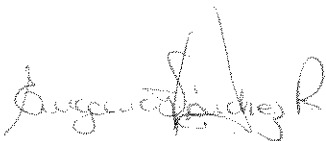
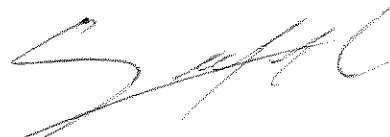


PLAN DE EVALUACIÓN DOCENTE 2023-I

TALENTO HUMANO

Nro. ISUS-TH-2023-01-PL

Quito, 11 de octubre de 2023

Elaborado por:	Aprobado por:
 Eugenia Katalina Sánchez Raza COORDINADORA TALENTO HUMANO	 Santiago Fabián Illescas Correa RECTOR

Instituto Superior Universitario Sucre

Campus Norte (Matriz): Av. 10 de Agosto N26-27 y Luis Mosquera Narváez.

Campus Sur: Av. Teodoro Gómez de la Torre S14-72 y Joaquín Gutiérrez.


secretaria@tecnologicosucre.edu.ec

www.tecnologicosucre.edu.ec



ÍNDICE

1.	ANTECEDENTES.....	3
2.	MARCO NORMATIVO	3
3.	OBJETIVOS.....	4
4.	PROPUESTA.....	4
5.	REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	6

	GESTIÓN DOCUMENTAL	Código: ISUS-PGC-PD-001 Fecha: 17-noviembre-2023 Versión: 2.00 Página: 3 de 6.
	Plan	

1. ANTECEDENTES

Con fecha 16 de agosto de 2023, finaliza el proceso de evaluación docente en todas sus etapas heteroevaluación, autoevaluación y coevaluación.

Con fecha 29 de septiembre de 2023 mediante correo electrónico la Unidad de Talento Humano receipta los resultados de la evaluación docente.

2. MARCO NORMATIVO

Reglamento de Carrera y Escalafón Docente del Sistema de Educación Superior

Artículo 95.- Componentes y ponderación. - Los componentes de la evaluación integral son:

- a) Autoevaluación. - Es la evaluación que el personal académico realiza periódicamente sobre su trabajo y su desempeño académico.
- b) Coevaluación. - Es la evaluación que realizan pares académicos y directivos de la institución de educación superior.
- c) Heteroevaluación para las actividades de docencia. - Es la evaluación que realizan los estudiantes sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje desarrollado por el personal académico y de apoyo académico, cuando corresponda.

En consideración de lo mencionado, el Vicerrectorado Académico modifica la ponderación de los componentes, asignando al Componente Docencia el 78% del total de la calificación y el 22% restante corresponde a las actividades de gestión asignadas.

Reglamento de Evaluación Integral del Desempeño Docente del Instituto Superior Tecnológico Sucre

“Artículo 36.- Acciones correctivas. - El Vicerrectorado Académico conjuntamente con la Unidad de Talento Humano y las Coordinaciones de Carrera, luego del análisis de los resultados obtenidos en los informes finales del proceso, tendrán la obligación de implementar un Plan de Mejoramiento Continuo de las funciones sustantivas, a nivel de carreras e institucional según corresponda, evidenciando el uso de los informes de resultados de la Evaluación Integral de Desempeño al Personal Académico. Dicho plan debe definir políticas, estrategias y/o mecanismos que promuevan la formación y fortalecimiento de un perfil académico integral del personal académico, a través del ejercicio equilibrado de la docencia, investigación, dirección o gestión educativa y vinculación con la sociedad como actividades integradas a su quehacer, evitando el ejercicio y desempeño aislado de una única función. Es obligación del personal académico correspondiente participar de las actividades descritas en el plan.

3. OBJETIVOS

Implementar un plan de seguimiento de evaluación docente que permita monitorizar y mejorar continuamente el desempeño de los docentes, a través de la recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos, con el fin de promover el desarrollo profesional, elevar la calidad educativa y garantizar el cumplimiento de los estándares institucionales y normativos, en un periodo de un año.

4. PROPUESTA

4.1. Alcance del plan.

En el plan seguimiento de evaluación docente será incluido todo el personal docente y administrativo del Instituto Superior Universitario Sucre, independientemente de su área de especialización, carrera o antigüedad en la institución.

Las capacitaciones planificadas como parte de las acciones correctivas de los resultados de la evaluación docente están enfocadas en fortalecer tanto las competencias pedagógicas, las competencias profesionales y las competencias interpersonales.

Se considera ejecutar las capacitaciones en modalidad virtual para optimizar tiempo y recursos.

4.2. Roles y responsabilidades

- Unidad de Talento Humano – Planificación y seguimiento de la ejecución del plan
- Unidad de Coordinación de capacitación continua – Ejecución del plan
- Coordinación de carrera – Determinación de necesidades requeridas, seguimiento de planes particulares.
- Docentes – Determinación de necesidades actuales, elaboración y cumplimiento de planes particulares.

4.3. Plan de acción

Este plan es una herramienta estratégica que proporciona una guía detallada sobre cómo se llevarán a cabo las acciones, quién será responsable de cada tarea, cuándo se implementarán y cómo se medirá el progreso

Tabla 1.


Plan de acción.

Indicador	Actividad	Responsable	Fecha inicio	Fecha Fin	Evidencia
Evaluación de profesores	Revisión de resultados de evaluación docente.	Unidad de Talento Humano	11/10/2023	16/10/2023	Resultados de evaluación docente.

	Planteamiento de áreas temáticas a capacitar	Unidad de Talento Humano	17/10/2024	20/10/2023	
	Búsqueda y selección de cursos externos relaciones con las capacitaciones que requiere el cuerpo docente	Coordinación de carrera	23/10/2023	27/10/2023	Memorando o solicitudes
	Gestión para ejecución de capacitaciones	Unidad de Coordinación de Capacitación Continua	30/10/2023	06/11/2023	Documentos de planificación.
	Ejecución de cursos.	Unidad de Coordinación de Capacitación Continua	13/11/2023	02/01/2024	Registro de inscripciones
	Recopilación de evidencias	Unidad de Talento Humano	13/12/2024	04/01/2024	Certificados aprobados.
	Análisis de resultados		15/01/2024	26/01/2024	Informe de Seguimiento y Evaluación

4.4. Acción de monitoreo y evaluación

- Definir la planificación de los cursos con base en los resultados de evaluación.
- Direcccionar a los docentes, según las necesidades de fortalecimiento de sus competencias de las siguientes temáticas:
 - Tecnología Educativa e Informática
 - Innovación Pedagógica
 - Andragogía
 - Habilidades blandas
 - Neurociencia.
- Monitorear la asistencia y participación de los docentes en las actividades de capacitación.

	GESTIÓN DOCUMENTAL	Código: ISUS-PGC-PD-001 Fecha: 17-noviembre-2023 Versión: 2.00 Página: 6 de 6
	Plan	

- Recolectar los certificados de los cursos, con la finalidad de validar la aprobación de los mismo.

5. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Plan Estratégico de Desarrollo Institucional "PEDI"

Modelo de evaluación externa 2024 con fines de acreditación para los institutos superiores técnicos y tecnológicos