáctico-Pedagógica	NOTA
1.	Utiliza recursos didácticos necesarios y adecuados a las diferentes actividades académicas programadas	
2.	Utiliza lenguaje fluido, comprensible y adecuado	
3.	La escritura es clara y comprensible	
4.	Presenta una secuencia ordenada en el desarrollo de la clase	
5.	Propicia la participación estudiantil durante la clase	
6.	Promueve en el estudiante el desarrollo de habilidades en forma integral para su futuro desempeño profesional	
7.	Brinda asesoría individual o grupal cuando se requiere en los horarios establecidos	
8.	Hace uso adecuado del tiempo establecido para el desarrollo de las actividades académicas	
9.	Muestra habilidad y creatividad en el uso de diferentes métodos, técnicas y/o dinámica de enseñanza de conocimientos	
10.	Atiende y respeta los intereses académicos del estudiante, relacionados a los temas de estudio	
11.	Explica los temas de manera clara y coherente, destacando los aspectos más importantes	
12.	Relaciona los conceptos de la asignatura con sus aplicaciones a la realidad cotidiana	
13.	Propicia un ambiente de armonía para el desarrollo de la clase	
14.	Motiva al estudiante en el proceso enseñanza-aprendizaje	
N^o?	aspecto evaluado 3. Desarrollo del Contenido	NOTA
1.	El docente muestra que se actualiza permanentemente en los contenidos que imparte	
2.	Demuestra seguridad a la hora de impartir los contenidos	
3.	Demuestra dominio del contenido que imparte	
4.	Responde a la preguntas de forma clara y precisa	
5.	El desarrollo de los contenidos se basa en los objetivos propuestos en el programa	



N ⁹	ASPECTO EVALUADO 4. Relación Docente -Estudiante	NOTA
1.	Mantiene relaciones interpersonales armónicas con los estudiantes, estableciendo un clima de relaciones de aceptación, equidad, confianza, solidaridad y respeto en el aula.	
2.	Es receptivo y acepta sugerencias del estudiante	
3.	Orienta al estudiante sobre la forma de solucionar sus problemas y/o necesidades académicas	
N ⁹	ASPECTO EVALUADO 5. Evaluación	NOTA
1.	Realiza las evaluaciones en base a objetivos de aprendizaje.	
2.	Utiliza un sistema de evaluación objetivo	
3.	Propicia el espacio de autoevaluación en el estudiante	
4.	Utiliza diferentes tipos de evaluación del aprendizaje (inicial, continua y final)	
5.	Hay claridad en la elaboración de los ítems lo que facilita la comprensión para la respuesta	
6.	Entrega las evaluaciones con puntualidad en los periodos establecidos en el Reglamento	
7.	Resuelve y comenta las evaluaciones posteriormente a su realización.	
8.	Cuando solicita revisión de las evaluaciones es atendido de acuerdo a los que establece el Reglamento de la Administración Académica.	
L " " í	ASPECTO EVALUADO 6. Actitudes y Valores Profesionales	NOTA
1.	Es un profesional de altos valores éticos y morales	
2.	Fomenta el uso y manejo responsable del patrimonio universitario	
N *	ASPECTO EVALUADO 7. Responsabilidad Docente.	NOTA
1.	Es puntual a la hora de impartir las clases y/o prácticas	
2.	Asiste a todas las actividades programadas	
3.	Fomenta el cumplimiento y respeto a la legislación universitaria	
4.	Utiliza adecuadamente el tiempo de clase en el sentido de cumplir los objetivos de aprendizaje	

OBSERVACIONES:



Cuestionario 2: Evaluación de la Labor Académica del Personal Académico por el jefe de Unidad o Departamento o en su defecto de Escuela.

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL DOCENTE POR EL JEFE DE UNIDAD, DEPARTAMENTO O ESCUELA

Nombre del Docente Evaluado	Fecha			Ciclo	Año
	DD	MM	AA		
■ Clasificación Escalafonaria					
Horas contratadas					
Asignatura/Módulo					
Departamento/Unidad/Escuela					

Marque con una X la(s) función(es) que desempeña el docente:	
Coordina la asignatura o módulo	
Es Docente Titular	
Es Docente Tutor (área clínica)	

EL OBJETIVO DE ESTE INSTRUMENTO ES QUE EL JEFE DE UNIDAD O DEPARTAMENTO EVALÚE EL DESEMPEÑO REALIZADO POR EL DOCENTE EN SUS LABORES PARA FOMENTAR LA MEJORA CONTINUA DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.

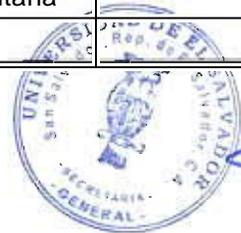
INSTRUCCIONES: A CONTINUACIÓN SE PRESENTA UNA SERIE DE ÍTEMS. SE ESTABLECE UNA ESCALA DE 0 (CERO) A 10 (DIEZ) CON BASE AL CUMPLIMIENTO DEL ENUNCIADO PRESENTADO, SIENDO CERO EL NIVEL MÁS BAJO DE CUMPLIMIENTO; Y 10 EL MÁS ALTO. SE UTILIZARÁN VALORES ENTEROS EN EL MOMENTO DE OTORGAR LA CALIFICACIÓN, SIN NÚMEROS DECIMALES.

CRITERIOS DE CALIFICACIÓN:

Nº	ASPECTO EVALUADO	NOTA
	1. Planificación de las labores académicas	
1,	Puntualidad en el trabajo	
2.	Permanencia en el trabajo	
3.	Elabora recursos y material didáctico acorde a la actividad que realizará	
4.	Elabora objetivos y/o cartas didácticas para el desarrollo de las temáticas a impartir cada ciclo	
5.	Propicia la participación estudiantil en sus clases en el ámbito académico	
6,	Es eficiente con el uso del tiempo que se le asigna para las actividades académicas	



N ⁹	ASPECTO EVALUADO 2. Desempeño Administrativo Académico	NOTA
1.	Mantiene ordenado su lugar de trabajo	
2.	Tiene disposición para realizar las tareas asignadas	
3.	Se integra con facilidad al trabajo en equipo	
4.	Practica la confidencialidad en función del interés institucional	
5.	Cuida el material y equipo a su cargo en la realización de las actividades diarias	
6.	Mantiene un registro oportuno en el sistema de evaluaciones realizadas	
7.	Asiste a las reuniones administrativas	
8.	Colabora en el desarrollo de las actividades administrativo académicas asignadas en el Departamento, Unidad, Área o Escuela	
	ASPECTO EVALUADO 3. Relación Docente-Comunidad Académica	NOTA
1.	En el trabajo cotidiano, la comunicación con el jefe inmediato es clara y oportuna para un mejor entendimiento entre sí	
2.	Las interrelaciones con el personal académico y estudiantes son cordiales y respetuosas	
3.	Es receptivo a las observaciones y las solventa para el mejor desempeño personal	
N [®]	ASPECTO EVALUADO 4. Evaluación	NOTA
1.	Realiza las evaluaciones con base a los objetivos de aprendizaje establecidos en el programa académico	
2.	Utiliza un sistema de evaluación objetivo con parámetros establecidos de evaluación	
N [']	ASPECTO EVALUADO 5 Actitudes y Valores Profesionales	NOTA
1.	Se interesa por la mejora de la docencia	
2.	Manifiesta principios éticos en la atención a los estudiantes y demás personas	
3.	La presentación personal va acorde a la actividad a desarrollar	
N [®]	ASPECTO EVALUADO 6 Responsabilidad Docente	NOTA
1.	Justifica las inasistencias en las actividades programadas en la asignatura o módulo	
2.	Es respetuoso/a y fomenta el cumplimiento de la legislación universitaria	
3.	Es responsable con el cumplimiento de sus actividades académicas	



4.	Se identifica con los fines, la misión y visión de la Universidad	
hp	ASPECTO EVALUADO 7. Participación en proyectos académicos en cada unidad, departamento o Escuela.	NOTA
1.	Participa en la Escuela o Facultad en proyectos académicos de: currículum, apoyo a la docencia, curso de capacitación, otros.	
2.	Muestra interés en asistir o participar en conferencias o eventos programados por la Escuela y/o Facultad.	

OBSERVACIONES:





Cuestionario 3: Autoevaluación del Personal Académico de la Labor Académica.

INSTRUMENTO DE AUTOEVALUACIÓN DEL DOCENTE

Nombre del Docente Evaluado	Fecha			Ciclo	Año
	DD	MM	AA		
Clasificación Escalafonaria					
Horas contratadas					
; Departamentó/Unidad/Escuela					

EL OBJETIVO DE ESTE INSTRUMENTO ES QUE EL DOCENTE AUTOEVALÚE EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES PARA FOMENTAR LA MEJORA CONTINUA DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.

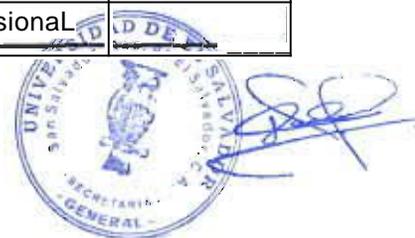
INSTRUCCIONES: A CONTINUACIÓN SE PRESENTA UNA SERIE DE ÍTEMS. SE ESTABLECE UNA ESCALA DE 0 (CERO) A 10 (DIEZ) CON BASE AL CUMPLIMIENTO DEL ENUNCIADO PRESENTADO, SIENDO CERO EL NIVEL MÁS BAJO DE CUMPLIMIENTO; Y 10 EL MÁS ALTO. SE UTILIZARÁN VALORES ENTEROS EN EL MOMENTO DE OTORGAR LA CALIFICACIÓN, SIN NÚMEROS DECIMALES.

CRITERIOS DE CALIFICACIÓN:

Ítem	ASPECTO EVALUADO	NOTA
1. Planificación de las labores académicas		
1.	Explico con claridad los objetivos del programa, que deben alcanzar los estudiantes en cada unidad y clase	
2.	Actualizo los contenidos de la asignatura cada ciclo	
3.	Establezco la relación de la teoría con la práctica mediante ejemplos de la realidad con otras áreas	
4.	Realizo actividades prácticas con los estudiantes en el desarrollo de la asignatura, área, módulo o unidad	
5.	Propicia el desarrollo de investigación dentro de la asignatura, módulo, área o unidad	
6.	Demuestro confianza y seguridad en mis labores docentes	
7.	Me intereso por capacitarme pedagógicamente para la mejora del desarrollo de las clases que imparto	
8.	Soy receptivo a sugerencias	
9.	Participo en la planificación/organización de la actividad académica	
10.	Entrego los resultados de las evaluaciones a los estudiantes en los periodos establecidos según la normativa vigente	

N-	ASPECTO EVALUADO 2. Desempeño Administrativo Académico	NOTA
1.	Mantengo ordenado mi lugar de trabajo	
2.	Tengo disposición para realizar las tareas asignadas	
3.	Cumplo con las actividades que me asignan	
4.	Apoyo a las actividades académicas	
5.	Me integro con facilidad al trabajo en grupo	
6.	Cuido el material y equipo a mí cargo para la realización de mis actividades	
7.	Participo en la planificación y desarrollo institucional	
8.	Colaboro en la elaboración y/o aplicación de instrumentos de evaluación de los aprendizajes.	
NS	ASPECTO EVALUADO 3. Capacidad Didáctico-Pedagógica	NOTA
1.	Explico con orden y claridad los contenidos en el desarrollo de la clase	
2.	Elaboro recursos y material didáctico acordes a la actividad que realizo	
3.	Baso las evaluaciones académicas en los objetivos temáticos y de aprendizaje en cada asignatura	
4.	Asesoro a los estudiantes para que realicen sus propias estrategias de aprendizaje al repasar los temas vistos en clases	
5.	Sintetizo los conceptos y definiciones que a mi juicio son importantes para la comprensión de los contenidos del curso	
Nº	ASPECTO EVALUADO 4. Relaciones Interpersonales	NOTA
1.	Soy respetuoso con mis compañeros, estudiantes y autoridades	
2.	En mi trabajo cotidiano la comunicación con mi jefe inmediato es clara y oportuna para un mejor entendimiento	
3.	Me interrelaciono con el personal académico y con los alumnos adecuadamente	
N&	ASPECTO EVALUADO 5 Actitudes y Valores Profesionales	NOTA
1.	Soy puntual y permanezco en mi lugar de trabajo	
2.	Asisto diariamente	
3.	Cumplo con la Ley Orgánica y otras reglamentaciones universitarias	
4.	Mi presentación es adecuada a mis labores diarias	
5.	Mi vocabulario es adecuado	
6.	La práctica de mis valores como empleado de la UES da una buena imagen de la institución	
7.	Promuevo la práctica de valores con mi ejemplo y desempeño profesional	

OBSERVACIONES:



VII. FORMULARIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UES

Nombre del Docente: _____
 Facultad: _____
 Departamento/Unidad/Escuela: _____
 Categoría Escalonaria: _____
 Horas contratadas: _____

A. LABOR ACADÉMICA

Completar cada aspecto evaluado con base a los resultados obtenidos por el docente en la evaluación anual y Calcular el subtotal obtenido por cada una de las evaluaciones (estudiantil, del jefe y autoevaluación).

INDICADOR	VARIABLES	PORCENTAJE DE EVALUACIÓN	CALIFICACIÓN OBTENIDA
1- Evaluación Estudiantil 1/3	Planificación de las labores académicas	15%	
	Metodología Didáctico-Pedagógica	15%	
	Desarrollo de los contenidos	20%	
	Relación docente-estudiante	10%	
	Evaluación	10%	
	Actitudes y valores profesionales	15%	
	Responsabilidad docente	15%	
	SUB TOTAL	100.0	
2-Evaluación del Jefe Inmediato 1/3	Planificación de las labores académicas	15%	
	Desempeño Administrativo Académico	30%	
	Relación docente - comunidad académica	10%	
	Evaluación	10%	
	Actitudes y valores profesionales	10%	
	Responsabilidad docente	15%	
	Participación en proyectos académicos en cada Unidad, Departamento o Escuela	10%	
	SUB TOTAL	100.0	
3-Auto Evaluación del docente 1/3	Planificación de las labores académicas	20%	
	Desempeño Administrativo Académico	25%	
	Capacidad Pedagógica-didáctica	30%	
	Relaciones interpersonales	10%	
	Actitud y Valores Profesionales	15%	
	SUB TOTAL	100.0	



Completar el siguiente cuadro indicando la calificación obtenida en cada una de los tipos de evaluación (estudiante, jefe y autoevaluación) y Calcular la nota global obtenida en el aspecto de la Labor Académica.

EVALUACIÓN	PORCENTAJE	CALIFICACIÓN OBTENIDA
Evaluación Estudiantil	33.33%	
Evaluación por los Jefes Inmediatos	33.33%	
Autoevaluación	33.33%	
TOTAL	100%	

CALIFICACIÓN DEL ASPECTO LABOR ACADÉMICA: _____

B. TIEMPO DE SERVICIO

Fecha de Ingreso a la Universidad: _____

Fecha de la última promoción: _____

Horas contratadas: _____

Completar el siguiente cuadro, indicando el tiempo de servicio en cada categoría escalafonaria y el puntaje acumulado en cada una de ellas.

CATEGORÍA ESCALAFONARIA	TIEMPO DE SERVICIO (en años)	PUNTAJE
Profesor Universitario 1		
Profesor Universitario II		
Profesor Universitario III		
Profesor Universitario IV		
TOTAL		

CALIFICACIÓN DEL ASPECTO TIEMPO DE SERVICIO: _____



C. CAPACITACIÓN DIDÁCTICA PEDAGÓGICA

Completar el siguiente cuadro, indicando la cantidad de estudios realizados en las diferentes categorías que se muestran a continuación, especificando el puntaje obtenido.

ESTUDIO REALIZADO	PUNTAJE	CANTIDAD DE ESTUDIOS REALIZADOS	PUNTAJE OBTENIDO
Curso de 40-59 horas *	1.0 c/u		
Curso de 60-79 horas *	1.5 c/u		
Curso de 80-99 horas *	2.0 c/u		
Curso de 100-119 horas *	2.5 c/u		
Curso de más de 120 horas *	3.0 c/u		
Diplomado en Docencia Universitaria	8.0		
Maestría en Docencia Universitaria	8.0		
TOTAL			

*En los últimos 5 años y debidamente acreditados.

CALIFICACIÓN DEL ASPECTO CAPACITACIÓN DIDÁCTICA-PEDAGÓGICA: _____



D. PROYECCIÓN SOCIAL

Completar el siguiente cuadro, indicando la cantidad de actividades realizadas en las diferentes modalidades de proyección social y con base a los criterios de responsabilidad, amplitud o cobertura y tiempo de duración, especificando el puntaje obtenido en cada una de ellas.

TIPO DE MODALIDAD	CRITERIO	VARIABLE	PUNTAJE	CANTIDAD DE ACTIVIDADES REALIZADAS *	PUNTAJE OBTENIDO
Definidas en el art. 30 del Reglamento General de Proyección Social	Responsabilidad	Formulación de proyectos o Asesoría	0.5 c/u		
		Ejecución de proyectos	0.75 c/u		
		Coordinador de Proyectos	1.0 c/u		
	Amplitud o Cobertura	A nivel local o interno	0.3 c/u		
		A nivel regional	0.7 c/u		
		A nivel nacional o internacional	1.0 c/u		
	Tiempo	Hasta 3 meses	0.3 c/u		
		De 3 a 6 meses	0.7 c/u		
		Más de 6 meses	1.0 c/u		

*En los últimos 5 años y debidamente acreditados

CALIFICACIÓN DEL ASPECTO PROYECCIÓN SOCIAL: _____



E. ESPECIALIZACIÓN

Completar el siguiente cuadro, indicando la cantidad de estudios realizados en las diferentes categorías que se muestran a continuación, especificando el puntaje obtenido.

ESTUDIO REALIZADO	PUNTAJE	CANTIDAD DE ESTUDIOS REALIZADOS	PUNTAJE OBTENIDO
Curso de 60-100 horas *	0.5 c/u		
Curso de 101-140 horas *	1.0 c/u		
Curso de 141-180 horas *	1.5 c/u		
Curso de 181-240 horas *	2.0 c/u		
Curso de más de 240 horas *	2.5 c/u		
Maestría	10,0		
Especialización (en la rama médica y odontológica)	10.0		
Doctorado (Ph.D.)	12.0		
Estudios postdoctorales	5.0		
TOTAL			

*En los últimos 5 años y debidamente acreditados

CALIFICACIÓN DEL ASPECTO ESPECIALIZACIÓN: _____





F. INVESTIGACIÓN Y PUBLICACIONES

Completar el siguiente cuadro, indicando la cantidad de actividades realizadas en los diferentes aspectos relacionados a la investigación y publicaciones, especificando el puntaje obtenido en cada una de ellas.

CRITERIO	VARIABLE	PUNTAJE	CANTIDAD DE ACTIVIDADES REALIZADAS *	PUNTAJE OBTENIDO
Proyecto de investigación	Financiado por organismo externo a la UES	1.5		
	Financiado por la UES	1.0		
	Sin financiamiento institucional	0.5		
Tipo de participación	Director del proyecto	1.5		
	Ejecutor del proyecto	1.0		
	Involucra estudiantes en los proyectos de investigación	0.25		
Duración	Hasta 6 meses	0.25		
	De 6 meses a un año	0.5		
	Más de un año	1.0		
Publicaciones realizadas	Revistas arbitradas con índice de impacto	1.5		
	Revistas sin índice de impacto	0.5		
	Libros arbitrados en el área de especialización	3.0		
	Capítulos de libros	1.5		
	Publicación en revistas electrónicas	0.5		
	Editor de revistas científicas indexadas	2.0		
	Editor de revistas no indexadas	0.5		
Editor de libros		2.0		
Participación en redes de investigación acreditadas		0.5		
Patentes relacionadas con su tema de investigación	Nacional	0.5		
	Internacional	1.0		
	Autor	0.5		
	Coautor	0.25		
TOTAL				

*En los últimos 5 años y debidamente acreditadas

CALIFICACIÓN DEL ASPECTO INVESTIGACIÓN Y PUBLICACIONES: _____

G. SEGUIMIENTO CURRICULAR

Completar el siguiente cuadro, indicando la cantidad de actividades realizadas en los diferentes aspectos relacionados al seguimiento curricular, especificando el puntaje obtenido en cada una de ellas.

ACTIVIDAD REALIZADA	PUNTAJE	CANTIDAD DE ACTIVIDADES REALIZADAS	PUNTAJE OBTENIDO
Obtención de otro grado académico adicional al de su especialización	3.0		
Cursos de 20 a 60 horas (no considerado en aspectos anteriores)*	0.5 c/u		
Docente Director de Procesos de Graduación*	1.0 c/u		
Coordinador de asignatura, área, sección*	1.0 c/u		
Coordinador de área, sección o unidad*	1.0 c/u		
Coordinador de carrera*	1.0 c/u		
Coordinador de Proceso de Graduación*	1.0 c/u		
Participación en comisiones especiales*	1.0 c/u		
Participación en organismos de gobierno universitario*	1.0 c/u		
Representación institucional con carácter <i>ad honorem</i> *	1.0 c/u		
Asistencia con carácter institucional a eventos académicos nacionales e internacionales*	0.5 c/u		
Ponencias de carácter nacional e internacional asistiendo con carácter institucional*	1.0 c/u		
Menciones y Distinciones Honoríficas por méritos profesionales, académicos y universitarios otorgados por instituciones o universidades de reconocido prestigio nacional y/o internacional *	0.5 c/u		
Idiomas Extranjeros (aparte del castellano) en un nivel avanzado*	1.0 c/ idioma		
TOTAL			

*En los últimos 5 años y debidamente acreditados

CALIFICACIÓN DEL ASPECTO SEGUIMIENTO CURRICULAR: _____



H. GENERAL

Completar el siguiente cuadro, indicando los puntajes obtenidos en cada una de los siete aspectos a evaluar.

CLASE/CATEGORÍA	PUNTAJE
ASPECTOS	
Labor Académica	
Tiempo de Servicio	
Capacitación Didáctica-Pedagógica	
Proyección Social	
Especialización	
Investigación y Publicación	
Seguimiento Curricular	
TOTAL	



VIII. POLÍTICAS Y NORMATIVA DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

POLÍTICAS RELACIONADAS A LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO

1) Los beneficios al personal académico derivados de la evaluación del desempeño serán los siguientes:

- Acumulación de puntos en los distintos aspectos de evaluación con el objetivo de aspirar al cambio de Categoría Escalafonaria.
- Derecho preferencial para asignarlo a una determinada cátedra.
- Derecho Preferencial a Becas en temas que sirvan para desarrollar nuevas habilidades y conocimientos en el área de su especialidad, de forma que contribuya a la superación científica.

2) Las acciones a tomar cuando los resultados de la evaluación sean menores que 7 serán:

- Proporcionar capacitaciones para mejorar la calidad académica en aquellas áreas que sean mal evaluadas.
- Analizar la factibilidad de reubicación si se considera que sus potencialidades pueden aprovecharse en otras áreas.

3) La Evaluación del desempeño se hará una vez al año, exceptuando el caso de la Labor Académica que se evaluará dos veces al año (una vez por ciclo).

4) Los Comités de Administración de la Carrera del Personal Académico, las Unidades de Recursos Humanos de cada Facultad, de los Decanatos y Vice-Rectorías guardarán la confidencialidad tanto de las herramientas de evaluación como de los resultados obtenidos.



ANEXOS

1. NORMAS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO

- 1) La dirección de la evaluación del desempeño de las áreas académicas de cada Facultad será responsabilidad del Comité de Administración de la Carrera del Personal Académico de cada Facultad.
- 2) Las evaluaciones del desempeño se harán anualmente, durante el último trimestre del año, para lo cual los Comités de Administración de la Carrera del Personal Académico presentarán un cronograma que respetarán todas las Escuelas y Departamentos de cada Facultad. Únicamente el criterio Labor Académica se evaluará dos veces al año, una vez por ciclo académico.
- 3) Serán sujetos de Evaluación todos los académicos que trabajan a tiempo completo y tiempo parcial que están escalafonados. Se exceptúan los académicos que tengan calidad de becarios y los que estén en goce de licencia que interrumpa la práctica académica durante más de un ciclo académico, los que hayan renunciado antes de finalizar el ciclo académico y a quienes se les haya destituido o cancelado el contrato.
- 4) Los académicos que a su vez desempeñen labores administrativas se someterán a la evaluación del desempeño de los académicos y a la evaluación del Personal Administrativo no Académico, considerando las normas y efectos que éstas tengan.
- 5) En el caso de los académicos que desempeñaron funciones administrativas (autoridades centrales o locales por ejemplo), para la evaluación de aquellos aspectos, en los que se ha considerado la limitante de 5 años de validez, no se les tomará en consideración este tiempo.
- 6) La evaluación del desempeño se realizará con los formularios y tablas de ponderación específicos, determinadas en este documento.
- 7) Antes de iniciar el período de evaluación, los Comités de Administración de la Carrera del Personal Académico de cada facultad deberán de hacer del conocimiento de los Evaluadores y Evaluados la metodología empleada, sus objetivos y los factores que se han considerado evaluar.
- 8) Los resultados de todas las evaluaciones serán procesados por los Comités de Administración de la Carrera del Personal Académico de cada facultad con los instrumentos definidos en este Manual.
- 9) El sistema de evaluación del desempeño deberá ser revisado y actualizado cada cinco años por el Consejo Superior Universitario.
- 10) Todo el Personal Académico tiene derecho a disentir los resultados de la evaluación del desempeño y a solicitar revisión; este derecho se solicitará por escrito justificando su petición al Comité de Administración de la Carrera del Personal Académico. Este Comité revisará la solicitud interpuesta y presentará su recomendación a la Junta Directiva de su respectiva Facultad para su resolución correspondiente.
- 11) En cada Facultad se deberán hacer las provisiones de forma que incorpore en los planes de capacitación eventos de capacitación que contribuyan a la mejora de la calidad-académica.



- 12) Todos los empleados deberán conocer de sus respectivos jefes los resultados de la evaluación del desempeño. Éstos deberán además constar en el expediente de personal.
- 13) La evaluación al desempeño debe apegarse a los procesos y procedimientos establecidos en este Manual, guardando las debidas consideraciones al personal evaluado.

