



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
RECTORADO

## **RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA No. 020-2022**

### **ASUNTO: PLAN DE INCENTIVO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

RECTORADO.- Con el antecedente del informe favorable de la Comisión Académica de la UCSG, el Consejo Universitario en su sesión del 03 de febrero de 2022, aprobó por unanimidad la actualización del Plan de Incentivo del Personal Académico de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil y cuyo texto es el siguiente:

#### 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.

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.

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.

## 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 Externa de Universidades y Escuelas Politécnicas 2019 presentado por el Consejo de Aseguramiento de la Calidad en la Educación Superior (CACES), tales son:

### Función Sustantiva: DOCENCIA. Componente PROFESORADO

- Dimensión Planificación, Estándar 1: Planificación de los procesos del profesorado

La institución cuenta con normativa y/o procedimientos, aprobados y vigentes, e instancias responsables, para la planificación y gestión de la planta de profesores, en el marco de la normativa del sistema de educación superior (p. 57).

- Dimensión Ejecución, Estándar 2: Ejecución de procesos del profesorado

La institución ejecuta los procesos de selección, distribución de actividades, titularización, promoción, formación de posgrado, capacitación y evaluación integral del desempeño del profesorado, para el desarrollo sostenible de las funciones sustantivas, conforme con la normativa del sistema de educación superior (p. 59).

## 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.

## PERÍODO DE EVALUACIÓN

Los períodos académicos A, B y C de cada año son los únicos considerados para la obtención del promedio global, por carrera; esto es, se excluyen: el examen complejo sea para la titulación o cualquier otro requerimiento académico, exámenes de suficiencia, exámenes de exoneración. Adicionalmente, para efectos de la aplicación de este plan de incentivos se obtendrá una lista única de profesores por cada Carrera, independientemente si es de malla antigua, nueva y/o rediseñada, de modalidad presencial, semipresencial, virtual, en línea o a distancia. En lo referente a los profesores de las asignaturas de Lenguaje y Pensamiento 1 y 2, Culturas Contemporáneas (área de Humanidades), Inglés (hasta que esté vigente la malla de actualización curricular 2012) y, Ofimática (administrada desde el CEIS), los resultados de sus evaluaciones serán unificados por área para obtener un sólo promedio global para el plan de incentivos

## 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%.

De acuerdo con el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico, actualizado a Junio de 2021, en su artículo 4, establece: que “los miembros del personal académico de las universidades y escuelas politécnicas son titulares, ocasionales, invitados, honorarios y eméritos” (p. 5), por tanto, para efecto de la aplicación de este Plan de Incentivos, todos los profesores se convierten en sujeto de reconocimiento, en función de sus esfuerzos para con la Institución, independientemente de su:

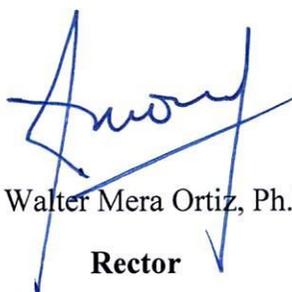
- Categoría docente: titulares (Auxiliares, Agregados y Principales) y no titulares (ocasionales);
- Dedicación horaria: tiempo completo (o exclusivo), medio tiempo (o semi- exclusivo) y tiempo parcial; y,
- Modalidad de estudios: presencial, semipresencial, virtual, en línea y a distancia;

Se plantea un esquema con dos niveles de reconocimiento, 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, como sigue:

- De 4,51 a 5,00 puntos: entrega de un reconocimiento por medio de un diploma de excelencia en el desempeño docente a los profesores de cada Carrera; este diploma es elaborado con base en la información generada al término de cada uno de los semestres (A, B y/o C).
- De 4,51 a 5,00 puntos: entrega de un reconocimiento de desempeño docente mediante el cual se otorga el apoyo económico para asistir a un congreso o eventode alto nivel científico de carácter nacional o internacional para la presentación de una ponencia, al profesor que haya logrado la más alta calificación de cada Carrera, tomando en consideración los resultados de los períodos A, B y C del año objeto de análisis.

La asignación del apoyo económico, cuya vigencia para hacerse efectivo es de un año contado a partir de la fecha de su emisión, 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 año, se hagan acreedores a este reconocimiento, deberá realizarse un sorteo para seleccionar al ganador del mismo. Así mismo, un profesor, en un mismo año, solamente se hará acreedor a este apoyo económico en una sola de las Carreras.

Guayaquil, 14 de febrero de 2022



Ing. Walter Mera Ortiz, Ph.D.

**Rector**