



RESOLUCIÓN DE SESIÓN ORDINARIA- 022-OCS-2024

**ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
PICHINCHA**

CONSIDERANDO

Que, el artículo 5 de la Ley Orgánica de Educación Superior prescribe: Derechos de las y los estudiantes: son derechos de las y los estudiantes los siguientes: A) Acceder, movilizarse, egresar y titularse sin discriminación conforme sus méritos académicos (...)

Que, el artículo 46 del Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Superior establece: Órgano Colegiado Superior. - el Órgano Colegiado Superior es la autoridad máxima de los institutos y conservatorios superiores, tengan o no la condición de superior universitario; cuyas resoluciones serán de obligatorio cumplimiento por parte de la institución

Que, el Órgano Colegiado Superior del Instituto Superior Tecnológico Pichincha con condición de Universitario en sesión ordinaria de 29 de julio del 2024, procedió revisar EL MODELO DE VINCULACION CON LA SOCIEDAD .

En ejercicio de sus atribuciones

RESUELVE

Art. 1 Aprobar LAS REFORMAS AL REGLAMENTO DE EVALUACION INTEGRAL AL PERSONAL ACADÉMICO .

Art. 2 Disponen se notifique Al Vicerrectorado Académico y a Comunicación para su aplicación y socialización respectivamente.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Dado en el Distrito Metropolitano de Quito el 29 de julio del 2024


Dra. Iliana González Mantilla Msc.
SECRETARIA ABOGADA





ORGANO COLEGIADO SUPERIOR DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO DE PICHINCHA.

CONSIDERANDO

Que el Art. 349 de la Constitución de la República del Ecuador determina: R El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación al desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.

Que el artículo 350 de la Norma Fundamental, establece: “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 Carta Magna, refiere: “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 (...)”;

Que, el artículo 26 de la Convención Interamericana de Derechos Humanos, determina que los Estados miembros se comprometen a lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos económicos, sociales y culturales en la medida de los recursos disponibles por vía legislativa u otros apropiados

Que el artículo 6.1 de la LOES, dispone: “Son deberes de las y los profesores e investigadores de conformidad con la Constitución y esta Ley los siguientes: 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; b) Ejercer su derecho a la libertad de cátedra respetando los derechos y garantías constitucionales y legales del sistema y de sus propias instituciones; c) Promover los derechos consagrados en la Constitución y leyes vigentes; d) Mantener un proceso permanente de formación y capacitación para una constante actualización de la cátedra y consecución del principio de calidad; e) Someterse periódicamente a los procesos de evaluación; y, f) Cumplir con la normativa vigente, así como con las disposiciones internas de la institución de educación superior a la que pertenecen”;

Que el artículo 70 de la referida Ley... determina que El personal no académico de las instituciones de educación superior particulares, se regirá por el Código del Trabajo. ...Para el personal académico de las instituciones de educación superior particulares, el ente rector del trabajo, en coordinación con el Consejo de Educación Superior y el órgano rector de la política pública en educación superior, establecerá un régimen especial de trabajo que contemplará el ingreso, la permanencia, la terminación de la relación laboral, las remuneraciones, entre otros elementos propios del régimen especial de trabajo del personal académico. Las y los profesores e investigadores visitantes u ocasionales podrán tener un régimen especial de contratación y

remuneraciones de acuerdo a la reglamentación que para el efecto expida el Consejo de Educación Superior. (...)

Que, el artículo 115.11 de la Ley citada, sostiene: “En el caso de los profesores o profesoras de los institutos superiores técnicos, tecnológicos y pedagógicos superiores; y de arte e institutos superiores universitarios, su escalafón y tiempo de dedicación estarán sujetos a la normativa específica emitida por el Consejo de Educación Superior”

Que el Artículo 151 de la Ley Orgánica de Educación superior determina: “Evaluación periódica integral. - 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. El personal académico podrá ser cesado en sus funciones por los resultados de sus evaluaciones, observando el debido proceso, el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior o la normativa que el órgano rector del trabajo determine para el caso del personal académico de las instituciones de educación superior particulares. La cesación de funciones será considerada causa legal para la terminación de la relación laboral en el régimen especial para el personal académico de las instituciones de educación superior particulares según lo dispuesto en esta ley. En función de ese régimen las instituciones de educación superior establecerán una normativa interna para el efecto. El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior establecerá los estímulos académicos y económicos correspondientes.

Que el artículo 15 del RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ACADÉMICO DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR PARTICULARES determina respecto de la terminación de la relación laboral lo siguiente: “La relación laboral terminará una vez concluido el plazo, la labor, el servicio o actividad a realizarse para la que fue contratado el personal académico, sin necesidad de que opere cualquier otra formalidad. A este tipo de contratos se le aplicarán las causales de visto bueno determinadas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, así como también las causales de terminación de contrato establecidas en el artículo 169 del Código del Trabajo. Finalizada la relación laboral el personal académico tendrá derecho a su liquidación de haberes, la cual contemplará el proporcional del desahucio por el tiempo laborado, a excepción de lo establecido en los artículos 169, numeral 3 y 170 del Código del Trabajo en los casos que corresponda

Que el literal b) de Art. 15 del Régimen Especial de Trabajo para el Personal Académico de las Instituciones de Educación superior Particulares indica : “Como ineptitud manifiesta, al tenor de lo dispuesto en el número 5 del artículo 172 del Código del Trabajo, se entenderá cuando el personal académico obtuviere resultados inferiores a los mínimos de calidad definidos en la normativa interna de cada Institución de Educación Superior Particular, durante la evaluación periódica integral exigida de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Educación Superior, por dos ocasiones consecutivas o tres a lo largo de su carrera en tal Institución de Educación Superior Particular. En estos casos, cuando se resuelva la separación del personal



académico por un proceso interno de la Institución de Educación Superior Particular en observancia del principio de autonomía responsable, el plazo para solicitar el visto bueno ante el Ministerio del Trabajo correrá desde la fecha de tal decisión

EN USO DE SUS ATRIBUCIONES EXPIDE EL PRESENTE REGLAMENTO DE EVALUACION INTEGRAL AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO

TITULO I

DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL Y PERIÓDICA AL PERSONAL ACADÉMICO

CAPITULO I

GENERALIDADES

Artículo 1 **Ámbito.** - el presente Reglamento tiene como ámbito de aplicación la evaluación integral a todo el personal académico del Instituto, de todas sus carreras, modalidades, extensiones y centros de apoyo.

Artículo 2 **Objeto del reglamento.** – El objeto del presente reglamento es regular la evaluación periódica de las actividades integrales del personal académico en periodos de evaluación periódica, determinada para cada período académico ordinario, con la finalidad de mejorar la actividad académica asegurando calidad.

Artículo 3 **Definición de evaluación integral.** – Se considera a la evaluación integral del personal académico como el proceso formativo e integral de la valoración que se da al cumplimiento de los criterios de desempeño y logros alcanzados por el personal académico del Instituto, garantizando la calidad a través de la retroalimentación y medidas correctivas que son acciones encaminadas a subsanar o evitar la recurrencia de deficiencias significativas del profesor evidenciadas en la evaluación.

Artículo 4.- Objetivos de la evaluación. - Los objetivos de la evaluación integral al desempeño del personal académico son:

1. Garantizar la aplicación de los instrumentos de evaluación periódica, los mismos que deben ser elaborados tomando en cuenta las consideraciones establecidas en el presente reglamento lo que permitirá asegurar la calidad académica.
2. Asegurar la aplicación de los instrumentos de evaluación integral en los procesos de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.
3. Establecer estándares de calidad a través de la evaluación integral al personal académico del instituto.
4. Evaluar la práctica enseñanza-aprendizaje a través de la aplicación de instrumentos aprobados.
5. Evaluar los conocimientos científicos - técnicos de los profesores
6. Mejorar la calidad del trabajo académico, a través de medidas correctivas en caso de ser necesarias.
7. Definir planes de mejora, incentivos, acompañamiento pedagógico y perfeccionamiento pedagógico.

Artículo 5 Consideraciones para la evaluación. - En la evaluación integral se considerará:

1. **La carga académica** de las actividades de docencia, investigación, vinculación con la sociedad y gestión educativa que ha sido asignadas al personal académico en el correspondiente PEPI.
2. **Integralidad.** - la evaluación tiene que incluir todas las actividades asignadas al profesor relacionadas a las tres funciones sustantivas, a la gestión académica y administrativa si fuere el caso. Se considerará aspectos conductuales del profesor relacionados con sus funciones y la filosofía institucional.
3. **Objetividad.** - para lo cual se deberá disponer de información suficiente, completa y fiable sobre el desempeño de los profesores, para ello debe mantenerse un seguimiento sistemático del trabajo del profesor, aplicando instrumentos y formatos adecuados.
4. **Transparencia.** - Los propósitos de la evaluación, así como los formatos a aplicarse deben ser difundidos a la comunidad académica, así como los resultados de la evaluación deben ser públicos.
5. **Contextualización.** - se debe tener en cuenta los méritos y las deficiencias de los profesores, considerando factores de contexto que pueden incidir en el desempeño del docente como: tareas adicionales, carga laboral excesiva, condiciones en las que se desarrolla el proceso de enseñanza aprendizaje, contingencias no previstas que afecten el desarrollo de las actividades asignadas al profesor entre otros.
6. **Profundidad.** - La información obtenida debe ser analizada de manera exhaustiva y debe permitir en primer lugar. Identificar los méritos y deficiencias de cada profesor y realizar el balance correspondiente y, en segundo lugar, tomar decisiones sobre medidas correctivas, de perfeccionamiento o estímulo.

CAPITULO II

Artículo 6 Componentes de la evaluación y ponderación. – La Evaluación Integral al personal académico del instituto estará realizada en función de los siguientes componentes:

- a. **Autoevaluación.** - Es la evaluación que el personal académico realiza periódicamente sobre su trabajo y su desempeño académico.
- b. **Coevaluación.** - Es la evaluación que realizan pares académicos y directivos del Instituto.
- c. **Heteroevaluación.**- Es la evaluación que realizan los estudiantes sobre el proceso aprendizaje impartido por el personal académico.

Artículo 7 de la Ponderación: En ejercicio de la autonomía responsable el Instituto considera la siguiente ponderación para el personal que a más de docencia, investigación y vinculación desarrolla actividades de Gestión académica:



COMPONENTES DE EVALUACIÓN	ACTIVIDADES				TOTAL
	DOCENCIA	INVESTIGACIÓN	VINCULACIÓN	GESTIÓN ACADEMICA	
Autoevaluación	6%	1.5%	1.5%	1.0%	10%
Coevaluación de pares	15%	3.75 %	3.75%	2.5%	25%
Coevaluación de Directivos	18%	4.5%	4.5%	3.0%	30%
Heteroevaluación	24.5%	5.25%	5.25%		35%
TOTAL	63.5%	15%	15%	6.5%	100%

La suma de las ponderaciones de los componentes de evaluación deberá ser del 100%. Los resultados de la evaluación integral serán públicos.

La ponderación total de la evaluación sobre cada una de las actividades será equivalente al número de horas de dedicación en la actividad.

La ponderación para docentes que no tienen actividades de Gestión Académica será la siguiente:

COMPONENTES DE EVALUACIÓN	ACTIVIDADES				TOTAL
	DOCENCIA	INVESTIGACIÓN	VINCULACIÓN		
Autoevaluación	7%	1.5%	1.5%		10%
Coevaluación de pares	17.5%	3.75 %	3.75%		25%
Coevaluación de Directivos	21%	4.5%	4.5%		30%
Heteroevaluación	24.5%	5.25%	5.25%		35%
TOTAL	70%	15%	15%		100%

TITULO II

ACTIVIDADES DE EVALUACION

Artículo 8.- Actividades de docencia.- Las actividades de docencia del personal académico son:

- Impartir clases, seminarios, talleres, entre otros
- Planificar y actualizar contenidos de clases seminarios, talleres entre otros;
- Diseñar y elaborar material didáctico, guías docentes o syllabus
- Diseñar y elaborar textos
- Orientar y acompañar a los estudiantes a través de tutorías, individuales o grupales;
- Realizar visitas de campo, tutorías, docencia en servicios;
- Llevar a cabo la dirección, tutorías, seguimiento y evaluación de prácticas o pasantías preprofesionales;
- Preparar, elaborar, aplicar y calificar exámenes, trabajos y prácticas;
- Efectuar la dirección y tutorías de trabajos para la obtención de títulos;

Matriz – Qui Dirección y participar en proyectos de experimentación e innovación docente,

Dir.: Buenos Aires OE1-16 y Av. 10 de Agosto

(02) 2 238 291

www.tecnologicopichincha.edu.ec



- k. Diseñar e impartir cursos de educación continua o de capacitación y actualización
- l. Participar y organizar colectivos académicos de debate, capacitación o intercambio de metodologías y experiencias de enseñanza
- m. Llevar a cabo el uso pedagógico de la investigación formativa y la sistematización como soporte o parte de la enseñanza;

Artículo 9.- Actividades de investigación . las actividades de investigación para el personal académico son:

- a. Diseñar, direccionar y ejecutar proyectos de investigación básica, aplicada, tecnológica o proyectos de vinculación articulados a la investigación, que supongan creación innovación, difusión y transferencia de los resultados obtenidos;
- b. Realizar investigación para la comprensión, recuperación, fortalecimiento y potenciación de los saberes ancestrales;
- c. Diseñar, elaborar y poner en marcha metodologías, instrumentos, protocolos o procedimientos operativos o de investigación;
- d. Investigar en laboratorios, centros documentales y demás instalaciones habilitadas para esta función, así como en entornos sociales;
- e. Participar en congresos, seminarios y conferencias para la presentación de avances y resultados de sus investigaciones;
- f. Diseñar y participar en redes y programas de investigación local, nacional e internacional;
- g. Participar en comités o consejos académicos y editoriales de revistas científicas y académicas indexadas y/o arbitradas;
- h. Llevar a cabo la difusión de resultados y beneficios sociales de la investigación, a través de publicaciones, producciones artísticas, actuaciones, conciertos, creación u organización de instalaciones y de exposiciones, entre otros;
- i. Direccionar o participar en colectivos académicos de debate para la presentación de avances y resultados de investigaciones;

Artículo 10 Actividades de vinculación con la sociedad. - Para que las actividades de vinculación con la sociedad sean consideradas como tal, deberán enmarcarse en programas y proyectos tendientes a solucionar problemas sociales/ambientales y productivos. Las actividades de vinculación con la sociedad son:

- a. Impulsar procesos de cooperación y desarrollo;
- b. Prestar la asistencia técnica, de servicios especializados, así como la participación en consultorías que generen beneficio a la colectividad;
- c. Impartir cursos de educación continua, capacitación, actualización y certificación de competencias;
- d. Prestar servicios a la sociedad tales como el análisis de laboratorio especializado, el peritaje, la revisión técnica documental, entre otros;
- e. Fomentar la constitución, desarrollo y fortalecimiento de organizaciones de la sociedad civil, redes y demás espacios de participación ciudadana;



- f. Organizar o participar en actividades de divulgación, democratización y distribución del saber;
- g. Promocionar la internacionalización de la comunidad académica superior e impulso de las relaciones internacionales;
- h. Desarrollar proyectos de innovación que permitan aplicar los conocimientos generados en las IES, en proyectos productivos o de beneficio social

Artículo 11 Actividades de gestión educativa. -

- a. Desempeñar las funciones como rector, vicerrector o integrante del Órgano Colegiado Superior
- b. Desempeñar las funciones o cargos de director académico, coordinadores de carrera o similar jerarquía
- c. Dirigir escuelas, departamentos, centros o institutos de investigación;
- d. Dirigir y/o coordinar carreras o programas;
- e. Dirigir y/o gestionar los procesos de docencia, investigación y vinculación con la sociedad en sus distintos niveles de organización académica e institucional;
- f. Organizar y/o dirigir eventos académicos nacionales o internacionales;
- g. Desempeñar cargos tales como: editor académico, director o miembro editorial de una publicación;
- h. Diseñar proyectos de carreras y programas de estudios de grado y posgrado;
- i. Participar como delegado institucional en organismos públicos u otros que forman parte del Sistema de Educación Superior, así como sociedades científicas o académicas;
- j. Participar como evaluador o facilitador académico externo del CES, el CACES, el Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior u otro organismo público de investigación o desarrollo tecnológico;
- k. Participar como representante del estamento de profesores e investigadores de acuerdo con el estatuto en las sesiones del órgano colegiado superior;
- l. Integrar en calidad de Consejero Académico de los organismos que rigen el Sistema de Educación Superior (CES y CACES); en estos casos, se reconocerá la dedicación como equivalente a tiempo completo;
- m. Ejercer cargos de nivel jerárquico superior en el Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior; en estos casos se reconocerá la dedicación como equivalente a tiempo completo;

Artículo 12 .- Actividades de gestión educativa para docentes no titulares. - en caso de ser requerido los docentes no titulares podrán ejercer las siguientes actividades educativas:

- a. Dirigir escuelas, departamentos, centros o institutos de investigación;
- b. Dirigir y/o coordinar carreras o programas
- c. Dirigir y/o gestionar los procesos de docencia, investigación y vinculación con la sociedad en sus distintos niveles de organización académica e institucional;
- d. Organizar y/o dirigir eventos académicos nacionales o internacionales;
- e. Desempeñar cargos tales como: editor académico, o director o miembro editorial de una publicación; y,

- f. Participar como evaluador o facilitador académico externo del Consejo de Educación Superior, Consejo de Aseguramiento de la Calidad de Educación Superior, el Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior u otro organismo público de investigación o desarrollo tecnológico.

TITULO III

DE LOS CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN INTEGRAL

Artículo 13.- Dentro de los criterios para la evaluación integral al personal académicos están:

1. FORMACIÓN ACADÉMICA
 - Conocimientos generales del personal académico
2. EXPERIENCIA DOCENTE Y PROFESIONAL
 - Experiencia docente
3. DESEMPEÑO DOCENTE
 - Gerencia del proceso pedagógico profesional
 - Capacidad comunicativa
 - Creación de ambientes de aprendizaje
 - Planificación de actividades de docencia
 - Metodología de evaluación que utiliza el personal académico
 - Utilización de entornos virtuales
 - Innovación en el aprendizaje
 - Cumplimiento
4. COMPROMISO INSTITUCIONAL
 - Participación en el desarrollo actividades institucionales
 - Coordinación de las carreras que oferta el Instituto.

Artículo 14.- De la formación académica. - Se considera a la formación profesional del docente, tomando en cuenta su preparación formal y pedagógica. Se considerará cursos, seminarios, actualizaciones y capacitaciones realizadas dentro del periodo de evaluación.

Artículo 15.- Experiencia docente y profesional. - Para la evaluación en cuanto a la experiencia docente se considerará los años de servicio como docente ya sea en el Instituto o en otras instituciones de educación superior.

Artículo 16.- Desempeño docente.- dentro del desempeño docente se valorará las actividades que realiza el docente en el desempeño del proceso enseñanza aprendizaje dentro del Instituto. Así tenemos:

- a. **Gerencia del proceso pedagógico profesional.** - Se evalúa la capacidad del personal académico para articular, conceptualizar, crear y promover espacios y posibilidades para generar un cambio crítico y efectivo de las condiciones que inhiben el mejoramiento del proceso enseñanza aprendizaje; articulando los componentes personales y no personales del proceso de una forma holística e integra.



- b. **Capacidad comunicativa.** - se considera a las habilidades que tiene el docente para poder transmitir sus conocimientos hacia los estudiantes, la misma que tiene que ser de forma didáctica que permita mejorar el proceso enseñanza aprendizaje.
- c. **Creación de ambientes de aprendizaje.** - es la capacidad que tiene el docente del instituto para generar espacios y condiciones que les permitan una interacción profesor – estudiante, a través de diferentes metodologías propiciando una participación colaborativa.
- d. **Planificación de las actividades de docencia.** - está orientada al diseño, organización, elaboración y ejecución de las actividades de docencia través de una planificación bien elaborada y articulada, evitando así caer en acciones imprevisibles y desconectadas entre sí.
- e. **Metodología de evaluación que utiliza el personal académico.** - está encaminado a verificar todo lo relacionado a la preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, tareas, foros, casos prácticos, analizando el objetivo de la evaluación, así como los instrumentos y la retroalimentación que reciben los estudiantes dentro de su proceso enseñanza aprendizaje. Permitiendo verificar las condiciones del aprendizaje.
- f. **Utilización de Entornos virtuales.** - Es el conjunto de medios tecnológicos utilizados por el personal académico para mejorar el proceso enseñanza aprendizaje.
- g. **Innovación en el aprendizaje.** - Es el cambio significativo en el proceso enseñanza – aprendizaje, incorporando nuevos materiales, métodos, contenidos, proponiendo elementos que aportarán a la innovación y a la actitud cognitiva de los estudiantes.
- h. **Cumplimiento.** - Evalúa el cumplimiento de las obligaciones académicas que tiene el profesorado. Las actividades son dispuestas por el Vicerrector académico.

Artículo 17.- Compromiso Institucional.- Participación en el desarrollo de actividades ejecutadas por el Instituto. - permite evaluar la participación activa del docente en las actividades desarrolladas por el Instituto.

Artículo 18.- Criterios para la evaluación del personal académico que realiza vinculación e investigación.- Se consideran como criterios para la evaluación integral al desempeño docente del personal que realiza actividades de vinculación con la sociedad e investigación os siguientes:

- Dirección, seguimiento evaluación de prácticas pre profesionales
- Generación y participación en proyectos y actividades de servicio a la comunidad
- Dirección y tutoría de trabajos de investigación con fines de titulación
- Acompañamiento a estudiantes en su preparación para el examen de carácter complejo.
- Cumplimiento de actividades administrativas, de bienestar estudiantil, de producción para las cuales se ha designado un tiempo laboral determinado.

Artículo 19 .- Criterios para la evaluación del personal académico que realiza gestión académica.- Se consideran como criterios para la evaluación integral al desempeño docente del personal que realiza actividades de gestión académica los siguientes:

Liderazgo y Toma de decisiones: el coordinador de carrera demuestra habilidades de liderazgo efectivas; fomenta un ambiente de trabajo colaborativo, toma decisiones informadas y justas, maneja los recursos de manera eficiente, comunica claramente los objetivos y meta de la carrera.

Comunicación: mantiene comunicación abierta y efectiva con el personal académico, responde de manera oportuna a las inquietudes y preguntas del personal y los estudiantes, informa adecuadamente sobre cambios y actualizaciones en la carrera, facilita la comunicación entre los diferentes departamentos de la institución.

Apoyo al estudiante y al docente. - el coordinador de carrera se muestra accesible y disponible para los docente y estudiantes, proporciona apoyo y orienta académicamente tanto a docentes como a estudiantes, se preocupa por el bienestar de los docentes y estudiantes, facilita la resolución de problemas.

Innovación y desarrollo.- el coordinador de carrera promueve la implementación de nuevas tecnologías, apoya en la formación continua del personal académico y fomenta la adaptación del plan de estudios a las necesidades actuales del mercado laboral, impulsa proyectos de investigación y desarrollo en la carrera.

Evaluación y mejoramiento Continuo: el coordinador de carrera realiza evaluaciones periódicas del desempeño académico y administrativo, toma en cuenta sugerencias y críticas constructivas para mejorar, establece acciones para mejorar las áreas identificadas como débiles y fomenta una cultura de mejoramiento continuo, recopila y organiza de manera efectiva todos los insumos necesarios, como materiales y recursos que sirven de base para la capacitación de los docentes, que estén actualizándose y sean pertinentes, mantienen y actualiza un registro exclusivo de las necesidades de capacitación de los docentes identificando áreas de mejora y desarrollo profesional.

Cumplimiento de normativa y procesos internos: el coordinador de carrera asegura el cumplimiento de las política y normativa institucional y garantiza que se respeten los procedimientos administrativos y académicos.

TITULO III

INSTRUMENTOS Y PROCEDIMIENTOS DE LA EVALUACIÓN

Artículo 20 .- Los Instrumentos de evaluación integral al desempeño del personal académico serán elaborados y/o actualizados cada PEPIs por los Coordinadores de Carrera en coordinación con la Dirección Académica, Coordinación de Talento Humano, coordinación de Investigación, coordinación de Vinculación con la sociedad.



Artículo 21- Aprobación de los Instrumentos de evaluación. - Los Instrumentos de evaluación Serán enviados a vicerrectorado académico para su aprobación; y podrán contener como mínimo los siguientes indicadores:

EVALUACION AL COORDINADOR

Evaluación del estudiante al Coordinador				
		Instrucciones: Los compañeros y colegas del coordinador de carrera deberán evaluar su desempeño utilizando la escala proporcionada		TOTAL
	Liderazgo y Gestión	El coordinador de carrera demuestra habilidades de liderazgo efectivas.	4	4
		El coordinador de carrera fomenta un ambiente de trabajo colaborativo.	4	4
		El coordinador de carrera toma decisiones informadas y justas.	4	4
		El coordinador de carrera maneja los recursos de manera eficiente.	4	4
		El coordinador de carrera establece y comunica claramente los objetivos y metas de la carrera.	4	4
				20
				G,6%
	Comunicación	El coordinador de carrera mantiene una comunicación abierta y efectiva con el personal académico.	4	4
		El coordinador de carrera responde de manera oportuna a las inquietudes y preguntas del personal y los estudiantes.	4	4
		El coordinador de carrera informa adecuadamente sobre cambios y actualizaciones en la carrera.	4	4
		El coordinador de carrera facilita la comunicación entre los diferentes departamentos de la institución.	4	4
				16
				7,7%
	Apoyo al estudiante y al docente	El coordinador de carrera se muestra accesible y disponible para los estudiantes.	4	4
		El coordinador de carrera proporciona orientación y apoyo académico a los estudiantes.	4	4
		El coordinador de carrera se preocupa por el bienestar y el éxito de los estudiantes.	4	4
				16
				7,7%

25,0%

Autoevaluación del Coordinador		CARRERA		TOTAL
Liderazgo y Gestión				
	Demuestro habilidades de liderazgo efectivas.	4		4
	Fomento un ambiente de trabajo colaborativo.	4		4
	Tomo decisiones informadas y justas.	4		4
				12
				1,4%
Comunicación				
	Gestiono de manera eficiente los procesos de investigación, docencia y vinculación en la carrera que coordino, garantizando la promoción de la excelencia académica, el avance del conocimiento y el compromiso social.	4		4
	Elaboro y formalizo el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional (PEDI) y el Plan Operativo Anual (POA) para la carrera, asegurando que los objetivos y metas propuestos sean comunicados de manera clara y detallada a todos los involucrados	4		4
	Mantengo una comunicación abierta y efectiva con el personal académico.	4		4
	Informo adecuadamente sobre cambios y actualizaciones en la carrera.	4		4
	Promuevo la participación activa en las reuniones de departamento.	4		4
				20
				2,4%
Apoyo al estudiante				
	Me muestro accesible y disponible para los estudiantes.	4		4
	Respondo de manera oportuna a las inquietudes y preguntas del personal y los estudiantes.	4		4
	Proporciono orientación y apoyo académico a los estudiantes.	4		4
	Facilito la resolución de problemas académicos de los estudiantes.	4		4
	Fomento la participación de los estudiantes en actividades extracurriculares.	4		4
				20
				2,4%
Innovación y desarrollo				
	Promuevo el uso de nuevas tecnologías y metodologías educativas.	4		4
	Procuró la formación continua del personal académico.	4		4
	Impulso proyectos de investigación y desarrollo en la carrera.	4		4
				12
				1,4%
Evaluación y Mejoramiento Continuo				
	Fomento la adaptación del plan de estudios a las necesidades actuales del mercado laboral.	4		4
	Realizo evaluaciones periódicas del desempeño académico y administrativo.	4		4
	Tomo en cuenta las sugerencias y críticas constructivas para mejorar.	4		4
				12
				1,4%
Cumplimiento de normativa				
	Aseguro el cumplimiento de las políticas y normativas institucionales.	4		4
	Garantizo que se respeten los procedimientos administrativos y académicos	4		4
				8
				1,0%

10,0%



Evaluación del Docente al Coordinador

Instrucciones: Los docentes deberán evaluar su desempeño utilizando la escala proporcionada		TOTAL	
Liderazgo y Gestión	El coordinador de carrera demuestra habilidades de liderazgo efectivas y toma decisiones informadas y justas.	4	4
	El coordinador de carrera fomenta un ambiente de trabajo colaborativo y maneja los recursos de manera eficiente.	4	4
	El coordinador de carrera establece y comunica claramente los objetivos y metas de la carrera.	4	4
			12 8,1%
Comunicación	El coordinador de carrera mantiene una comunicación abierta y efectiva con el personal académico y responde de manera oportuna a sus inquietudes.	4	4
	El coordinador de carrera informa adecuadamente sobre cambios y actualizaciones en la carrera y facilita la comunicación entre los diferentes departamentos de la institución.	4	4
			8 5,4%
Innovación y desarrollo	El coordinador de carrera promueve la implementación de nuevas tecnologías y	4	4
	El coordinador de carrera apoya la formación continua del personal académico y fomenta la adaptación del plan de estudios a las necesidades actuales del mercado laboral.	4	4
	El coordinador de carrera impulsa proyectos de investigación y desarrollo en la carrera.	4	4
			12 8,1%
Evaluación y Mejoramiento Continuo y capacitación	El coordinador de carrera realiza evaluaciones periódicas del desempeño académico y administrativo y toma en cuenta las sugerencias y críticas constructivas para mejorar.	4	4
	El coordinador de carrera establece planes de acción para mejorar las áreas identificadas como débiles y fomenta una cultura de mejoramiento continuo.	4	4
	El coordinador recopila y organiza de manera efectiva todos los insumos necesarios, como materiales y recursos, que sirven de base para la capacitación de los docentes, asegurando que estén actualizados y sean pertinentes.	4	4
	El coordinador mantiene y actualiza un registro exhaustivo de las necesidades de capacitación de los docentes, identificando áreas de mejora y desarrollo profesional, y garantizando que se planifiquen y se implementen las formaciones adecuadas en respuesta a estas necesidades.	4	4
			16 10,8%
Cumplimiento de normativa	El coordinador de carrera asegura el cumplimiento de las políticas y normativas institucionales y garantiza que se respeten los procedimientos administrativos y	4	4
			4
			2,7%

35,0%

Evaluación de la Autoridad al Coordinador

		Instrucciones: Los docentes deberán evaluar su desempeño utilizando la escala proporcionada			TOTAL
	Liderazgo y Toma de decisiones	El coordinador de carrera demuestra habilidades de liderazgo efectivas.	4		4
		El coordinador de carrera toma decisiones informadas y justas.	4		4
		Cumple con la gestión eficiente de los procesos de investigación, docencia y vinculación en la carrera que coordina, garantizando la promoción de la excelencia académica, el avance del conocimiento y el compromiso social.	4		4
					12 5,0%
	Comunicación y Colaboración	El coordinador de carrera mantiene una comunicación abierta y efectiva con el personal académico y los estudiantes.	4		4
		El coordinador de carrera fomenta un ambiente de trabajo colaborativo.	4		4
		La comunicación con estudiantes, personal administrativo y toda la comunidad educativa es clara, efectiva y asertiva.	4		4
					12 5,0%
	Apoyo al estudiante	El coordinador de carrera se muestra accesible y disponible para los estudiantes.	4		4
		El coordinador de carrera proporciona orientación y apoyo académico de manera efectiva.	4		4
		El coordinador de carrera se preocupa por el bienestar y el éxito académico de los estudiantes.	4		4
					12 5,0%
	Apoyo al docente	El coordinador muestra interés genuino en las necesidades y preocupaciones del docente, brindando apoyo y orientación de manera oportuna	4		4
		El coordinador se preocupa por el bienestar emocional y profesional del docente, fomentando un ambiente de confianza y comunicación abierta	4		4
		La disponibilidad del coordinador para escuchar al docente y resolver cualquier inquietud es notable y contribuye al éxito del equipo	4		4
					12 5,0%
	Innovación y desarrollo	El coordinador de carrera promueve el uso de nuevas tecnologías y metodologías educativas de manera efectiva.	4		4
		El coordinador de carrera apoya la formación continua del personal académico y adapta el plan de estudios a las necesidades del mercado laboral.	4		4
					8
					3,3%
	Evaluación y Mejoramiento Continuo	El coordinador de carrera realiza evaluaciones periódicas del desempeño académico y administrativo de manera efectiva.	4		4
		El coordinador de carrera establece y sigue planes de acción para la mejora continua de la carrera.	4		4
					8
					3,3%
	Cumplimiento de normativa	El coordinador de carrera asegura el cumplimiento de las políticas y normativas institucionales y garantiza que se respeten los procedimientos administrativos y	4		4
		El coordinador de carrera gestiona adecuadamente los recursos que dispone en la carrera y se asegura de que se cumpla con los estándares de calidad establecidos por la institución.	4		4
					8
					3,3%

30,0%

EVALUACION DOCENTE

Formados de evaluación integral al docente del ISTEP-U - 2024





AUTOEVALUACIÓN DOCENTE

1. Docencia			
1.1. Gestión Pedagógica			Ev.
1	D-01-AD	Entrego y socializo el PEA a los estudiantes al inicio del módulo, especialmente los objetivos de aprendizaje, contenidos y mecanismos de evaluación.	
2	D-02-AD	Alineo las actividades de enseñanza y de evaluación con los objetivos de aprendizaje establecidos en el PEA.	
3	D-03-AD	Utilizo una variedad de métodos de enseñanza para atender diferentes estilos de aprendizaje, tal como se sugiere en el PEA.	
4	D-04-AD		
1.2. Desarrollo de Habilidades Blandas y Actitudinales			
5	D-05-AD	Promuevo el desarrollo de habilidades blandas en los estudiantes a través de las actividades prácticas y autónomas que realizan.	
6	D-06-AD	Fomento el desarrollo de actitudes éticas y responsables en el trabajo académico y en las interrelaciones personales dentro y fuera del aula.	
1.3. Dominio de contenidos			
7	D-07-AD	Promuevo la aplicación práctica de los contenidos de la asignatura, mediante la resolución de problemas, aplicación de teorías, ejemplos prácticos, estudios de caso, etc.	
8	D-08-AD	Actualizo regularmente los contenidos del curso para incluir nuevos desarrollos en el campo, siguiendo las directrices del PEA.	
9	D-09-AD	Atiendo y resuelvo las preguntas de los estudiantes sobre el contenido y mecanismos de evaluación.	
1.4. Gestión Educativa y Cumplimiento de Normativa			
10	D-10-AD	Cumplo con los plazos establecidos para la entrega de calificaciones y retroalimentación.	
11	D-11-AD	Sigo las políticas y procedimientos institucionales en mi práctica docente	
12	D-12-AD	Participo activamente en reuniones y actividades institucionales.	
1.5. Uso de la Biblioteca Virtual			
13	D-13-AD	Incorporo recursos de la biblioteca en mis materiales de enseñanza	
14	D-14-AD	Fomento el uso de la biblioteca virtual entre los estudiantes para complementar su aprendizaje	
2. Investigación y Vinculación			
2.1. Investigación			
15	I-01-AD	Cumplo con los procesos de tutorías, seguimiento académico y lectorías de trabajos de titulación.	
16	I-02-AD	Participo en proyectos de investigación de la Carrera.	
2.2. Vinculación			
17	V-01-AD	Participo en el diseño y/ o construcción de proyectos de vinculación con la sociedad.	
Comentarios Adicionales:			

HETEROEVALUACIÓN POR COORDINADORES

1. Docencia			
1.1. Gestión pedagógica			Ev.
1	D-01-HC	Están definidos y comunicados los objetivos de aprendizaje en el PEA según lineamientos de la Institución.	
2	D-02-HC	Las actividades de enseñanza propuestas en el PEA están alineadas con los objetivos de aprendizaje establecidos.	
3	D-03-HC	Se emplean métodos de enseñanza variados en el PEA para atender diferentes estilos de aprendizaje	
4	D-04-HC	El aula virtual está elaborada según los lineamientos institucionales y contiene todas las actividades y respaldos necesarios.	
1.2. Cumplimiento del PEA			
5	D-05-HC	El docente cumple con el PEA en términos de planificación y ejecución de actividades.	
6	D-06-HC	Se actualiza regularmente el contenido del paralelo para incluir nuevos desarrollos en el campo.	
7	D-07-HC	El docente entrega las calificaciones y retroalimentación dentro de los plazos establecidos.	
8	D-08-HC	El PEA ha sido elaborado correctamente y entregado en los plazos estipulados.	
1.3. Actitud y Gestión Educativa			
9	D-09-HC	El docente muestra una actitud profesional en clase, incluyendo puntualidad, respeto y responsabilidad.	
10	D-10-HC	Se siguen las políticas y procedimientos institucionales en la práctica docente.	
11	D-11-HC	Participa activamente el docente en actividades institucionales y de desarrollo profesional.	
12	D-12-HC	El docente promueve un ambiente inclusivo y respetuoso en el aula	
1.4. Interactividad y Trabajo Colaborativo			
13	D-13-HC	Fomenta el docente la interactividad en las clases mediante el uso de herramientas digitales.	
14	D-14-HC	Se organizan actividades de trabajo colaborativo entre los estudiantes según lo indicado en el PEA	
15	D-15-HC	Se promueve un ambiente de colaboración y apoyo entre los estudiantes durante las actividades.	
16	D-16-HC	Se incentiva el uso del aula virtual como complemento al aprendizaje en el PEA.	
2. Investigación			
17	I-01-HC	El docente fomenta el desarrollo de habilidades investigativas en los estudiantes, como la búsqueda de información y la redacción de documentos académicos.	



18	I-02-HC	Se promueve la honestidad académica entre los estudiantes en las actividades propuestas.	
19	I-03-HC	Se incluyen actividades que estimulen el pensamiento crítico y la investigación.	
Comentarios Adicionales			

HETEROEVALUACION DE ESTUDIANTES

1. Docencia			
1.1. Gestión Pedagógica			Ev.
1	D-01-HE	Al inicio del módulo el profesor presentó el PEA de la asignatura, especialmente los objetivos de aprendizaje, contenidos y mecanismos de evaluación.	
2	D-02-HE	Durante el módulo se cubrieron los contenidos establecidos en el PEA y las actividades de enseñanza y de evaluación propuestas por el profesor. permitieron alcanzar los objetivos de aprendizaje.	
3	D-03-HE	El docente utilizó una variedad de métodos de enseñanza para atender diferentes estilos de aprendizaje, tal como se sugiere en el PEA.	
4	D-04-HE	Las actividades y recursos del aula virtual estuvieron actualizados y alineados con el PEA.	
5	D-05-HE	El docente incentivó el uso del aula virtual para complementar el aprendizaje a través de actividades y recursos actualizados.	
1.2. Desarrollo de Habilidades Blandas y Actitudinales			
6	D-06-HE	El profesor promovió el desarrollo de habilidades blandas a través de las actividades prácticas y autónomas que se realizaron	
7	D-07-HE	El profesor fomentó el desarrollo de actitudes éticas y responsables en el trabajo académico y en las interrelaciones personales dentro y fuera del aula	
8	D-08-HE	El docente incorporó actividades que desarrollaron la empatía y el respeto mutuo	
1.3. Dominio de contenidos			
9	D-09-HE	El docente demostró un conocimiento profundo de los contenidos que enseñó, conforme al PEA.	
10	D-10-HE	El docente respondió adecuadamente a las preguntas y dudas de los estudiantes sobre el contenido.	
11	D-11-HE	El profesor promueve la aplicación práctica de los contenidos de la asignatura, mediante ejercicios de resolución de problemas, aplicación de teorías, ejemplos prácticos, estudios de caso, etc.	
1.4. Gestión Educativa y Cumplimiento de Normativa			
12	D-12-HE	El docente cumplió con los plazos establecidos para la entrega de calificaciones y retroalimentación.	
1.5. Interactividad y Trabajo Colaborativo			
13	D-13-HE	El docente fomentó la interactividad en las clases, utilizando herramientas y recursos digitales.	

14	D-14-HE	El docente organizó actividades de trabajo colaborativo entre los estudiantes	
1.6. Inclusión			
15	D-15-HE	El docente promovió un ambiente inclusivo y respetuoso en el aula.	
16	D-16-HE	El docente adaptó las actividades y materiales para atender las necesidades de todos los estudiantes	
2. Investigación y vinculación			
17	I-01-HE	Cumple con la rúbrica general para la evaluación dispuesta por la institución acorde a las políticas pertinentes, acorde a la modalidad.	
Comentarios adicionales			

COEVALUACION POR PARES

1. Docencia			
1.1. Gestión Pedagógica			Ev.
1	D-01-CP	Los objetivos de aprendizaje fueron claramente definidos y comunicados a los estudiantes al inicio del encuentro.	
2	D-02-CP	Las estrategias didácticas empleadas en el desarrollo de la clase son las adecuadas.	
3	D-03-CP	El docente utilizó una variedad de métodos de enseñanza para atender diferentes estilos de aprendizaje, tal como se sugiere en el PEA.	
4	D-04-CP	El docente promovió la participación activa de los estudiantes.	
5	D-05-CP	El docente incentivó el uso del aula virtual para complementar el aprendizaje.	
1.2. Desarrollo de habilidades blandas y Actitudinales			
6	D-06-CP	Observo interacción positiva entre los estudiantes y el docente.	
7	D-07-CP	El docente fomentó el trabajo en equipo y colaboración de los estudiantes.	
8	D-8-CP	El docente incorporó habilidades de comunicación efectiva durante la clase.	
1.3. Dominio de contenidos			
9	D-9-CP	El docente demostró un dominio adecuado de los contenidos tratados en clase y de acuerdo con el PEA.	
10	D-10-CP	El docente proporciona ejemplos prácticos que facilitaron la comprensión de los contenidos.	
11	D-11-CP	El docente respondió adecuadamente a las preguntas y dudas de los estudiantes sobre el contenido.	
1.4. Inclusión			
12	D-12-CP	El docente adaptó su planificación curricular de acuerdo con la necesidad del grupo de estudiantes.	
Comentarios Adicionales:			





Forma de calificación, procesamiento, interpretación cuantitativa y cualitativa de los resultados:

- Para responder a las preguntas afirmativas se continuará utilizando la escala de Likert:
0 = Nunca, 1 = Casi nunca, 2 = A veces, 3 = Casi siempre y 4 = Siempre. **Ya nadie podrá calificar con “n” (No aplica)**
- Se mantiene también los pesos de cada instrumento acorde al reglamento:
Autoevaluación docente = 10%, Evaluación Coordinador al docente = 30%,
Acompañamiento por pares = 25% y Heteroevaluación del estudiante = 35%
- También se mantiene la tabla cualitativa con el porcentaje total de la evaluación:
Mayor de 95% = Excelente, Mayor que el 85% = Satisfactorio, Mayor que 75% = Medianamente Satisfactorio, Mayor que 65% = Poco Satisfactorio y Menor que 64.99% = Nada Satisfactorio.

TITULO IV

DE LOS ACTORES Y PROCEDIMIENTOS DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO.

CAPITULO I

ACTORES PARTICIPANTES EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN INTEGRAL AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO.

Artículo 22.-COMISIÓN EVALUADORA.- La Comisión Evaluadora estará integrada por:

1. Vicerrector Académico
2. Director/a Académico
3. Coordinación de Talento Humano

Artículo 23.- Deberes y atribuciones de la Comisión Evaluadora.- entre los deberes y atribuciones de la Comisión Evaluadora están:

1. Presentar para aprobación del OCS los modelos y normativa interna necesaria para ejecutar los procesos de Evaluación periódica integral del desempeño del personal académico.
2. Conocer y analizar los informes parciales referentes a la evaluación del personal académico
3. Presentar propuestas para mejorar el sistema de evaluación integral al personal académico
4. Proponer el calendario académico para la evaluación integral al personal académico
5. Remitir los informes finales de evaluación integral al personal académico, al Rector y Órgano Colegiado Superior.
6. Diseñar el Plan de Capacitación al docente para mejorar la calidad del proceso enseñanza aprendizaje, en los casos que sean necesarios.
7. Proponer incentivos para el personal académico que alcanza niveles altos en su evaluación integral.

Artículo 24 Actores en la Heteroevaluación.- Dentro del proceso de heteroevaluación al desempeño del personal académico los actores participantes son los estudiantes del instituto.

Artículo 25.- Responsabilidades de los estudiantes como evaluadores del personal académico del Instituto. –

1. Los estudiantes del Instituto tienen la obligación evaluar al personal académico. De acuerdo a la modalidad semipresencial y presencial se deberá realizar antes de rendir el examen de fin de módulo; los estudiantes de la modalidad a distancia deberán evaluar al personal académico antes de rendir los exámenes del segundo bimestre, que se efectúa al cierre del periodo académico ordinario.
2. Es responsabilidad del estudiante realizar una Evaluación de forma objetiva.





Artículo 26 Actores de la Autoevaluación: Dentro del proceso de autoevaluación al desempeño del personal académico son los miembros del personal académico

Artículo 27.- Responsabilidades y derechos del personal académico en el proceso de autoevaluación: con el propósito de realizar la autoevaluación el personal académico del Instituto deberá considerar:

1. Funciones y obligaciones del personal académico
2. Realizar una autoevaluación analizando objetivamente el cumplimiento de sus obligaciones de acuerdo a los roles y a las actividades designadas.
3. La autoevaluación deberá realizarse una vez por periodo académico ordinario, a través de la Plataforma Virtual.
4. Tiene el derecho de conocer el informe final de su evaluación, y en caso de creer necesario podrá impugnar dichos resultados ante el Órgano Colegiado Superior.
5. En función de los resultados obtenidos tiene la obligación de asistir a los cursos de capacitación determinados para el efecto por la Comisión Evaluadora.
6. En función de los resultados obtenidos deberá realizar ajustes necesarios para mejorar el proceso enseñanza –aprendizaje.
7. Tiene la obligación de realizar una evaluación a las autoridades académicas.

Artículo 28.- Actores de la Coevaluación.- Los actores del proceso de la coevaluación son:

1. **Para las actividades de docencia,**
 - a. Una comisión de evaluación conformada por al menos dos (2) pares académicos es decir dos docentes de cada carrera según corresponda; y,
 - b. **Para actividades de investigación, vinculación:** El Coordinador de Investigación y Coordinador de Vinculación con la sociedad
2. Las autoridades académicas: Coordinadores de Carrera
3. Para las actividades de gestión educativa, el Vicerrectorado Académico.

Artículo 29.- De los pares académicos. - Los pares académicos serán designados por la Coordinación de cada carrera, designando a los docentes que deben tener la misma o superior categoría al del par evaluado en el caso de personal académico titular.

En el caso del personal académico no titular se deberá considerar el nivel de formación que sea igual o superior al del par evaluado.

Los docentes realizarán una evaluación objetiva de los indicadores de docencia.

Artículo 30 De los coordinadores de Vinculación e Investigación. - Los coordinadores de Vinculación e Investigación realizarán una evaluación objetiva revisando las actividades en las que ha participado el docente evaluado en concordancia a lo determinado en el artículo 18 del presente reglamento.

Artículo 31 De los Coordinadores de Carrera. - Evaluarán al docente de forma objetiva, verificando el cumplimiento de sus objetivos y logros de forma global.

Matriz – Quito

Dir.: Buenos Aires OE1-16 y Av. 10 de Agosto

(02) 2 238 291

www.tecnologicopichincha.edu.ec

Artículo 32.- Del Vicerrectorado académico. – Entre las responsabilidades del Vicerrector Académico están:

1. Evaluar de forma objetiva al personal académico que realiza gestión educativa.
2. Velar por que se ejecuten todos los procesos de Evaluación integral al personal académico del Instituto.
3. Presidir la Comisión Evaluadora.
4. Verificar que el personal académico que haya obtenido bajos valores en su evaluación, participe en las capacitaciones necesarias para mejorar el proceso enseñanza – aprendizaje.
5. Implementar procesos de incentivos para los docentes que han alcanzado altos niveles en su evaluación integral.
6. Presentar a la Comisión Disciplinaria casos de denuncias a los docentes relacionados a la ética y al buen vivir, para que se cumpla el debido proceso.
7. Remitir al Rectorado los casos en los que los docentes han obtenido una calificación inferior a la esperada, para que se pueda aplicar lo determinado en el literal b) del artículo 15 del Régimen Especial de Trabajo para el Personal Académico de las Instituciones de Educación Superior Particulares.
8. Realizar el seguimiento particular y necesario a los docentes que han sido evaluados de forma deficiente por parte de los estudiantes.

CAPITULO II DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 33.- El procedimiento para el proceso de evaluación integral será:

1. Coordinaciones Carrera realizarán la Planificación por cada PEPI, con los respectivos cronogramas de la evaluación integral.
2. Los Coordinadores de Carrera procederán con la designación de los pares académicos para la evaluación .
3. Se procederá con la validación de los instrumentos a ser aplicados en el proceso de evaluación integral
4. Se entregará a Vicerrectorado Académico la planificación y los instrumentos para la ejecución del proceso d evaluación integral.
5. Una vez aprobados los instrumentos de evaluación , se procederá con la aplicación de los mismos de acuerdo a los criterios de evaluación
6. Se remitirá los resultados parciales enviados por el responsable de la plataforma de evaluación a la comisión Evaluadora.
7. La comisión evaluadora realizará el informe final de la evaluación integral del personal académico
8. La Comisión Evaluadora enviará los informes finales al Rector y al personal académico evaluado
9. Los informes finales y en caso de existir la Resolución del OCS se remitirá a la coordinación de Talento Humano para su archivo en el expediente personal y su trámite



correspondiente, se remitirá también a coordinaciones de carrera para ejecutarse procesos de retroalimentación.

10. En caso de existir inconformidad de la evaluación por parte de los docentes, esta será susceptible de impugnación ante el OCS.

11. La Comisión Evaluadora dispondrá la ejecución del plan de capacitación para el personal académico según corresponda.

TITULO V

DE LA ETAPA DE RESULTADOS E IMPUGNACIÓN.

Art. 34 DE LOS RESULTADOS

1. De Los resultados obtenidos en el proceso de evaluación integral al personal académico del Instituto. - Los valores sobre los que se evalúa al personal académico es sobre 100 puntos cada instrumento, y se procederá de acuerdo a la ponderación determinada en el Artículo 7 de este instrumento.
2. Los resultados obtenidos se considerará la siguiente interpretación:

Resultado de promedio de evaluación	Interpretación
Menor o igual a 64.9%	Nada Satisfactorio
De 65 % a 74.9%	Poco satisfactorio
De 75 % a 84.9 %	Medianamente satisfactorio
De 85 % a 94.9 %	Satisfactorio
De 95 % a 100%	Excelente

3. Una vez que sea conocido y aprobado el informe de evaluación por la comisión evaluadora, está remitirá los resultados al docente y al Rectorado.
4. En caso de que el docente no se encuentre conforme con su evaluación integral, en un término máximo de 10 días podrá apelar ante el Órgano Colegiado Superior quien deberá resolver el caso en un tiempo máximo de 15 día laborables. La resolución adoptada por el Órgano Colegiado Superior pone fin al proceso.
5. Si el docente evaluado obtiene una valoración menor o igual al 64.9% , se considera que necesita apoyo pedagógico y académico, dándose inicio a un proceso correctivo, debiendo solicitar el docente a la coordinación académica correspondiente su capacitación necesaria para rectificar los errores o las debilidades detectadas en la evaluación, de acuerdo a la planificación de capacitación desarrollada por la Comisión Evaluadora.
6. Si el docente obtuvo una valoración en su evaluación de 65 al 74.9% significa que el docente requiere apoyo en el campo pedagógico o académico específico en el área que obtuvo menor calificación.
7. Si el docente obtuvo una calificación de 75% a 84.9%, significa que se encuentra dentro de los parámetros mínimos de aceptación por lo que podrá participar en capacitaciones que le permitan alcanzar la excelencia.

8. Si el docente obtuvo una evaluación de 85% al 94.9% significa que esta teniendo un desempeño satisfactorio, que realiza de forma correcta los procesos en los que se encuentra participando, podría mejorar su desempeño si participa en procesos de capacitación especializados.
9. Si el docente obtuvo una calificación de 95% al 100% significa que está dentro de los docentes excelentes, quienes podrán participar de los procesos de incentivos o estímulos determinados por la Institución, además deberán participar en talleres que organice el Instituto para apoyar a los docentes que no han alcanzado buenas calificaciones en su evaluación, para que desde su experiencia puedan colaborar y fortalecer a los docentes.

Los resultados serán enviados a las coordinaciones de Carrera para que sean considerados en espacios de retroalimentación, de igual manera serán remitidos a la Coordinación de Talento Humano para ser archivados en su expediente, con la finalidad de verificar y aplicar los Resuelto por el Órgano Colegiado Superior, de ser el caso lo determinado en el artículo 15 del Régimen Especial de Trabajo para el personal académico de las IES particulares, así como también para que se puedan aplicar los incentivos y estímulos.

TITULO VI

DE LA PROMOCIÓN

Artículo 35 Promoción. - Luego de culminar la evaluación de cada PEPI, el personal académico titular ubicado en una categoría y nivel distinto al agregado 3 y principal 3 y que haya cumplido los 3 o 4 años de permanencia mínima en su categoría y nivel inferior para optar por una promoción al siguiente, podrá solicitar al Instituto su promoción, anexando a su solicitud las evidencias de que cumple los requisitos para la promoción vigente.

TITULO VII

DEL PROCESO SANCIONATORIO

Artículo 36.- De la Sanción. - en el caso de que un docente por dos periodos consecutivos obtuviere una calificación igual o menor a 65%, o 3 periodos a lo largo de trabajo en el Instituto, el Órgano Colegiado procederá a Resolver la separación del docente aplicando lo determinado en el Art. 15 del Régimen Especial de Trabajo para el Personal Académico de las IES particulares.

DISPOSICIONES GENERALES

Primera. - el Instituto desarrollará una plataforma tecnológica con la finalidad de realizar el proceso de evaluación integral al Personal Académico, que facilite el proceso y permita el registro, archivo y reportes en general.

DISPOSICION DEROGATORIA

Queda derogado cualquier normativa interna de igual o inferior jerarquía que se oponga al presente Reglamento.





CERTIFICACIÓN

Certifico que el presente Reglamento de **EVALUACIÓN INTEGRAL AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO** fue aprobado en sesión ordinaria del Órgano Colegiado Superior efectuada el 24 de agosto del 2022. Aprobadas las reformas de los instrumentos el 13 de junio del 2024 y 29 de julio 2024.



Dra. Iliana González Mantilla
SECRETARIA ABOGADA

