



MECANISMO DE SELECCIÓN, CAPACITACIÓN, EVALUACIÓN Y  
PROMOCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
UNIVERSIDAD PRIVADA DEL ESTE



## PRESENTACIÓN

La evaluación del desempeño del personal académico (profesores, instructores, tutores, auxiliares, coordinadores y directivos) es la garantía de calidad y de implementación de la cultura de la evaluación más significativa. Junto con el estudiante el personal académico es el actor principal del proceso de enseñanza aprendizaje y es el talento humano capaz de generar los cambios necesarios para el logro del perfil de egreso.

La Facultad de Ciencias Médicas deposita su confianza principalmente en la tarea docente y le brinda al mismo la posibilidad de una formación continua, el acceso a cursos de postgraduación, espacios de movilidad y desarrollo de proyectos.

El presente mecanismo propone un seguimiento a la tarea del personal académico desde la selección, capacitación, evaluación y promoción. Se han elaborado instrumentos para cada una de las etapas antes mencionadas y para las distintas responsabilidades tanto de docencia como de gestión que se realizan en la Academia.

- a) Procedimientos de Selección
- b) Procedimientos de Capacitación
- c) Procedimientos de Evaluación del Desempeño

La evaluación propuesta permitirá apoyar el proceso de mejoramiento de acceso, permanencia y promoción de la carrera docente y de la carrera directiva en la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Privada del Este.

## PROPÓSITO

El objeto del presente mecanismo es establecer los procedimientos de selección, capacitación, evaluación y promoción del personal académico: directivos, coordinadores, profesores, instructores, tutores y auxiliares.

## ALCANCE

Este mecanismo se aplica a los procesos de contratación, desarrollo y promoción del personal académico de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Privada del Este.

## Referencias/Normativas

- Ley n.º 4995 de Educación Superior
- Estatuto de la Universidad
- Reglamento Interno de la Facultad de Ciencias Médicas
- Reglamento de Docentes de la Facultad de Ciencias Médicas

## DEFINICIONES

**Asignatura:** cada una de las materias en que se estructura un plan de estudios. Cada asignatura tiene atribuido un crédito, de acuerdo con la dedicación de horas de docencia, trabajo supervisado y trabajo autónomo del estudiante. Existen diversos tipos de asignaturas: profesionales, básicas, complementarias, optativas, de libre elección.

**Auxiliar de Cátedra:** Es aquel designado para colaborar con el docente en el mejor desempeño de la Cátedra

**Capacitación Docente:** proceso basado en el estudio de necesidades y en los planes de mejora que brinda a los docentes actualización permanente y reconversión de acuerdo al modelo pedagógico adoptado por la carrera.

**Escalafón Docente:** sistema de clasificación de grados docentes de acuerdo con su preparación académica, experiencia docente y méritos reconocidos.

**Evaluación del Desempeño:** proceso de acompañamiento y medición de las competencias docentes que de acuerdo este instrumento comprenden tres dimensiones: pedagógico-didáctico; relacionamiento interpersonal y responsabilidad.

**Personal Académico:** Graduados Universitarios designados para cumplir funciones técnicas de apoyo académico

**Personal Directivo:** Profesional Universitario, nombrado por periodo definido para cumplir funciones Directivas

**Personal Docente:** Profesional universitario habilitado para el ejercicio de la Docencia Superior Universitaria en cualquiera de sus modalidades

**Gestión Académica:** Asumir y ejercer la responsabilidad sobre los procesos, resultados e impacto del proceso de formación de estudiantes, mediante la administración de recursos humanos, financieros y materiales, al interior de una Institución de Educación Superior.

**Indicador:** Es un dato que relaciona dos o más variables para medir o valorar aspectos de la calidad que se aplican a una institución, carrera o programa. Los indicadores de calidad, tanto cuantitativos como cualitativos, permiten conocer el grado de ajuste a los objetivos y criterios de calidad.

- Indicadores de proceso: permite medir o valorar el avance o progresión, que se concentra en el desarrollo de actividades.
- Indicadores de resultado: permite medir o valorar los productos o logros obtenidos a partir del desarrollo de actividades.
- Indicadores de impacto: permite medir o evaluar la variación experimentada entre un estado inicial y final de un proceso o una actividad.

**Libro de Cátedra:** documento donde se consigna el avance del aprendizaje y las acciones pedagógicas realizadas por el profesor.

**Mecanismo:** Elementos que forman parte de un procedimiento o acciones que se desarrollan de manera sistemática y constante en el tiempo, que tienen por objetivo llevar a la práctica orientaciones de política institucional en los diferentes niveles del funcionamiento de la institución.

**Planificación Académica:** documento donde se consigna las actividades sustantivas de la Facultad en cuanto a docencia, extensión e investigación.

**Plan de Estudio:** El Plan de Estudios es una explicitación estructurada que define los tiempos y las asignaturas correspondientes a las áreas que forman parte del proceso

formativo conducente al logro de perfil de egreso en los estudiantes de la carrera o programa. Normalmente éste incluye: perfil de ingreso, áreas de formación, malla curricular y programas de asignaturas.

**Plan de Clases:** documento donde se consigna las actividades pedagógicas para dirigir y encauzar el proceso de enseñanza aprendizaje y poner en acción el currículum.

**Programa de Estudios:** Documento que contiene contenidos mínimos establecidos como medio para el desarrollo del perfil de egreso establecido en el plan de estudios

**Procedimiento de Selección:** Pasos del proceso de selección del Personal Académico de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de la Universidad

## **DESARROLLO Y PROCEDIMIENTOS**

### **a) Procedimientos de Selección**

El proceso de selección del Personal Académico se realiza de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de la Universidad y a los criterios de idoneidad, profesionalidad, identificación institucional y actitud ética.

Conforme al Estatuto (art. 60) los encargados de cátedra cesan automáticamente al terminar el año lectivo para el cual fueron nombrados, por tanto generan vacancia. La ausencia prolongada de un profesor escalafonado, su renuncia, destitución o defunción generan vacancia.

Al finalizar cada año lectivo el Decano, junto con la Dirección Académica, deberán elaborar la planificación de cargos docentes y directivos vacantes, estos deben incluir los cargos creados de acuerdo a las necesidades institucionales.

La Coordinación de Docencia junto con la Dirección de Calidad realizarán el diagnóstico de necesidades y elevarán el informe de evaluación de desempeño para determinar el número de vacancias a ser concursadas para el proceso de selección. Para el caso de la selección de directivos, el decano es la autoridad competente para realizar el diagnóstico de necesidades de personal directivo.

La selección del Personal Académico es un proceso realizado mediante una concepción integral que incluye técnicas efectivas, consecuentes con la política de gestión académica de la Universidad, con el objetivo de encontrar al candidato/a que mejor se adecúe a las características requeridas en el perfil.

**Procedimiento:** Selección del Personal Académico

**Instrumento A01.** Definición de Perfiles y Convocatoria

**Instrumento A02.** Definición de la Comisión de Selección y Recepción de Postulaciones

**Instrumento A03:** Matriz para Análisis de Méritos

### **b) Procedimiento de Capacitación**

El modelo adoptado para la capacitación del Personal Académico es el modelo sistémico, compuesto por las etapas de Detección de Necesidades, Planificación, Ejecución y Evaluación de la Capacitación. La Dirección Académica es la instancia responsable de elaborar los Planes de Capacitación a partir de la detección de necesidades y las políticas de formación de la Universidad.

La Facultad de Ciencias Médicas fomentará la formación continua mediante cursos de postítulo, postgrado y postdoctorado (art. 100 del Estatuto). La Ley n.º 4995 de Educación Superior establece en el art. 45 numeral "e" que son derechos de los docentes de Instituciones de Educación Superior actualizarse y perfeccionarse de modo continuo a través de la carrera académica, de los centros o comunidades científicas y en unidades de estudio de investigación y de producción, tanto a nivel nacional como internacional.

Al inicio del año académico la Dirección de Calidad eleva el informe de Necesidades de Capacitación resultado de las encuestas de satisfacción, de lo expresado por los docentes en el claustro y del estudio de necesidades del medio. La Dirección Académica junto con la Dirección de Investigación y Postgrado elaboran el Plan de Capacitación y Formación continua, incluyendo las acciones de movilidad, disponibilidad de becas de formación y proyectos formativos.

El Plan es socializado en el primer claustro docente del año y su implementación y evaluación es responsabilidad de la Dirección de Investigación y Postgrado.

**Procedimiento:** Capacitación del Personal Académico

**Instrumento B01.** Diagnóstico de necesidades de capacitación

**Instrumento B02.** Planificación del Diseño Instruccional

**Instrumento B03.** Evaluación del Impacto de la Capacitación

### **c) Evaluación del Desempeño**

La Evaluación del Desempeño es la valoración que la Facultad realiza del desempeño de sus académicos, a través de distintos actores (coordinadores, estudiantes y docentes), teniendo en cuenta criterios de calidad agrupados en tres dimensiones: Dimensión Pedagógica/Gestión, Dimensión de Relacionamento Interpersonal, Dimensión de Responsabilidad.

El objetivo de la Evaluación del Desempeño es la mejora continua y la toma de decisiones, transformando debilidades en oportunidades de mejora, a partir de los resultados obtenidos. Este mecanismo plantea una evaluación de 360° que consiste en la participación de todas las personas que mantienen alguna interacción con el evaluado.

Las Dimensiones refieren a competencias deseables y que forman parte de los perfiles de selección del personal docente y académico de la Facultad de Ciencias Medicas, tales como:

- Competencia Didáctica
- Competencia en Gestión Académica
- Competencia en Innovación y aplicación de TICs
- Relacionamento Interpersonal
- Responsabilidad y Compromiso
- Actitud Ética y Responsabilidad Social

La Evaluación del Desempeño es obligatoria para las instancias de Gestión y de Docencia, sean estos directivos, coordinadores, docentes, investigadores, extensionistas, instructores y/o tutores, auxiliares de cátedra.

La Evaluación del Desempeño se realiza una vez al año en el segundo semestre y la aplicación de los instrumentos es responsabilidad de la Dirección de Calidad, de acuerdo a las siguientes etapas:

1. Se informa a los docentes, coordinadores y directivos que serán evaluados con el instrumento estandarizado.

2. Se remite vía on line los instrumentos a los actores que tienen alguna interacción con el evaluado (estudiantes, docentes, coordinadores).
3. Se elaboran los informes de valoración de acuerdo a la calificación promediada obtenida en cada una de las dimensiones, luego de analizar con la matriz correspondiente los resultados de los instrumentos aplicados.
4. Se envía el Informe de Evaluación del Desempeño a los académicos evaluados.
5. Con los resultados se elaboran planes de mejora y se emiten recomendaciones.

La batería de instrumentos de Evaluación del Desempeño comprende:

#### **Para la Evaluación del Desempeño Docente**

Instrumento A: Evaluación de parte de los Estudiantes

Instrumento B: Evaluación de parte de los Coordinadores

Instrumento C: Autoevaluación

#### **Para la Evaluación del Desempeño de Coordinadores (incluidos Docentes Extensionistas e Investigadores)**

Instrumento A: Evaluación de parte de los Docentes

Instrumento B: Evaluación de parte del Director (el que corresponda a su área de gestión)

Instrumento C: Autoevaluación

#### **Para la Evaluación del Desempeño de Directivos**

Instrumento: Cuestionario de Entrevista con el Decano

#### **Sistema de Valoración de los Instrumentos**

Cada indicador se valora con una escala cuantitativa de 1 a 5, donde:

“5” El evaluado siempre cumple con el indicador.

“4” El evaluado a menudo cumple con el indicador.

“3” El evaluado a veces cumple con el indicador.

“2” El evaluado rara vez cumple con el indicador.

“1” El evaluado no cumple con el indicador.

Cada instrumento se organiza en las tres dimensiones establecidas para este mecanismo y se cuantifica de acuerdo al total de puntos obtenidos en “n” indicadores por dimensión.

Ejemplo:

#### **Valoración de Instrumentos para la Evaluación del Desempeño Docente**

<b>Nombre del Docente:</b>			
<b>Cátedra:</b>			<b>Año:</b>
<b>Instrumento A</b>	Indicadores	Cuantificación Máxima	Escala de Calificación
Dimensión Pedagógica o de Gestión	10	50 puntos	Sobresaliente: 47 - 50 puntos Muy Bueno: 43 - 46 puntos Bueno: 39 - 42 puntos

			Aceptable: 35 - 38 puntos Insuficiente: 34 puntos o menos
Dimensión de Relacionamento Interpersonal	4	20 puntos	Sobresaliente: 20 puntos Muy Bueno: 18 - 19 puntos Bueno: 16 - 17 puntos Aceptable: 15 - 14 puntos Insuficiente: 13 puntos o menos
Dimensión de Responsabilidad	5	25 puntos	Sobresaliente: 24 - 25 puntos Muy Bueno: 22 - 23 puntos Bueno: 19 - 21 puntos Aceptable: 17 - 18 puntos Insuficiente: 16 puntos o menos

“5” Sobresaliente: representa un alto nivel de desempeño de las competencias evaluadas.

“4” Muy Bueno: representa un nivel satisfactorio de desempeño de las competencias evaluadas.

“3” Bueno: representa un nivel suficiente de desempeño de las competencias evaluadas.

“2” Aceptable: representa un nivel aceptable de desempeño de las competencias evaluadas.


“1” Insuficiente: representa un escaso nivel de desempeño y requiere apoyo y acciones de mejora.

Para obtener la valoración final del desempeño, se promedian los instrumentos de acuerdo a la calificación cuantitativa obtenida en cada dimensión.

Dimensiones	Instrumento A	Instrumento B	Instrumento C	Promedio
Dimensión Pedagógica o de Gestión				
Dimensión de Relacionamento Interpersonal				
Dimensión de Responsabilidad				



## Anexos

	FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS	MECANISMO DE SELECCIÓN, CAPACITACIÓN, EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO	Código: A
			Versión: 1.0
			Fecha: junio 2019
PROCEDIMIENTO		<b>Selección del Personal Académico</b>	

**Instrumento A01:** Definición de Perfiles y Convocatoria

**Tiempo de implementación:** Meses de diciembre, enero y febrero

**Responsables:** Dirección Académica

### Nota de Identificación de vacancias y propuesta de Perfiles

Sr.

Decano

Facultad de Ciencias Médicas

Al saludarle muy cordialmente en el marco del Proceso de Selección del Personal Académico y a fin de dar cumplimiento a los objetivos estratégicos de la Facultad, remito por la presente la nómina de cátedras, coordinaciones y direcciones vacantes, así como los perfiles correspondientes a fin de iniciar el proceso de selección del Personal Académico, de acuerdo a lo establecido en las normativas vigentes y realizar las provisiones presupuestarias necesarias para las respectivas contrataciones.

FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO					
IDENTIFICACIÓN DE VACANTES				AÑO:	
Denominación del Puesto*	Cátedra/Coordinación /Dirección	Número de Puestos Vacantes	Dedicación**	Modalidad***	Categoría****

\* De acuerdo al Manual de Funciones y al Reglamento de Docentes las denominaciones pueden ser: Profesor Escalonado (Jefe de Cátedra), Profesor Encargado de Cátedra, Profesor de Postgrado, Profesor Investigador, Profesor Extensionista, Profesor Auxiliar de Enseñanza, Instructor de Práctica, Tutor, Coordinador, Director.

\*\* La dedicación, de acuerdo a la misión del puesto y a las necesidades de la Institución puede ser por hora cátedra, medio tiempo (10 horas semanales) o tiempo completo (20 horas semanales).

\*\*\* De acuerdo al Estatuto y al Reglamento de Docentes, las modalidades de contratación pueden ser contrato por hasta un año o nombramiento si es un concurso de oposición para acceder a un cargo directivo o al escalafón docente.

\*\*\*\* Se indica la categoría respectiva, que de acuerdo al Estatuto Art. 51 se denomina de la siguiente manera: Profesor Titular, Profesor Adjunto, Profesor Asistente. Se reconocen, además, las categorías especiales de Profesor Contratado, Docente Libre, Encargado de Cátedra, Auxiliar de Enseñanza y Profesor Visitante.

<b>FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS</b> PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO		
<b>DESCRIPCIÓN DEL PERFIL GENÉRICO (DIRECTIVOS Y COORDINADORES)</b>		AÑO:
Formación Académica	Habilidades	Experiencia
Para cargos directivos formación de Especialista o Máster.	Capacidad para liderar equipos. Visión estratégica. Capacidad de Planificación y de Gestión orientada a Resultados. Comunicación asertiva, constructiva y oportuna.	De tres a cinco años, de acuerdo al Manual de Funciones.

<b>FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS</b> PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO		
<b>DESCRIPCIÓN DEL PERFIL GENÉRICO (DOCENTE)</b>		AÑO:
Formación Académica	Habilidades	Experiencia
Título de Grado en el área de conocimiento de la Cátedra. Formación en Didáctica Universitaria.	Empatía. Capacidad de Planificación Pedagógica. Habilidades didácticas y de innovación pedagógica. Capacidad para orientar y acompañar el proceso de aprendizaje.	Cinco años de experiencia profesional

<b>FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS</b> PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO		
<b>DESCRIPCIÓN DEL PERFIL ESPECÍFICO (DOCENTE ESCALAFONADO)</b>		AÑO:
Formación Académica	Habilidades	Experiencia
Título de Máster y/o Doctor. Título de Especialista Médico.	Capacidad para diseñar, ejecutar y evaluar proyectos de investigación o extensión. Habilidades de Tutoría y Orientación Académica. Actitud ética y probidad. Capacidad para la gestión del currículum y la innovación pedagógica.	Cinco años de experiencia docente. Siete años de experiencia profesional.

<b>FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS</b> PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO		
<b>DESCRIPCIÓN DEL PERFIL ESPECÍFICO (DOCENTE ENCARGADO DE CÁTEDRA)</b>		AÑO:
Formación Académica	Habilidades	Experiencia
Título de Especialista en el área médica de la Cátedra.	Capacidad en el uso pedagógico de las nuevas tecnologías. Actitud ética y responsabilidad social.	Tres años de experiencia docente. Cinco años de experiencia profesional.

<b>FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS</b> PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO		
<b>DESCRIPCIÓN DEL PERFIL ESPECÍFICO (DOCENTE AUXILIAR DE ENSEÑANZA)</b>		AÑO:
Formación Académica	Habilidades	Experiencia
Título de Grado en el área de conocimiento de la Cátedra. Formación en Didáctica Universitaria.	Capacidad para orientar y desarrollar el proceso didáctico de enseñanza aprendizaje. Capacidad para la innovación pedagógica.	Al menos un año de experiencia profesional.


### **Procedimiento para la Convocatoria a Concurso Público para Selección de Personal Docente**

- a. Una vez determinado el número de vacantes, el Decano informa al Consejo de Facultad y a la Dirección Administrativa de la Universidad el inicio del proceso de Selección de Docentes.
- b. El Consejo de Facultad elabora la planificación de acuerdo al siguiente cronograma:

<b>FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS</b> PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO			
Actividad	Fecha de Inicio	Fecha de Finalización	Responsable
Publicación de la Resolución de aprobación del proceso de Selección			
Publicación de la Convocatoria en medios masivos de comunicación			
Recepción de postulaciones y documentación			
Conformación del Comité de Selección			
Comunicación a los postulantes de la conformación del Comité de Selección			

Periodo de Recusación y Confirmación del Comité			
Chequeo del Legajo Documental			
Evaluación de Méritos y Actitudes. Valoración de Perfiles			
Informe Preliminar y publicación de listas de preseleccionados			
Periodo de tachas y reclamos			
Revisión de los reclamos y elaboración de Informe Final			
Publicación de Lista definitiva y remisión de la misma al Consejo de Facultad			
Resolución de culminación del Proceso de Selección			
Remisión al Rectorado para el Nombramiento y Contrato respectivos			


- c. El Consejo de Facultad realiza la convocatoria a través de los medios masivos de comunicación.
- d. La Secretaría Académica recibe las postulaciones.
- e. El Consejo de Facultad conforma el Comité de Selección.
- f. El Comité de Selección valora la documentación de los postulantes de acuerdo a los instrumentos de este mecanismo y elabora los Informes Preliminar y Final.
- g. Una vez culminado el proceso, el Comité informa al Consejo de Facultad para la remisión del listado final al Rectorado para el respectivo nombramiento.

	FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS	MECANISMO DE SELECCIÓN, CAPACITACIÓN, EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO	Código: A
			Versión: 1.0
			Fecha: junio 2019
PROCEDIMIENTO		<b>Selección del Personal Académico</b>	

**Instrumento A02:** Definición de la Comisión de Selección y Recepción de Postulaciones

**Tiempo de implementación:** Meses de enero y febrero

**Responsables:** Dirección Académica y Dirección de Calidad

	FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS	MECANISMO DE SELECCIÓN, CAPACITACIÓN, EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO	Código: A
			Versión: 1.0
			Fecha: junio 2019
PROCEDIMIENTO		<b>Selección del Personal Académico</b>	

**Instrumento A03:** Matriz para Análisis de Méritos y Actitudes

**Tiempo de implementación:** Meses de enero y febrero

**Responsables:** Dirección Académica, Dirección de Calidad y Coordinación Docente

<b>FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS</b> <b>PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO</b>	
<b>LISTA DE CHEQUEO DEL LEGAJO DEL POSTULANTE</b>	Año:
Nombre y Apellido:	
Cátedra y Categoría a la que concursa:	
Descripción Documental	Cumplimiento
1. Nota de Postulación y Carta Compromiso	
2. Curriculum Vitae en formato estandarizado	
3. Foto tipo carnet	
4. Copia del Documento de Identidad (vigente)	
5. Copia del Registro Profesional	
6. Copia de ambas carillas del Título de Grado registrado y legalizado en el MEC	
7. Copia autenticada del certificado de formación pedagógica en Docencia Universitaria (certificación de al menos 100 horas)	
8. Copia de ambas carillas de los Títulos de Postgrado	
9. Certificado de Experiencia Docente, indicando institución, actividad realizada, desde y hasta que fecha.	
10. Certificado de Experiencia Profesional, indicando institución, actividad realizada, desde y hasta que fecha.	

11. Antecedentes Policiales	
12. Antecedentes Judiciales	
13. Documentos que certifiquen la producción intelectual y científica (publicación de libros, artículos científicos, ponencias, coordinación de proyectos de investigación/extensión, patentes, resultados de proyectos)	

<b>FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS</b> <b>PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO</b>			
<b>MATRIZ PARA LA EVALUACIÓN DE MÉRITOS Y ACTITUDES</b>			AÑO:
Nombre y Apellido:			Categoría:
Cátedra a la que concursa:			
1. TÍTULOS ACADÉMICOS			
A. En el área concursada	Marca	Peso	Puntaje obtenido
DOCTORADO		90	
MAESTRÍA		60	
ESPECIALIZACIÓN MÉDICA		60	
ESPECIALIZACIÓN		40	
LICENCIATURA		30	
<b>Sub Total (máximo posible)</b>		<b>90</b>	
B. En área afín	Marca	Peso	Puntaje obtenido
DOCTORADO		40	
MAESTRÍA		30	
ESPECIALIZACIÓN MÉDICA		30	
ESPECIALIZACIÓN		10	
LICENCIATURA		10	

<b>Sub Total (máximo posible)</b>	<b>40</b>	
Observación: sólo se puntúa el título máximo obtenido. Ejemplo: si tiene una Licenciatura y una Maestría, el puntaje es de 30 puntos (el del máximo título obtenido)		

2. ANTECEDENTES ACADÉMICOS			
	Marca	Peso	Puntaje obtenido
Curso de Didáctica Universitaria (100 horas mínimo)		30	
Curso de Docencia e Innovación (100 horas) ofertado en el Plan de Capacitación		10	
Curso de Educación Inclusiva (100 horas) ofertado en el Plan de Capacitación		10	
Evaluación del Desempeño Docente (con calificación Satisfactorio o Excelente)		10	
<b>Sub Total (máximo posible)</b>		<b>60</b>	

3. FORMACIÓN CONTINUA: Cursos de 40 horas de los últimos tres años, seminarios y conferencias			
A. En el área concursada			
obtenido	Marca	Peso	Puntaje
Curso de Capacitación de 40 horas o más, hasta tres cursos.		30	
Seminarios de 10 horas o más, hasta tres eventos.		15	
Curso de Educación Inclusiva (100 horas) ofertado en el Plan de Capacitación		15	
<b>Sub Total (máximo posible)</b>		<b>60</b>	

B. En área afín			
	Marca	Peso	Puntaje obtenido
Curso de Capacitación de 40 horas o más, hasta tres cursos.		15	
Seminarios de 10 horas o más, hasta tres eventos.		9	
Curso de Educación Inclusiva (100 horas) ofertado en el Plan de Capacitación		6	
<b>Sub Total (máximo posible)</b>		<b>30</b>	