



**INSTITUTO TECNOLÓGICO
SUPERIOR “JUBONES”**

Reglamento de Evaluación al Docente

REGISTRO CONESUP N°. 07-013

PASAJE – EL ORO -ECUADOR

2019 – 2024

EL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR “JUBONES”

CONSIDERANDO:

Que el artículo 26 de la Constitución de la República establece que "La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo. ";

Que el artículo 27 de la Carta Magna, señala que "La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. ",

Que el primer inciso del artículo 28 de la Constitución de la República del Ecuador dispone que "La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente";

Que el artículo 350 de la referida norma establece que "El sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo. ".

Que el artículo 352 de la Constitución de la República del Ecuador dispone que "El sistema de educación superior estará integrado por universidades y escuelas politécnicas; institutos superiores técnicos, tecnológicos y pedagógicos; y conservatorios de música y artes, debidamente acreditados y evaluados. Estas instituciones, sean públicas o particulares, no tendrán fines de lucro.”;

Que el artículo 6.1 de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), reformada el 02, señala como deberes de las y los profesores e investigadores "a) Cumplir actividades de docencia, investigación y vinculación de acuerdo a las normas de calidad y normativas de los organismos que rigen el sistema y las de sus propias instituciones" e) someterse periódicamente a los procesos de evaluación...";

Que el artículo 70 de la referida Ley respecto al régimen laboral del Sistema de Educación Superior indica que "...Las y los profesores, técnicos docentes, investigadores, técnicos de laboratorio, ayudantes de docencia y demás denominaciones afines que se usan en las instituciones públicas de educación superior, son servidores públicos sujetos a un régimen propio que estará contemplado en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, que fijará las normas que rijan el ingreso, promoción, estabilidad, evaluación, perfeccionamiento, escalas remunerativas, fortalecimiento institucional, jubilación y cesación... ";

Que el artículo 93 ibidem establece que "El principio de calidad establece la búsqueda continua, autoreflexiva del mejoramiento, aseguramiento y construcción colectiva de la cultura de la calidad educativo superior con la participación de todos los estamentos de las instituciones de educación superior y el Sistema de Educación Superior, basada en el equilibrio de la docencia, la investigación e innovación y la vinculación con la sociedad, orientadas por la pertinencia, la inclusión, la democratización del acceso y la equidad, la diversidad, la autonomía responsable, la integralidad, la democracia, la producción de conocimiento, el diálogo de saberes, y valores ciudadanos. "".

Que el artículo 151 de la misma Ley señala que "Las y los profesores se someterán a una evaluación periódica integral según lo establecido en la presente Ley y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior y las normas estatutarias de cada institución del Sistema de Educación Superior, en ejercicio de su autonomía responsable. Se observará entre los parámetros de evaluación la que realicen los estudiantes a sus docentes.... ",,

Que el artículo 84 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior codificado, establece que "La evaluación

integral del desempeño se aplicará a todo el personal académico de las instituciones de educación superior, públicas y particulares, con excepción del personal académico honorario. La evaluación integral de desempeño abarca las actividades de docencia, investigación y dirección o gestión académica." ,

Que el artículo 86 del mismo Reglamento, señala que "Para la realización del proceso de evaluación integral de desempeño, la institución de educación superior garantizará la difusión de los propósitos y procedimientos, y la claridad, rigor y transparencia en el diseño e implementación del mismo";

Que el Instituto Tecnológico Superior Jubones con la finalidad de cumplir con los preceptos legales establecidos en el marco legal vigente y velar por el principio de calidad en la educación superior requiere adoptar normas para la evaluación del personal académico, administrativo, operativo y de las autoridades.

En ejercicio de sus competencias, deberes y atribuciones RESUELVE expedir el siguiente:

REGLAMENTO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL
PERSONAL ACADÉMICO, ADMINISTRATIVO Y DIRECTIVO DEL INSITUTO
TECNOLÓGICO SUPERIOR JUBONES

TÍTULO 1

NORMAS GENERALES

CAPÍTULO 1

OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES

Artículo 1.- Objeto. - El presente Reglamento establece disposiciones de cumplimiento obligatorio para la evaluación integral del personal académico, administrativo y directivo del Instituto Superior Tecnológico JUBONES (ITSJ)

Artículo 2.- Ámbito de Aplicación. - El presente Reglamento será de carácter obligatorio para todo el personal académico, administrativo y directivo del ITSJ.

Artículo 3.- Definiciones. - Para efectos del presente Reglamento, se utilizarán las siguientes definiciones:

- a) Personal académico. -Todos los docentes e investigadores del ITSJ, sean estos titulares o no titulares y cualquiera sea su categoría.
- b) Directivos. - Para efectos del presente Reglamento, se entenderá como directivos al Rector, Vicerrector Académico y a los representantes de los docentes y estudiantes al Comité Directivo.
- c) Autoevaluación. - Evaluación que el personal académico, administrativo y directivo realiza periódicamente sobre su trabajo y su desempeño.
- d) Coevaluación. - Evaluación realizada por pares y directivos del ITSJ
- e) Heteroevaluación. - Evaluación realizada por los estudiantes o por jerárquicamente inferiores conforme corresponda.

CAPÍTULO 11 OBJETIVOS Y GARANTÍAS

Artículo 4.- Objetivos de la evaluación integral. - Son objetivos de la evaluación integral de desempeño del personal académico, administrativo y directivo del ITSJ:

- a) Mejorar la gestión institucional y la administración de los recursos de manera eficiente y eficaz, mediante objetivos de aprendizaje, diseño curricular, implementación de herramientas tecnológicas y mejoramiento en la infraestructura, garantizando un ambiente óptimo, formación ciudadana y lazos de comunicación con la comunidad educativa;
- b) Identificar las debilidades de los involucrados con el propósito de fomentar su mejora continua, garantizando la calidad educativa, a través de los instrumentos de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación;
- c) Mejorar la calidad del trabajo y desempeño de los directivos y del personal académico a través del perfeccionamiento y/o capacitación;
- d) Proporcionar a las autoridades elementos que les permitan tomar decisiones respecto de la continuidad o separación del personal académico siguiendo el debido proceso;
- e) Concesión de estímulos al personal académico, administrativo y directivo con mayor puntaje en el proceso de evaluación integral.

Artículo 5.-Instrumentos y procedimientos- Los instrumentos y procedimientos para la evaluación integral a la que se refiere el presente Reglamento serán elaborados por la Comisión de Evaluación Docente previa revisión de la Comisión de Evaluación Interna y Acreditación. Los instrumentos y procedimientos aprobados serán

socializados al inicio de cada período académico por la Comisión de Evaluación Docente a todo el personal académico, administrativo y directivo del ITSJ.

Artículo 6.- Garantías para la ejecución en la evaluación integral de desempeño. - Para la ejecución de la evaluación integral, se garantiza a la o comunidad educativa tecnológica:

- a) La socialización y difusión de los instrumentos y procedimientos de la evaluación integral;
- b) La objetividad, claridad, rigor y transparencia en el diseño e implementación del proceso de evaluación;
- c) La confidencialidad de la información durante el proceso de evaluación;
- d) La publicidad de los resultados de la evaluación integral y de sus componentes.

TÍTULO II DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL

CAPÍTULO I DE LA EVALUACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

Artículo 7.- Criterio de evaluación. -La evaluación integral del personal académico abarca las actividades de docencia, investigación y gestión o dirección académica a las que se refiere el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior

Dentro de las actividades de docencia se considerará en lo que aplique:

1. La impartición de clases presenciales de carácter teórico y/o práctico, en el ITSJ;
2. Preparación y actualización de clases, seminarios y/o talleres requeridos por la Coordinación de Carrera;
3. Diseño y elaboración de material didáctico, guías docentes y syllabus;
4. Orientación y acompañamiento a los estudiantes a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales;
5. Dirección, tutorías, seguimiento y evaluación de prácticas o pasantías pre profesionales;

6. Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas;
7. Dirección y tutoría de trabajos para la obtención del título;
8. Diseño e impartición de cursos de educación continua o de capacitación y actualización;
9. Participación en actividades de proyectos sociales, productivos y empresariales de vinculación con la sociedad articulados a la docencia e innovación educativa;
10. Participación y organización de colectivos académicos de debate, capacitación o intercambio de metodologías y experiencias de enseñanza;
11. Uso pedagógico de la investigación y la sistematización como soporte o parte de la enseñanza.

Dentro de las actividades de investigación se evaluará en lo que aplique:

1. Diseño, dirección y ejecución de proyectos de investigación básica, aplicada y/o tecnológica que supongan creación, innovación, difusión y transferencia de los resultados obtenidos;
2. Diseño, elaboración y puesta en marcha de metodologías, instrumentos, protocolos o procedimientos operativos o de investigación;
3. Investigación realizada en laboratorios, centros documentales y demás instalaciones habilitadas para esta función, así como en entornos sociales y naturales;
4. Participación en congresos, seminarios y conferencias para la presentación de avances y resultados de sus investigaciones;
5. Diseño, gestión y participación en redes y programas de investigación local, nacional e internacional;
6. Participación en comités o consejos académicos y editoriales de revistas científicas y académicas indexadas, y de alto impacto científico o académico;
7. Difusión de resultados y beneficios sociales de la investigación, a través de publicaciones, entre otros;
8. Dirección o participación en colectivos académicos de debate para la presentación de avances y resultados de investigaciones;
9. Vinculación con la sociedad a través de proyectos de investigación e innovación con fines sociales, productivos y empresariales.

Las actividades de gestión se evaluarán al personal académico que sea parte de las comisiones ordinarias o especiales que conforme el Comité Directivo del ITSJ

Artículo 8.- Componentes y actores del proceso de evaluación docente. - Para la evaluación docente se utilizarán los componentes de autoevaluación, coevaluación y/o heteroevaluación conforme corresponda; los actores y las ponderaciones dentro de este proceso según los criterios de evaluación serán los siguientes:

a) Para las actividades de docencia

| Componente | Actor/es | Ponderación |
|------------------|--------------------------|-------------|
| Autoevaluación | Docente | |
| Coevaluación | Pares académicos | |
| | Coordinadores de Carrera | |
| Heteroevaluación | Estudiantes | |

b) Para las actividades de investigación.

| Componente | Actor/es | Ponderación |
|----------------|------------------------------|-------------|
| Autoevaluación | Docente | |
| Coevaluación | Pares académicos | |
| | Coordinador de Investigación | |
| | Vicerrector Académico | |

c) Para actividades de gestión y de dirección académica del personal docente designado como equipo de apoyo de las comisiones creadas por el COMITÉ DIRECTIVO

| Componente | Actor/es | Ponderación |
|------------------|-------------------------|-------------|
| Autoevaluación | Docente | |
| Coevaluación | Pares académicos | |
| | Coordinador de Comisión | |
| Heteroevaluación | Estudiantes | |

La Comisión Académica designará por escrito una Comisión de Evaluación de Pares, para la evaluación de las actividades de docencia, investigación y gestión o dirección académica, los pares académicos deberán ser docentes que tengan al menos la misma categoría y titulación; y, grado escalafonario superior que el

evaluado. Al par académico para la evaluación del componente docente lo acompañara un pedagogo designado también por la Comisión Académica ante quién responderán.

En caso de que el personal académico combine actividades de docencia, investigación y gestión, la ponderación de la evaluación sobre cada una de las mismas será equivalente al número de sus horas de dedicación.

La ponderación del criterio que le corresponde al personal académico designado como Coordinador de Carrera, Área, Académico, de Titulación, Investigación, Vinculación y de otras Comisiones creadas por el COMITE DIRECTIVO, respecto a las actividades de gestión o dirección académica, se ejecutarán de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9 de este Reglamento.

CAPÍTULO II

DE LA EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS Y COORDINADORES DE COMISIÓN

Artículo 9.- Componentes y actores del proceso de evaluación integral de los directivos. - En las actividades de gestión y de dirección académica de los directivos se utilizarán componentes de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación conforme el siguiente cuadro;

| Cargo | Actores autoevaluación | Actores coevaluación | | Actores heteroevaluación |
|-----------------------|------------------------|-----------------------|------------------|---|
| Rector | Rector | Vicerrector Académico | Comite Directivo | Coordinadores de Carrera, Comisiones y Área, Personal Administrativo. Personal Docente. |
| Vicerrector Académico | Vicerrector Académico | Rector | Comite Directivo | Coordinadores de Carrera, Coordinadores de |

| | | | | |
|--|--|--|--------|---|
| | | | | Comisiones articuladas a formación, investigación y vinculación, docentes, personal administrativo. |
| Representantes de los docentes al COMITE DIRECTIVO | Representantes de los docentes al COMITE DIRECTIVO | Pares académicos del COMITE DIRECTIVO | Rector | Docentes |
| Representante de los estudiantes al Comité Directivo | Representante de los estudiantes al COMITE DIRECTIVO | Presidentes de los Consejos Estudiantiles de Carrera | Rector | Estudiantes |
| Ponderación | | | | |

La evaluación del Rector, Vicerrector Académico y representantes al COMITE DIRECTIVO, estará relacionada el liderazgo, gestión pedagógica, gestión del talento humano, recursos, clima organizacional y convivencia institucional.

Artículo I.- Componentes y actores del proceso de evaluación de los Coordinadores de Comisión. - En las actividades de gestión y de dirección académica de los Coordinadores de Comisión se utilizarán los siguientes componentes y ponderaciones:

La evaluación a los Coordinadores estará relacionada el liderazgo, clima organizacional, convivencia institucional y cumplimiento de actividades; los resultados obtenidos serán ponderados con las evaluaciones de las actividades de docencia y/o investigación que correspondan, de acuerdo a la carga horaria.

CAPÍTULO III

DE LA EVALUACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

Artículo 11.- Evaluación del personal administrativo- Para efectos de la evaluación integral del ITSJ, se evaluará el cumplimiento de las actividades, normas, políticas, disposiciones y procedimientos, relaciones interpersonales, productivas y de trabajo en equipo; así como la calidad del servicio del personal administrativo de la Institución, los resultados de dicha evaluación serán utilizados como referencia para la evaluación de desempeño a la que se refiere la Ley Orgánica de Servicio Público.

La evaluación se fundamentará en indicadores cuantitativos y cualitativos de gestión, encaminados a impulsar la consecución de los fines y propósitos institucionales y el mejoramiento continuo de la calidad del servicio prestado por el ITSJ

Artículo 12.- Componentes y actores del proceso de evaluación del personal administrativo: Para la evaluación del personal administrativo se utilizarán los siguientes componentes y ponderaciones:

| Componente | Actor/es | Ponderación |
|------------------|-------------------------|-------------|
| Autoevaluación | Personal administrativo | |
| Coevaluación | Vicerrector Académico | |
| | Rector | |
| Heteroevaluación | Docentes Estudiantes | |

CAPÍTULO IV

CALIFICACIONES E INFORMES

Artículo 13.- Indicadores cualitativos y cuantitativos: Para la aplicación de los instrumentos de evaluación de desempeño del personal académico, administrativo y directivo se tomará en consideración la siguiente escala de valor:

| Indicador cualitativo | Equivalencia cuantitativa |
|-----------------------|---------------------------|
| Nunca | 1 |
| A veces | 2 |
| Casi siempre | 3 |
| Siempre | 4 |

Para la elaboración de informe final individual y consolidado se tomará en consideración la siguiente escala de valoración cuantitativa y cualitativa:

| Porcentaje | Evaluación |
|-------------|--------------------|
| 100% | Excelente |
| 80 – 99% | Muy bueno Bueno |
| 70 – 79% | Regular |
| 69% O MENOS | Insuficiente |

CAPÍTULO V PERÍODOS DE LA EVALUACIÓN Y APELACIONES

Artículo 14,- Períodos de evaluación. - El proceso de evaluación integral se realizará al menos una vez por período académico entre la semana 5 (cinco) a la 8 (ocho), de acuerdo con el calendario académico.

Artículo 15.- Aplicación de la evaluación integral. - La evaluación integral se aplicará a todo el personal académico, administrativo y directivo que a la fecha de la evaluación haya cumplido al menos dos meses de servicio dentro del ITSJ.

Artículo 16.- Notificación de resultados y apelación.- La Comisión de Evaluación Docente, en un plazo no mayor de 15 días laborables de culminada la evaluación, notificará los resultados finales a los evaluados.

El docente, funcionario o directivo que no esté de acuerdo con los resultados de su evaluación podrá apelar por escrito y fundamentada mente los resultados ante el Comité Directivo (COMITE DIRECTIVO) en un término de 8 días laborables contados a partir de la notificación, solicitando la reconsideración y/o la recalificación. Una vez receptada la apelación, el COMITE DIRECTIVO requerirá a la Comisión de Evaluación Docente se analice el caso y se emita un informe motivado respecto de la apelación presentada, en base del cual resolverá lo que corresponda en un plazo de 20 días. La resolución del COMITE DIRECTIVO será definitiva y no existirá recurso alguno en la vía administrativa sobre su decisión.

El proceso de recalificación será realizado por pares académicos o funcionarios que no hayan intervenido en la calificación inicial.

CAPÍTULO VI SANCIONES E INCENTIVOS

Artículo 17. Efectos de la evaluación. - El personal académico titular que obtuviere por dos veces consecutivas una evaluación de desempeño inferior al 60% (sesenta por ciento), será destituido de su puesto, observando el debido proceso, de la misma forma se actuará si obtiene cuatro evaluaciones integrales de desempeño inferiores al 60% (sesenta por ciento) en su carrera.

La calificación de insuficiente o regular reiterada, en la evaluación del personal académico no titular será considerada causal suficiente para solicitar a SENESCYT su desvinculación.

El docente que obtenga una evaluación de insuficiente o regular deberá ser evaluado nuevamente en un plazo de 6 (seis) semanas, de mantenerse su puntaje se procederá conforme el inciso precedente.

Sobre el personal administrativo se actuará conforme lo establece la Ley Orgánica del Servicio Público

El personal docente, administrativo o directivo calificado como excelente, será considerado para promociones o reconocimientos, priorizando a los mejores calificados en la evaluación integral de desempeño. Las calificaciones constituirán antecedentes para la concesión de estímulos y sugerir recomendaciones relacionadas con el mejoramiento y desarrollo del ITSJ

Artículo 18.- Sistema de incentivos y estímulos. - El Comité Directivo del ITSJ extenderá reconocimientos por escrito y dispondrá las felicitaciones públicas que correspondan al personal académico, administrativo y directivo calificado como excelente. Cada semestre se publicará un cuadro de honor en las carteleras informativas, los mejores puntuados serán considerados para efectos de movilidad docente, vistas técnicas, becas, participación en congresos, entre otros; conforme lo establezca el Reglamento de Incentivos del ITSJ

Artículo 19.- Perfeccionamiento docente. - El ITSJ con el fin de garantizar el perfeccionamiento docente contará con un plan de capacitaciones permanente aprobado por el COMITE DIRECTIVO considerando las temáticas demandadas por el personal en cursos u otros eventos de capacitación y/o actualización de conocimientos generales y cursos de metodología y aprendizaje e investigación.

DISPOSICIONES GENERALES

Única. - Todo lo que no estuviese previsto en el presente Reglamento, así como su interpretación será resuelto por el Comité Directivo del ITSJ.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. - Hasta que se efectúen los concursos de méritos y oposición para el personal docente titular, los pares académicos serán designados considerando, únicamente la titulación del evaluado que deberá ser superior, igual o afín.

Segunda. - En el plazo de 30 días de aprobado el presente Reglamento, la Comisión de Evaluación Docente, la Comisión de Evaluación Interna y Acreditación y la Comisión Académica deberán desarrollar los instrumentos, procedimientos y criterios de evaluación para la aprobación del COMITE DIRECTIVO

Dado y firmado en el Rectorado del Instituto, el *primer día* del mes de marzo del año 2019.



Dr. Enrique Espinoza Freire, PhD

RECTOR



Ing. Diana Granda Ayabaca, Mgs.

VICERRECTORA

