



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
RECTORADO

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA No. 015-09

ASUNTO: PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Rectorado: El Consejo Universitario del 6 de abril de 2009, aprobó el documento "PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de 6 páginas, cuyo ejemplar forma parte de esta Resolución debidamente autorizado y certificado.

Guayaquil, 21 de abril de 2009

Dr. Michel Doumet Antón
Rector

Cecilia Rugel V.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
RECTORADO

PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

1. Justificación

El documento final de la Conferencia Regional de Educación Superior para América Latina y el Caribe de Junio 2008, plantea que uno de los factores fundamentales para garantizar la calidad de la Educación Superior es la capacitación de los docentes, y la generación de estrategias para su adaptación a los cambios que se operan en la ciencia, la tecnología y la cultura, de tal forma que puedan responder a los desafíos de la docencia, la investigación y la vinculación.

La Educación Superior es un bien público y social que puede ser administrado por otros actores de la sociedad diferentes al Estado. En este sentido, la importancia de la educación particular de calidad y con responsabilidad social, es una exigencia que nos plantea el fortalecimiento del perfil y las prácticas de los docentes de la UCSG.

La Constitución de la República del Ecuador, manifiesta que el Sistema de Educación Superior tiene como finalidad “la formación académica, científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo”. Tolo ello, nos hace reflexionar sobre el perfil, las funciones del docente y el papel de la UCSG, en la generación de estrategias que garantice la “actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico” de nuestros profesores, tal como consta en la Carta Magna.

2. Objetivo

Generar procesos de selección, acompañamiento y generación de oportunidades para lograr el desarrollo de competencias académicas, pedagógicas, tecnológicas e

investigativas en los docentes, con la finalidad de alcanzar su producción intelectual y educativa de calidad.

3. Estrategias

Para alcanzar el desarrollo de este propósito, es necesario establecer las siguientes estrategias:

- Selección de los docentes en función del Perfil de Competencias.
- Formación y actualización permanente del docente.
- Retroalimentación de la práctica pedagógica.
- Plan de Desarrollo docente con indicadores de desempeño, y estrategias de estimulación y reconocimiento.
- Acompañamiento para la producción intelectual.

3.1. SELECCIÓN DE DOCENTES

Se realizará de acuerdo al proceso de Selección de Docentes aprobado por el Consejo Universitario, en correspondencia con el Perfil del Docente de la UCSG.

3.2. FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DOCENTE

El Desarrollo del Talento Humano, deberá estar enfocado al fortalecimiento de las capacidades de los docentes, para un mejor cumplimiento de sus funciones, considerando las siguientes variables:

1. Tiempo de ejercicio de la docencia en nuestra Universidad
2. Roles Directivos en nuestra Universidad.

1. Tiempo de permanencia

En relación al tiempo de ejercicio de la docencia se han definido dos niveles de capacitación:

Currículo para docentes que ingresan o tienen hasta 2 años ejerciendo la docencia:

FORMACIÓN DOCENTE

EJES	TEMAS
CIENCIA Y EDUCACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Racionalidad de la Ciencia: Introducción.
PEDAGÓGICO	<ul style="list-style-type: none"> • Visión Sistémica de la Educación. • El Currículo en la Educación Superior. • Estrategias de Comunicación para Educadores. • Tipos de Aprendizaje. • Evaluación en el Aula. • Desarrollo de las Habilidades del Pensamiento.

INVESTIGACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Metodología de la Investigación: Diseños de Investigación.
TICS	<ul style="list-style-type: none"> • Uso y aplicación de las TICS en Educación Superior.
PROFESIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Componente establecido por la Carrera y Facultad.

***Currículo para docentes que trabajan en la universidad por tres años y más:
Actualización y perfeccionamiento***

EJES	TEMAS
CIENCIA Y EDUCACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Racionalidad de la Ciencia dos: La Lógica • Fundamentos Filosóficos de la Educación Superior. • Filosofía de la Ciencia
PEDAGÓGICO	<ul style="list-style-type: none"> • El Currículo desde la complejidad Sistémica • Teoría de la Comunicación Educativa • Resolución de conflictos en el Aula • Instrumentos de Evaluación • Lectura comprensiva y elaboración de ensayos • Creatividad en la Educación Superior • Nuevas Tecnologías aplicadas al proceso de enseñanza-aprendizaje
INVESTIGACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Métodos de Recolección y Análisis de la Información. • Análisis de Datos Estadísticos con el Software SPS y XLSTAT. • El Grupo focal: como herramienta de investigación.
TICS	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de material educativo con el uso de las TICS
PROFESIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Definida por la Facultad y Carrera

El eje de la profesión, será desarrollado con los Decanos y Directores de Carrera, quienes seleccionarán los temas más pertinentes según el área, se esperaría atender por lo menos dos cursos o seminarios, por cada Facultad, en el año. El CIEDD tiene la responsabilidad de financiar y proveer la logística para el desarrollo de esta área de formación docente.

2. Roles Directivos en nuestra Universidad

Con el objetivo de fortalecer las capacidades de los Directivos y el liderazgo institucional, se propone desarrollar los siguientes temas

1. Planificación Estratégica Institucional
2. Gestión Universitaria con Enfoque Sistémico y procesos de mejoramiento continuo
3. Marketing Educativo
4. Liderazgo y comunicación

3.3. ASESORÍA Y RETROALIMENTACIÓN DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA

La retroalimentación se realizará como un ejercicio de la práctica evaluativa que implica la necesidad de ir asegurando el mejoramiento y renovación de las competencias técnicas y pedagógicas, necesarias para la calidad de la gestión de los aprendizajes.

En esta estrategia es necesario que se realicen los siguientes procesos:

- Evaluación integral del docente, que se coordinará con la Comisión de Evaluación. (Heteroevaluación, Co-evaluación, Autoevaluación)
- Apoyo a la gestión educativa de los docentes que no han cumplido con el perfil de desempeño de calidad, a partir de procesos de formación y observación áulica.
- Asesoría pedagógica permanente para docentes que requieran el servicio.
- Programa de apoyo para el uso de tecnologías educativa

La asesoría se realizará creando un espacio de consulta, asesoría y acompañamiento para que los docentes podamos mejorar la calidad de la enseñanza.

Esta estrategia tendrá como responsabilidad los siguientes procesos:

- Asesoramiento curricular y académico, e ínter cátedras;
- Asesoramiento en investigación didáctica y producción de material: ejemplo guías y textos.
- Posibilidad de atender consultas pedagógicas que beneficie el trabajo interdisciplinario y la búsqueda de un aprendizaje significativo;
- Orientar en soluciones previstas para problemas detectados; desarrollo conjunto con los docentes para el abordaje pedagógico;
- Orientaciones teórico-metodológicas sobre situaciones puntuales.

3.4. DESARROLLO DEL PLAN DE TRABAJO DOCENTE CON INDICADORES DE DESEMPEÑO Y ESTRATEGIAS DE ESTIMULACIÓN Y RECONOCIMIENTO

Es fundamental que para mejorar la calidad educativa, se ejerza la promoción del desarrollo del perfil del docente, a través de:

Plan de Desarrollo del Docente:

El plan de desarrollo del docente, es una planificación individual que contiene las responsabilidades del profesor en correspondencia con los procesos y funciones universitarias. Este deberá realizarse semestralmente, con miras a ir perfeccionando el perfil de desempeño docente.

Este plan comprende los siguientes componentes:

De *carácter ineludible*, por ser responsabilidades básicas concernientes a la función docente

Docencia	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo y actualización del syllabus y entrega puntual a los estudiantes. • Desarrollo de estrategias de comunicación socio-educativa en el aula. • Asistencia a cursos de actualización en las áreas pedagógicas, curricular, investigativa y profesional.
Investigación	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de la investigación en el aula a través de proyectos de tutorías o de prácticas.
Vinculación	<ul style="list-style-type: none"> • Organización de foros, conferencia, seminarios, talleres con profesionales expertos, actores y sectores sociales vinculados a la profesión. • Apoyo a proyectos de prácticas pre-profesionales, desarrollando procesos de vinculación con los actores y los sectores de desarrollo de la profesión (para docentes-supervisores de práctica)
Administración	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo a la organización de eventos académicos y científicos. • Participación en proyectos de desarrollo y profundización de los valores universitarios

De *carácter extensivo y especializado*, que son responsabilidades relativas a los aportes que realiza el docente al desarrollo académico e institucional.

Docencia	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de estrategias y metodologías de participación en el aula • Producción de guías didácticas, textos o documentos de apoyo a la gestión educativa. • Desarrollo de proyectos tutoriales integrados. • Participación en proyectos de desarrollo y actualización curricular. • Participación en proyectos de elaboración de programas de postgrados. • Participación en proyectos de mejoramiento del rendimiento estudiantil.
Investigación	<ul style="list-style-type: none"> • Investigación de estados de arte de los marcos teóricos referenciales que sustentan los programas de asignatura, para actualizar los syllabus y dotarlos de bibliografía actualizada y adecuada. • Participación en proyectos de investigación aplicada.
Vinculación	<ul style="list-style-type: none"> • Vinculación con otras universidades, redes académicas para el desarrollo de convenios y actividades conjuntas. • Reconocimientos públicos realizados por gremios o

	<p>instituciones públicas y privadas vinculadas con la profesión.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participación como organizador y/o ponente en Congresos Internacionales relativos a la profesión.
Administración	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en programas de identidad y convivencia universitaria • Participación en proyectos de animación socio-cultural de los actores educativos. • Participación en proyectos de desarrollo institucional: acreditación, mejoramiento continuo, certificación de calidad.

Cada docente deberá elegir una o más actividades por ámbito, en función del mejoramiento de su desempeño, las cuales se convertirán en el Plan de Desarrollo Docente, que será un componente fundamental para su autoevaluación. La UCSG, creará los sistemas y estrategias de acompañamiento docentes necesarios para su cumplimiento. El Plan de Desarrollo Docente, será de carácter obligatorio y su realización deberá ser considerado en el escalafón universitario.

Estrategia de Reconocimiento

La estrategia de estímulo y reconocimiento estará definida por el desempeño docente que resultará del promedio ponderado de los siguientes indicadores:

- Porcentaje de asistencia.
- Promedio de Evaluación docente (heteroevaluación, co-evaluación).
- Promedio de evaluación del Plan de Desarrollo Docente.

El reconocimiento se realizará a los docentes de más alto promedio parcial y total por Facultad el día del maestro.

3.5. ACOMPAÑAMIENTO PARA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL

Esta estrategia está referida a la necesidad de acompañar al docente universitario, en la producción intelectual a través de:

- Foros académicos de análisis y resolución de problemas universitarios y de la realidad
- Capacitación y acompañamiento en la producción de estudios de casos
- Capacitación y acompañamiento en la elaboración de materiales académicos y científicos.
- Conformación de grupos de estudio o comunidades académicas para el análisis y tratamiento de diversidad de temáticas.
- Implementación de infraestructura cultural: bibliotecas, banco de datos especializados, banco de diapositivas y de imágenes, etc.
- Acompañamiento para el desarrollo de textos, textos guías, documentos etc.

El presente documento fue aprobado por el Consejo Universitario en sesión del 12 de marzo de 2009.

Lo certifico:

Autorizado:

Ab. Guillermo Villacrés Smith
Secretario General

Dr. Michel Doumet Antòn
Rector