

No.	CRITERIO / SUBCRITERIO	INDICADOR / ESTÁNDAR	¿QUÉ HEMOS HECHO?	¿QUÉ DEBEMOS HACER?	¿QUÉ DEBEMOS HACER PARA HACER REALIDAD LOS DESAFÍOS AL 2030?
1	<b>2. CLAUSTRO DE PROFESORES</b> <b>2.1. Formación doctoral</b> <b>2.2. Suficiencia y Dedicación</b> <b>2.3. Carrera del profesor</b>	<b>2.1.1. Doctores</b> La institución cuenta con una cantidad mínima de doctores que permite desarrollar las actividades académicas de la institución. Se considera un porcentaje adecuado el 40%.	19 Ph.D 258 docentes UNEMI (periodo abril - septiembre 2017) 7.36%	1) Establecer alianzas para crear al menos tres programas doctorales en UNEMI, que tengan relación con las líneas de investigación. 2) Que al menos de 50% de los próximos concursos de titularidad exija PhD.	1) Dictar al menos un programa doctoral por cada carrera. 2) Definir políticas para financiar becas a estudiantes 3) Gestionar becas ante organismos internacionales
2		<b>2.1.2. Doctores a TC</b> Es esencial la participación efectiva de los doctores en las actividades académicas, las cuales demandan dedicación completa para un desarrollo institucional sostenible. Se considera adecuado que al menos el 80% de los doctores de la institución tengan dedicación a tiempo completo; esto es, al menos el 32 % de los profesores, lo cual constituye aproximadamente el 53% de los profesores a tiempo completo (60% de profesores). Por tanto, de acuerdo a la definición de este indicador, el estándar se ubica en 53%.	19 Ph.D 19 Ph.D a tiempo completo 258 docentes UNEMI (164 docentes TC)	1) Que todo PhD que ingrese a la UNEMI, deberá mantener su dedicación a TC	1) Que todo PhD que ingrese a la UNEMI, deberá mantener su dedicación a TC
3		<b>2.1.3. Formación de Doctores</b> Según la definición del indicador este se cumple cuando están formándose todos los profesores requeridos para completar el 40% de doctores exigidos; por lo tanto, el estándar para este indicador es el 100%.	19 docentes en formación por becas 258 docentes UNEMI (103 docentes corresponden al 40% de doctores exigidos)	1) Revisión y reforma del reglamento de becas para incluir becas parciales y ayudas económicas 2) Que mínimo el 50% de los proyectos de investigación financien tesis de PhD.	1) Financiar estudios de maestría y PhD a los mejores estudiantes

No.	CRITERIO / SUBCRITERIO	INDICADOR / ESTÁNDAR	¿QUÉ HEMOS HECHO?	¿QUÉ DEBEMOS HACER?	¿QUÉ DEBEMOS HACER PARA HACER REALIDAD LOS DESAFÍOS AL 2030?
4	<b>2. CLAUSTRO DE PROFESORES</b> 2.1. Formación doctoral 2.2. Suficiencia y Dedicación 2.3. Carrera del profesor	<b>2.2.1. Estudiantes por Profesor a TC</b> La IES debe contar con un claustro de profesores suficiente para el desarrollo de las actividades sustantivas de la universidad, en particular, para la formación, acompañamiento y guía de los estudiantes. Se considera adecuada una relación máxima de 30 estudiantes por profesor a tiempo completo.	164 docentes TC 6.482 estudiantes (periodo abril - septiembre 2017) 39 estudiantes por docentes	1) Mantener el estandar	1) Mantener el estandar
5		<b>2.2.2. Titularidad TC</b> Se espera que al menos el 75% de profesores con dedicación a tiempo completo sea titular.	164 docentes TC 124 docentes titulares TC 75,61% docentes titulares a TC	1) Mantener el indicador	1) Mantener el indicador
6		<b>2.2.3. Distribución temporal de las actividades</b> La institución cuenta con una adecuada distribución de las actividades de los profesores, en los procesos sustantivos institucionales. Esta distribución debe corresponder a la formación de los profesores y debe estar alineada con la misión institucional y su planificación.	Distributivo académico Planificación operativa anual Plan de Gestión Académico-Curricular	1) Que los distributivos de trabajo sean realizados por las facultades, en concordancia con los parámetros institucionales	1) Que los distributivos de trabajo sean realizados por las facultades, en concordancia con los parámetros institucionales
7		<b>2.3.1. Titularidad</b> Para garantizar la estabilidad y efectividad en el desarrollo de los procesos sustantivos se requiere que el 60% de los profesores sean titulares.	258 docentes UNEMI 173 docentes titulares 67.05%	1) Mantener el indicador	1) Mantener el indicador por carreras

No.	CRITERIO / SUBCRITERIO	INDICADOR / ESTÁNDAR	¿QUÉ HEMOS HECHO?	¿QUÉ DEBEMOS HACER?	¿QUÉ DEBEMOS HACER PARA HACER REALIDAD LOS DESAFÍOS AL 2030?
8	<b>2. CLAUSTRO DE PROFESORES</b> <b>2.1. Formación doctoral</b> <b>2.2. Suficiencia y Dedicación</b> <b>2.3. Carrera del profesor</b>	<b>2.3.2. Evaluación de los profesores</b> La IES cuenta con un sistema de evaluación de profesores integral que propicia la mejora continua a través del debate académico, enmarcado en una normativa interna que guía la toma de decisiones efectivas por parte de cada carrera, programa o unidad académica, y que se vincula con la gestión institucional del claustro.	Normativa vigente: Reglamento de la Unidad de Planificación y Evaluación Institucional Sistema de evaluación integral del desempeño: Modelo de evaluación integral del desempeño docente (MEID-UNEMI) / Módulo de evaluación docente SGA. Instrumentos utilizados: Encuestas, rúbricas (constan en base de datos SGA) Informe consolidado de evaluación integral de desempeño docente por periodo académico (institucional). Informe de evaluación integral de desempeño docente por Facultad y carrera.	1) Incorporar que la evaluación de PhD sea mediante producción científica. 2) Se incluya mecanismos de control en las encuestas, tipo preguntas fantasmas. 3) Actualizar y modificar los instrumentos de evaluación. 4) Que se robustezca la cultura de evaluación entre los estudiantes y se garantice la confidencialidad. 5) Que se evalúe a los estudiantes, de esta manera se evalúa el producto que entrega el profesor. 6) Que los resultados conduzcan a planes de mejoras.	1) Incorporar en la evaluación de PhD sea mediante producción científica, 2) Se incluya mecanismos de control en las encuestas, tipo preguntas fantasmas 3) Actualizar y modificar los instrumentos de evaluación, 4) Que se robustezca la cultura de evaluación entre los estudiantes y se garantice la confidencialidad 5) Que se evalúe a los estudiantes, de esta manera se evalúa el producto que entrega el profesor 6) Que los resultados conduzcan a planes de mejoras
9		<b>2.3.3. Profesoras Mujeres</b> Se considera adecuada una relación de al menos 2/3, y de máximo 3/2 entre la cantidad de profesoras y profesores titulares; esto es, entre un 40% y 60% de profesoras, y viceversa. Este es un intervalo razonable que toma en cuenta el equilibrio que debe existir en la participación femenina y la masculina dentro del claustro de profesores titulares.	70 mujeres 103 hombres 173 docentes titulares	1) Aplicar políticas de acción afirmativa	1) Aplicar políticas de acción afirmativa
10		<b>2.3.4. Dirección mujeres</b> La participación equitativa de hombres y mujeres evidencia los resultados de las políticas de la institución en esta materia; sin embargo, se considera que debido a su naturaleza el rango de tolerancia para definir el estándar debe ser más amplio, en este caso, al menos el 30% de los puestos directivos deben estar ocupados por mujeres, hasta un máximo de 70%.	22 cargos de dirección académica 8 mujeres en cargos de dirección 36% mujeres en cargos de dirección	1) Mantener el indicador	1) Mantener el indicador

PARTICIPANTES	
Walter Loor Briones	Dora Yanez
Jessica Macías	Jorge Macías
Julio Bermudes	Jaime Andocilla
Gina Acosta	Rosa Robalino
Carne Ortega	Renee Tovar
Richard Ramírez	Ana Cornejo