

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.

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:

- 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, tutorías de trabajo de titulación, 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.

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.

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.

* * *

	Lunes 9	Inicio de clases del II parcial
	Viernes 27	Feriado por el 25 de julio
AGOSTO	Viernes 10	Feriado
	Lunes 20	Proceso de admisión verano 2018 (hasta el 28 de septiembre – calendario especial)
SEPTIEMBRE	Sábado 1	Finalización de clases del semestre A-2018
	Lunes 3	Exámenes del II parcial (hasta el sábado 8)
	Lunes 10	Revisión de exámenes hasta el 12 de septiembre
	Jueves 13	Exámenes supletorios (hasta el 19 de septiembre)
	Jueves 20	Revisión de exámenes hasta el 22 de septiembre
	Miércoles 26	Cierre académico del semestre A/018 (incluye UTE)
	Jueves 27	Ingreso en el SIU de programación académica del B/018 (hasta el 1 de octubre)
		Asignación de becas académicas, deportivas y culturales
		Revisión de asignación de escala de pensiones
OCTUBRE	Martes 2	Inicio de matrícula ordinaria B/18 (hasta el 16 de Octubre)
	Jueves 4	Inicio de inscripciones de materias (calendario de inscripciones por internet)
	Viernes 12	Feriado por el 9 de octubre
	LUNES 15	INICIO DE CLASES DEL SEMESTRE B 2018
		Inicio de periodo de resciliación de matrícula o de materias (hasta el 14 de noviembre)
	Miércoles 17	Inicio de matrícula extraordinaria (hasta el 27 de Octubre)
NOVIEMBRE	Viernes 2	Feriado hasta el 3 de noviembre
	Miércoles 7	Fin de inscripciones y modificaciones en el registro (RUA)
	Lunes 12	Eliminación de carteras de matrículas no utilizadas
DICIEMBRE	Lunes 10	Exámenes del primer parcial (hasta el sábado 15)
	Lunes 17	Suspensión de actividades académicas de grado hasta el 1 de Enero
	Viernes 21	Actividades administrativas hasta las 12H00 (suspensión de actividades hasta el 25 de Diciembre)
	Viernes 28	Actividades administrativas hasta las 12h00 (suspensión de actividades hasta el 1 de enero)
ENERO/2019	Miércoles 2	Inicio de clases del II parcial
FEBRERO/2019	Sábado 23	Finalización de clases B/2018
	Lunes 25	Inicio de exámenes del II parcial (hasta el 2 de marzo)
MARZO/2019	Junes 4	Feriado de carnaval hasta el 5 de marzo
	Miércoles 6	revisión de exámenes del II parcial hasta el 8 de marzo
	Lunes 11	Exámenes supletorios (hasta el 16 de Marzo)
	Lunes 18	Revisión de exámenes hasta el 20 de marzo
	Martes 26	Cierre académico del Semestre B/18
	Miércoles 27	Ingreso en el SIU programación académica del semestre A-19 (hasta el lunes 1 de abril)

Se incorporan a esta resolución los calendarios especiales de Medicina y Enfermería ciclo adelantado de abril; el calendario de Educación a Distancia; calendario de la carrera de Empresas (modalidad Dual); y, calendario carrera de Ventas.

3.- VICERRECTORADO ACADÉMICO

La señora Vicerrectora Académica pone a consideración de los vocales e informa sobre lo siguiente:

3.1. INCENTIVOS ACADÉMICOS A PARTIR DE LA EVALUACIÓN DOCENTE INTERNA

Propuesta para plan de incentivo del PROFESOR
Comisión de Evaluación Interna – UCSG

Enero 10, 2018

Período de evaluación

- Se propone realizar el reconocimiento a los profesores en la sesión solemne de aniversario institucional en el mes de mayo de cada año, tomando como base el resultado de la evaluación integral de los profesores del periodo A y del periodo B del año anterior en cada Carrera.
- La CEI remitirá un informe a Rectorado y Vicerrectorado Académico con los puntajes de los profesores, clasificados

Acta No. 001-CU-11-I-2018 3 | 8

LO CERTIFICO



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

por Carrera, correspondientes al período A y del período B del año anterior.

- No se considerarán el período extraordinario C, tutorías de trabajo de titulación, actividades de examen complejo, exámenes de suficiencia, exámenes de exoneración.

Plan de incentivos

- Se establecen dos tipos de reconocimiento al profesor:
 - ❖ Reconocimiento por medio de un Certificado de Excelencia que resalte su desempeño a todos los profesores que alcancen un resultado de excelencia, es decir, de 4,51 a 5 puntos.
 - ❖ Apoyo económico, a los profesores que hayan obtenido la más alta calificación en cada Carrera en cada período académico (de 4,51 a 5 puntos), para asistencia a un congreso o evento de alto nivel científico para la presentación de una ponencia. Este apoyo económico tiene una vigencia de 1 año para hacerse efectivo.
 - ❖ El congreso o evento de alto nivel científico podrá ser nacional o internacional.
 - ❖ El apoyo económico será establecido de acuerdo a la afinidad de la temática 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 del apoyo económico, se realizará un sorteo para seleccionar al ganador.
 - ❖ Los profesores podrán obtener el apoyo económico una sola vez en el año (período académico A ó B) y en una sola de las Carreras en las que se encuentre dictando clases.

El Consejo Universitario, luego de deliberar al respecto aprueba, por unanimidad el plan de incentivos académicos, el cual entrará en vigencia a partir de la evaluación docente interna del B-2017.

De igual manera se autoriza al Vicerrectorado Académico elaborar el instructivo que detalle este plan.

En este tema, el Dr. Carlos Estarellas solicitó que conste en acta su voto a favor de la pregunta formulada por la Vicerrectora Académica con relación al plan de incentivos académicos de los profesores a partir de la evaluación docente interna.

3.2 ADMISIÓN 2018

➤ Normativa Proceso de Admisión Invierno 2018 de Grado (Presencial y Distancia)

La Vicerrectora Académica indica que las generalidades del Proceso de Admisión tanto para el curso como para el examen de ingreso se mantienen como en los semestres anteriores, que lo único que varía son los períodos, cuya propuesta es la siguiente.

Acta No. 001-CU-11-I-2018 4 | 8

LO CERTIFICO



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