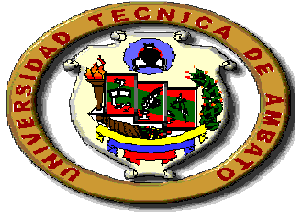


UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



CENTRO DE ESTUDIOS DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DISEÑO CURRICULAR Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

TEMA: “ AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL PARA FINES DE
MEJORAMIENTO CON ORIENTACIÓN A LA FUNCIÓN
DOCENTE”

Trabajo de Investigación

Previa a la obtención del Grado de Magister en Diseño Curricular y
Evaluación Educativa.

AUTOR: Lic. Libardo Ricaurte Peña Chamorro.

DIRECTOR: Econ. Mg. Alcides Aranda Aranda.

Ambato-Ecuador

2012

AL CONSEJO DE POSGRADO DE LA UTA.

El tribunal receptor de la defensa del trabajo de investigación con el tema: **“AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL PARA FINES DE MEJORAMIENTO CON ORIENTACIÓN A LA FUNCIÓN DOCENTE”**, presentado por: Lic. Libardo Peña Chamorro y conformado por: Dr. Mg. Héctor Silva Escobar, Dr. Mg. Mauricio Carranza Garcés, Dra. Mg. Carolina San Lucas Solórzano, miembros del tribunal, Econ. Mg. Alcides Aranda Aranda, Director del trabajo de investigación y presidido por Ing. Mg. Juan Garcés Chávez Presidente del Tribunal y Director del CEPOS-UTA, una vez escuchada la defensa oral el Tribunal aprueba y remite el trabajo de investigación para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

.....
Ing. Mg. Juan Garcés Chávez
Presidente del Tribunal de Defensa

.....
Ing. Mg. Juan Garcés Chávez
DIRECTOR CEPOS

.....
Econ. Mg. Alcides Aranda Aranda
Director del Trabajo de Investigación

.....
Dr. Mg. Héctor Silva Escobar
Miembro del Tribunal

.....
Dr. Mg. Mauricio Carranza Garcés
Miembro del Tribunal

.....
Dra. Mg. Carolina San Lucas Solórzano
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el trabajo de investigación con el tema: **“AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL PARA FINES DE MEJORAMIENTO CON ORIENTACIÓN A LA FUNCIÓN DOCENTE”**, nos corresponde exclusivamente a: Lic. Libardo Peña Chamorro y Econ. Mg. Alcides Aranda Aranda, Director del trabajo de investigación; y el patrimonio intelectual del mismo a la Universidad Técnica de Ambato.

.....

Lic. Libardo Ricaurte Peña Chamorro

Autor

.....

Econ. Mg. Alcides Aranda Aranda

Director

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de investigación o parte de él un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi trabajo de investigación, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta, dentro de las regulaciones de la Universidad.

.....
Lic. Libardo Ricaurte Peña Chamorro

AGRADECIMIENTO

El autor deja constancia de su eterno agradecimiento a la Universidad Técnica de Ambato, a sus autoridades, a los docentes que compartieron los respectivos módulos y con los cuales aportaron al mejoramiento y desarrollo profesional del suscrito, al director del presente trabajo, Econ. Alcides Aranda Aranda por su profesionalismo y don de gentes demostrado en todo momento y a los miembros del tribunal: DR. Héctor Silva Escobar, Dr. Mauricio Carranza Garcés, Dra. Carolina San Lucas Solórzano, secretaria del Programa, con cuya orientación final, fue posible culminar el presente trabajo.

Libardo Ricaurte Peña Chamorro

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDOS

PÁGINAS

AL CONSEJO DE POSGRADO DE LA UTA.....	ii
AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	iii
DERECHOS DE AUTOR.....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	vi
ÍNDICE DE CUADROS Y GRÁFICOS.....	ix
RESUMEN.....	x
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	4
EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
1.1. TEMA:.....	4
1.2.2. ANÁLISIS CRÍTICO.....	6
1.2.3. PROGNOSIS.....	7
1.2.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	7
1.2.5. PREGUNTAS DIRECTRICES.....	7
1.2.6. DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN.....	8
1.2.6.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL.....	8
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	8
1.4. OBJETIVOS.....	10
1.4.1. GENERAL.....	10
1.4.2. ESPECÍFICOS.....	10
CAPÍTULO II.....	11
MARCO TEÓRICO.....	11
2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	11
2.2. FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA.....	12
2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL.....	13
2.4. CATEGORÍAS FUNDAMENTALES.....	14
2.4.1. GRÁFICOS DE INCLUSIÓN.....	14

2.4.2. LA AUTOEVALUACIÓN.....	15
2.5. HIPOTESIS.....	19
2.6. SEÑALAMIENTO DE VARIABLES DE LA HIPÓTESIS.....	19
CAPÍTULO III.....	20
METODOLOGÍA.....	20
3.1. MODALIDAD BÁSICA DE INVESTIGACIÓN.....	20
3.2. NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	20
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	21
3.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	22
3.5. PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	24
3.6. PLAN DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.....	24
3.7. RECURSOS PRESUPUESTARIOS.....	24
3.8. RECURSOS INSTITUCIONALES.....	24
3.9. RECURSOS MATERIALES.....	24
CAPÍTULO IV.....	25
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	25
4.1. VERIFICACIÓN DESCRIPTIVA DE LA HIPOTESIS.....	37
CAPÍTULO V.....	38
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	38
RECOMENDACIONES.....	38
CAPÍTULO VI.....	40
PROPUESTA.....	40
6.1. TEMA:.....	40
“ELABORACIÓN DE UN PLAN DE AUTOEVALUACIÓN PARA MEJORAR LA FUNCIÓN DOCENCIA EN LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI”.....	40
6.2. INTRODUCCIÓN.....	40
6.3. OBJETIVOS.....	41
6.3.1. GENERAL.....	41
6.3.2. ESPECÍFICOS.....	41
6.4. UBICACIÓN SECTORIAL Y FÍSICA.....	41
6.5. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA.....	42

6.5.1. CONCEPTUALIZACIÓN DE PLAN DE MEJORAMIENTO Y FUNCIÓN DOCENTE.....	43
6.5.2. IDENTIFICACIÓN DEL CRITERIO ACADEMIA, SUBCRITERIOS E INDICADORES.....	44
6.5.6. METODOLOGÍA.....	61
6.5.7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	61
6.5.8. ADMINISTRACIÓN DE LA PROPUESTA.....	61
6.5.9. EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA.....	62
RECOMENDACIONES.....	62
BIBLIOGRAFÍA.....	63
ANEXOS.....	66
ANEXO 1.1.....	66
ANEXO 1.2.....	68
ANEXO. 1.3. CÁLCULO DEL COSTO DE CADA DOCENTE.....	70

ÍNDICE DE CUADROS Y GRÁFICOS

Cuadro y Gráfico No. 1	25
Cuadro y Gráfico No. 2	26
Cuadro y gráfico No. 3	27
Cuadro y gráfico No. 4	28
Cuadro y gráfico No. 5	29
Cuadro y gráfico No. 6	30
Cuadro y gráfico No. 7	31
Cuadro y gráfico No. 8	32
Cuadro y gráfico No. 9	33
Cuadro y gráfico No. 10	34
Cuadro y gráfico No. 11	35
Cuadro y gráfico No. 12	36

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DISEÑO CURRICULAR Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

**“AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL PARA FINES DE
MEJORAMIENTO CON ORIENTACIÓN A LA FUNCIÓN DOCENTE”**

Autor: Lic. Libardo Ricaurte Peña Chamorro

Director: Econ. Mg. Alcides Aranda Aranda.

Fecha: 27 de marzo del 2012.

RESUMEN

La presente investigación se realizó en la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, utilizando la investigación de campo con lo cual se cumple los objetivos planteados en este trabajo: Investigar la autoevaluación Institucional para fines de mejoramiento con orientación a la Función Docencia; diagnosticar el estado actual de la autoevaluación de la función mencionada; analizar el proceso de mejoramiento de la función docente; y, proponer una alternativa de solución del mejoramiento de la función docencia; y mediante el cual se trata de darle respuesta al problema ¿De qué manera incidirá la ausencia de una autoevaluación institucional con fines de mejoramiento y con énfasis en la función Docencia?.

Una vez terminada la revisión del mencionado informe se concluye que los indicadores relacionados con la academia, requieren que se proponga una alternativa de plan de mejoras; dicho plan busca mejorar el nivel académico de la planta docente, dedicación, carga horaria, calidad de la dedicación, política laboral, Reglamento de Escalafón, Cogobierno,

ascensos, promociones, evaluación y remuneración, auspiciosa para capacitación, etc.

PALABRAS CLAVE.

Autoevaluación Institucional, mejoramiento de la función docente, indicadores de calidad, academia, criterios de calidad y plan de mejoras.

**TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
POSTGRADUATE STUDIES CENTER**

**MASTER'S DEGREE IN CURRICULUM DESIGN AND EDUCATIONAL
EVALUATION**

**"INSTITUTIONAL SELF-ASSESSMENT FOR PURPOSES OF
IMPROVING THE TEACHING FUNCTION-ORIENTED"**

Author: Lic. Libardo Ricaurte Peña Chamorro

Director: Econ. Mg. Alcides Aranda Aranda.

Date: March 27th, 2012

SUMMARY

This research was carried out in the State Polytechnic University of Carchi, using field research which meets the objectives set out in this work: Investigate the institutional self-assessment for purpose of improvement with orientation to Teaching Function; diagnose the current state of the self-assessment of the above-mentioned function; analyze the process of improvement of the teaching function; and propose an alternative solution for the improvement of the teaching function; and through which it is responding to the problem of how will affect the absence of an institutional self-assessment for purposes of improvement and with an emphasis on the Teaching Function?.

Once the review of the above-mentioned report It is concluded that indicators relating to the Academy, require that It proposed an alternative plan of improvements; the plan seeks to improve the academic level of teaching staff, dedication, load time, quality of dedication, labor market

policy, regulation of the promotion ladder, Co-government, promotions, evaluation and payment, support for training, etc.

KEY WORDS

Institutional Self-assessment, Improving of the teaching performance, Quality indicators, Academy, Quality criteria, Improvement Plan.

INTRODUCCIÓN

La autoevaluación de una institución se ha convertido en una tarea de constante preocupación que nace por la necesidad de cumplir con la LOES 2010, y consecuentemente con el aseguramiento de la calidad de la docencia que se imparta; dentro de esta autoevaluación se encuentra la parte más importante del quehacer de la academia que hace relación a la función docente y precisamente el presente trabajo de investigación hace relación a un plan de mejoras para esta función. El mismo que consta de seis capítulos que a continuación se detallan.

CAPÍTULO I: Este capítulo describe el problema, el cual consiste en el insuficiente rigor en la autoevaluación Institucional orientada a la función docente, que sin establecer un plan de mejoras está incrementando la subjetividad en la toma de decisiones; razón por la que es necesario investigar este problema para plantear alternativas que coadyuven a la solución de una manera adecuada. El problema es el siguiente:

¿De qué manera incidirá la ausencia de una autoevaluación institucional con fines de mejoramiento y con énfasis en la función Docente?, para ello se plantea los siguientes objetivos.

Investigar la autoevaluación Institucional para fines de mejoramiento con orientación a la Función Docente y los siguientes objetivos específicos.

Diagnosticar el estado actual de la autoevaluación Institucional relacionada con la función docente.

Analizar el proceso de mejoramiento con orientación a la función docente.

Proponer una alternativa de solución del mejoramiento con orientación a la función docente.

CAPÍTULO II: Enfatiza que en el Ecuador no existen antecedentes investigativos relacionados con la autoevaluación institucional y concretamente de la función docente, recién en el actual Gobierno, se inicia una intensa investigación con el nombre de Mandato Constituyente

Número 14, mediante el cual se comprueba además de la precariedad de la docencia, la ausencia de normas y el libre criterio de los propietarios de las universidades particulares para seleccionar a los docentes.

CAPÍTULO III: Explica la metodología que el presente diseño de investigación responde a la Investigación de Campo, la cual se justifica porque se aplican encuestas, se analizan y se interpretan resultados que se originan de las respuestas de los docentes.

Y la investigación bibliográfica tiene como finalidad profundizar diferentes teorías relacionadas con la evaluación en general y la Institucional en particular, así como de interiorizar y comparar las evaluaciones llevadas a cabo en otras Universidades de otros países, cuyas experiencias servirán de puntos de referencia a nuestro objetivo.

Y la variable independiente se constituye como autoevaluación Institucional y la dependiente es el mejoramiento con orientación a la función docente.

CAPÍTULO IV: Se relaciona con el análisis e interpretación de resultados, para lo cual se presentan 12 cuadros con sus respectivos gráficos, análisis e interpretación de los mismos como resultado de las encuestas; lo cual da origen a una propuesta de mejoras de de la función docente.

CAPÍTULO V: Presenta las conclusiones y recomendaciones, básicamente se afirma que existen indicadores que necesitan mejorarse y la recomendación general, es que se elabore un plan de mejoras, el mismo que debe estar adecuado al cumplimiento de la LOES 2010.

CAPÍTULO VI: Hace relación a la propuesta con el objetivo general que plantea elaborar una propuesta de mejoramiento Institucional orientado a la función docencia y los específicos buscan seleccionar los criterios,

subcriterios e indicadores de la función docencia y definir las evidencias, tareas, tiempos costos y los responsables de las acciones.

Define la ubicación sectorial y física de la Institución y la fundamentación científico y técnica de la propuesta, para finalizar con la línea base de cada indicador, las tareas y las acciones, costos, recursos y los responsables.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. TEMA:

“Autoevaluación institucional para fines de mejoramiento con orientación a la función docente”

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

El insuficiente rigor en la autoevaluación Institucional orientada a la función docencia de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, sin establecer una plan de mejoras está incrementando la subjetividad en la toma de decisiones; razón por la que es necesario investigar este problema para plantear alternativas que coadyuven a la solución de una manera adecuada, y al mismo tiempo que se cumpla con la Ley Orgánica de Educación Superior y las normas internas, permita el mejoramiento continuo del proceso de autoevaluación y mejoramiento de la función docencia.

1.2.1. CONTEXTUALIZACIÓN.

En el Ecuador no existe la cultura de la evaluación Institucional, tampoco de la función docencia, recién en estos últimos tiempos se la está generando, la misma que está permitiendo mejorar los procesos académicos de todo el sistema de Educación Superior, razón por la que el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior(CEAACES) está consciente que es necesario entrar

en este proceso de mejoramiento para no cometer los errores que se han cometido en el pasado, consecuente con lo anterior, es necesario realizar el planteamiento de este problema para superarlo.

La evaluación realizada por el Consejo de Evaluación Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, el lunes 30 y martes 31 de enero del 2012, dejó ver que en el Ecuador existen IES que, definitivamente, no presentan las condiciones que exige el funcionamiento de una institución universitaria y en las que se evidencia las deficiencias y problemas que afectan a la universidad ecuatoriana, las cuales se observan en las cuatro funciones sustantivas de la academia: gestión, vinculación, investigación y el problema mayor está en la función docencia, el cual está relacionado con las condiciones básicas para el desempeño de una docencia de calidad.

Una de esta deficiencias es la de no contar con docentes estables, académicamente preparados, con obligaciones y derechos reconocidos y con la dedicación necesaria para garantizar una docencia de calidad, son características difícilmente reconocibles en esta categoría de universidades. Por el contrario, “la actividad y permanencia de la planta docente se sustentan en prácticas altamente precarizadas del ejercicio de la docencia” (CONEA, 2012:10).

Para enfrentar lo mencionado, es necesario investigar objetivamente y establecer una línea base con datos reales y que mejor aprovechar el actual momento de la próxima evaluación y acreditación que se llevará a efecto hasta el 20 de Octubre del 2013, con lo cual potencializará el camino a la docencia con excelencia.

1.2.2. ANÁLISIS CRÍTICO.

ÁRBOL DE PROBLEMAS



La docencia es la más importante de las funciones de una universidad; razón por la que el Organismo Acreditador Nacional, establece los requisitos para ser profesor titular principal (LOES 2010: Art. 150): “tener título de PhD o mínimo maestría en el área afín en la cual ejercerá la cátedra”, realmente, esta es una situación muy crítica para todas las IES, por el insuficiente número de docentes a nivel nacional con este perfil y dependiendo de los porcentajes de docentes con estos títulos, una universidad podrá ser:

- a) De docencia con investigación, si cuenta con el 70% de docentes con título de PhD.
- b) De docencia, si cuenta con el 40% de docentes con PhD; y,
- c) De educación continua, si cuenta con el 40% de docentes a tiempo completo; se entiende, con profesores, mínimo con maestría en el área en la cual ejercerán la cátedra.

Ahora bien, en la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, si bien existe un número importante de profesores con maestría, estas son en docencia, lo cual no aporta sustancialmente a la acreditación de la universidad.

Ante esta situación, las autoridades de la UPEC, deberán emprender en la elaboración de un plan de mejoras que contenga todos los indicadores que busquen mejorar la función docencia.

1.2.3. PROGNOSIS

Si se ejecuta, adecuadamente, el presente proyecto se podrá detectar las debilidades y las fortalezas de la función docencia, consecuentemente sería posible elaborar planes de mejoramiento que permitan atacar las debilidades y por supuesto potenciar las fortalezas y acceder sin mayores dificultades a la acreditación y certificación que confiere el **Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior** a las Universidades que han logrado superar las debilidades.

1.2.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

¿De qué manera incide la autoevaluación institucional con fines de mejoramiento y con énfasis en la función Docencia?

1.2.5. PREGUNTAS DIRECTRICES.

1. En ausencia de una autoevaluación institucional, ¿se puede mejorar la función docencia?
2. Una autoevaluación Institucional periódica, ¿permitirá identificar las debilidades y las fortalezas de la función docencia?
3. Para el mejoramiento de la función docente, ¿será necesario elaborar una propuesta de plan de mejoras?

4. El plan de mejoras deberá contener, ¿indicadores, evidencia, tareas y los responsables de las de las decisiones?

1.2.6. DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN.

Área: función docencia: criterios, subcriterios e indicadores.

Aspecto: autoevaluación de la función docencia.

Campo: plan de mejoras.

1.2.6.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL.

El proyecto de Autoevaluación Institucional para fines de mejoramiento con énfasis en la Docencia, se lo diseñará considerando el modelo de evaluación Institucional publicado por el **CEAACES** en marzo del 2011, el mismo que tendrá su incidencia en las escuelas:

1. Desarrollo Integral Agropecuario.
2. Turismo y Ecoturismo.
3. Comercio Exterior y Negociación Internacional, y,
4. Administración de Empresas y Marketing.

1.2.6.2. DELIMITACIÓN TEMPORAL

El presente trabajo se lo realizó desde octubre 2011 hasta septiembre 2012.

1.3. JUSTIFICACIÓN.

La elaboración del presente proyecto de Autoevaluación Institucional para fines de mejoramiento y con énfasis en la Función Docencia, se justifica plenamente porque permitirá el mejoramiento de la calidad de la educación en el “Alma Mater Carchense”, y además porque las

Normas obligan a todas las Universidades Públicas a acreditarse en un plazo de cinco años de promulgada la LOES 2010, y en los actuales modelos de evaluación institucional y de carreras, la academia tiene un peso muy importante y además, “El 22% de la calidad educativa pasa por la calidad de la docencia que se imparta” (CEAACES, 2011: 41).

El mejoramiento de la docencia influirá en la acreditación de la Institución y sus carreras, ya que carrera que no se acredite, el **CONSEJO DE EVALUACIÓN, ACREDITACIÓN Y ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR(CEAACES)** la desaparece, por esta razón es indispensable ejecutar el presente proyecto de autoevaluación para fines de mejoramiento y con énfasis en la docencia el mismo que permitirá atacar el problema planteado y que las debilidades detectadas pasen a ser fortalezas; todo esto con el sigilo profesional que el caso amerita.

El tema planteado es de actualidad e inclusive ha ocupado la atención Nacional por la exigencia del **CEAACES** que mediante Ley obliga a todas las Instituciones de Nivel Superior a evaluarse internamente para su posterior acreditación, lo cual tendrá un impacto en la colectividad carchense que es la demandante y beneficiaria de la educación pública financiada por todos y a la vez porque le permitirá la solución de sus problemas.

Además es perfectamente posible y de utilidad práctica para la UPEC, que en el tiempo que determine la Ley necesita mejorar las funciones sustantivas de la academia y de manera especial la docencia, que es el motivo del presente trabajo y de esta manera ser acreditada y también porque se cuenta con los recursos económicos y los conocimientos que en cada módulo se los adquirió.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. GENERAL.

Investigar la autoevaluación Institucional para fines de mejoramiento con orientación a la Función Docencia.

1.4.2. ESPECÍFICOS.

1. Diagnosticar es estado actual de la autoevaluación Institucional relacionada con la función docencia.
2. Analizar el proceso de mejoramiento con orientación a la función docente.
3. Proponer una alternativa de solución sobre la autoevaluación para fines de mejoramiento con orientación a la Función Docencia.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.

La Universidad Politécnica Estatal del Carchi fue creada con la Ley No. 2006. Del Congreso de la República y publicada en el segundo suplemento del Registro oficial No. 244 del 5 de abril del 2006, desde esta fecha viene en un intenso proceso de Institucionalización y elaborando todo el marco Jurídico relacionado con las cuatro funciones de la academia: docencia, investigación, gestión administrativa y vinculación con la colectividad.

En el Ecuador no existen antecedentes investigativos relacionados con la autoevaluación institucional y concretamente de la función docencia, recién en el actual Gobierno, se inicia una intensa investigación con el nombre de Mandato Constituyente 14, mediante el cual se comprueba además de la precariedad de la docencia, la ausencia de normas y el libre criterio de los propietarios de las universidades particulares para seleccionar a los docentes.

Razón por la que no existen antecedentes investigativos relacionados con la docencia que puedan tomarse de línea base para proponer planes que permitan plantear acciones de mejora para la academia, en donde se defina los resultados esperados que coadyuven a una docencia de calidad y con ella fortalecer los procesos de autoevaluación de la institución y sus docentes, es decir este es el primer aporte valioso, que fortalecerá el proceso de mejoramiento de los profesores.

2.2. FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA.

La filosofía del presente trabajo se sustenta en una cosmovisión emprendedora del mundo, fortalecida por una cultura del trabajo en equipo, lo que permite concebir una visión alcanzable y una misión creíble. Tiene su base en la calidad científica, la innovación tecnológica, la realidad nacional y latinoamericana, para lo cual considera la autoevaluación institucional incluida la función docente como un mecanismo pertinente de mejoramiento continuo.

El éxito del presente trabajo dependerá, en gran parte, en determinar claramente los criterios relacionados a que los “docentes deben ser en número suficiente y con las competencias necesarias para cubrir las principales áreas curriculares de la carrera” (Ochoa J, 2011:34).

El número suficiente de profesor permitirá establecer niveles adecuados de interacción entre éstos con los estudiantes y las competencias se podrán apreciar en su nivel de escolaridad, su experiencia profesional, lo que redundará en la eficiencia de la enseñanza reflejada en la habilidad para comunicarse en el entorno académico y generar programas efectivos de participación y resultados de aprendizaje evidenciados en los estudiantes y en su entorno profesional; lo cual tiene que ver con la necesidad de desarrollo de una cultura de calidad y búsqueda del mejoramiento continuo del proceso de formación profesional y especialización que comprometa y que potencie la actividad académica del Alma Mater Carchense, y la implique en los procesos sociales, productivos e investigativos del país.

Todo esto en el marco del principio de autonomía responsable, en donde se tome en que la universidad ejerce su derecho a la autoevaluación institucional de cada uno de los criterios que el CEAACES pone a disposición de las IES, esto implica la responsabilidad de ser autocríticas

y de esta forma encontrar sus fortalezas o debilidades que le permitirán un mejoramiento continuo (LOES 2010, Artículo 12).

2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL.

El presente trabajo se fundamenta en el **Artículo 349 de la Constitución** que textualmente dice: “El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles”.

Además la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, fue creada con la Ley No. 2006. Publicada en el segundo suplemento del Registro oficial No. 244 del 5 de abril del 2006.

Art. 98.- Planificación y ejecución de la autoevaluación.-La planificación y ejecución de la autoevaluación estará a cargo de cada una de las instituciones de educación superior, en coordinación con el Consejo de Evaluación. Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.

En el presupuesto que las instituciones del Sistema de Educación Superior, aprueben se hará constar una partida adecuada para la realización del proceso de autoevaluación.

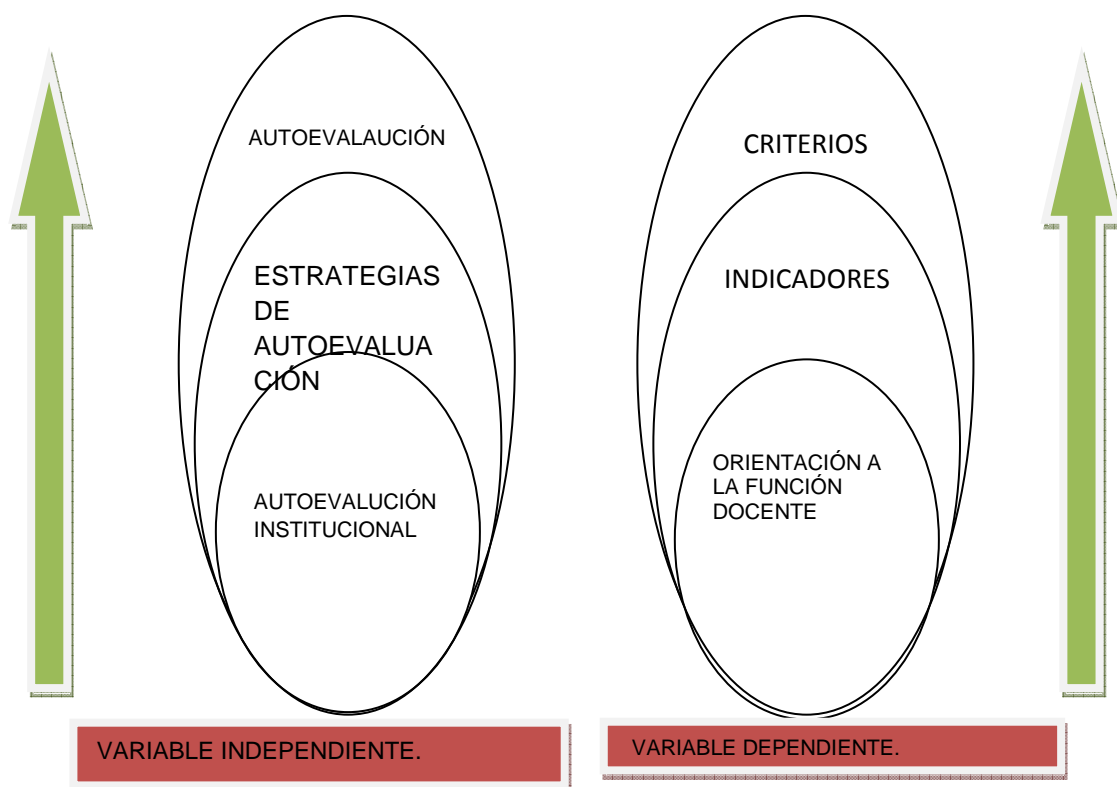
Art. 99.- La autoevaluación.- La Autoevaluación es el riguroso proceso de análisis que una institución realiza sobre la totalidad de sus actividades institucionales o de una carrera, programa o posgrado específico, con amplia participación de sus integrantes, a través de un análisis crítico y un

diálogo reflexivo, a fin de superar los obstáculos existentes y considerar los logros alcanzados, para mejorar la eficiencia institucional y mejorar la calidad académica (CEAACES, 2011, modelo de evaluación institucional 2011).

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DÉCIMA CUARTA.- Las universidades y escuelas politécnicas tendrán un plazo de dos años a partir de la entrada en vigencia de esta Ley, para cumplir la normativa de contar **con al menos el 60% de profesores** o profesoras a tiempo completo respecto a la totalidad de su planta Docente.

2.4. CATEGORÍAS FUNDAMENTALES.

2.4.1. GRÁFICOS DE INCLUSIÓN



2.4.2. LA AUTOEVALUACIÓN.

Antes de hablar de autoevaluación, es necesario hacer una conceptualización del significado de función docente; esta se refiere a la totalidad de actividades profesionales que realiza un profesor en el proceso de enseñanza y que dan como resultados aprendizajes y un profesional con un perfil para ejercer una profesión.

Es el riguroso y sistemático examen que una institución realiza con amplia participación de sus integrantes a través de un análisis crítico y un diálogo reflexivo sobre la totalidad de las actividades institucionales o de un programa específico, a fin de superar los obstáculos existentes y considerar los logros alcanzados, para mejorar la eficiencia institucional y alcanzar la excelencia académica.

2.4.3. ESTRATEGIAS DE AUTOEVALUACIÓN.

La Institución, fundamenta su estrategia de autoevaluación sobre la base de su filosofía institucional y de su estructura de gobernabilidad, en coherencia con la dinámica de su modelo educativo, con lo cual afronta los rápidos cambios de tecnología, la continua innovación, con la fuerza laboral del talento humano, aceptando los retos que le plantea su Planificación Institucional que potencian su rol educativo en el entorno social.

Bajo este criterio, la autoevaluación con fines de acreditación de la institución, se define como: procesal y sistémica, y toma como referente al modelo para la Evaluación de Instituciones de Educación Superior y de carreras con fines de acreditación.

Entre las más importante estrategia de autoevaluación estará el estudio profundo de los modelos de evaluación emanados por el organismo

Acreditador Nacional, los criterios y subcriterios, cumplimiento del indicador, cálculo del indicador en base de simulaciones periódicas de cumplimiento de los mismos.

2.4.4. NORMA LEGALES.

Las normas legales que hacen relación a la función docente, se encuentran en la Ley Orgánica de Educación Superior, que está vigente desde el mes de Octubre del 2010.

Artículo 6.- Derechos de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras. Recibir una capacitación periódica acorde a su formación profesional y la cátedra que imparta, que fomente e incentive la superación personal académica y pedagógica.

Art. 36.- Asignación de recursos para publicaciones, becas para profesores o profesoras e investigaciones.-Las instituciones de educación superior de carácter público y particular asignarán obligatoriamente en sus presupuestos, por lo menos, el seis por ciento (6%) a publicaciones indexadas, becas de posgrado para sus profesores o profesoras e investigaciones en el marco del régimen de desarrollo nacional. La Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación velará por la aplicación de esta disposición.

Art. 68.- Garantía de organizaciones gremiales.-Las instituciones de Educación Superior garantizarán la existencia de organizaciones gremiales en su seno, las que tendrán sus propios estatutos que guardarán concordancia con la normativa institucional y esta Ley. Sus directivas deberán renovarse de conformidad con las normas estatutarias; caso contrario, el máximo órgano colegiado académico superior de la institución convocará a elecciones que garantizarán la renovación democrática.

Art. 149.- Tipos de profesores o profesoras y tiempo de dedicación.-Los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras serán: titulares, invitados, ocasionales u honorarios.

Los profesores titulares podrán ser principales, agregados o auxiliares. El reglamento del sistema de carrera del profesor e investigador regulará los requisitos y sus respectivos concursos.

El tiempo de dedicación podrá ser exclusiva o tiempo completo, es decir, con cuarenta horas semanales; semiexclusiva o medio tiempo, es decir, con veinte horas semanales; a tiempo parcial, con menos de veinte horas semanales. Ningún profesor o funcionario administrativo con dedicación exclusiva o tiempo completo podrá desempeñar simultáneamente dos o más cargos de tiempo completo en el sistema educativo, en el sector público o en el sector privado. El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior normará esta clasificación, estableciendo las limitaciones de los profesores.

En el caso de los profesores o profesoras de los institutos superiores y conservatorios superiores públicos se establecerá un capítulo especial en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.

2.4.5. CRITERIOS

“Un criterio puede ser definido como una herramienta que permite comparar dos objetos o situaciones de acuerdo a un eje particular de significancia o a un punto de vista bajo un enfoque monocriterial, el analista construye un único criterio que captura todos los aspectos relevantes del problema. Las comparaciones deducidas a partir de este criterio son inseparables como la expresión de las preferencias globales,

es decir, preferencias que toman en cuenta todos los puntos relevantes” (CEAACES, 2011:19)

2.4.6. INDICADORES

“El término indicador se refiere a una variable; siendo una variable la representación operacional de un atributo (cualidad, característica, propiedad) de un sistema” (CEAACES, 2011:22). Cada variable está asociada a un conjunto particular de entidades a través de las cuales ésta se manifiesta. Estas entidades son generalmente referidas como estados o valores de la variable. La interpretación pragmática de una variable particular como un indicador se basa en que ésta porta información sobre la condición y/o tendencia de un atributo o atributos del sistema considerado. Esta información constituye la base de la evaluación de las carreras de las IES. En general, los indicadores cumplen las siguientes funciones:

- ✓ Valorar condiciones y tendencias en relación a estándares y objetivos;
- ✓ Comparar según situaciones y lugares;
- ✓ Proveer información de alerta temprana;
- ✓ Anticipar condiciones y tendencias futuras.

2.4.7. PLANES DE MEJORA

“El plan de mejoras es un instrumento que se formula para ayudar a solucionar las falencias derivadas de un proceso de autoevaluación institucional” (Aranda A. 2007:180). El punto de partida de un plan de mejoras es el diagnóstico de la situación derivada de una autoevaluación y para su elaboración se requiere la implicación y respaldo de todos los responsables institucionales que tengan relación con las carreras, esto permite el seguimiento de las diversas acciones a desarrollar, debe contener básicamente, el indicador, las acciones de mejora con los

resultados esperados, las evidencias de las acciones, las tareas y los responsables. En lo que sea posible, conviene además definir tiempos de cumplimiento y presupuestos.

2.5. HIPOTESIS

La autoevaluación institucional incide en el mejoramiento de la función docente.

2.6. SEÑALAMIENTO DE VARIABLES DE LA HIPÓTESIS.

VARIABLE INDEPENDIENTE = Autoevaluación institucional.

VARIABLE DEPENDIENTE = Orientación a la función docente.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. MODALIDAD BÁSICA DE INVESTIGACIÓN.

El presente diseño de investigación responde a la Investigación de Campo, el mismo que se realizó en base a un cuestionario aplicado a la población de docentes de la UPEC, y después del análisis e interpretación se sacan conclusiones.

Esta modalidad se justifica en la presente investigación, porque se revisaron y estudiaron sistemáticamente Leyes, Normas, indicadores en el mismo lugar de los hechos, lo cual tiene como finalidad profundizar diferentes teorías relacionadas con la evaluación en general y la Institucional en particular, así como de interiorizar y comparar las evaluaciones llevadas a cabo en otras Universidades de otros países, cuyas experiencias servirán de puntos de referencia a nuestro objetivo.

3.2. NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN.

Los tipos de investigación que utilizó fueron:

- 3.2.1. Explicativa, proceso mediante el cual el investigador da a conocer los resultados de una investigación y en base de lo cual, plantea alternativas de mejora de la situación problemática, motivo de e investigación.
- 3.2.2. Descriptiva, proceso lógico que interpreta, con ayuda de datos, los resultados que se ha ido dando en el proceso de investigación y que son utilizados en el análisis e interpretación del objeto investigado.

3.2.3. Correlacional, es aquella que señala la relación y correlación de los hechos investigados para impedir que sean hechos aislados que intervienen en mayor o menor grado en el hecho estudiado.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población estudiada la constituyen todos los docentes de la UPEC, que en el año 2011 fueron en total 160 y a los cuales se les aplicó el cuestionario con ítems básicos que contienen dimensiones e indicadores relacionados con la función docencia.

3.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

VARIABLE INDEPENDIENTE: Autoevaluación Institucional.

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS BASICOS	TÉCNICAS
Es el riguroso y sistemático examen que una institución realiza con amplia participación de sus integrantes a través de un análisis crítico y un diálogo reflexivo sobre la totalidad de las actividades de la función docente, a fin de superar los obstáculos existentes y considerar los logros alcanzados.	<p>Riguroso y sistemático examen.</p> <p>Análisis crítico y dialogo reflexivo.</p> <p>Función docente.</p> <p>Logros alcanzados.</p>	<p>Loes 2010, Artículo 153.</p> <p>Reglamento de Escalafón: con deberes y derechos.</p> <p>Ascensos y promociones.</p>	<p>¿La reglamentación para la selección de docentes está actualizada?.</p> <p>¿La Institución ampara a los docentes con Reglamento de Escalafón?</p> <p>Las normas de los deberes y derechos de los docentes, están actualizados? .</p> <p>¿Los Reglamentos para la evaluación a los docentes, están actualizados?.</p> <p>¿La institución promueve sus docentes a categorías superiores?</p> <p>¿El ingreso a la universidad fue por concurso de merecimientos?</p>	<p>Observación</p> <p>Entrevistas</p> <p>Encuestas</p> <p>Cuestionarios</p>

VARIABLE DEPENDIENTE: Mejoramiento con orientación a la función docente.

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS BASICOS	TÉCNICAS
<p>La docencia es una de las funciones sustantivas de la Universidad Ecuatoriana que se concreta en la formación científico técnica y humanística de profesionales que contribuyen efectivamente en la solución de problemas</p>	<p>Docencia.</p> <p>Formación científico técnico y humanista.</p> <p>Solución de problemas</p>	<p>Calidad de la docencia</p> <p>Capacitación y nivel de desempeño.</p> <p>Divulgación científica y resultados de aprendizaje.</p>	<p>¿Usted dispone de un título de maestría?</p> <p>¿Ud. enseña en el área de de su formación de cuarto nivel?</p> <p>¿Usted dispone de un título de ph.D?</p> <p>¿Ud. trabaja a tiempo completo o tiempo parcial?</p> <p>¿Ud. ha recibido algún tipo de auspicio para realizar cursos y seminarios?</p> <p>¿Usted ha publicado algún Artículo Científico en el último año?</p>	<p>Observación</p> <p>Entrevistas</p> <p>Encuestas</p> <p>Cuestionarios</p>

3.5. PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.

Para la recolección de información, se utilizó un cuestionario con doce (12) reactivos y se lo aplicó a la totalidad de los docentes (160) de la UPEC, y del análisis de los resultados se originan conclusiones y recomendaciones, las cuales dan origen a la propuesta.

3.6. PLAN DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.

Una vez recolectados los datos, se calcularon los estadísticos y variables, utilizando para esta operación el SPSS 19, que es un SOFTWARE especializado para el análisis estadístico.

3.7. RECURSOS PRESUPUESTARIOS

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	VALOR
1	Computadora	1187
1	Impresora	380
3	Resmas de papel	10,50
TOTAL		1577.5

3.8. RECURSOS INSTITUCIONALES.

Comisión de evaluación y directores de escuela.
Unidades ejecutivas, operativas y centro de TICs

3.9. RECURSOS MATERIALES.

Computadora, impresora e Internet.
Cuatro resmas de papel.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

El presente diagnóstico, se origina en la encuesta realizada a toda la población de docentes, que hasta enero del 2012 se contaban 160 docentes.

1. Porcentaje de docentes con maestría.

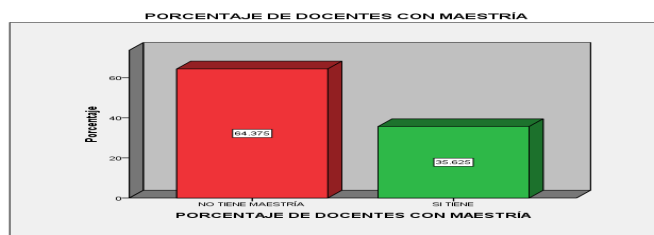
Cuadro No. 1

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO TIENE MAESTRÍA	103	64.4
SI TIENE	57	35.6
TOTAL	160	100.0

FUENTE: Encuesta realizada a los docentes.

ELABORADO POR: Libardo Ricaurte Peña Chamorro

Gráfico No. 1



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 64,375% de los docentes no tienen maestría. Lo cual constituye un aspecto negativo, por lo que es necesario orientar a los docentes a que se capaciten en maestrías a fines a las áreas en las cuales ejercen la cátedra, a fin de cumplir con lo que señala la LOE

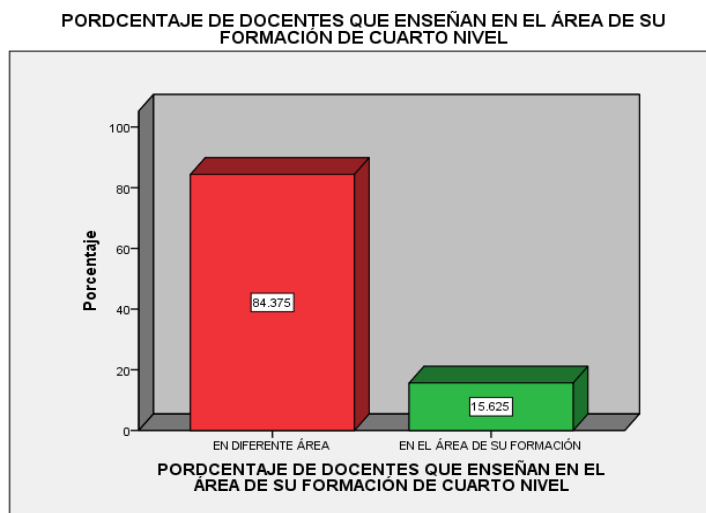
2. Porcentaje de docentes que enseñan en el área de su formación de cuarto nivel.

Cuadro No. 2

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EN DIFERENTE ÁREA	135	84.4
EN EL ÁREA DE SU FORMACIÓN	25	15.6
TOTAL	160	100.0

FUENTE: Encuesta realizada a los docentes.
ELABORADO POR: Libardo Ricaurte Peña Chamorro

Gráfico No. 2



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 84,375% de docentes trabajan en diferente área del conocimiento a su formación de cuarto nivel. Esto constituye un problema, ya que las maestrías que dispones los docentes con nombramiento, son en su mayoría en docencia universitaria, y muy pocas en el área en la cual ejercen la cátedra.

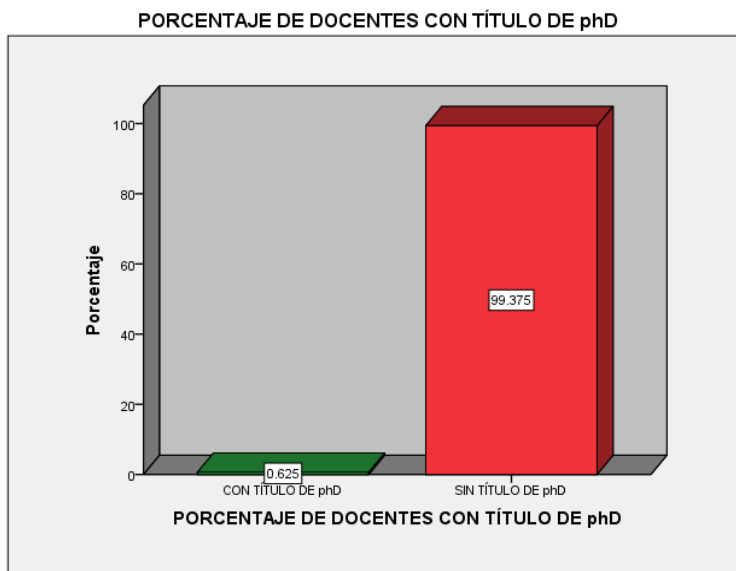
3. Porcentaje de docentes con título de PhD.

Cuadro No. 3

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
CON TÍTULO DE PhD	1	.6
SIN TÍTULO DE PhD	159	99.4
TOTAL	160	100.0

FUENTE: Encuesta realizada a los docentes.
ELABORADO POR: Libardo Ricaurte Peña Chamorro

Gráfico No. 3



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La Universidad sólo tiene un docente con título de doctor. Este es el problema más complicado, ya que los docentes con este perfil son escasos y además ninguna Universidad del país está ofertando esta titulación.

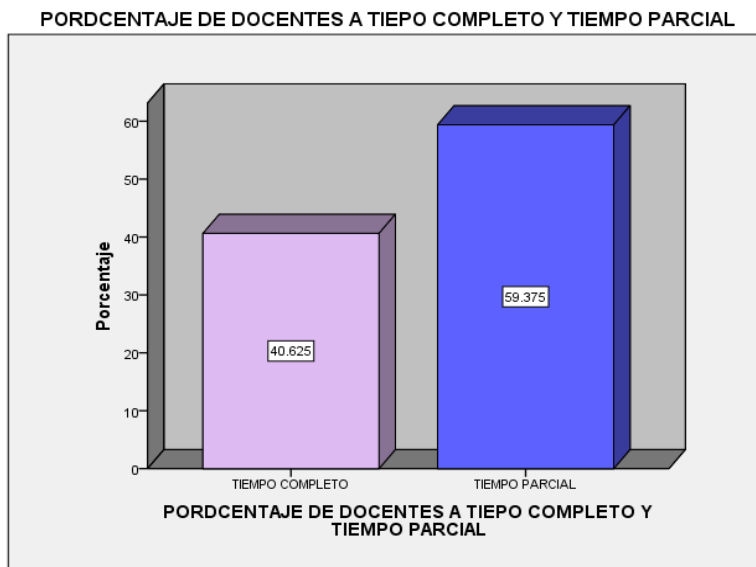
4. Porcentaje de docentes a tiempo completo y tiempo parcial.

Cuadro No. 4

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TIEMPO COMPLETO	65	40.6
TIEMPO PARCIAL	95	59.4
TOTAL	160	100.0

FUENTE: Encuesta realizada a los docentes
ELABORADO POR: Libardo Ricaurte Peña Chamorro

Gráfico No. 4



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Sólo el 40% de los docentes trabajan a tiempo completo y el 60% a tiempo parcial; Es necesario invertir estos valores, ya que la Ley exige que para ser universidad de educación continua, debe contar con el 60% de docentes a tiempo parcial.

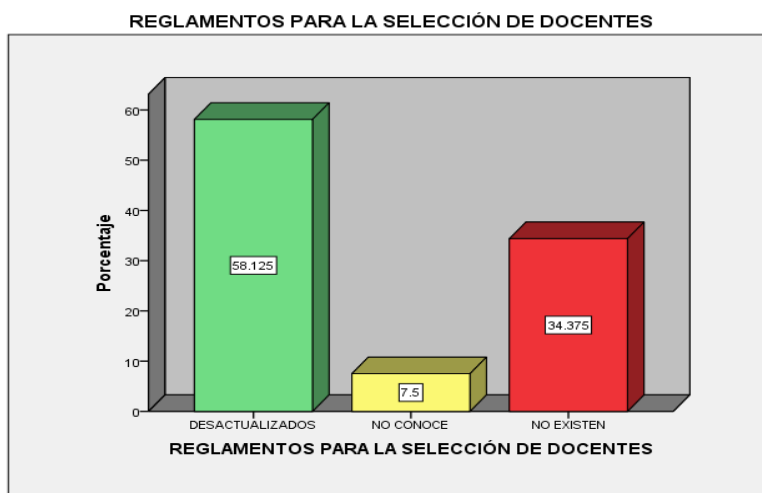
5. Reglamentos para la selección de docentes.

Cuadro No. 5

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
DESACTUALIZADOS	94	58.125
NO CONOCE	12	7.50
NO EXISTEN	54	33.375
TOTAL	160	100.0

FUENTE Encuesta realizada a los docentes
ELABORADO POR: Libardo Ricaurte Peña Chamorro

Gráfico No. 5



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 58.128% de la normativa está desactualizada; es necesario actualizar la normativa existente, y la que no existe elaborarla. Esto es de vital importancia ya que 27 indicadores se derivan de la LOES 2012.

6. Porcentaje de docentes amparados por el reglamento de escalafón.

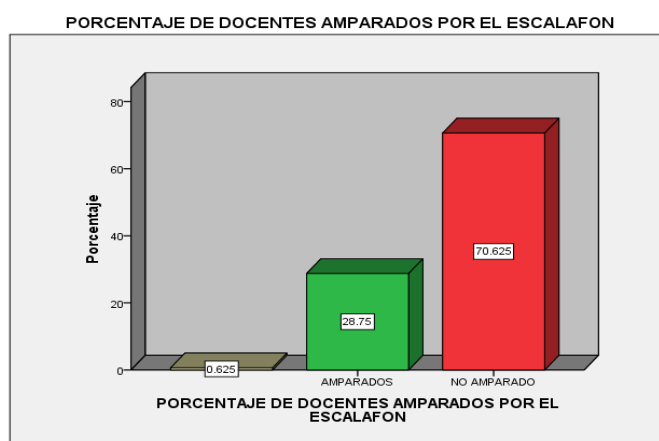
Cuadro No. 6

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
AMPARADOS	47	28.75
NO AMPARADO	113	70.625
Total	160	100.0

FUENTE: Encuesta realizada a los docentes.

ELABORADO POR: Libardo Ricaurte Peña Chamorro

Gráfico No. 6



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 70,625% de los docentes no están amparados por el reglamento de escalafón; esto constituye un aspecto preocupante ya que el CEAACES plantea como nivel óptimo que el 80% de los docentes, estén amparados por el Reglamento de Escalafón.

7. Normas de los deberes y derechos de los docentes.

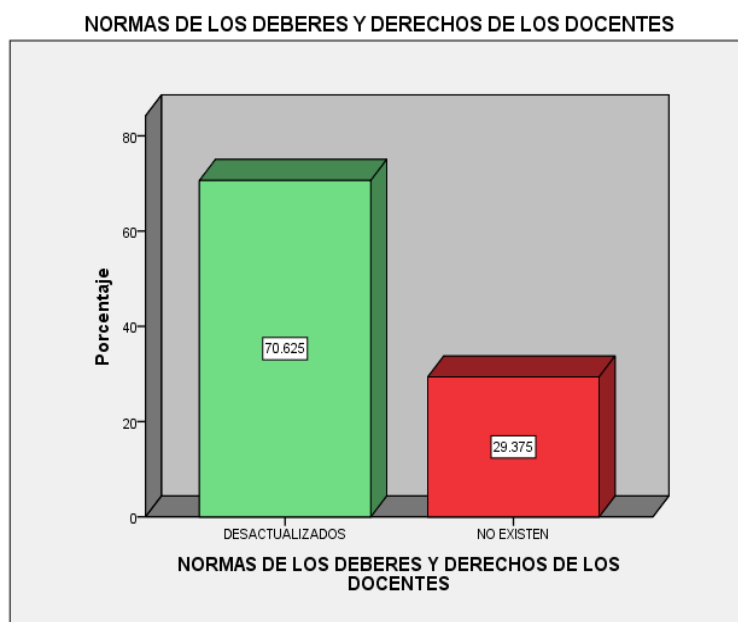
Cuadro No. 7

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
DESACTUALIZADOS	113	70.6
NO EXISTEN	47	29.4
Total	160	100.0

FUENTE: Encuesta realizada a los docentes.

ELABORADO POR: Libardo Ricaurte Peña Chamorro

Gráfico No. 7



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 70,625% de las normas de deberes y derechos de los docentes están desactualizados. Todo el cuerpo normativo debe estar actualizado.

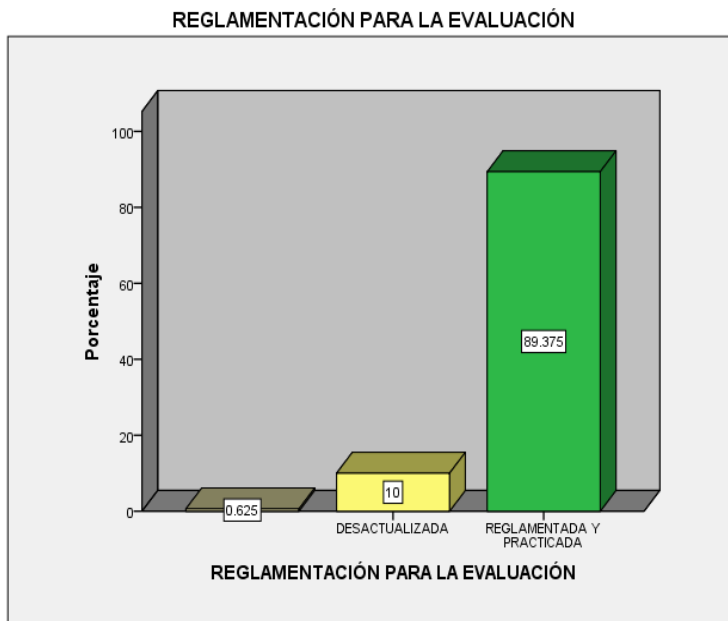
8. Reglamentos para la evaluación de los docentes.

Cuadro No. 8

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
DESACTUALIZADA	17	10.0
REGLAMENTADA Y PRACTICADA	143	89.4
TOTAL	160	100.0

FUENTE: Encuesta realizada a los docentes.
ELABORADO POR: Libardo Ricaurte Peña Chamorro

Gráfico No. 8



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Es necesario actualizar el reglamento de la Comisión de Evaluación; en este caso es necesario plantear un reglamento sustitutivo al existente, ya que el que está vigente se originó en una Ley que ya no existe,

9. Porcentaje de docentes que ingresaron a la IES por concurso.

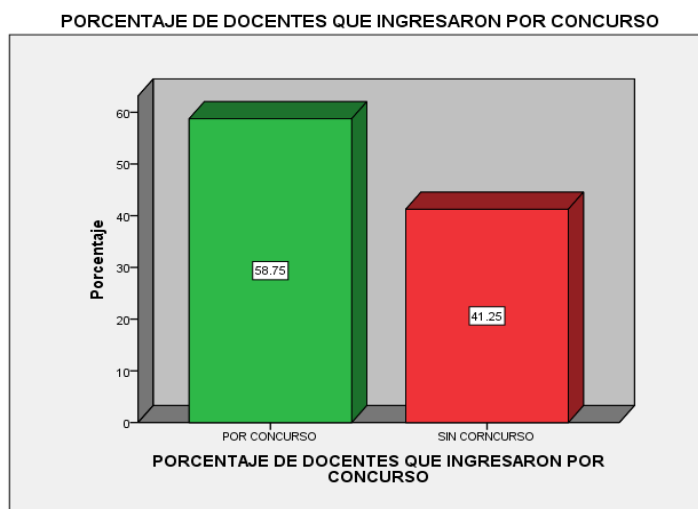
Cuadro No. 9

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
POR CONCURSO	94	58.8
SIN CONCURSO	66	41.3
TOTAL	160	100.0

FUENTE: Encuesta realizada a los docentes.

ELABORADO POR: Libardo Ricaurte Peña Chamorro

Gráfico No. 9



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 41,25% de los docentes ingresaron sin concurso de merecimientos; esto constituye un aspecto negativo ya que la Normas Nacionales señalan que todos los docentes sean designados por concurso de merecimientos y oposición.

10. Porcentaje de docentes que recibieron auspicio para realizar cursos y seminarios.

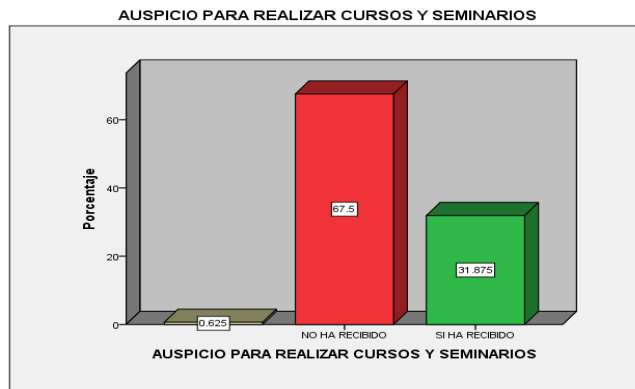
Cuadro No. 10

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO HA RECIBIDO	109	67.5
SI HA RECIBIDO	51	31.9
TOTAL	160	100.0

FUENTE: Encuesta realizada a los docentes.

ELABORADO POR: Libardo Ricaurte Peña Chamorro

Gráfico No. 10



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 67,5% de los docentes no han recibido auspicio de la universidad para realizar cursos y seminarios; Es necesario incrementar la capacitación en otras universidades ya que las capacitaciones en la misma universidad no tiene valor para el CEAACES, y que mejor si es posible con una universidad del exterior.

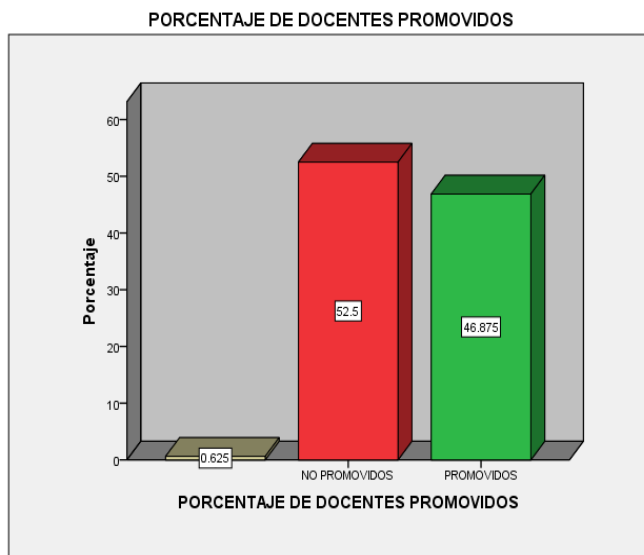
11. Porcentaje de docentes promovidos a una categoría superior.

Cuadro No. 11

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ASCENDIDOS	76	47.5
NO ASCENDIDOS	84	52.5
TOTAL	160	100.0

FUENTE: Encuesta realizada a los docentes
ELABORADO POR: Libardo Ricaurte Peña Chamorro

Gráfico No. 11



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 52,5% de los docentes no han sido promovidos a una categoría superior; es necesario sujetarse al indicador, el cual prevé el nivel óptimo de promoción.

12. Porcentaje de docentes que publican Artículos Científicos.

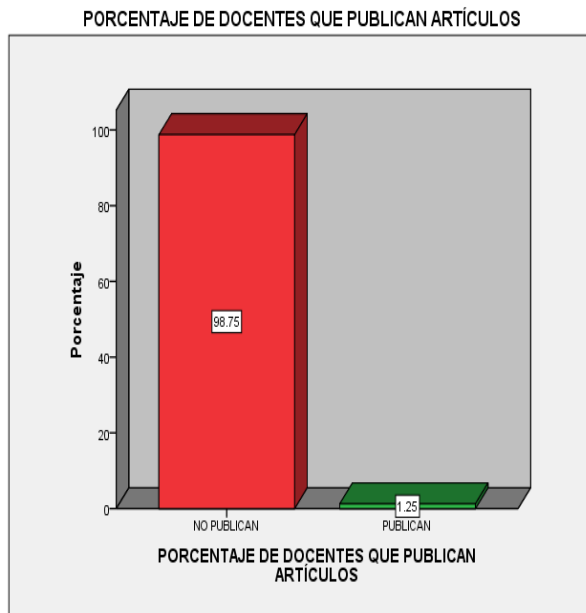
Cuadro No. 12

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO PUBLICAN	158	98.8
PUBLICAN	2	1.3
TOTAL	160	100.0

FUENTE: Encuesta realizada a los docentes.

ELABORADO POR: Libardo Ricaurte Peña Chamorro

Gráfico No. 12



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 98,75% de docentes no publican Artículos Científicos; este es problema de mayor preocupación por el bajo nivel de producción científica, lo cual demuestra que no se está cumpliendo con el Artículo 36 de la LOES.

4.1. VERIFICACIÓN DESCRIPTIVA DE LA HIPOTESIS

Observando los datos anteriores se tiene que más de la mitad (64,4%) de los docentes no tienen ningún tipo de maestría y la mayoría de los que la tienen (84,4%) enseñan en un área diferente a su formación de cuarto nivel y casi la totalidad (94,4%) no tienen un doctorado (phD).

Con respecto a la Normativa relacionada a la docencia, la mayoría (94%) está desactualizada; cerca de las tres cuartas partes de los docentes (70,625%) no están amparados por un reglamento de escalafón, cerca de la mitad de ellos (41,13%) ingresaron sin concurso de merecimientos; más de la mitad (67,5%) no han recibido auspicio para realizar capacitación; mas de la mitad (52,2%) no han ascendido de categoría (98,8%) y la mayoría de los docentes no tienen publicaciones.

Lo anterior permiten verificar la hipótesis: “la autoevaluación institucional incide en el mejoramiento de la función docencia”; por lo cual, se justifica plenamente la elaboración de un plan de autoevaluación para mejorar la función docencia en la Universidad Politécnica Estatal del Carchi.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES.

1. El más grave problema que se observa en este análisis es el reducido número de docentes con maestría en el área afín en la cual ejercen la cátedra.
2. La mayoría de la normativa esta desactualizada y en otros casos no existe.
3. Un importante porcentaje de docentes han sido contratados sin concurso de merecimientos.
4. Un importante número de docentes no han recibido ningún auspicio para realizar cursos y seminarios.
5. La producción científica es extremadamente escasa.
6. El promedio de edad de los docentes es de 41.66 años.

RECOMENDACIONES.

1. Es necesario sujetarse estrictamente a la LOES, es decir designar docentes, únicamente con maestría en el área a fin en la cual ejercerán la cátedra.
2. Actualizar el Cuerpo Normativo, tomando en consideración que la acreditación Institucional se sujetará a la aplicación de la LOES 2010, de la cual se derivan 27 indicadores.
3. Los cursos y seminario deberán ser en una universidad diferente a la UPEC, ya que el CEACCES no da ningún valor a las capacitaciones en la misma universidad.

4. Aplicar el Artículo 36 de la LOES, el mismo que dice que al menos el 6% del presupuesto debe estar destinado a publicaciones indexadas, becas de posgrado para profesores e investigaciones.
5. La propuesta debe sujetarse al cumplimiento de la LOES y a los indicadores que se emanen desde el CEAACES.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

6.1. TEMA:

“ELABORACIÓN DE UN PLAN DE AUTOEVALUACIÓN PARA MEJORAR LA FUNCIÓN DOCENCIA EN LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI”

6.2. INTRODUCCIÓN

Hasta el 20 de Octubre del 2013 todas las Universidades del Ecuador deben estar evaluadas, acreditadas y categorizadas por el Consejo de Evaluación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES) y en función de los resultados de esa evaluación, las Instituciones de Educación Superior (IES), serán ubicadas en una de las siguientes tipologías(Artículo 117, LOES 2010):

- a) Institución de docencia con investigación,
- b) Institución dedicada a la docencia; y,
- c) Institución dedicada a la educación superior continua.

Para que una IES sea considerada de docencia con investigación debe contar, al menos, con el 70% de profesores con doctorado (phD), de acuerdo al Artículo citado de la LOES y para que sea de docencia, el 40% de los docentes deben contar con título de phD.

En lo que respecta a las universidades de educación continua, deben contar, al menos, con el 60% de docentes titulares, los mismos que deben tener mínimo maestría en el área en la cual ejercerán la cátedra.

6.3. OBJETIVOS.

6.3.1. GENERAL

Elaborar un plan de autoevaluación para mejorar la función docencia en la Universidad Politécnica Estatal del Carchi

6.3.2. ESPECÍFICOS.

- ✓ Socializar los criterios, subcriterios e indicadores de la función docencia ante las autoridades.
- ✓ Ejecutar los criterios, tareas, tiempos costos y los responsables de las acciones.
- ✓ Evaluar el plan de mejoras para el cumplimiento de los indicadores que emanados desde el CEAACES.

6.4. UBICACIÓN SECTORIAL Y FÍSICA.

La Universidad Politécnica Estatal del Carchi, fue creada con la Ley No. 2006. Publicada en el segundo suplemento del Registro Oficial No. 244 del 5 de abril del 2006 y su moderno campus universitario se encuentra al sur oeste de la ciudad de Tulcán.

Provincia: Carchi

Número de habitantes: 171.843 habitantes

Cantón: Tulcán.

Número de habitantes: 82.734 habitantes

Número de carreras: cinco

Número de profesores (enero del 2012): 160

Número de estudiantes (enero del 2012): 702

6.5. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA.

La evaluación institucional corresponde a un “concepto pluridimensional que comprende todas sus funciones y actividades: enseñanza y programas académicos, investigación y becas, personal, estudiantes, edificios, instalaciones, equipamiento y servicios a la comunidad y al mundo universitario” (UNESCO, 1998). Estas dimensiones múltiples constituyen los ejes que sirven de referencia para determinar en qué medida la evaluación de las IES responden al compromiso de calidad de la enseñanza.

En cambio la autoevaluación institucional, se denomina autoestudio o evaluación interna (CEAACES, 2011:100). Es un proceso participativo interno que busca mejorar la calidad. Da lugar a un informe escrito sobre el funcionamiento, los procesos, recursos, y resultados, de una institución o programa de educación superior. Cuando la autoevaluación se realiza con miras a la acreditación, debe ajustarse a criterios y estándares establecidos por la institución u organismo acreditador.

El criterio "Academia" establece las condiciones básicas para el desempeño de una docencia universitaria de calidad (CEAACES, 2011: ANEXO A); se la denomina Academia para diferenciarla de otros niveles docentes (primario y secundario), y en consideración de que la docencia universitaria debe constituir una comunidad científica, profesional y artística con autoridad y legitimidad en su medio.

Se parte del supuesto que la calidad de la enseñanza mejora en la medida en que una institución cuenta con un cuerpo docente con formación académica de alto nivel que posibilite una efectiva interacción docente-alumno; bajo estatutos y reglamentos que garanticen sus derechos.

6.5.1. CONCEPTUALIZACIÓN DE PLAN DE MEJORAMIENTO Y FUNCIÓN DOCENTE.

El plan de mejoras se formula para ayudar a solucionar las falencias derivadas de un proceso de autoevaluación institucional (Aranda, A., 227:180). La mejora se produce cuando una organización aprende de sí misma, y de otras, cuando pone en juego su capacidad de crecer planificadamente, teniendo en cuenta la dinámica de su entorno y el conjunto de fortalezas y debilidades de sus acciones.

6.5.2. IDENTIFICACIÓN DEL CRITERIO ACADEMIA, SUBCRITERIOS E INDICADORES.

Nº	Criterios	Subcriterios	Indicadores	Total indicadores.
1	Criterio: A. Academia	Subcriterio.-A.1 Planta Docente	Indicador A.1.1: Nivel Académico Indicador A.1.2: Categoría Posgrado A.1.2.1 Doctorado A.1.2.2 Maestría A.1.2.3 Especialista	2
		Subcriterio.- A.2 Dedicación		
		Subcriterio.- A.2.1 Tiempo completo	Indicador A.2.1.1: Docentes TC Indicador A.2.1.2: Estudiantes por docente Indicador A.2.1.3: Carga horaria TC	3
		Subcriterio.- A.2.2 Medio Tiempo	Indicador A.2.2.1: Docente MT Indicador A.2.2.2: Estudiantes/profesor MT Indicador A.2.2.3: Carga horaria MT	3
		Subcriterio.- A.2.3 Tiempo parcial	Indicador A.2.3.1: Docente TP Indicador A.2.3.2: Carga horaria TP Indicador A.2.4: Calidad en la educación	3
		Subcriterio.- A.3 Carrera docente		
		Subcriterio.- A.3.1: Deberes y Derechos		
		Subcriterio.- A.3.1.1: Política laboral	Indicador A.3.1.1.1: Contratación Indicador A.3.1.1.2: Escalafón Indicador A.3.1.1.3: Asignación Salarial Indicador A.3.1.2: Cogobierno	4
		Subcriterio.- A.3.2: Institucionalización		
		Subcriterio.- A.3.2.1: Ascensos	Indicador A.3.2.1.1: Promoción Indicador A.3.2.1.2: Evaluación	2
		Subcriterio.- A.3.2.2: Remuneración	Indicador A.3.2.2.1: Remuneración TC y MT Indicador A.3.2.2.2: Remuneración TP	2
				TOTAL

FUENTE: Modelo para la evaluación de IES, CEAACES, 2011.

6.5.3. Resultados de la evaluación de los días lunes 30 y martes 31 de enero del 2011 realizada por el CEAACES.

INDICADOR	RESULTADOS EVALUACIÓN CEAACES (Lunes 30 y 31 de enero 2011)
A.1.2.1:Doctorado	2 docentes tienen PhD
A.1.2.2:Maestría	52/160 tienen maestría
A.1.2.3:Especialista	6/160 son especialistas
A.2.1.1:Docentes TC	67/160 son a tiempo completo(evaluación del 30 y 31 de enero) 93/160 son a tiempo parcial
A.2.1.2:Estudiantes por docente	768/160 = 4.8
A.2.1.3:Carga horaria TC	16.61 promedio
A.2.2.1:Docentes MT	43/160 trabajan a medio tiempo
A.2.2.2:Estudiantes/profesor MT	No tenemos docentes a MT
A.2.2.3:Carga horaria MT	No tenemos
A.2.3.1:Docentes TP	93
A.2.3.2:Carga horaria TP	12.05 promedio
A.3.1.1.1:Contratación	55/160 son contratados
A.3.1.1.2:Escalafón	47/160 están amparados por el escalafón
A.3.1.3:Asignación salarial	2192.67
A.3.1.2:Cogobierno	Reglamentos de docentes, estudiantes, empleados y trabajadores
A.3.2.1.1:Promoción	No tenemos la primera promoción.
A.3.2.1.2:Evaluación	Cada seis meses se evalúa el desempeño docente
A.3.2.2.1:Remuneración TC y MT	2192.67 de promedio
A.3.2.2.2:Remuneración TP	

6.5.4. Subcriterio.- A.1. Planta docente.

<p>SUBCRITERIO.- A.1 Planta Docente</p>	<p>La institución cuenta con una planta docente apropiada en cuanto a niveles de formación. Se parte del supuesto que la calidad de la enseñanza aumenta mientras mayor sea el nivel o grado académico de los docentes en su campo de especialidad (debido a la dificultad en obtener la información, se consideran los posgrados de los docentes independientemente de su área de especialidad)</p> <p>Se consideran dos indicadores para la valoración de este sub-criterio: el porcentaje de profesores con estudios de posgrado el nivel (título) de posgrado</p>
--	---

6.5.5. Indicadores y línea base, evidencias y tareas, tiempos, costos y los responsables

INDICADOR	EVIDENCIAS Y TAREAS	TIEMPOS	COSTOS	RESPONSABLES
<p>A.1.1 Nivel Académico</p> <p>Descriptor: Porcentaje de docentes con título o diploma de posgrado.</p> <p>* Se toma en cuenta únicamente el título o diploma de más alta jerarquía académica.</p> <p>* Según la Disposición Transitoria Octava de la LOES (2000) al menos el 30% de docentes deben tener título o grado de posgrado. El art. 109 numeral 5) establece que para la creación de una IES al menos el 60% de los docentes deben tener títulos de posgrado en el área de conocimiento a impartir.</p> <p>LB= $50 \times 2664.08 \times 12 = 1598448$</p>	<p>Evidencias:</p> <ol style="list-style-type: none"> Lista de profesores que poseen títulos de postgrado Porcentaje de profesores con títulos de postgrado, en relación con el total de docentes. <p>Tareas:</p> <ol style="list-style-type: none"> Elaborar una lista de profesores que poseen títulos de postgrado (Se toma en cuenta solo el título de más alta jerarquía) Calcular el porcentaje de profesores con títulos de postgrado, en relación con el total de docentes. 	Diciembre	<p>DT. DECIMA CUARTA</p> <p>$42 \times 2664.08 \times 12 = 1342696.32$</p>	<p>Responsables de las acciones:</p> <p>Director Financiero Director Académico RRHH</p>

INDICADORES	EVIDENCIAS Y TAREAS	TIEMPOS	COSTOS	RESPONSABLES
<p>A.1.2 Categoría Posgrado</p> <p>Descriptor: Evalúa la formación académica especializada de posgrado del cuerpo docente de la carrera.</p> <p>Cálculo del indicador y escala: Expresa el promedio del número de semestres de estudios formales de postgrado, que culminaron en la obtención de un título de Especialista, Maestría o de Doctorado del cuerpo docente de la carrera. Se tomará en cuenta solo un grado académico docente, el más alto.</p> <p>2 = "especialidad" 4 = "maestría" 10 = "doctorado"</p> <p>$10 \times \% \text{ doctorado} + 4 \times \% \text{ maestría} + 2 \times \% \text{ especialista}$</p> <p>* Se toma en cuenta únicamente el título o diploma de más alto nivel académico.</p> <p>LB = 19 Maestría.</p>	<p>Evidencias:</p> <ol style="list-style-type: none"> Informe sobre el número de docentes que poseen títulos de postgrado Informe sobre el número de semestres de estudios de postgrado del cuerpo docente (doctorado, maestría, especialista) Promedio del número de semestres de estudios formales de postgrado del cuerpo docente. <p>Tareas:</p> <ol style="list-style-type: none"> Elaborar un informe sobre el número de docentes que poseen títulos de postgrado (se toma en cuenta solo el título de más alto nivel). Verificar el número de semestres de estudios de postgrado de los profesores (doctorado, maestría, especialista). Calcular el promedio del número de semestres de estudios de postgrado del cuerpo docente. 	Hasta marzo todos los docentes deben culminar la maestría iniciada	62000	<p>Responsables de las acciones:</p> <p>Director Académico. RRHH.</p>

20 Diplomado 1 PHD 10 Nada				
<p>A.1.2.1 Doctorado</p> <p>Porcentaje de docentes cuyo diploma más alto es "Doctorado"</p> <p>Número de docentes doctorado -----x 100 número total de docentes con posgrado</p> <p>% Doctorado</p> <p>LB= 1phD.</p>	<p>Evidencias:</p> <ol style="list-style-type: none"> Informe sobre el número total de docentes con postgrado y número total de docentes con título de doctor PhD. Porcentaje de docentes cuyo grado más alto en doctor (PhD), en relación con el total de docentes con postgrado. <p>Tareas:</p> <ol style="list-style-type: none"> Elaborar una lista de profesores con sus títulos profesionales de pre y postgrado. Elaborar un informe con el número total de docentes con postgrado y otro con el número total de docentes con título de doctor PhD. Calcular el porcentaje de docentes cuyo grado más alto es doctor (PhD), en relación con el total de docentes con postgrado y elaborar un informe. 	2012	<p>Definir áreas de interés para la UPEC y becar a docentes.</p> <p>7x3000x12=252000,00</p>	<p>Responsables de las acciones:</p> <p>Director Académico.</p> <p>Directores de escuela</p>

<p>A.1.2.2 Maestría.</p> <p>Porcentaje de docentes cuyo diploma más alto es "Magister"</p> <p>Número de docentes magísteres ----- x 100 Número total de docentes con posgrado</p> <p>% "magísteres"</p> <p>LB=19M</p>	<p>Evidencias:</p> <ol style="list-style-type: none"> Informes sobre el número total de docentes con postgrado y número total de docentes con título de magister. Porcentaje de docentes cuyo grado más alto es magister, en relación con el total de docentes con postgrado. <p>Tareas:</p> <ol style="list-style-type: none"> Elaborar una lista de profesores con sus títulos profesionales de pre y postgrado. Elaborar un informe con el número total de docentes con postgrado y otro con el número total de docentes con título de magister. Calcular el porcentaje de docentes cuyo grado más alto es magister, en relación con el total de docentes con postgrado y elaborar un informe. 	<p>TIEMPOS</p> <p>Hasta el 2014 todos los docentes tendrán como mínimo maestría</p>	<p>COSTOS</p> <p>31x2100x12=781200</p>	<p>Responsables de las acciones:</p> <p>Director Académico</p>
<p>A.1.2.3 Especialista</p> <p>Porcentaje de docentes cuyo diploma más alto es "Especialista"</p> <p>Número de docentes especialista</p>	<p>Evidencias:</p> <ol style="list-style-type: none"> Informes sobre el número total de docentes con postgrado y número total de docentes con título de especialista. Porcentaje de docentes cuyo grado más alto es especialista, en relación con el total de docentes con postgrado 			<p>Responsables de las acciones:</p> <p>Director Académico</p> <p>Director de Carrera</p>

<p>----- x 100 Número total de docentes con posgrado % "especialistas"</p>	<p>Tareas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar una lista de profesores con sus títulos profesionales de pre y postgrado. 2. Elaborar un informe con el número total de docentes con postgrado y otro con el número total de docentes con título de especialista. 1. Calcular el porcentaje de docentes cuyo grado más alto es especialista, en relación con el total de docentes con postgrado y elaborar un informe. 			
--	--	--	--	--

SUBCRITERIO A.2 DEDICACIÓN.	<p>Este criterio mide la calidad de la atención que brinda el cuerpo docente al aprendizaje y formación de los estudiantes. Se parte del criterio según el cual el tiempo de dedicación de los docentes tanto a los aspectos cognitivos, a la orientación académica y profesional, y al bienestar personal del estudiante aumenta la calidad de la enseñanza.</p> <p>La dedicación de los docentes se evalúa de acuerdo a dos parámetros básicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) la carga docente (número de alumnos por profesor); y (ii) carga horaria (promedio de horas semanales de clases dictadas). <p>El modelo distingue</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) profesores a tiempo completo; (ii) Profesores a medio tiempo (iii) profesores a tiempo parcial <p>La calidad de la educación no implica que toda la planta de docentes sea a dedicación exclusiva o a tiempo completo. Un porcentaje de profesores a tiempo parcial es deseable, ya que las actividades extra-académicas de estos últimos permiten un vínculo más directo con las diferentes esferas de actividad ligadas a la carrera o programa.</p>
------------------------------------	--

SUBCRITERIO.- A.2.1 Tiempo completo.	<p>La LOES establece en la transitoria Décimo cuarta que las IES dispondrán de un plazo de dos años para contar con una planta docente de profesores a TC de 60% respecto a la totalidad de docentes. Según la misma ley, Art. 149, profesor a tiempo completo es aquel que cuenta con contrato que establece cuarenta horas semanales de actividad en la institución.</p> <p>* Se consideran tres indicadores para la valoración de este subcriterio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de docentes a tiempo completo - la relación del número de estudiantes por cada profesor a tiempo completo - la carga horaria asignada a los docentes a TC - la carga académica de los profesores a tiempo completo
---	---

INDICADORES	EVIDENCIAS Y TAREAS	TIEMPOS	COSTOS	RESPONSABLES
A.2.1.1 Docentes TC Descriptor: Porcentaje de profesores a tiempo completo. Se asume que la calidad de la enseñanza es mejor cuanto mayor sea el porcentaje de docentes a tiempo completo. Cálculo del indicador y escala: Número de profesores a tiempo completo	Evidencias: <ol style="list-style-type: none"> 1. Informes sobre el número total de profesores de la institución y el número total de docentes a tiempo completo. 2. Informe sobre el porcentaje de profesores a tiempo completo Tareas: <ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar un informe sobre el número de profesores, por unidades académicas, y el número total de la institución. 	2012	$42 \times 2664.08 \times 12 =$ 1 342 696.32	Responsables de Las decisiones: H. Consejo Universitario. Vicerrector Académico. Responsables de Las acciones:

<p>-----x 100 Número total de profesores. LB= 50X2664.08X12=1'598880</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Elaborar un informe sobre el número total de profesores a tiempo completo. 3. Calcular el porcentaje de profesores a tiempo completo, en relación con el número total de profesores de la institución. 4. Contratar los profesores a tiempo completo que se necesiten, hasta llegar al 60%, según la Disposición Transitoria Decima Cuarta de la LOES 2010. 5. NOTA: Cada carrera debe tener un 60% de docentes a tiempo completo. 			<p>Procurador.</p>
<p>A.2.1.2 Estudiantes por docente Descriptor: Número de estudiantes por cada docente a tiempo completo (se toma un promedio de los tres últimos años). Cálculo del indicador y escala: Número total de estudiantes ----- Número total de docentes a tiempo completo * Se considera que es aceptable una carga docente menor de 30 alumnos por profesor a tiempo completo (valoración 100%) y que resulta progresivamente inadecuada a medida que aumenta esta relación. Se considera inaceptable una relación mayor que 60 (valoración 0%). LB=700/50=14</p>	<p>Evidencias:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Informe sobre el número total de estudiantes presenciales y el número total de profesores a tiempo completo, de los tres últimos años. 2. Cálculo de la relación entre el número total de estudiantes presenciales y el número total de profesores a tiempo completo (últimos 3 años). <p>Tareas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Investigar el número total de estudiantes presenciales y el número de profesores a tiempo completo, de los tres últimos años y elaborar un informe. 2. Calcular la relación requerida, dividiendo el número total de estudiantes presenciales para el número total de profesores a tiempo completo (últimos 3 años). 	<p>1003/50=20.06</p>		<p>Responsables de las decisiones: Directores Académico</p> <p>Responsables de las acciones: Directores de Escuela</p>
<p>A.2.1.3 Carga horaria –TC Descriptor: Número promedio de horas (de 60 minutos) semanales de clase dictadas por profesor a tiempo completo * La calidad de la enseñanza aumenta en la medida que la carga horaria de los docentes a TC es menor. * El límite ideal corresponde a la situación de una carga horaria semanal de 12 horas o menos. Se asume que la calidad de la enseñanza</p>	<p>Evidencias :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Número total de profesores a tiempo completo con su respectiva distribución de trabajo por carreras. 2. Informe sobre el número promedio de horas (de 60 minutos) semanales de clase de los docentes a TC. <p>Tareas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Investigar el número total de profesores a tiempo completo con su respectiva distribución de trabajo, por carreras. 2. Calcular el número promedio de horas 			<p>Responsables de Las decisiones: H. Consejo Universitario. Director Académico.</p> <p>Responsables de Las acciones: Procurador. Director Académico</p>

<p>disminuye en forma exponencial con el aumento de la carga horaria. Se considera 20 horas semanales como el límite crítico de la carga horaria semanal de los docentes a TC.</p> <p>LB=</p>	<p>(de 60 minutos) semanales de clase de los docentes a TC.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Asignar entre 12 y 20 horas semanales de cátedra a los profesores a tiempo completos. 4. Reformar la carga horaria de los profesores a tiempo completo, con horas dedicadas a investigación, tutorías, actividades de gestión o de vinculación. 			
---	---	--	--	--

SUBCRITERIO.- A.2.2	Art. 149 de la LOES, profesor a medio tiempo es aquel que cuenta con contrato que establece veinte horas semanales de actividad en la
----------------------------	---

Medio tiempo(MT)	institución. Se consideran tres indicadores para la valoración de este sub criterio: <ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de docentes a medio tiempo - la relación del número de estudiantes por cada profesor a medio tiempo - la carga horaria asignada a los docentes a MT
-------------------------	---

INDICADORES	EVIDENCIAS Y TAREAS	RESPONSABLES
A.2.2.1 Docentes MT Descriptor: Porcentaje de profesores a medio tiempo/Total de profesores. El puntaje se asignará por comparación. Cálculo del indicador y escala: $\frac{\text{Número de profesores a MT}}{\text{Número total de profesores}} \times 100$ LB=38/153=24%	Evidencias: <ol style="list-style-type: none"> 1. Informes sobre el número total de profesores de la institución y el número total de docentes a medio tiempo. 2. Porcentaje de profesores a medio tiempo calculado sobre el total de docentes. Tareas: <ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar informes sobre el número total de profesores de la institución y el número total de docentes a medio tiempo. 2. Calcular el porcentaje de profesores a medio tiempo, en relación con el número total de profesores de la institución. 3. Contratar más profesores a medio tiempo si fuere necesario. 	Responsables de Las decisiones: H. Consejo Universitario. Director Académico. Responsables de Las acciones: Procurador.

A.2.2.2 Estudiantes/profesor MT Descriptor: Número de estudiantes por cada docente a medio tiempo (se toma un promedio de los tres últimos años). Cálculo del indicador y escala: $\frac{\text{Número total de estudiantes}}{\text{Número total de docentes a medio tiempo}}$ * Se considera que es aceptable una carga docente menor de 30 alumnos por profesor medio a tiempo (valoración 100%) y que resulta progresivamente inadecuada a medida que aumenta esta relación. Se considera inaceptable una relación mayor que 60 (valoración 0%). LB=1003/38=26.39	Evidencias: <ol style="list-style-type: none"> 1. Informe sobre el número total de estudiantes presenciales y el número total de profesores a medio tiempo, de los tres últimos años. 2. Cálculo de la relación entre el número total de estudiantes presenciales y el número total de profesores a medio tiempo (últimos 3 años) Tareas: <ol style="list-style-type: none"> 1. Investigar el número total de estudiantes presenciales y el número total de profesores a medio tiempo, de los tres últimos años y elaborar un informe. 2. Calcular la relación dividiendo el número total de estudiantes presenciales para el número total de profesores a medio tiempo (últimos 3 años). 	Responsables de las decisiones: Vicerrector. Responsables de las acciones: Directores de Escuela.
A.2.2.3 Carga horaria –MT Descriptor: Número promedio de horas (de 60 minutos) semanales de clase dictadas por profesor a MT. * La calidad de la enseñanza aumenta en la medida que la carga horaria de los docentes a MT es menor.	Evidencias: <ol style="list-style-type: none"> 1. Número total de profesores a medio tiempo (MT), con su respectiva distribución de trabajo, por carreras. 2. Informe sobre el número promedio de horas (de 60 minutos) semanales de clase de los docentes a medio tiempo. Tareas:	Responsables de Las decisiones: Consejo Superior Universitario. Director

<p>* El límite ideal corresponde a la situación de una carga horaria semanal de 12 horas o menos.</p> <p>Se asume que la calidad de la enseñanza disminuye en forma exponencial con el aumento de la carga horaria. Se considera 20 horas semanales como el límite crítico de la carga horaria semanal de los docentes a MT.</p> <p>LB=no tenemos</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Investigar el número total de profesores a medio tiempo con su respectiva distribución de trabajo, por carreras. 2. Asignar entre 12 y 15 horas semanales de cátedra a los profesores a medio tiempo. 3. Calcular el número promedio de horas (de 60 minutos) semanales de clase de los docentes a medio tiempo. 4. Reformar la carga horaria de los profesores a medio tiempo, con horas dedicadas a investigación, tutorías, actividades de gestión o de vinculación. 	<p>Académico.</p> <p>Responsables de Las acciones:</p> <p>Procurador. Director Académico.</p>
---	---	--

SUBCRITERIO: A.2.3 Tiempo parcial	De acuerdo a la LOES (2010) se considera docentes a TP aquellos que tienen una asignación de menos de 20 horas
--	--

LB=12.30	semanales Se consideran dos indicadores para la valoración de este sub criterio: - Porcentaje de docentes a tiempo parcial o contratados por horas de clase dictadas - la carga académica de los profesores a tiempo parcial
----------	---

INDICADORES	EVIDENCIAS Y TAREAS	RESPONSABLES
<p>A.2.3.1 Docentes –TP Descriptor: Porcentaje de docentes a tiempo parcial y/o contratados por horas Cálculo del indicador y escala: $\frac{\text{Número de docentes pagados por hora}}{\text{Número total de docentes.}} \times 100$</p> <p>- Se considera un nivel del 30% como un porcentaje aceptable de profesores a tiempo parcial. - Niveles superiores al 50% se consideran inaceptables (valoración cero).</p> <p>LB=63/153=41.17%</p>	<p>Evidencias:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Informes sobre el número total de profesores de la institución y el número total de docentes a tiempo parciales o contratados por horas de clase. 2. Informe sobre el porcentaje de profesores a tiempo parcial o contratados por hora de clase, calculado sobre el total de docentes. <p>Tarea:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar informes sobre el número total de profesores de la institución y el número total de docentes a tiempo parcial y/o contratados por horas. 2. Calcular el porcentaje de profesores a tiempo parcial o contratados por horas de clase, en relación con el número total de profesores de la institución. 3. Contratar más profesores a tiempo parcial o por horas de clase si fuere necesario, sin exceder del 30%. 	<p>Responsables de Las decisiones:</p> <p>Consejo Superior Universitario Politécnico. Director Académico</p> <p>Responsables de Las acciones:</p> <p>Procurador RRHH.</p>
<p>A.2.3.2 Carga horaria –TP Descriptor: Número promedio de horas semanales de clase (de 60 minutos) dictadas por los docentes remunerados por horas.</p> <p>- Valores superiores a 10 horas semanales se consideran inaceptables.</p> <p>LB=12.3</p>	<p>Evidencias:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Número total de profesor a tiempo parcial o remunerado por horas, con su respectiva distribución de trabajo, por carreras. 2. Informe sobre el número promedio de horas (de 60 minutos) semanales de clase de los docentes a tiempo parcial (TP). <p>Tareas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Investigar el número total de profesor a tiempo parcial o remunerado por horas, con su respectiva distribución de trabajo, por carreras. 2. Asignar entre 8 y 10 horas semanales de cátedra a los profesores a tiempo parcial o remunerados por horas. 3. Calcular el número promedio de horas (de 60 minutos) semanales de clase de los docentes a tiempo parcial 4. Reformar la carga horaria de los profesores a tiempo parcial, con horas dedicadas a investigación, actividades de gestión o de vinculación. 	<p>Responsables de Las decisiones:</p> <p>Consejo Superior Universitario Politécnico. Director Académico.</p> <p>Responsables de Las acciones:</p> <p>Procurador.</p>

<p>A.2.4 Calidad dedicación</p> <p>Descriptor: El índice de Calidad de la Dedicación Académica mide el tiempo dedicado a actividades académicas fuera de la docencia.</p> <p>Cálculo del indicador y escala:</p> $\frac{((40\text{-horas docencia TC}) * (\% \text{ docentes TC}) + (20\text{-horas docencia MT}) * (\% \text{ docentes MT})) \times 100}{(40 * (\% \text{ TC}) + 20 * (\% \text{ MT}) + \text{Promedio horas TP} * (\% \text{ TP}))}$ <p>Donde:</p> <p>%TC, %TP y %TH: porcentajes de docentes a tiempo completo, tiempo parcial y docentes contratados por hora, respectivamente.</p> <p>LB=</p>	<p>Evidencias:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Informe sobre el número de horas dedicadas a actividades académicas , fuera del dictado de clases, de cada profesor 2. Calculo de la relación entre el número de horas empleadas en actividades académicas (no dedicadas clases) y el número de horas de dictado de clases del cuerpo docente <p>Tareas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Investigar el número de horas dedicadas a clases y el número de horas asignadas a otras actividades académicas: investigación, asesoría en trabajos de titulación, tutorías, proyectos de vinculación, etc de cada profesor y emitir un informe. 2. Calcular la relación entre el número de horas empleadas en actividades académicas (no dedicadas clases) y el número de horas de dictado de clases de todos los profesores (TC, MT,TP). 	<p>Responsables de las decisiones:</p> <p>Directores de Escuela</p> <p>Responsables de las acciones:</p> <p>Directores de Escuela.</p>
---	--	--

A.3 Carrera docente	Se refiere a los mecanismos institucionalizados de retención de la planta académica integrada a la IES.
A.3.1 Deberes y derechos	Descriptor: La institución cuenta con un estatuto de profesores en el que se definen, entre otros, sus deberes y derechos, el régimen disciplinario, su participación en los órganos directivos de la institución y criterios académicos de vinculación a la institución.
A.3.1.1 Política laboral	Se refiere al conjunto de políticas y reglamentos que norman y transparenta la carrera docente dentro de la institución

INDICADORES	EVIDENCIAS Y TAREAS	RESPONSABLES
<p>A.3.1.1.1 Contratación Descriptor: Reglamentos, criterios para la vinculación de docentes Cálculo del indicador y escala: 1) Criterios claros y aplicados en la contratación de los docentes 2) Contratación bajo aplicación de criterios discrecionales. LB=La UPEC dispone de estatuto, políticas y reglamentos para el efecto.</p>	<p>Evidencias:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reglamentos para concursos y contratación de docentes 2. Criterios institucionales para la vinculación de los docentes 3. Informe sobre la aplicación de los reglamentos y criterios para la contratación de los docentes (últimos 2 años) <p>Tareas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar reglamentos para concursos y contratación de docentes 2. Formular criterios institucionales para la vinculación de los docentes 3. Elaborar un informe sobre la aplicación de los reglamentos y criterios para la contratación de los docentes (últimos 2 años). 	<p>Responsables de Las decisiones:</p> <p>Consejo Superior Universitario Politécnico. Director Académico.</p> <p>Responsables de Las acciones:</p> <p>Procurador. RRHH.</p>
<p>A.3.1.1.2 Escalafón Descriptor: Reglamentos y/criterios para definir responsabilidades de los docentes a tiempo completo y a tiempo parcial en relación con la docencia, investigación, vinculación con la colectividad y la asesoría a los estudiantes, de acuerdo con la categoría en el escalafón. Cálculo del indicador y escala: 1) Escalafón claramente definido y aplicado 2) Escalafón definido y aplicado parcialmente 3) No existe reglamento de escalafón y la promoción es discrecional. LB=La UPEC cuenta con Reglamento de escalafón de los docentes.</p>	<p>Evidencias:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reglamento de escalafón que defina responsabilidades de los profesores a tiempo completo y a tiempo parcial en relación con la docencia, investigación, vinculación con la colectividad y asesoría a los estudiantes, de acuerdo con la categoría en el escalafón. 2. Lista de docentes contratados y/o con nombramiento que laboran en la institución, en la que se identifican quienes están regidos por el escalafón (últimos 2 años) 3. Informe documentado sobre la forma de aplicación del reglamento de escalafón docente. <p>Tareas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar o poner en funcionamiento un reglamento de escalafón que defina responsabilidades de los profesores a tiempo completo y a tiempo parcial en relación con la docencia, investigación, vinculación con la colectividad y asesoría a los estudiantes, de acuerdo con la categoría en el escalafón. 2. Elaborar una lista de docentes contratados y/o con nombramiento que laboran en la institución, en la que se identifican quienes están regidos por el escalafón (últimos 2 años). 3. Elaborar un informe documentado sobre la forma de aplicación del reglamento de escalafón docente. 	<p>Responsables de Las decisiones:</p> <p>Consejo Universitario. Director Académico.</p> <p>Responsables de Las acciones:</p> <p>RRHH</p>

<p>A.3.1.1.3 Asignación Salarial Descriptor: Existencia de criterios y mecanismos para la determinación de la asignación salarial. Cálculo del indicador y escala:</p> <p>1) Criterios claros y aplicados 2) Reglamentación ambigua y/o aplicada parcialmente 3) Política salarial discrecional.</p> <p>LB= En el escalafón de la UPEC consta los criterios y mecanismos para la determinación salarial.</p>	<p>Evidencias:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Criterios de asignación salarial 2. Mecanismos que establezcan claramente la forma de aplicar los criterios de asignación salarial. 3. Informe documentado sobre la aplicación de los criterios de asignación salarial <p>Tareas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Formular criterios de asignación salarial 2. Diseñar mecanismos que establezcan claramente la forma de aplicar los criterios de asignación salarial 3. Elaborar un informe sobre la aplicación de los criterios de asignación salarial en la institución. 	<p>Responsables de Las decisiones:</p> <p>Consejo Superior Universitario Politécnico.</p> <p>Responsables de Las acciones:</p> <p>RRHH</p>
<p>A.3.1.2 Cogobierno Descriptor: Reglamentación clara y completa de deberes, derechos y participación de los docentes en los organismos de gobierno de la institución Cálculo del indicador y escala:</p> <p>1) Reglamentos claros y se aplican 2) Reglamentos ambiguos y/o participación parcial de docentes en el gobierno de la IES 3) No existen reglamentos y/o no se aplican.</p> <p>LB=La UPEC cuenta con Reglamentación sobre: deberes, derechos y participación de docentes, empleados y trabajadores y estudiantes en el Cogobierno.</p>	<p>Evidencias:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Normas explícitas que consten en el Estatuto o Reglamentos sobre deberes, derechos y participación de los docentes en los organismos de gobierno de la institución. 2. Informe documentado sobre la aplicación de normas reglamentarias y la participación de los docentes en los organismos de gobierno. <p>Tareas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Incluir en el Estatuto o Reglamentos normas sobre deberes, derechos y participación de los docentes en los organismos de gobierno de la institución. 2. Elaborar un informe documentado sobre la aplicación de normas reglamentarias y la participación de los docentes en los organismos de gobierno. 3. Actas de H. Consejo Universitario, Consejos Directivos, etc. 	<p>Responsables de Las decisiones:</p> <p>Consejo Superior Universitario Politécnico.</p> <p>Responsables de Las acciones:</p> <p>RRHH.</p>

<p>SUBCRITERIO.- A.3.2:Institucionalización</p>	<p>Descriptor: La institución aplica políticas y programas de desarrollo docente así como de reconocimiento a la docencia calificada.</p>
<p>SUBCRITERIO.- A.3.2.1 Ascensos</p>	<p>Descriptor: Mide la existencia de políticas para evaluar y reconocer el desempeño de los docentes de la institución. Se evalúa a través de dos indicadores: 1) Promoción 2) Evaluación</p>

INDICADORES	EVIDENCIAS Y TAREAS	RESPONSABLES
<p>A.3.2.1.1 Promoción Descriptor: Porcentaje promedio anual de docentes ascendidos de categoría (se considera el promedio de los tres últimos años) Cálculo del indicador y escala:</p> <p>Valor crítico:</p> <p>Valor superior: por comparación (benchmark) Benchmark: 5% (ojo: datos suministrados por las IES altamente inverosímiles).</p> <p>LB= Existen reglamentos sobre los requisitos para ascender de categoría.</p>	<p>Evidencias:</p> <ol style="list-style-type: none"> Informe sobre docentes ascendidos anualmente de categoría (tres últimos años). Porcentaje promedio anual de docentes ascendidos de categoría (promedio de los 3 últimos años) <p>Tareas:</p> <ol style="list-style-type: none"> Informe sobre los docentes ascendidos anualmente de categoría (tres últimos años) Calcular el porcentaje promedio anual de los docentes ascendidos de categoría (promedio de los 3 últimos años). 	<p>Responsables de Las decisiones:</p> <p>Consejo Superior Universitario Politécnico.</p> <p>RRHH.</p> <p>Responsables de Las acciones:</p> <p>RRHH</p>
<p>A.3.2.1.2 Evaluación Descriptor: Criterios y mecanismos para la evaluación y reconocimiento de las tareas asignadas a los docentes, incluyendo participación de sus pares académicos y de sus alumnos: Cálculo del indicador y escala:</p> <ol style="list-style-type: none"> Evaluación reglamentada y practicada Evaluación docente reglamentada pero aplicada de manera eventual No existe reglamento de evaluación docente y/o no se evalúa. <p>LB= En la UPEC se aplica el Artículo 151 de la Loes y en el Reglamento de escalafón consta la normativa de la evaluación del desempeño docentes.</p>	<p>Evidencias:</p> <ol style="list-style-type: none"> Reglamento que contiene los criterios para la evaluación de las tareas asignadas a los docentes, incluyendo participación de sus pares académicos y de sus alumnos. Mecanismos para que los directivos, los pares académicos y los estudiante puedan evaluar las tareas asignadas a los docentes. Informe documentado sobre la aplicación del reglamento de evaluación de tareas asignadas a los docentes, y sobre los resultados obtenidos. <p>Tareas:</p> <ol style="list-style-type: none"> Elaborar un reglamento que contenga los criterios para la evaluación de las tareas asignadas a los docentes, incluyendo la participación de sus pares académicos y de sus alumnos. Diseñar mecanismos para que los directivos, los pares académicos y los estudiantes puedan evaluar las tareas asignadas a los docentes. Elaborar informes sobre la aplicación del reglamento de evaluación de tareas asignadas a los docentes y de los resultados obtenidos. 	<p>Responsables de Las decisiones:</p> <p>Consejo Superior Universitario Politécnico.</p> <p>Responsables de Las acciones:</p> <p>Procurador Comisión de Evaluación</p>

SUBCRITERIO.- A.3.2.2 Remuneración	Nivel de remuneración percibida por los docentes de la IES. Es medido a través de: <ol style="list-style-type: none"> Remuneración unificada de los docentes a TC y MT Valor de la hora de trabajo (60 min) del docente a TP
---	---

INDICADOR	EVIDENCIAS Y TAREAS	RESPONSABLES
<p>A.3.2.2.1. Remuneración TC y MT Descriptor: Establece el nivel medio de las remuneraciones mensuales de los docentes con relación de dependencia con la IES</p>	<p>Evidencias.</p> <ol style="list-style-type: none"> Rol de pagos en donde se revele la remuneración mensual de los docentes a tiempo completa y medio tiempo. Promedio de la remuneración es mensuales de los docentes a tiempo 	<p>Responsables de las decisiones:</p> <p>H. Consejo</p>

<p>Cálculo del indicador y escala: $(\text{Promedio salarial TC} * \text{cantidad TC} + 2 \text{ promedio salarial MT} * \text{cantidad MT}) / (\text{Cantidad TC} + \text{cantidad MT})$</p> <p>La remuneración hace referencia a la remuneración mensual incorporando los componentes salariales (unificada).</p> <p>LB= La UPEC dispone de una tabla de remuneraciones, la cual se la evidencia con el rol de pagos certificado por el director financiero.</p>	<p>completo y medio tiempo (último año)</p> <p>Tareas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Solicitar al departamento financiero, el rol de pagos en donde se revele la remuneración mensual de los docentes a tiempo completo y a medio tiempo 2. Calcular el promedio de las remuneraciones mensuales incluyendo los componentes salariales de la remuneración unificada (último año). 3. Adecuar las remuneraciones a las disposiciones del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e investigador del Sistema de Educación Superior promulgado por el CES. 	<p>Universitario.</p> <p>Responsables de las acciones:</p> <p>Jefe de Remuneración</p>
<p>A.3.2.2.2 Remuneración TP</p> <p>Descriptor: Mide el nivel de remuneración por horas de los profesores a tiempo parcial. El cálculo es sobre la hora (60 min).</p> <p>LB= La UPEC dispone de una tabla de remuneraciones, la cual se la evidencia con el rol de pagos certificado por el director financiero</p>	<p>Evidencias:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rol de pagos en donde se revele la remuneración por hora de trabajo de los docentes a tiempo parcial. 2. Promedio de la remuneración por hora (60 min) de trabajo de los profesores a tiempo parcial. <p>Tareas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Solicitar al departamento financiero, el rol de pagos o su equivalente en donde se revele la remuneración por hora de trabajo de los docentes a tiempo parcial. 2. Calcular el promedio de las remuneraciones por hora (60 min) de trabajo de los profesores a tiempo parcial. 3. Adecuar las remuneraciones a las disposiciones del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e investigador del Sistema de Educación Superior promulgado por el CES. 	<p>Responsables de las decisiones :</p> <p>H. Consejo Universitario</p> <p>Responsables de las acciones:</p> <p>Jefe de Remuneraciones</p>

6.5.6. METODOLOGÍA

Se utilizó el modelo de evaluación Institucional del CEACCES 2011, el mismo que contiene criterios, subcriterios e indicadores y para mejorarlos, se plantean tareas, evidencias, costos, tiempos y los responsables de cumplimiento.

6.5.7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

1. En la propuesta se verificó el cumplimiento de los, criterios, subcriterios e indicadores relacionados con la docencia, señalados en el modelo de evaluación Institucional 2010.
2. Se diagnosticó el estado actual de la autoevaluación de la función docencia en las cuatro escuelas en base de la presentación de evidencias.
3. Se elaboró el plan de mejoras, el mismo que contiene: el tipo de evidencia que se requiere, tareas, costos, tiempos y los responsables de las decisiones y de las acciones, derivadas de los criterios, subcriterios e indicadores de los modelos de evaluación Institucional y de Carreras.

6.5.8. ADMINISTRACIÓN DE LA PROPUESTA.

La propuesta del plan de autoevaluación para mejorar la función Docencia en la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, será administrada por la comisión de evaluación interna de la institución, la misma consistirá básicamente en hacer el seguimiento del cumplimiento y verificación de las evidencias IN SITU, con lo cual se verificará el cumplimiento de tareas de cada indicador, los tiempo y costos.

6.5.9. EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA.

La propuesta será monitoreada por los miembros de la Comisión de Evaluación, quienes en cada mes elaborarán una simulación de evaluación, mediante la cual, se irá verificando el grado de cumplimiento de cada indicador en lo que tiene que ver con el % de cumplimiento de cada indicador, el valor mínimo y el máximo, el % de utilidad, el % del nivel obtenido.

RECOMENDACIONES

1. Que se aplique el plan de mejoras con las evidencias y tareas que constan.
2. Que de ser posible se respeten los tiempos y costos que constan en el plan.
3. Que se socialice a los responsables el tipo de evidencias que se requieren.
4. Que se evalúe y se haga el seguimiento al plan de mejoras.
5. Que se esté atento a los cambios de indicadores que puedan realizarse desde el CEAACES.

BIBLIOGRAFÍA.

- ARANDA, Alcides (2007): Planificación estratégica. Ediciones Abya-Ayala, Quito- Ecuador.
- CEAACES (2011): Modelo general para la Evaluación de Carreras con fines de Acreditación.
- CEAACES (2011): Modelo para la Evaluación de Instituciones de Educación Superior con fines de Acreditación.
- CENTRO DE DESARROLLO DE LA UNIVERSIDAD SA FRANCISCO DE QUITO (2002): *Del Big Bang a Dolly, Una introducción a las ciencias*, 1ª. ed., Centro de Desarrollo de la Universidad San Francisco de Quito, Quito.
- CONEA (2009): Evaluación del desempeño institucional de las universidades y escuelas politécnicas del ecuador.
- CONEA (2003): Guía de autoevaluación con fines de acreditación de las Universidades y Escuelas politécnicas, Quito.
- ECO, Humberto (1997): *Cómo se hace una tesis, Técnicas y procedimientos de investigación, estudio y escritura*, gedisa, Barcelona.
- ELORZA, Haroldo (2003): *Estadística para las ciencias sociales y del comportamiento*, 2ª. ed., Oxford, México.
- GONZÁLEZ, Sarmiento, et al,(1996): *Corrientes, Métodos y Técnicas de Investigación Educativa*, Gráficas Cosmos, Loja.
- HERNÁNDEZ, Roberto, et al (1998): Metodología de la investigación, McGraw-Hill, México.
- HERRERA, Luis et al(s/f): *Tutoría de la investigación científica*.
- MÉNDEZ, Carlos (1998): *Metodología*, McGraw-Hill, Bogotá.
- OCHOA, Reinaldo, (2011): *Evidencias y tareas que se derivan del “modelo para la evaluación de instituciones de educación superior con fines de acreditación”*, Universidad Nacional del Chimborazo.

- OCHOA, Reinaldo (2011): *Evidencias y tareas que se derivan del “modelo general para la evaluación carreras con fines de acreditación”*, Universidad Nacional del Chimborazo.
- PAZMIÑO, Iván (1998): *Diseño de Proyectos experimentales y de desarrollo tecnológico*, Educar Consultores, Quito.
- RAMÍREZ, Marcelo (2003): *Metodología de la investigación científica*, Exacto Visual, Quito, 2003.
- SABINO, Carlos (1996): *Cómo hacer una tesis y elaborar toda clase de trabajos escritos*, Panamericana, Santafé de Bogotá

ANEXOS

ANEXOS.

- 1.1. Instrumento de evaluación
- 1.2. Reglamento de la Comisión de Evaluación Interna.
- 1.3. Cálculo del costo de cada docente.

ANEXO 1.1.



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI

Ley N0. 2006-36. Publicada en el segundo suplemento del registro Oficial N0. 244 del 5 de abril del 2006.

OBJETIVO: Recolectar información relacionada con la autoevaluación institucional para fines de mejoramiento con orientación a la función docente.

1. ¿Usted dispone de un título de maestría?

SI	NO
57	103

2. ¿Ud. enseña en el área de de su formación de cuarto nivel?

Si	No	En parte
25	135	

3. ¿Usted dispone de un título de Doctor (PhD)?

si	No
1	159

4. ¿Ud. trabaja a tiempo completo o tiempo parcial?

Tiempo completo TC	Tiempo parcial TP
65	95

4. La reglamentación para la selección de docentes están.

No existen	Desactualizados	No conoce
55	93	12

6. ¿La Institución ampara a los docentes con Reglamento de Escalafón?

Si	No	No sabe si existen normas
47	117	

7. Las normas de los deberes y derechos de los docentes, están.

DESACTUALIZADOS	NO EXISTEN
113	47

8. Los Reglamentos para la evaluación a los docentes, está

Reglamentada y practicada	Reglamentada pero no aplicada	Desactualizada	No existe reglamento de evaluación docente
143		17	

9. ¿Ud. ha recibido algún tipo de auspicio para realizar cursos y seminarios?

No	Si
109	51

10. ¿La institución promueve sus docentes a categorías superiores?

Si	No
76	84

11. ¿El ingreso a la universidad fue por concurso de merecimientos?

Si	No
94	66

12. ¿Usted ha publicado algún Artículo Científico en el último año?

Si	No
2	158

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 1.2

Art. 47.- Objetivos de la evaluación.- La evaluación integral semestral tiene como objetivos:

- a. Valorar el desempeño académico (docencia e investigación) de los profesores e investigadores;
- b. Identificar a los académicos de alto rendimiento en investigación, para entregarles reconocimientos académicos y estímulos económicos;
- c. Identificar las necesidades de perfeccionamiento de los académicos, con el propósito de aplicar planes de capacitación, que mejoren su desempeño y contribuyan a la calidad de las carreras y proyectos de investigación;
- d. Identificar las potencialidades de los académicos y con ellas constituir el "Banco de Fortalezas Académicas" que será un insumo para los programas de perfeccionamiento y para la Planificación Académica de las unidades académicas y centros de investigación;
- e. Garantizar la estabilidad y promoción de los catedráticos que en las evaluaciones obtienen un puntaje superior a 75 sobre 100.

CAPÍTULO II DE LA EVALUACIÓN

Art. 48.- De la evaluación integral obligatoria.- Todos los académicos titulares y ocasionales se someterán al proceso de evaluación integral obligatoria, en forma semestral.

Art. 49.- Evaluación por funciones.- La evaluación integral considerará, de ser posible, las cuatro funciones básicas y pondrá énfasis en docencia e investigación.

Art. 50.- De la Comisión de Evaluación Interna.- La Comisión de Evaluación Interna será la encargada de difundir los propósitos y procedimientos de la evaluación docente, con objetividad, claridad y transparencia.

Art. 51.- Componentes de la evaluación del académico.- Para la evaluación del académico se considerará los siguientes componentes:

- a. Autoevaluación a cargo del profesor o investigador;
- b. Evaluación estudiantil, sólo para la evaluación docente;
- c. Evaluación de los pares de las carreras, programas o proyectos; y,
- d. Evaluación de la autoridad de la correspondiente unidad académica o centro de investigación.

Art. 52.- Valor de cada componente.- La UPEC valora cada uno de los componentes de acuerdo a las siguientes tablas:

- a. Para la evaluación de la docencia:

Componente	Ponderador
Autoevaluación	0.25
Evaluación Estudiantil	0.40
Evaluación por pares	0.20
Evaluación directivos	0.15
TOTAL	1.00

b. Para la evaluación de la investigación:

c.

Componente	Ponderador
Autoevaluación	0.30
Evaluación por pares	0.30
Evaluación directivos	0.40
TOTAL	1.00

Art. 53- Informes de las evaluaciones.- La Comisión de Evaluación Interna elaborará un informe de cada profesor que incluirá, entre otros aspectos:

- a. Resultados;
- b. Las conclusiones; y,
- c. Propuestas de mejoramiento o de reconocimiento, según el caso.

El informe se entregará, de manera confidencial, al profesor, en el plazo máximo de 60 días después de concluidas las evaluaciones. Copias impresa y magnética de todos los informes se enviarán al Vicerrectorado.

Art. 54.- De la calificación mínima.- El catedrático titular que obtenga de promedio en su evaluación integral anual una calificación inferior a 75 sobre 100 se someterá obligatoriamente a planes específicos destinados a superar sus debilidades. Seguirá ejerciendo la docencia y tendrá una segunda oportunidad de evaluación, en caso de no superar el mínimo de la calificación en esta segunda oportunidad perderá la categoría en la que se encuentra; y, de persistir en el bajo resultado en una tercera evaluación, cesará en sus funciones de profesor titular.

Art. 55.- Evaluación de los profesores ocasionales.- Si un profesor ocasional obtuviere en la evaluación integral una calificación inferior a 70 sobre 100. Podrá renovarse su contrato previo informe de la Comisión Académica.

Art. 56.- Evaluación de los profesores invitados y honorarios.- La evaluación de los profesores invitados y honorarios estará a cargo del Rector, Vicerrector y del directivo máximo de la unidad académica o centro de investigación correspondiente, en base a instrumentos específicos elaborados para el efecto. Para la renovación del contrato su calificación no podrá ser inferior a 70 sobre 100.

Art. 57.- Recurso de apelación.- El académico que no esté de acuerdo con los resultados de su evaluación podrá apelar ante el organismo que

emitió el informe en el término de diez días de recibido. El organismo, en el término de cinco días posteriores emitirá una resolución motivada que causará ejecutoria.

Art. 58.- La Evaluación de pares externos.- Los contenidos de cada uno de los módulos de la malla, deben ser evaluados por pares externos. Los resultados de las evaluaciones serán de uso interno de la institución en concordancia con el reglamento correspondiente. Reglamento de carrera académica y escalafón

ANEXO. 1.3. CÁLCULO DEL COSTO DE CADA DOCENTE

No	SUELDO	2100
1	IESS	192,15
2	FONDOS DE RESERVA	174.93
3	DÉCIMO CUARTO SUELDO	22
4	DÉCIMO TERCER SUELDO	175
	TOTAL	2664,08