

# **PLAN DE INCENTIVO DEL PROFESORADO DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

## **INTRODUCCIÓN**

El compromiso de todo profesor es procurar que sus estudiantes desarrollen las competencias básicas y específicas de su campo disciplinar y conexas, necesarias para hacer frente a los retos del entorno laboral y organizacional y que además los preparen para aportar al desarrollo de su comunidad.

Este quehacer del profesor está directamente relacionado con el propósito de toda institución de educación superior que es el de brindar una educación de calidad con calidez.

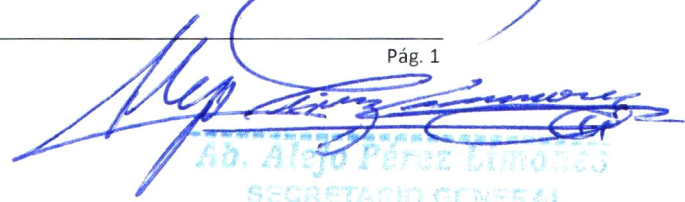
Siendo el profesor un integrante necesario e importante del proceso de aprendizaje estudiantil, es de justicia reconocer su esfuerzo sostenido en este proceso, a través de programas que además de reconocer las buenas prácticas pedagógicas sirva para elevar su motivación a través de incentivos que revele la gratitud para con el desempeño de su función docente.

En este documento se presenta los fundamentos que sustentan la necesidad de establecer un sistema de reconocimiento al desempeño del profesor, así como las actividades con sus correspondientes plazos, recursos y responsables de cada una de ellas.

## **1. ANTECEDENTES**

Un plan de incentivo es, en esencia, un conjunto de estímulos y reconocimientos que se da a una persona o grupo de personas para realzar su labor, pero que no solamente se constituya en un cumplimiento de sus funciones, sino que dicho desempeño supere las expectativas establecidas y potencie los resultados esperados, y que además genere en el profesor una satisfacción propia en lo intelectual, afectivo y/o material, dentro del ámbito institucional y personal.

**C O P I A**  
**LO CERTIFICO**



**Ab. Alejo Pérez Dimas**  
**SECRETARIO GENERAL**  
Universidad Católica de Santiago de Guayaquil  
[www.ucsg.edu.ec](http://www.ucsg.edu.ec)

Se busca un cambio cualitativo en el comportamiento del profesor, que a su vez se vea reflejado en el rendimiento de sus estudiantes, así como en la producción académica que surja como resultado de su actividad docente.

La Universidad Católica de Santiago de Guayaquil (UCSG), por medio de sus Autoridades, comprometida con la búsqueda permanente de calidad en su quehacer institucional, ha establecido una política de reconocimiento a la gestión docente, con base en ciertos parámetros y lineamientos que lleven a una evaluación equitativa y justa, en función de los resultados del proceso de evaluación integral del profesor.

Este proceso de reconocimiento de la gestión docente, además, contribuye al cumplimiento principalmente de dos indicadores incluidos en el Modelo de Evaluación Institucional de Universidades y Escuelas Politécnicas del 2018 presentado por el CEAACES (2017), tales son:

- Criterio de **ORGANIZACIÓN**. El indicador 1.2.3 *Gestión del claustro* detalla dentro de sus elementos fundamentales:

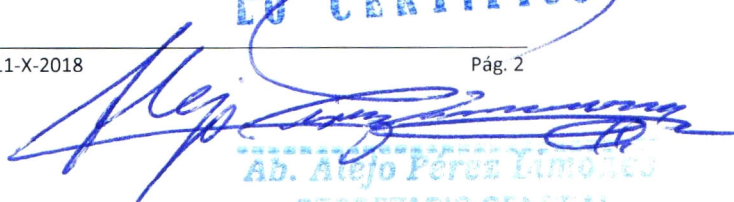
La IES aplica una normativa que garantiza la carrera y promoción de profesores con base en la meritocracia académica y los objetivos institucionales. Esta normativa comprende una relación laboral adecuada, salarios debidamente escalafonados, y planes de incentivos y mejora continua con base en los resultados de la evaluación de profesores y las necesidades de la institución. (p. 10)

- Criterio de **CLAUSTRO DE PROFESORES**. El indicador 2.3.2 Evaluación de los profesores detalla dentro de sus elementos fundamentales:

El sistema de evaluación integral de profesores provee información suficiente de manera periódica (al menos una vez durante cada periodo académico ordinario), la cual es analizada por una instancia designada para emitir resoluciones referentes a los incentivos o sanciones del personal académico. (p. 15)

## 2. FUENTES DE INFORMACIÓN

Para identificar a los profesores a los que se les asignará algún tipo de reconocimiento, se tomará la información resultante del proceso de evaluación integral en el desempeño de la docencia, el cual tiene los siguientes componentes básicos:

  
**AB. Alejo Pérez Yimbo**  
SECRETARIO GENERAL  
Universidad Católica de Santiago de Guayaquil  
www.ucsg.edu.ec

**C O P I A**  
**ED CERTIFICADO**

- Heteroevaluación: la evaluación realizada por los estudiantes, lo que corresponde al 40% de la nota global
- Autoevaluación: la evaluación realizada por el mismo profesor, con la participación de un 20%
- Coevaluación: de directivos y pares académicos, con un peso de 40%

El resultado final se obtiene a través de un promedio ponderado de las calificaciones obtenidas en las diferentes asignaturas a su cargo, dentro de una misma Carrera.

### 3. PERÍODO DE EVALUACIÓN

El reconocimiento y entrega de incentivos se realizaría en la sesión solemne de aniversario institucional en el mes de mayo de cada año para lo cual la Comisión de Evaluación Interna (CEI) de la UCSG emitirá reportes por componente y globales de los profesores, clasificados por Carrera, correspondientes al periodo A y al periodo B del año anterior; no se considerarán el período extraordinario C, examen complejo, exámenes de suficiencia, exámenes de exoneración.

El informe será remitido al Rectorado y al Vicerrectorado Académico para su decisión final.

### 4. PLAN DE INCENTIVOS

A través del plan de reconocimiento a la labor del profesor, se busca establecer una práctica institucional en cuanto a:

- Reconocer la labor del profesor respecto a cumplimiento, participación, compromiso y sentido de pertenencia para con la UCSG, con base en el análisis realizado de su desempeño desde los directivos y pares académicos.
- Reconocer el buen desempeño del profesor, tomando como base la opinión de sus estudiantes.
- Promover las buenas prácticas investigativas, innovación docente, actualización en el área de su disciplina y generación de documentos académicos, que los lleve a un mejoramiento permanente de su didáctica y pedagogía.



Para asegurar que los resultados de la evaluación de los estudiantes tengan un valor significativo, se considerarán únicamente las evaluaciones de las materias donde haya participado, al menos, el 75% de los estudiantes inscritos. Para el caso de paralelos en donde esté registrado algún estudiante cuyo porcentaje de asistencia, al término del curso, haya sido menor al establecido en el numeral 4 de la Resolución Administrativa 064-2016 de septiembre 27 del 2016 para la aprobación de una asignatura, no será considerado para el cálculo de este 75%.

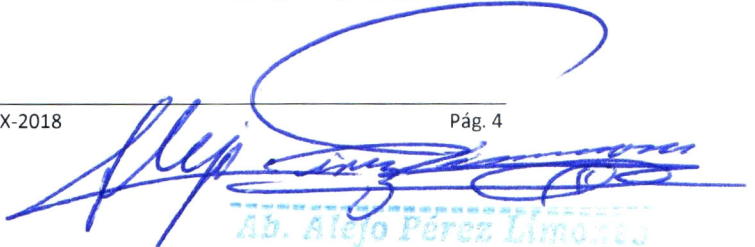
Todos los profesores se convierten en sujeto de reconocimiento, en función de sus esfuerzos para con la Institución, sin exclusiones por su categoría, tiempo de dedicación o modalidad de estudios de la Carrera.

Se plantea un esquema de reconocimientos tomando como base el resultado de la *evaluación integral* del profesor en cada Carrera, al cual accederán los profesores que alcancen un resultado de excelencia es decir de 4,51 a 5 puntos.

El reconocimiento a los profesores se realizará de acuerdo al puntaje alcanzado en su *evaluación integral*:

- De 4,51 a 5,00 puntos: reconocimiento por medio de un *certificado de excelencia* a los profesores de cada Carrera tanto en el periodo A como el periodo B.
- De 4,51 a 5,00 puntos: entrega de *apoyo económico*, para asistir a un congreso o evento de alto nivel científico de carácter nacional o internacional para la presentación de una ponencia, al profesor con más alta calificación de cada Carrera tanto en el periodo A como en el periodo B. Este apoyo económico tiene una vigencia de un año para hacerse efectivo.

El apoyo económico será establecido de acuerdo a la afinidad de la temática con el evento científico y otras consideraciones que establezcan las Autoridades de la UCSG. En caso de que dos o más profesores de una misma Carrera, en el mismo período académico, se hagan acreedores a este reconocimiento, deberá realizarse un sorteo para seleccionar al ganador de dicho reconocimiento anual.

  
Ab. Alejo Pérez Limón  
SECRETARIO GENERAL  
Universidad Católica de Santiago de Guayaquil  
www.ucsg.edu.ec

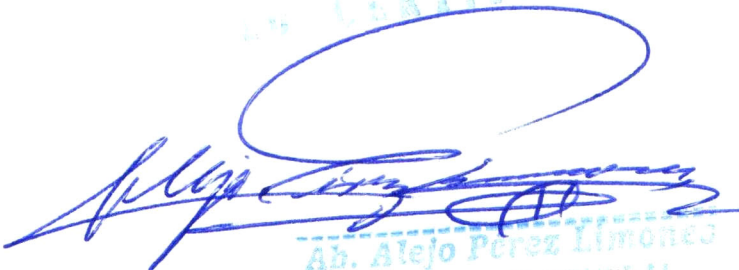
Los profesores podrán obtener el apoyo económico una sola vez en el año (periodo académico A o B) y en una sola de las Carreras en las que se encuentre impartiendo clases.

## CONCLUSIONES

Este sistema de incentivos se convierte en un reto para profesores que se encuentran comprometidos con su gestión docente y el mejoramiento de la calidad en la educación universitaria.

Todos los profesores se convierten en sujeto de reconocimiento, en función de sus esfuerzos para con la institución, sus estudiantes y para consigo mismos en cuanto a superación y potenciación de sus habilidades y destrezas didácticas, pedagógicas y profesionales.

\* \* \*

C O P I A  
EN CERTIFICADO  
  
Ab. Alejo Pérez Limónes  
SECRETARIO GENERAL  
Universidad Católica de Santiago de Guayaquil  
www.ucsg.edu.ec



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SECRETARÍA GENERAL

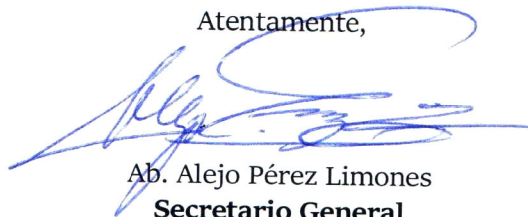
SG-002-2019  
Enero 09 de 2018

Ingeniera  
Adela Zurita Fabre  
**Directora (E) Comisión de Evaluación Interna**  
En su despacho.-

De mis consideraciones:

En atención a su oficio CEI-004-2019, adjunto sírvasse encontrar copia certificada del Reglamento de la Evaluación Integral del Profesor e Investigador y del Plan de Incentivo del Profesorado de la UCSG actualizados en sesión de C.U. 11 de octubre de 2018.

Atentamente,



Ab. Alejo Pérez Limones  
**Secretario General**

