



La Universidad que Siembra

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACIÓN
UNIVERSITARIA, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA” – UNELLEZ**

**ACTA N° 1174
RESOLUCIÓN N° CD 2018/408
DE FECHA 08/08/2018
PUNTO 02**

CONSIDERANDO.

Que el Artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) impone de manera clara y efectiva el Derecho y el Deber de trabajar que tienen todos los Ciudadanos, y por la otra parte, la carga que asume el Estado de garantizar un empleo digno bajo las condiciones más idóneas; y haciendo uso del ordenamiento jurídico y adoptando estrategias que permitan mejorar la situación laboral, social, moral y financiera, de manera tal que permita al Trabajador un nivel de vida acorde con sus labores.

CONSIDERANDO.

Que el Artículo 102 y 103 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) impone al Estado de manera clara y cierta que la Educación es un Derecho Humano y un deber social fundamental, y que debe dar todas las garantías para que las Personas tengan acceso a la misma de manera integral de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades con el mayor nivel de calidad y pertinencia.

CONSIDERANDO.

Que el Artículo 146 de la C RBV estipula claramente que la evaluación del desempeño, es una exigencia que se impone a la Administración Pública, en cualquiera de sus niveles, y que esta evaluación debe hacerse con base en un método científico que permita de manera imparcial y objetiva evaluar el desenvolvimiento del Trabajador, no solo aquellas

actividades que de acuerdo al perfil debe cumplir, sino, todas aquellas competencias que están circunscritas a su área de accionar.

CONSIDERANDO.

Que la Ley de Universidades y la Ley Organiza de Educación vigentes imponen al Estado el deber y el derecho de buscar todo lo conducente al mejoramiento continuo de la Academia y de sus integrantes, entendiendo que son el semillero de las soluciones que deben ser implementadas en el territorio nacional; que de igual manera, haciendo uso de las facultades expresas en la ley, delega y faculta a las Universidades, ya sean Públicas o Privadas, para que diseñen instrumentos que permitan evaluar constantemente la producción científica y los aportes que hacen.

CONSIDERANDO.

Que de manera referencial existe un antecedente legal en esta materia, contenido este en la Ley del Estatuto de la Función Pública que establece que la evaluación del desempeño es el instrumento que permite evaluar el desenvolvimiento del Trabajador de manera objetiva, imparcial y científica; a su vez impone la obligatoriedad, la frecuencia de aplicación, los parámetros sobre los cuales se aplicará y la implicación que esta evaluación tendrá.

CONSIDERANDO

Que según Resolución N° 042 del 05 de Mayo de 2008 emanada del Ministerio del Poder Popular para la Planificación y Desarrollo, publicada en Gaceta Oficial N° 38.924 de fecha 06 de Mayo de 2008, publicó el Manual Descriptivo de Competencias Genéricas de Cargos de Carrera de la Administración Pública Nacional el cual es de aplicación general para toda la Administración Pública.

CONSIDERANDO.

Que en Reglamento del Personal Docente de la UNELLEZ aprobado mediante Resolución del Consejo Directivo N° CD2017/185del 04/04/2017, establece claramente las líneas

maestras para la evaluación del Personal Docente definiendo las áreas que se evalúan, los Actores que intervienen en dicho proceso y las garantías que le son dadas.

CONSIDERANDO

Que la UNELLEZ está comprometida con elevar el nivel de todos y cada unos de sus Miembros, de manera especial al Personal Docente, ya que recae en ellos la labor primordial de formación de las nuevas generación y que desde ésta se forman los profesionales que son y serán los que llevaran la tarea de direccionar las riendas de las instituciones con un sentido humanista, integral y por sobre todo con amplio y profundo sentido soberano de pertinencia.

CONSIDERANDO

Que el día 08 de Agosto de 2018 la Dirección de Talento Humano presentó ante este Consejo para su Discusión y Aprobación el Manual para la Evaluación del Desempeño para el Personal Académico de nuestra Universidad, teniendo como fundamento los Principios de objetividad, imparcialidad, coherencia, integridad y pertinencia.

CONSIDERANDO

Que cumplidos los extremos legales establecidos para tal materia, que de conformidad con los Reglamentos Internos del Consejo Directivo de Nuestra Universidad y que se han agotado todas las instancias respectivas.

EL CONSEJO DIRECTIVO RESUELVE:

Único: Aprobar el Manual de Evaluación del Desempeño para el Personal Académico de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” UNELLEZ.



Manual de Evaluación del Desempeño para el Personal Académico

Barinas, Agosto 2018

AUTORIDADES DE LA UNELLEZ



Dr. Alberto Quintero
Rector

MSc. Oscar Hurtado
Secretario General

Prof. Jesús Manuel Monsalve
Vice-Rector de Servicios

Dra. Arlene Vergara
Vice-Rectora de Planificación y Desarrollo Social

Prof. Alberto Herrera
Vice-Rector de Producción Agrícola

Profa. Marys Orasma
Vice-Rectora de Planificación y Desarrollo Regional

Prof. Wilmer Salazar
Vice-Rector de Infraestructura y Procesos Industriales

HOJA DE VIDA			
TITULO DEL MANUAL		Versión	
MANUAL DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO		01	
El presente Manual fue elaborado por la Dirección de Talento Humano para la debida revisión y aprobación del Consejo Directivo de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”.			
ELABORADO POR:			
NOMBRE		CARGO	
Esp. Yois Pérez Márquez		Director de Talento Humano	
Lcdo. Jesús Armando Vergara M.		Coord. Administración y Desarrollo del Trabajador	
Prof. Juan Carlos Pérez		Docente Ordinario	
Prof. Ana Iris Peña B.		Docente Ordinario	
DISEÑO Y DESARROLLO DEL SISTEMA:			
NOMBRE		CARGO	
Ing. Aníbal José Villamizar		Director de Tecnología de Información y Comunicación	
Prog. Hever Escolcha López		Administrador Gral. de Tecnología de Información y Comunicación	
AVALADO POR:			
NOMBRE		CARGO	FIRMA
Dr. Alberto Quintero		Rector	
Esp. Yois Pérez Márquez		Director de Talento Humano	
APROBADO POR:			
El presente Manual de Evaluación del Desempeño para el Personal Académico ha sido aprobado en Consejo Directivo en Acta N° 1174 , Resolución N° CD 2018/408 , de Fecha 08/08/2018 , Punto N° 02 .			

PRESENTACIÓN

La Dirección de Talento Humano a lo largo de su gestión ha puesto especial atención en incorporar dentro de la planificación anual mejoras significativas en el desempeño de los(as) Profesores(as) Universitarios (as) de nuestra casa de estudio UNELLEZ. En consecuencia se han unificado esfuerzos en los campos académicos para la inserción de nuevos enfoques y herramientas tecnológicas que se incorporan a la gestión, considerando aspectos importantes como la alineación estratégica del desempeño, con el objeto de verificar si los diferentes niveles supervisorios de la institución le asignan a los indicadores estratégicos de desempeño distintos niveles de importancia, de igual forma, incorporar técnicas con resultados matemáticos sistematizados que permitan disminuir la subjetividad durante el proceso de evaluación del talento humano. Con base a estas premisas, atendiendo la necesidad y obligación de retomar la aplicación del instrumento: nos hemos trazado como objetivo, rediseñar el proceso de evaluación de desempeño de los(as) profesores(as) universitarios(as) apoyados en herramientas tecnológicas y en la aplicación de técnicas cuantitativas basadas en indicadores de desempeño.

*La Dirección de Talento Humano propone en consecuencia, la creación e implantación de un nuevo subsistema operativo tecnológico, denominado **SISTEMA INTEGRADO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO (SIED)**, con el apoyo de la Dirección de Tecnología y Servicios de Información (DTSI), la cual tiene como prioridad satisfacer las necesidades de desarrollo actuales y futuras del talento humano que contribuya a su mejor desempeño como docente y lograr en ellos(as) un sentido de compromiso con la institución y con el país.*

El SIED será una herramienta que permitirá conjuntamente con los demás subsistemas tecnológicos ya elaborados y en desarrollo de Talento Humano, tales como: Subsistema de provisión, aplicación, compensación, mantenimiento, desarrollo y monitoreo, para así fortalecer procesos que tienen que ver con la planificación del trabajo, la detección de necesidades, la comunicación institucional, capacitación y desarrollo del docente, el aprovechamiento adecuado del talento humano y la evaluación del desempeño de manera objetiva.

INTRODUCCIÓN

El presente Manual de Evaluación del Desempeño para el Personal Académico surge de la necesidad de evaluar y valorar el talento humano en función de sus objetivos, metas, planes y programas, así como, establecer las políticas de gestión para direccionar los procesos de planificación académica del personal vinculado directamente con los objetivos estratégicos de cada instancia académica, con unidad, coordinación o dirección que integra la Universidad como un todo. Asimismo, se incorporaron los sectores representativos que tiene la institución de los Profesores Universitarios como Gremios y Sindicatos, con la Dirección de Talento Humano.

La implantación del presente manual, requiere de un proceso de supervisión sistémico que representa un elemento clave, ya que persigue el correcto cumplimiento de las normas y procedimientos establecidos, para que la confiabilidad de la valoración de los resultados permita alcanzar el éxito de su aplicación.

La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional de cualquier individuo, y en este caso en particular al Profesor Universitario en dos grandes dimensiones como son: En primer lugar lo relativo a las Competencias Genéricas, en el entendido de sus habilidades o destrezas, actitudes y conocimientos transversales que se requieren en cualquier área profesional, las cuales son transferibles a una gran variedad de ámbitos de desempeño y que fortalecen la organización; en segundo lugar las Competencias Específicas, las cuales se adquieren con la transmisión y asimilación por parte de la persona, a partir de una serie de contenidos relativos a las áreas básicas del saber humanístico; conceptos, teorías, conocimientos instrumentales, habilidades de investigación, formas de aplicación o estilos de trabajo que definen una disciplina concreta. Dichas Competencias resultan necesarias para dominar un conocimiento, para después aplicarlo a un área específica, teniendo entre ellas la Docencia, la Vinculación Sociocomunitaria, Creación Intelectual, el Desarrollo e innovación

curricular y tecnologías educativas, la Gestión Académico Administrativa, entre muchas otras.

Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación, además de garantizar el debido proceso y sin menoscabo de los derechos del Profesor Universitario.

Se entiende por evaluación del desempeño, la valoración de las múltiples dimensiones de conocimientos, aptitudes, capacidad y rendimiento, siendo esto un derecho y un deber de rango constitucional. Por lo tanto, al reconocer las actuaciones, el desarrollo de las aspiraciones y metas profesionales de cada docente, las cuales se reflejarán en los resultados de los instrumentos aplicados según una escala establecida en este Manual, para optar a con un incentivo económico.

El presente Manual tiene como finalidad dotar a la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (UNELLEZ), de un instrumento técnico que permita la evaluación del talento humano. Además, contiene bases y referencias legales, objeto del manual de evaluación del desempeño para el personal académico, método, proceso de evaluación de desempeño docente, instrumento, definiciones operacionales, alcance y normas

BASES Y REFERENCIAS LEGALES

- *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Publicada en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 36.860 del 30 de Diciembre de 1999. Enmienda N° 1 Publicada en la Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.908 del 19 de febrero 2009.*
- *Ley de Universidades. Publicada en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela, Gaceta Oficial N° 1.429 de fecha 08 de Septiembre de 1970.*
- *Ley Orgánica de Educación Publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.929 de fecha 15 de agosto de 2009.*
- *Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos. Publicada en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 2.818 de fecha 01 de Julio de 1981.*
- *Decreto con Rango, Valor y Fuerza De Ley de Simplificación De Trámites Administrativos. Publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.891 Extraordinario de fecha 31 de Julio de 2.008.*
- *Reforma Parcial del Reglamento de los Miembros del Personal Académico de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”. Aprobado mediante Resolución N° CD2017/185 de fecha 04 de Abril de 2017 Acta N° 1104 Punto Único.*
- *Reglamento de Extensión de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”. Aprobado en Consejo Directivo Extraordinario Acta 441 en Barinas a los veinticinco días del mes de octubre de 1 994.*
- *Reglamento de Creación Intelectual de la UNELLEZ. Aprobado mediante Resolución N° CD2013/384 de fecha 02 de Agosto de 2013 Acta N° 969 Punto Único.*
- *Reglamento de Año Sabático del Personal Académico de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “EZEQUIEL ZAMORA”. Aprobado en sesión Extraordinaria del Consejo Directivo, Resolución N° CD/95/154-A del 06 de Abril de 1995, Acta N° 449, Punto Único.*

- *Reglamento de Formación y Capacitación de los Miembros del Personal académico de la UNELLEZ. Aprobado en Consejo Directivo Extraordinario del 25 de Octubre de 1994, Acta 441.*
- *Ley del Estatuto de la Función Pública. Publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.522 de fecha 06 de septiembre de 2002.*
- *Ley Orgánica de Seguridad Social. Publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.912 de fecha 30 de Abril de 2012.*
- *Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo. Publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.236 del 26 de Julio de 2005.*
- *Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.596 del 03 de Enero de 2007.*
- *IV Acta Convenio suscrita entre APUNELLEZ y la UNELLEZ 1996-1998, aprobada el 31 de Mayo de 1996 en Sesión Extraordinaria del Consejo Directivo CD/96/247 Acta N° 472 Punto N° 2*

OBJETO DEL MANUAL DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PARA EL PERSONAL ACADÉMICO

Objeto

Evaluar en forma continua, sistemática, permanente y con equidad a los Profesores Universitarios en el desempeño de sus funciones obteniendo información relevante que permita la optimización del talento humano en función de los objetivos y metas de la UNELLEZ y del Estado Venezolano, estableciendo criterios para generar políticas idóneas en la administración académica de los docentes en el corto, mediano y largo plazo.

Propósitos

- *Evaluar y valorar el desempeño del Profesor Universitario en sus funciones en correspondencia con los procesos académicos y organizacionales.*
- *Diseñar políticas institucionales que den respuesta de manera integral a los requerimientos que arroje la evaluación del desempeño docente.*
- *Elaborar estrategias por requerimientos de cada programa académico de manera que aporten a la concreción de soluciones.*
- *Consolidar una cultura organizacional con alto grado de pertinencia y compromiso institucional.*
- *Motivar al profesor universitario, a fin de brindarle la oportunidad de mejorar mediante planes de formación y capacitación.*

Lineamientos Generales

El Sistema Integral de Evaluación del Desempeño (SIED) tiene como propósito valorar de manera sistemática y objetiva el desempeño de los Profesores Universitarios, dicho sistema arroja la medición del rendimiento académico a través de los indicadores de desempeño, demostrando el grado o nivel en que el Profesor Universitario cumple sus funciones, de igual manera, en la ejecución de las tareas establecidas con objetivos específicos durante un tiempo determinado, demostrando así habilidades, destrezas y competencias requeridas. Con la aplicación de este sistema, la UNELLEZ tendrá una herramienta que le permite valorar y conocer la influencia que cada Profesor Universitario tiene con respecto al logro de los objetivos organizacionales de la institución.

Para la puesta en marcha del SIED de manera clara y efectiva se propone su implementación en cinco (5) etapas, partiendo de que la organización se identifica plenamente con las competencias a nivel organizacional y de procesos y que los indicadores estén debidamente definidos:

Etapa 1: Discusión y Aprobación:

El Manual de Evaluación del Desempeño para el Personal Académico entrará en vigencia a partir de la fecha de aprobación del Consejo Directivo, previo a ser discutido en reuniones y mesas de trabajo efectuadas con los gremios y sindicatos de la UNELLEZ.

Etapa 2: Inducción:

Consiste en la preparación para crear en la institución un clima adecuado en el proceso que se va a desarrollar, identificando los elementos que permitan caracterizar el SIED y las metas a alcanzar. Esto exige una alta capacidad de

adaptación y comprensión de las personas implicadas, es allí donde surge la necesidad de realizar una actividad de sensibilización que nos obliga a accionar en la comunicación en todos los niveles para difundir la visión y los objetivos del instrumento, así como también en la formación para el conocimiento y aprendizaje del nuevo procedimiento y por supuesto trabajar en el elemento motivacional para minimizar la resistencia al cambio.

Esta etapa de preparación conlleva a la necesidad de contar con un equipo de trabajo especializado que garantice o logre que la UNELLEZ se sensibilice en la importancia de la evaluación como un proceso que debe ser continuo, acompañado de una realimentación constante.

Por último, en esta etapa deben estar definidos claramente los objetivos y las bondades de la aplicación del nuevo método de evaluación y lo que propone la institución con base a las necesidades detectadas en el proceso.

Etapa 3: Descripción y Configuración Sistematizada de Perfiles de Cargos:

El SIED presentará el perfil de los cargos de forma específica, identificando la dedicación, categoría, Programa Académico y ubicación física del Profesor Universitario. Esto debe estar acompañado de la incorporación al Módulo de la Estructura Organizacional del Sub-Sistema Tamanaco, de toda la información relacionada con la ubicación física de cada Profesor Universitario de la institución y del personal con cargos de responsabilidad de supervisión académica.

Cuando se presentare una incidencia en cuanto a la ubicación física del Profesor Universitario, el Vicerrectorado de Área deberá tomar en consideración las siguientes instrucciones: En el caso de que Profesor cumpla funciones en más de un Subprograma Académico, pero dentro del mismo Programa

Académico, se podrá determinar que su ubicación física es el Subprograma en el cual tenga mayor actividad y carga académica asignada.

En los casos en que el Profesor cumpla funciones en más de un Programa o Subprograma Académico, pero tenga la misma carga asignada en cada uno de ellos, será considerara para su ubicación física el Subprograma en el cual haya ganado concurso o mayor actividad académica, de manera consensuada entre el profesor y su Jefe inmediato.

Etapa 4: Realización:

Esta etapa se realizará con la aplicación de dos instrumentos: Uno contentivo de las Competencias Genéricas y otro las Competencias Específicas.

Etapa 5: Implantación del instrumento:

La aplicación de las disposiciones que se contemplen en el presente Manual recae sobre la Dirección de Talento Humano con el acompañamiento de las instancias académicas; el cual tendrá la responsabilidad directa de la supervisión y cumplimiento de su aplicación.

Una vez aplicado los instrumentos, se determinarán los aspectos a modificar, incorporar o suprimir y se establecerán los instrumentos definitivos (Competencias Genéricas y Específicas) a aplicar en la evaluación de desempeño del personal Académico de la UNELLEZ.

Siendo aún más ambiciosos, la Dirección de Talento Humano propone como entes de apoyo a la Secretaría Ejecutiva de Vinculación Socio Comunitaria, Secretaría Ejecutiva de Creación Intelectual de la Universidad y los diferentes Gremios y Sindicatos para la creación de un equipo multidisciplinario que fortalezca las metas de mejoramiento derivadas de los planes de desarrollo personal y

profesional del Profesor Universitario, producto de los resultados de las evaluaciones.

MÉTODO

La presente evaluación está basada en el método de valoración del desempeño por competencias. Este método evalúa los factores estándares de los diferentes niveles de personal Profesor Universitario así como las funciones específicas de su rol: la Docencia, la Vinculación Sociocomunitaria, Creación Intelectual, el Desarrollo e Innovación Curricular y Tecnologías Educativas, la Gestión Académico Administrativa, entre muchas otras, mediante dos (2) Momentos, el primero referido a las Competencias Genéricas y el segundo, a las Competencias específicas.

La segura aplicación de la evaluación del desempeño supone un proceso sistemático y constante con la participación de:

- *El Supervisor Inmediato (Jefe de Subprograma o similar)*
- *Profesor universitario.*
- *Comité de Calificación Docente.*

Momento 1: Aplicación de instrumento de Competencias Genéricas:

*En este instrumento de evaluación tendrá las siguientes escalas: **Necesita Mejorar; Bueno; Adecuado; Excelente**, dichas escala tendrá parámetros de valoración cuantitativa arrojada por el SIED, que son acumulativo y estará en rangos de puntuación entre los 12 a 100 puntos, siendo éste último el valor más alto. El Sub-Sistema Tamanaco permitirá que el Módulo SIED configure los cuatro tipos de rangos de actuación que serán excluyentes entre sí, dependiendo de los criterios que se apliquen para cada Profesor Universitario.*

Indicadores del Instrumento 1 (Competencias Genéricas)

Ejemplo:

✕ Cerrar Evaluación

VALORES DE LA ORGANIZACIÓN

En nuestra organización compartimos una serie de ideales que definen e identifican nuestra manera de relacionarnos con otros compañeros de trabajo y con la comunidad en general.

<p>Respeto</p> <p>Respeto a la sociedad, a la diversidad cultural y social, así como las normas, ideas u opiniones de toda la comunidad universitaria.</p>	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: center; font-size: small;">Necesita Mejorar</td> <td style="text-align: center; font-size: small;">Bueno</td> <td style="text-align: center; font-size: small;">Adecuado</td> <td style="text-align: center; font-size: small;">Excelente</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </table>	Necesita Mejorar	Bueno	Adecuado	Excelente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Necesita Mejorar	Bueno	Adecuado	Excelente						
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>						
<p>Ética</p> <p>Expresa vocación y compromiso con la Educación, siendo un ejemplo para sus estudiantes, en correspondencia entre lo que hace y lo que dice, lo que implica necesariamente el desarrollo del profesor como persona moral.</p>	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: center; font-size: small;">Necesita Mejorar</td> <td style="text-align: center; font-size: small;">Bueno</td> <td style="text-align: center; font-size: small;">Adecuado</td> <td style="text-align: center; font-size: small;">Excelente</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </table>	Necesita Mejorar	Bueno	Adecuado	Excelente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Necesita Mejorar	Bueno	Adecuado	Excelente						
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>						
<p>Responsabilidad</p> <p>Cumple con sus funciones y emprende acciones para lograr los objetivos establecidos,</p>	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: center; font-size: small;">Necesita Mejorar</td> <td style="text-align: center; font-size: small;">Bueno</td> <td style="text-align: center; font-size: small;">Adecuado</td> <td style="text-align: center; font-size: small;">Excelente</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/></td> </tr> </table>	Necesita Mejorar	Bueno	Adecuado	Excelente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Necesita Mejorar	Bueno	Adecuado	Excelente						
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>						

Una vez aplicado el instrumento, se toma en cuenta la puntuación obtenida en cada ítem o nivel con el valor predeterminado en el mismo y posteriormente, el SIED procede al cálculo correspondiente para cada ítem de competencia genérica. Este mismo proceso se aplica para cada una de las competencias para determinar el valor de cada uno de esos elementos, para finalmente sumarlos y determinar un valor que permita clasificar el desempeño del profesor en ese momento.

Tabla de Evaluación de Desempeño

Escala Cuantitativa	Rango de Actuación	% de Bono de Productividad
000 – 150	<i>Necesita mejorar</i>	0
151 – 300	<i>Bueno</i>	200
301 – 450	<i>Adecuado</i>	300
451 - 600	<i>Excelente</i>	400

Momento 2: Competencias Específicas

Para esta fase se tomara en consideración las funciones inherentes a la actividad propia del Profesor Universitario, la cuales son establecidas en el ordenamiento jurídico vigente, que se proceden a definir:

Ejemplo:

DOCENCIA		✕ Cerrar Evaluación	
<p>LA DOCENCIA UNIVERSITARIA ES UN CONJUNTO DE TÉCNICAS PEDAGÓGICAS QUE PERMITEN AL PROFESOR UNIVERSITARIO INCREMENTAR SU CAPACIDAD DE COMUNICACIÓN Y MOTIVACIÓN EN EL AULA, PARA OPTIMIZAR LOS ESFUERZOS DEDICADOS A LA BÚSQUDA DE INFORMACIÓN, TRABAJO COLABORATIVO Y LA COMUNICACIÓN DE SUS RESULTADOS. ES POR ELLO, QUE SE DEBE ABORDAR CON RESPETO Y DEDICACIÓN, DEMANDANDO UN GRAN COMPROMISO. ESTE COMPROMISO SERÁ EL CONTRATO TÁCITO ESTABLECIDO POR EL PROFESOR UNIVERSITARIO EN SU ROL DE COMUNICADOR, TRANSMISOR Y PROPULSOR DE LAS CURIOSIDADES DEL ESTUDIANTE. ESTA TAREA PUEDE SER EJERCIDA POR UN PROFESIONAL DE CUALQUIER CARRERA, SEA O NO EN EL ÁREA DE EDUCACIÓN, EL CUAL TIENE CUALIDADES, HABILIDADES, DESTREZAS, CONDICIONES, COMPETENCIAS, ENTRE OTRAS; CAPAZ DE TRANSMITIR CONOCIMIENTOS TEÓRICO-PRÁCTICOS A SUS ESTUDIANTES MEDIANTE EL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE.</p>			
DISEÑO Y EJECUCIÓN DEL PLAN DE ACTIVIDAD DOCENTE:		Cumple	No Cumple
DISEÑA Y EJECUTA EL PLAN DE ACTIVIDAD DOCENTE RELACIONADA CON LAS LÍNEAS DE CREACIÓN INTELLECTUAL Y VINCULACIÓN SOCIO COMUNITARIA (OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS, CONTENIDO, ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS, TÉCNICAS DE EVALUACIÓN, PORCENTAJE DE EVALUACIÓN, SEMANAS Y LAS REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS DE CADA MÓDULO) DEL O LOS SUBPROYECTO(S) ASIGNADO(S) PARA CADA SEMESTRE ACADÉMICO (INSTRUCTIVO D-03), YA SEA PREGRADO Y ESTUDIOS AVANZADOS.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ASESORÍA Y/O APOYO EN TRABAJOS DE APLICACIÓN EJERCENDO EL ROL DE TUTOR:		Cumple	No Cumple
ASESORÍA Y/O APOYO EN TRABAJOS DE APLICACIÓN, PROYECTO SOCIO INTEGRADOR, TESIS ESPECIAL DE GRADO, TRABAJO DE GRADO, TESIS DOCTORAL, TRABAJOS DE ASCENSOS U OTROS QUE ESTIPULE LOS REGLAMENTOS INTERNOS, EJERCENDO EL ROL DE TUTOR EN LOS DIFERENTES PROGRAMAS ACADÉMICOS.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ASESORÍA Y/O APOYO EN TRABAJOS DE APLICACIÓN EJERCENDO EL ROL DE JURADO:		Cumple	No Cumple
ASESORÍA Y/O APOYO EN TRABAJOS DE APLICACIÓN, PROYECTO SOCIO INTEGRADOR, TESIS ESPECIAL DE GRADO, TRABAJO DE GRADO, TESIS DOCTORAL, TRABAJOS DE ASCENSOS U OTROS QUE ESTIPULE LOS REGLAMENTOS INTERNOS, EJERCENDO EL ROL DE JURADO, COMISIÓN REVISORA DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN Y VALIDADOR DE INSTRUMENTO EN LOS DIFERENTES PROGRAMAS ACADÉMICOS.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TUTORÍAS EN PASANTÍAS Y PRÁCTICAS PROFESIONALES:		Cumple	No Cumple
ACOMPAÑAMIENTO EN EL PROCESO DE APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIAS EN LA EJECUCIÓN DE PASANTÍAS O PRÁCTICAS PROFESIONALES (PREGRADO Y ESTUDIOS AVANZADOS), ENTRE OTROS QUE ESTIMEN LOS REGLAMENTOS INTERNOS DE LA UNELLEZ.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Docencia:

La docencia universitaria es un conjunto de técnicas pedagógicas que permiten al Profesor Universitario incrementar su capacidad de comunicación y motivación en el aula, para optimizar los esfuerzos dedicados a la búsqueda de información, trabajo colaborativo y la comunicación de sus resultados.

Es por ello, que se debe abordar con respeto y dedicación, demandando un gran compromiso. Este compromiso será el contrato tácito establecido por el Profesor Universitario en su rol de comunicador, transmisor y propulsor de las curiosidades del estudiante.

Esta tarea puede ser ejercida por un profesional de cualquier carrera, sea o no en el área de educación, el cual tiene cualidades, habilidades, destrezas, condiciones, competencias, entre otras; capaz de transmitir conocimientos teórico-prácticos a sus estudiantes mediante el proceso de enseñanza aprendizaje.

Entre las principales actividades que realiza en esta competencia específica se tienen:

Diseña y ejecuta el plan de actividad docente relacionada con las líneas de creación intelectual y vinculación socio comunitaria (Objetivo general y específicos, contenido, estrategias metodológicas, técnicas de evaluación, porcentaje de evaluación, semanas y las referencias bibliográficas de cada módulo) del o los Subproyecto (s) asignado (s) para cada semestre académico (Instructivo D-03), ya sea pregrado y estudios avanzados.

Asesoría y/o Apoyo en Trabajos de aplicación, Proyecto Socio integrador, Tesis Especial de Grado, Trabajo de grado, Tesis Doctoral, Trabajos de ascensos u otros que estipule los reglamentos internos, ejerciendo el rol de Tutor en los diferentes Programas Académicos.

Asesoría y/o Apoyo en Trabajos de aplicación, Proyecto Socio integrador, Tesis Especial de Grado, Trabajo de grado, Tesis Doctoral, Trabajos de ascensos u otros que estipule los reglamentos internos, ejerciendo el rol de Jurado, comisión revisora de proyectos de investigación y Validador de Instrumento en los diferentes Programas Académicos.

Acompañamiento en el Proceso de aplicación de conocimientos y experiencias en la ejecución de Pasantías o Prácticas Profesionales (Pregrado y Estudios Avanzados), entre otros que estimen los Reglamentos internos de la UNELLEZ.

Vinculación Socio comunitaria:

Es una de las múltiples funciones que cumple la Universidad con relación al medio que le rodea, es decir, con la sociedad y la ubicación geográfica donde se encuentra asentada, de esta manera contribuye a la búsqueda de solución de los problemas críticos que la aquejan, identificando las necesidades sociales, económicas, políticas y asistenciales que deben ser satisfechas, para ello debe partir de un abordaje de la realidad, aplicando técnicas científicas que permitan la sistematización de información para una correcta lectura de los datos arrojados; permitiendo que de una manera expedita, científica y holística se ponga en marcha soluciones con gran pertinencia que generen un cambio y que permitan la generación de conocimiento. De igual manera la Universidad debe ir a las Comunidades y llevar la debida formación, sea por solicitud de la misma o por iniciativa de la Universidad, que permita que ese bagaje de conocimientos que se tienen en la Alma Mater no se quede encapsulado en sus recintos.

Entre ellas se pueden mencionar:

Elaboración y puesta en ejecución de actividades de vinculación socio comunitaria (cursos, proyectos y actividades especiales) de acuerdo a los proyectos de vinculación socio comunitaria de la UNELLEZ y las necesidades de investigación nacionales.

Elaboración y ejecución de diplomados de acuerdo a proyectos de vinculación socio comunitaria de la UNELLEZ y las necesidades de investigación nacionales.

Diseño y ejecución de actividades especiales que involucren a los diferentes actores participantes en dicho proceso (Docentes, Estudiantes, Administrativos, obreros, organismos públicos o privados y Comunidad en general).

Acompañamiento en el Proceso de aplicación de conocimientos y experiencias en la ejecución de Proyectos Comunitarios, Proyectos Socio Productivos, entre otros que estimen los Reglamentos internos de la UNELLEZ.

Creación intelectual:

Entendida esta como la estrategia de aprendizaje que permite la búsqueda y construcción del conocimiento, ya sea del Profesor Universitario, Estudiante, Personal Administrativo e incluso Obrero. De manera especial la Creación Intelectual juega un papel importante en la vida del Profesor Universitario, ya que la misma le permite una actualización constante en tópicos que le son inherente y vinculantes a su actuar cotidiano.

Así mismo mediante la ejecución de esta importante arista el Profesor Universitario está generando un valor agregado a la Universidad permitiendo que el conocimiento esté en movimiento y en constante evolución.

Entre ellas se pueden mencionar:

Participación como Ponente, Facilitador, Conferencista o similares en eventos científicos y académicos a nivel nacional e internacional, en ejecución de su perfil Docente y Profesional.

Diseño, fabricación y pruebas de validación de prototipos funcional o no, modelos e inventiva acorde a las necesidades de investigación nacional.

Elaboración y puesta en ejecución de proyecto de creación intelectual de acuerdo a las líneas de la UNELLEZ y las necesidades de creación intelectual nacionales.

Producción de conocimientos científicos en los diferentes medios, tales como: Libros, revistas, (artículos, ensayos, sistematización de experiencias, reseñas,

entre otros), guías de estudios, materiales de apoyo y similares; ya sea como Autor, coautor o similar.

Cooperación en producción de conocimientos científicos en los diferentes medios, tales como: Libros, revistas, (artículos, ensayos, sistematización de experiencias, reseñas, entre otros), guías de estudios, materiales de apoyo y similares; ya sea como comité editorial, arbitro u otros.

Desarrollo e innovación curricular y tecnologías educativas:

Con la Globalización, las fronteras geográficas quedaron en un plano referencial para uso estrictamente de los países, debido a que este proceso globalizador trajo consigo herramientas que permiten estar en contacto con diferentes latitudes en tiempo real, con la entrada de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) ha permitido que el desarrollo en materia educativa sea vertiginoso y constante, lo que conlleva un desarrollo e innovación en los currículos, que la misma dinámica permite su adaptación a los cambios tecnológicos; por ello la UNELLEZ no ha escapado de esta realidad, abriendo caminos que permiten ir evaluando los progresos.

Partiendo de allí, el Profesor Universitario Unellista puede realizar roles como los siguientes:

Ejecución de evaluación, resignificación, diseño y rediseño de propuestas curriculares de Pregrados y Estudios Avanzados, acorde a las líneas del órgano rector.

Diseño de contenidos en extenso de los pensum de estudios de pregrado y estudios avanzados aprobados en las instancias respectivas.

Participación como facilitador en procesos formativos apoyados en Tecnologías Educativas siguiendo las líneas de creación intelectual y vinculación Sociocomunitaria de la UNELLEZ.

Diseño de herramientas de aprendizajes basadas en Tecnologías Educativas, tales como: Aulas Virtuales, objetos de aprendizaje/Recurso digital, simuladores y otros.

Gestión Académico-Administrativo:

Es por ello que la gestión administrativa define la viabilidad de la Institución Universitaria y, por consiguiente, sus fines y políticas, esto permite establecer la estructura operativa en términos humanos, materiales y financieros necesarios para iniciar actividades, que tendrán como meta inmediata la realización de los planes de estudio, aprovechando para ello una imagen que permita la aceptación por parte de la sociedad cuyo prestigio dará a conocer a la Institución.

Se entiende que el Profesor Universitario en un individuo polifacético que cumple múltiples funciones en diferentes ambientes, partiendo de esta premisa general, el Profesor Unellista está inmerso en esta realidad y busca con su actuar la transformación de las condiciones institucionales, con espíritu de renovación, controversia e investigación, permitiéndole colocar en práctica su conocimientos teórico – prácticos, en buscar soluciones a los problemas o respuesta a interrogantes que surgen en el que hacer Institucional.

Entre ellas se pueden mencionar:

Ejecución de actividades designadas como Coordinadores, Jefe de Proyecto, Subproyecto, jefe de líneas de investigación y cualquier otro cargo similar (que no genere prima de responsabilidad), establecido en los Reglamentos de la UNELLEZ.

Ejecución de actividades designadas en Comisiones Institucionales y similares, ya sea de carácter permanente o transitorio, dentro o fuera de la UNELLEZ.

PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

- 1. La Difusión del Manual y del Proceso de Evaluación del Desempeño para el Personal Académico estará a cargo de la Dirección de Talento Humano. El Manual deberá ser publicado en el Portal WEB de la UNELLEZ, de igual manera dispondrá todo lo conducente para el proceso de capacitación y adiestramiento de todas las estructuras académicas de cada Vicerrectorado para la correcta aplicación y ejecución del mismo.*
- 2. La Dirección de Talento Humano designará un personal para impartir la inducción programada al personal supervisorio (Jefes de Subprograma o similar) a fin de capacitar en cuanto al uso del SIED como herramienta tecnológica para la evaluación del desempeño.*
- 3. Se debe constituir el Comité de Calificación Docente (CCD).*
- 4. La aplicación de los Instrumentos correspondientes a Competencias Genéricas y Específicas ya preestablecidas en el SIED.*
- 5. Luego se aplicará el segundo instrumento contentivo de las Competencias Específicas.*
- 6. La Dirección de Talento Humano enviará al Rectorado un informe sobre los resultados de la evaluación realizada, el cual contendrá: datos de identificación de la Instancia (Vicerrectorado, Programa y Subprograma Académico), población evaluada, resultados alcanzados y comentarios del proceso, con la finalidad de, en conjunto, analizar los resultados presentados y proponer un plan de seguimiento permanente al proceso con miras a establecer los ajustes y actualizaciones correspondientes, si fuese necesario.*

INSTRUMENTO

El Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño se basa en el concepto de gerencia por competencias, el cual se orienta a la evaluación de resultados.

A partir de estas premisas, se diseñaron los instrumentos de evaluación, conformado por cinco secciones:

- **Sección A:** *Contiene datos de identificación del Jefe de Subprograma o similar y Profesor Universitario.*
- **Sección B:** *Inherentes a las Competencias Genéricas a evaluar.*
- **Sección C:** *Inherentes a las Competencias Específicas a evaluar.*
- **Sección D:** *Correspondiente al rango de actuación del evaluado.*
- **Sección E:** *Establece las observaciones con respecto a los resultados de la evaluación.*

Se define como **Desempeño Individual:** *El logro de las acciones y objetivos de su naturaleza pedagógica que cada Profesor Universitario debe alcanzar durante un período específico en el marco de acción de su instancia académica.*

• **Excelente:** *Está ubicado dentro de la escala cuantitativa de 451-600 puntos. Se entiende como un desempeño extraordinario, que contribuye a logros adicionales, esto es, a logros no implícitos. Entre los factores que pueden utilizarse para considerar este rango están: Aportes, propuestas o iniciativas adicionales; iniciativas tendientes a acciones proactivas en las actividades que cumple; participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con las actividades propias que genere un valor agregado; participación en grupos o actividades gremiales que requieran de disposición voluntaria y cualquier otra que considere el Jefe de Subprograma o similar.*

• **Adecuado:** *Está ubicado dentro de la escala cuantitativa de 301-450 puntos. Se entiende como un desempeño óptimo, aquel Profesor Universitario que alcanzó la totalidad de sus Objetivos, contribuyendo al logro de las metas institucionales y, en ocasiones, al logro de los objetivos adicionales.*

- **Bueno**: Está ubicado dentro de la escala cuantitativa de 151-300 puntos. Se trata de aquel desempeño que cumplió parcialmente.

- **Necesita mejorar**: Está ubicado dentro de la escala cuantitativa de 000-150 puntos. Se trata de aquel desempeño muy por debajo de lo esperado.

DEFINICIONES OPERACIONALES

- **Comentarios del Profesor Universitario evaluado**: El Profesor Universitario evaluado podrá expresar cualquier observación adicional que considere pertinente sobre su evaluación.
- **Comentarios del evaluador**: Cualquier observación que considere pertinente mencionar sobre los resultados de la evaluación del Profesor Universitario, así como aquellas actividades que acuerden el Jefe de Subprograma o similar y el Profesor Universitario a fin de mantener e incrementar las fortalezas demostradas o para corregir las áreas débiles encontradas.
- **Competencia**: Es una característica propia de un individuo que está directamente relacionada a un estándar de efectividad y eficiencia en su desempeño como Profesor Universitario. Son comportamientos observables en la realidad cotidiana del trabajo y en situaciones de evaluación; son un rasgo de unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para el desempeño en una organización.
- **Competencias específicas, pedagógicas e institucionales**: Hacen referencia a aquellas acciones académicas de índole técnicas pedagógicas vinculadas a la razón de ser de la organización y son requeridas por ésta para el cumplimiento de objetivos o metas institucionales.
- **Competencias Genéricas**: Son aquellas comunes en toda la Administración Pública Nacional, que permiten a la organización llevar adelante los procesos

centrales, claves, sustantivos, más relevantes, aquellos que los diferencian de otras organizaciones y le permiten tener éxito.

- **Competencias individuales:** Entendidas como los niveles del accionar académico requeridos para alcanzar los resultados esperados.
- **Desempeño:** Labores desarrolladas por el Profesor Universitario, se considera la conducta cotidiana y generalizada en términos de resultados de la ejecución del trabajo.
- **Desempeño Individual:** Es el logro que cada Profesor(a) Universitario(a) debe alcanzar durante un período específico en el marco de acción de su unidad. Cada actividad planificada debe seguir los lineamientos de cada Subprograma en que el profesor cumple sus funciones.
- **Evaluación de desempeño:** Proceso mediante el cual se mide sistemática, periódica, continua y objetivamente las labores desarrolladas por el Profesor Universitario.
- **Factor:** Atributo que caracteriza un área específica de las funciones del Profesor Universitario.
- **Firma del evaluado:** El docente deberá firmar en señal de haber sido evaluado. Su firma implica haber estado presente durante todo el proceso de evaluación y la misma puede indicar la aceptación de los resultados en aquellos casos donde el evaluado no refleje ninguna objeción en la plantilla de evaluación.
- **Indicador:** Son frases descriptivas de la conducta laboral observable del profesor que está directamente relacionada con las funciones que desempeña y que serán ponderadas en los parámetros de tiempo, pertinencia y cantidad.

- **Jefe de Subprograma o similar:** Es la persona encargada de realizar la evaluación, es decir, quien tiene condiciones para acompañar y verificar el desempeño de cada profesor universitario bajo su dependencia académica.
- **Logros alcanzados:** Son los resultados que cada profesor debe alcanzar durante un período específico.
- **Peso:** Es la ponderación expresada en puntos.
- **Rango:** Es la expresión cualitativa y excluyente de los instrumentos aplicados al Profesor Universitario, teniendo entonces: Necesita Mejorar, Bueno, Adecuado o Excelente.

ALCANCE

Esta evaluación del desempeño está orientada a los Profesor Universitario Activo, Ordinario y Contratado, desempeñando funciones inherentes a su cargo, conforme al Reglamento del Personal Académico. De igual manera, esta evaluación se aplicará a aquellos que se encuentren bajo la modalidad de Año Sabático, u otra modalidad establecida en el Plan de Desarrollo Profesional llevado adelante por la UNELLEZ.

Se exceptúa de esta Evaluación: Los Profesores Universitarios que perciban una prima por jerarquía en cualquiera de sus niveles, el Personal Administrativo y Obrero que cumpla funciones como Profesores Universitarios, los Profesores Universitarios de nuevo ingreso que no hayan cumplido por lo menos dos (2) períodos académicos ejecutados y los Gremios y Sindicatos que hayan percibido una bonificación por una evaluación anterior.

NORMAS

Normas Generales.

- 1) *La evaluación se realizará en forma objetiva y constructiva, una vez al año.*
- 2) *En el proceso de evaluación el Profesor Universitario deberá conocer las Competencias Genéricas y Específicas con las cuales será evaluado.*
- 3) *El proceso de evaluación de desempeño será responsabilidad de la Dirección de Talento Humano y será aplicado por el Jefe de Subprograma o similar inmediato al Profesor Universitario.*
- 4) *Se establecerán los Formularios o Instrumentos adecuados según el régimen evaluativo acordado por la Dirección de Talento Humano en concordancia a este Manual.*
- 5) *Para que los resultados de la evaluación sean válidos los instrumentos respectivos deberán ser suscritos por el Jefe de Subprograma o similar, que fungirá como evaluador, y por el Profesor Universitario como evaluado.*
- 6) *El Jefe de Subprograma o similar debe tener conocimiento sobre las actividades establecidas y las respectivas metas a alcanzar por el Profesor Universitarios en concordancia con los objetivos establecidos de la Universidad.*
- 7) *Una vez cerrada la evaluación respectiva, el Jefe de Subprograma o Similar deberá notificar al Profesor Universitario evaluado, en el lugar de trabajo de manera individualmente y en privado, sobre la calificación obtenida en cada*

aspecto evaluado, debiendo argumentar y probar las razones de hecho del porqué del resultado obtenido.

- 8) El evaluado podrá hacer las observaciones que considere pertinentes en la plantilla de evaluación y por escrito; estas últimas observaciones deberán ser presentadas en un lapso de cinco (05) días hábiles siguientes a su Notificación del resultado, esta solicitud debe ser acompañada con elementos probatorios que justifiquen sus alegatos. Las observaciones deberán ser interpuestas ante el Comité de Calificación Docente (CCD).*
- 9) El CCD estará integrado por: El (La) Director(a) de Talento Humano, El o La Vicerrectora De Área, El o La directora(a) de: Creación Intelectual, Vinculación Socio comunitaria, Municipalización y Territorialización, Estudios Avanzados, Innovación y Tecnologías de Educación a Distancia y Diseño e Innovación Curricular.*
- 10) El CCD, es la instancia que conocerá de las observaciones realizadas por los Profesores Universitarios evaluados cuando presenten inconformidad con los resultados obtenidos. Tendrá por finalidad encargarse de verificar los reclamos de la evaluación realizada. Dicho Comité tendrá un plazo de cinco (05) días hábiles para sustanciar la solicitud y las pruebas presentadas, tanto por el Profesor Universitario como por el Jefe de Subprograma o similar, dando un veredicto sobre lo conocido, y deberá notificar a las partes.*
- 11) Una vez que el CCD decida el caso lo tramitará a través de la Dirección de Talento Humano, pudiendo ratificar el resultado de la evaluación o solicitar al evaluador una modificación del mismo. El Comité deberá tomar en cuenta los elementos probatorios presentados por las partes.*

De acuerdo con el rango de actuación alcanzado por el funcionario se pudiera producir las siguientes acciones administrativas:

- **Incentivos Salariales:** orientadas al reconocimiento de la productividad y la eficiencia correspondiente al rango de actuación en adecuado, bueno y excelente.
- **Planes de Capacitación y Adiestramiento:** Dirigido a aquellos profesores universitarios que de acuerdo a los resultados de la evaluación requieren capacitación, adiestramiento y orientación, sin menoscabo de aquellos que tuvieron rangos aceptables y sean incorporados a dichos planes para mantener o incrementar su rango de actuación de desempeño. El organismo definirá acciones de capacitación orientadas a perfeccionar las destrezas y adquirir nuevos conocimientos.

Normas específicas.

De las Responsabilidades del Jefe de Subprograma o similar:

- Establecer los canales de comunicación para dar a conocer de manera efectiva las competencias genéricas y específicas con las que serán evaluados los Profesores Universitarios.
- Realizar el seguimiento al cumplimiento de la evaluación, a través de reuniones que permitan conocer el avance en la prosecución de las metas, de manera que sirva de acompañamiento para informar al Profesor Universitario sobre su avance y así corregir las debilidades presentadas.
- Realizar las evaluaciones de los Profesores Universitarios bajo su supervisión en la fecha prevista y con objetividad.
- Asignar el rango de actuación al evaluado y sugerir los planes de mejoramiento y desarrollo de acuerdo al desempeño presentado.

- *Realizar la entrevista de evaluación, así mismo deberá señalarle las fortalezas y debilidades observadas.*
- *Solicitar al Profesor Universitario evaluado su firma en conformidad con los resultados de la evaluación.*

De las Responsabilidades del Profesor Universitario:

- *Cumplir con las competencias genéricas y las Competencias específicas.*
- *Mejorar su desempeño en función de una mayor productividad.*
- *Mejorar las capacidades y competencias que le permitan alcanzar las metas a través de acciones proactivas.*
- *Mantener un espíritu de colaboración y solidaridad y apoyar el logro de los objetivos.*
- *Desarrollar con diligencias y esmero las tareas.*
- *Seguir reglas y métodos establecidos en la comunidad universitaria.*
- *Cultivar valores organizacionales.*
- *Ser leales, íntegros y coherentes.*
- *Representar dignamente a la institución ante terceros.*
- *Aquellos profesores universitarios que tengan funciones gremiales, Sindicatos, Asociaciones, Delegados (as) de prevención y seguridad laboral, organismos de apoyo a la universidad, I.P.P., Cajas de Ahorro, Fondo de Jubilaciones o similares al caso que hayan tramitado su*

permiso o licencia en los términos establecidos en la normativa respectiva. La evaluación del desempeño de los profesores universitarios antes mencionado será cancelado (el Bono de Productividad) de acuerdo al rango donde predomine la mayoría de las evaluaciones del desempeño de la institución. Año sabático y beca sueldo

De la Responsabilidad de la Dirección de Talento Humano.

- *La Dirección de Talento Humano debe orientar y adiestrar a los evaluadores en la aplicación del instrumento de evaluación.*
- *Supervisar que para la aplicación del instrumento de Evaluación del Desempeño, el Jefe de Subprograma o similar debe sostener una entrevista de evaluación con el evaluado. Durante la entrevista se recomienda al evaluador señalar las debilidades y fortalezas observadas en el desempeño de las tareas (Críticas constructivas y motivadoras).*
- *Supervisar para que los resultados de la evaluación sean válidos y que los instrumentos respectivos sean suscritos por el evaluador y el evaluado.*
- *Verificar que el SIED emita los resultados que deben ser notificados al Profesor Universitario evaluado, quien podrá formular por escrito el Reclamo de los mismos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la Notificación.*
- *Recibir el Reclamo presentado por el Profesor Universitario en conjunto con los otros miembros del Comité de Calificación Profesor Universitario como Cuerpo Colegiado, el cual deberá notificarse por escrito al evaluado.*

De la Responsabilidad del Comité de Calificación Docente (CCD):

- *El CCD será el encargado de atender los reclamos de los Profesores Universitarios evaluados, en el caso de desacuerdos con los resultados de la evaluación.*
- *El CCD debe analizar cada caso en particular, evaluando los elementos probatorios y argumentos tanto del evaluador como del evaluado.*
- *El CCD debe notificar a las partes involucradas, la decisión que tome.*
- *La Dirección de Talento Humano notificará por escrito tanto al evaluado como al evaluador, vía SIED la decisión tomada por el CCD.*
- *La decisión del CCD deberá ser dictada en un lapso de cinco (5) días hábiles a la remisión del asunto por parte de la Dirección de Talento Humano, la cual podrá ser reconsiderada por el Consejo Directivo.*

Disposición Transitoria Única.

Para efectos de la primera evaluación se tomará el efecto acumulador de todas las actividades que se hayan desarrollado hasta el cierre de la misma; para las siguientes evaluaciones se tomará lo que haya desarrollado en el transcurso de un año calendario.

Original del Oficio recibido se archiva.


ALBERTO JOSÉ QUINTERO
RECTOR PRESIDENTE (E)




OSCAR HURTADO JARA
SECRETARIO (E)