



**MISAE
ACOSTA**

*¡Donde
soñamos
de verdad!*

RESOLUCIÓN No. RES-ISTMAS-OCS-043-2023



MISAE ACOSTA

INSTITUTO UNIVERSITARIO

**REGLAMENTO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO
DOCENTE DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO DR. MISAE
ACOSTA SOLÍS**

2023



EL ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO

DR. MISAEL ACOSTA SOLÍS

CONSIDERANDO:

- Que**, el artículo 349 de la Constitución de la República del Ecuador, enuncia: “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 del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente”;
- Que**, el artículo 352 de la Constitución de la República del Ecuador, 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 18 de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), dispone: “Ejercicio de la autonomía responsable. - La autonomía responsable que ejercen las universidades y escuelas politécnicas consiste en: (...); c) La libertad en la elaboración de sus planes y programas de estudio en el marco de las disposiciones de la presente Ley; (...) e) La libertad para gestionar sus procesos internos (...);
- Que**, el artículo 151 de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) establece sobre la evaluación periódica integral que: “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...”;
- Que**, el inciso segundo y tercero del artículo 151 de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) señala que: “En función de la evaluación, los profesores podrán ser removidos observando el debido proceso y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior. El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior establecerá los estímulos académicos y económicos correspondientes”;
- Que**, el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, en su título IV Cap. I establece: “La Evaluación Integral de Desempeño del Personal Académico”;



Que, el Reglamento Interno de Carrera y Escalafón del Instituto Superior Tecnológico Dr. Misael Acosta Solís, en su título V Cap. I establece: “Evaluación Integral de Desempeño del Personal Académico”;

Que, el artículo 20 del Estatuto del Instituto Superior Tecnológico Dr. Misael Acosta Solís establece: “El personal académico participará en el proceso de evaluación a su trabajo y desempeño, en cada periodo académico, considerando los siguientes criterios: a) Autoevaluación; b) Coevaluación; y, c) Heteroevaluación;

Que, el Artículo 38 literal o) del Estatuto del Instituto Superior Tecnológico “Dr. Misael Acosta Solís” regula dentro de las atribuciones del Órgano Colegiado Superior aprobar los reglamentos de la institución.

En ejercicio de las atribuciones conferidas por la Ley Orgánica de Educación Superior y el Estatuto Vigente, el Órgano Colegiado Superior aprueba y expide el siguiente:

**REGLAMENTO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DOCENTE DEL
INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO DR. MISAE ACOSTA SOLÍS**

TÍTULO I	4
GENERALIDADES	4
CAPÍTULO I	4
OBJETO, ÁMBITO Y FINES	4
TÍTULO II	5
DEL PROCESO DE EVALUACIÓN	5
CAPÍTULO I	5
PLANIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN	5
TÍTULO III	5
DE LOS ACTORES Y ÓRGANOS RESPONSABLES DE LA EVALUACIÓN	5
CAPÍTULO I	5
DE LOS ACTORES DE LA EVALUACIÓN	5
CAPÍTULO II.....	6
DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN.....	6
TITULO IV	7
DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO	7
CAPÍTULO I	7
DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL.....	7
CAPÍTULO II.....	10



DE LA CALIFICACIÓN	10
CAPÍTULO III.....	11
DE LOS RESULTADOS.....	11
CAPÍTULO IV	11
DE LA APELACIÓN.....	11
TÍTULO V.....	12
EFFECTOS DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO.....	12
CAPÍTULO I	12
DE LOS ESTÍMULOS	12
CAPÍTULO II.....	13
DE LAS ACCIONES CORRECTIVAS.....	13
CAPÍTULO III.....	13
DE LAS SANCIONES	13

TÍTULO I

GENERALIDADES

CAPÍTULO I

OBJETO, ÁMBITO Y FINES

Artículo 1.- Objeto. - El objeto del presente Reglamento es normar el proceso para la aplicación de la evaluación integral de desempeño docente del Instituto Superior Tecnológico Superior Dr. Misael Acosta Solís. (ISTMAS), definiendo sus instrumentos, procedimientos, componentes, ponderaciones activas y acciones correctivas, en armonía con lo dispuesto en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior y el Reglamento Interno de Carrera y Escalafón del Instituto Superior Tecnológico Dr. Misael Acosta Solís.

Artículo 2.- Ámbito. - La evaluación integral del desempeño será aplicada a todo el personal titular y no titular del ISTMAS, que forme parte del distributivo y que haya laborado al menos el 50% del periodo académico sujeto a evaluación.

Artículo 3.- Fines. - Son fines del proceso de evaluación.

- a) Proponer el mejoramiento y perfeccionamiento del desempeño de los profesores para elevar el nivel académico en todas las carreras del ISTMAS;



- b) La evaluación integral al desempeño del profesor del ISTMAS, tiene un fin formativo y busca que el profesor cumpla los objetivos, responsabilidades y obligaciones;
- c) Contribuir a los indicadores de evaluación institucionales; enfocándose principalmente en la disminución de la deserción estudiantil y al incremento de la eficiencia terminal;
- d) Evaluar los procesos de aprendizaje a fin de incrementar la calidad académica en la formación de nuevos profesionales;
- e) Efectuar un diagnóstico del desempeño de los profesores para impulsar mecanismos de autorregulación, que tiendan al mejoramiento metodológicos de los procesos de enseñanza;
- f) Impulsar el proceso de aprendizaje de acuerdo al modelo pedagógico institucional para promover conocimientos significativos;
- g) Fortalecer las competencias profesionales que caracterizan al profesor, con el fin de desarrollar una educación integral consciente;
- h) Proporcionar a las autoridades resultados cuantitativos y cualitativos, que constituyan un sustento para la toma de decisiones; y,
- i) Establecer el plan de perfeccionamiento al profesor del ISTMAS, el mismo que permitirá fortalecer las capacidades específicas, didácticas del profesor.

TÍTULO II

DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

CAPÍTULO I

PLANIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN

Artículo 4.- Responsabilidad. – El Vicerrectorado Académico es el responsable de la evaluación integral del desempeño docente.

Artículo 5.- Periodo de la evaluación integral docente. - El proceso de la evaluación integral será de al menos una vez en cada periodo académico.

TÍTULO III

DE LOS ACTORES Y ÓRGANOS RESPONSABLES DE LA EVALUACIÓN

CAPÍTULO I

DE LOS ACTORES DE LA EVALUACIÓN

Artículo 6.- Actores del proceso. - Dentro del proceso de evaluación integral del desempeño docente se considera como actores a:



1. Evaluados: Personal académico (docentes del ISTMAS);
2. Direcciones Académicas y Administrativas;
3. Empresas Inmersas en proyectos de vinculación.

La asignación de los actores para la evaluación para el docente se realiza de la siguiente manera:

COMPONENTES				
	AUTOEVALUACIÓN	COEVALUACIÓN		HETEROEVALUACIÓN
		Coevaluación de pares académicos	Coevaluación de Directivos	
Docencia	Profesor	Profesor par	Colectivo de Asignatura	Estudiantes
Investigación			Unidad de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación	Unidad de Aseguramiento de la Calidad
Vinculación			Unidad de Vinculación con la Sociedad y Prácticas Pre profesionales	Empresa y Estudiante
Gestión			Vicerrectorado Administrativo o su delegado	Inmediato Superior

CAPÍTULO II DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN

Artículo 7.- Conformación. - El Comité de Evaluación está conformado por los siguientes actores:

- a) Vicerrectorado Académico, quien preside;
- b) Coordinadores de Carrera;
- c) La o el Coordinador de la Unidad de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación;
- d) La o el Coordinador de la Unidad Vinculación con la Sociedad y Prácticas Preprofesionales.

Artículo 8.- Responsabilidades y obligaciones. - El Comité de Evaluación es el encargado de velar y desarrollar el informe de los resultados obtenido de la evaluación del desempeño docente, con las siguientes responsabilidades y obligaciones:

- a) Realizar sus funciones con integridad y transparencia;



- b) Promover una cultura de la participación responsable a través del diálogo y el respeto;
- c) Dedicar el tiempo y los esfuerzos necesarios para la atención de cada caso;
- d) Actuar de acuerdo a la normativa correspondiente y a lo indicado en los presentes criterios;
- e) Hacer un uso responsable de la información a su alcance;
- f) Asistir a todas las sesiones a las que sean convocados;
- g) Participar activamente en las sesiones, contribuyendo en el análisis de los casos con opiniones que faciliten el proceso de deliberación;
- h) Colaborar activa y responsablemente con la organización previa del proceso de evaluación;
- i) Mantener la confidencialidad de toda la información que reciba en relación al proceso de evaluación, y;
- j) Cumplir el cronograma planteado y ejecutarlo en la brevedad posible.

TITULO IV

DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO

CAPÍTULO I

DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL

Artículo 9.- De la evaluación integral. - La evaluación integral del desempeño de personal académico es un proceso sistémico, orientado al diagnóstico, conocimiento, evaluación e implementación de mejoras continuas para lograr el crecimiento en las áreas de docencia, investigación y de gestión del personal académico.

Artículo 10.- Componentes y actores de la evaluación integral. - Los componentes de la evaluación integral del desempeño del personal académico son:

- a) **Autoevaluación:** Es la evaluación que el personal académico realiza periódicamente sobre su trabajo y su desempeño académico.
- b) **Coevaluación:** Esta evaluación realizan pares académicos y directivos del ISTMAS, y se divide en:
 - i. Coevaluación de pares académicos: Es una persona académico similar o igual al profesor evaluado.
 - ii. Coevaluación de directivos: Son los coordinadores del: Colectivo de Asignatura, Unidad de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación; Unidad de Vinculación con la Sociedad y Prácticas Pre profesionales; Vicerrectorado Administrativo o su delegado.



- c) Heteroevaluación:** Es la evaluación que realizan actores internos y externos sobre el proceso de aprendizaje impartido por el personal académico, quienes participan en esta evaluación son: Estudiantes, Unidad de Aseguramiento de la Calidad, Empresa, Inmediato Superior.

Artículo 11.- Áreas de Evaluación: Serán objeto de evaluación las siguientes funciones:

- a) Docencia;
- b) Investigación;
- c) Vinculación, y;
- d) Gestión.

Artículo 12.- Ponderación de los componentes de la evaluación integral. – Tomando como referencia lo que se establece en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior para instituciones públicas, el ISTMAS establece la siguiente ponderación:

	COMPONENTES				
	AUTOEVALUACIÓN	COEVALUACIÓN		HETEROEVALUACIÓN	
		Coevaluación de pares académicos	Coevaluación de Directivos		
Docencia	6,00%	15,00%	18,00%	21,00%	60,0%
Investigación	2,00%	4,00%	5,00%	4,00%	15,0%
Vinculación	2,00%	4,00%	5,00%	4,00%	15,0%
Gestión	1,00%	3,00%	3,00%	3,00%	10,0%
					100,0%

Se considerará los siguientes puntos:

- a) La suma de las ponderaciones de los componentes de evaluación deberá ser del 100%.
- b) La ponderación total de la evaluación sobre cada una de las actividades está establecida y se considerará según la distribución de carga docente.
- c) En el caso de los docentes que no tenga horas asignadas en la distribución de carga docente, se realizará una regla de tres para obtener el porcentaje.



sobre el 100% y se pondrá una observación de la actividad no evaluada en el informe o certificado emitido.

Artículo 13.- Proceso de evaluación integral del componente de Autoevaluación. -

Dentro de este componente el profesor se autoevaluará en la carrera que tenga mayor carga horaria y será única. En el caso de que el profesor tenga la misma carga horaria, se determinará su pertenencia a la carrera con la información de Talento Humano.

Se realizará la autoevaluación con los instrumentos (llenarán los cuestionarios) en todas las actividades: Docencia, Investigación, Vinculación y Gestión, acorde a las horas asignadas en su distributivo de trabajo.

Artículo 14.- Proceso de evaluación integral del componente de Coevaluación. -

Dentro de este componente se considera las siguientes actividades:

a) Coevaluación de pares académicos.

Es el docente aquel "igual" o "semejante" encargado de emitir un juicio sobre la calidad y conozca el marco de acción, los deberes y funciones, pautas de comportamiento y el marco ético el cual realizará la coevaluación con los instrumentos (llenarán los cuestionarios), que reflejará la ejecución de actividades en las áreas de evaluación del par evaluado.

b) Coevaluación de Directivos.

Para tal fin el Comité está conformado por: Colectivo de Asignatura, Unidad de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación Coordinación de Investigación, Unidad de Vinculación con la Sociedad y Prácticas Pre profesionales y Vicerrectorado Administrativo o delegado.

i. Colectivo de Asignatura: Evalúa docencia y didáctica de las asignaturas. Para ello se evaluará mediante el instrumento de evaluación (cuestionarios, visitas in situ, planificación de clases y cumplimiento mediante entrevistas y revisión documental).

ii. Unidad de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación: Evalúa investigación, llenará los instrumentos de evaluación (cuestionarios) correspondientes, y serán evaluados de acuerdo a las siguientes consideraciones:

1. Si está desarrollando o es parte de un proyecto de investigación, será la o el Coordinador de investigación; o,
2. En el caso de no pertenecer a un proyecto o grupo de investigación debe ser evaluado por el jefe inmediato o quién está coordinando el desarrollo de actividades de investigación del profesor.



- iii. Unidad de Vinculación con la Sociedad y Prácticas Pre profesionales:** Evalúa Vinculación con la Sociedad, llenará los instrumentos de evaluación (cuestionarios) correspondientes, y serán evaluados de acuerdo a las siguientes consideraciones:
1. Si está desarrollando un programa/proyecto de vinculación, será la o el Coordinador de Vinculación; o,
 2. En el caso de no pertenecer a un proyecto debe ser evaluado por el jefe inmediato o quién está coordinando el desarrollo de actividades de vinculación del profesor.
- iv. Vicerrectorado Administrativo o delegado:** Evaluará la gestión, llenará los instrumentos de evaluación (cuestionarios) correspondientes, y será evaluados de acuerdo a las funciones asignadas.

Artículo 15.- Proceso de evaluación integral del componente de Heteroevaluación. -

Dentro de este componente se considera las siguientes actividades:

- a) Docencia.** - Será evaluado por todos los estudiantes de las asignaturas asignadas al docente. Los estudiantes llenarán los instrumentos de evaluación (cuestionarios de evaluación) correspondientes a la actividad.
- b) Investigación.** - Serán evaluados por Aseguramiento de la Calidad llenando los instrumentos de evaluación (cuestionarios de evaluación) correspondientes.
- c) Vinculación.** - Serán evaluados por el Tutor Empresarial a través de un instrumento de evaluación (cuestionario).
- d) Gestión.** - Serán evaluados por su inmediato superior, llenando los instrumentos de evaluación (cuestionarios de evaluación) correspondientes.

CAPÍTULO II

DE LA CALIFICACIÓN

Artículo 16.- Calificación Final. - para obtener la evaluación total por cada actividad de cada componente.

La calificación final estará dada por la aplicación de la siguiente fórmula:

$$CT = D + I + V + G$$

$$CT = D(A+C+H) + I(A+C+H) + V(A+C+H) + G(A+C+H)$$

$$CT = (AD+CD+HD) + (AI+CI+HI) + (AV+CV+HV) + (AG+CG+HG)$$

Siendo:



CT = calificación total.

A= Autoevaluación.

C= Coevaluación

H= Hetero evaluación.

D= Docencia.

I= Investigación.

V= Vinculación.

G= Gestión.

Artículo 17.- Escala de calificación de la evaluación final. - el sistema de calificación ponderada tomará en cuenta la siguiente escala:

Desempeño	Rango %	Características	Cualificación
Excelente	90-100	Fortaleza	Excelente Docente
Muy Bueno	70-89	Fortaleza	Buen Docente
Regular	50-69	Debilidad	Docente con limitaciones
Insuficiente	01-49	Debilidad	Docente con muchas limitaciones

CAPÍTULO III DE LOS RESULTADOS

Artículo 18.- Informes. - Al final del proceso de evaluación el Vicerrectorado Académico entregará la calificación impresa de evaluación integral al profesor de manera personal.

CAPÍTULO IV DE LA APELACIÓN

Artículo 19.- Recurso de apelación. - El docente que no esté de acuerdo con los resultados de su evaluación podrá apelar al Rector en el término de 10 días desde la notificación, para lo cual deberá seguir en siguiente procedimiento:

- a)** Petición escrita dirigida a él o la Rector.
- b)** Deberá adjuntarse toda la documentación que permita evidenciar las causas en las cuales se sustenta su recurso.



- c) El Rector, en el término de 3 días, solicitará al encargado del proceso de evaluación (Vicerrector académico), un informe de análisis del recurso presentado.
- d) El Rector en el plazo de 10 días contados a partir de la recepción del informe, emitirá una resolución definitiva. Las decisiones que expida el órgano de impugnación son de carácter definitivo y pondrán fin al proceso.

TÍTULO V

EFFECTOS DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO

CAPÍTULO I DE LOS ESTÍMULOS

Artículo 20.- Del personal académico. - Es obligación del personal académico sujetarse y participar en el proceso de evaluación periódica de su trabajo y desempeño académico. El incumplimiento de esta disposición será sancionado de conformidad con el Régimen Disciplinario establecido en el Estatuto vigente.

Artículo 21.- Reconocimiento y estímulos. – Los estímulos serán aplicados luego de los resultados de las evaluaciones de las y los profesores. Se implementan los siguientes estímulos por parte del ISTMAS para todos los profesores que han alcanzado los siguientes puntajes:

- **Entre 95.00 y 100.00 %:** Certificación honorífica de **excelente** desempeño docente;
- **Entre 90.00 y 94.99 %:** Certificación honorífica de **muy buen** desempeño docente.

En el caso de que exista empate en las calificaciones obtenidas se priorizará al profesor que haya obtenido un mayor puntaje en el componente de heteroevaluación en la actividad docencia. En el caso de mantenerse el empate se procederá a la selección mediante sorteo realizado por el Vicerrector Académico en presencia de los interesados.

Artículo 22.- Promoción. - Luego de culminar la evaluación de cada Periodo de Evaluación Periódica Integral (PEPI), el personal académico 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, conforme lo establecido en el Reglamento Interno de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Instituto Superior Tecnológico Dr. Misael Acosta Solís.



CAPÍTULO II DE LAS ACCIONES CORRECTIVAS

Artículo 23.- Las acciones correctivas. – Las toma el Comité de Evaluación, luego del análisis de los resultados obtenidos en los informes finales del proceso de evaluación integral del profesor, tendrán la obligación de implementar un plan de capacitación para el mejoramiento del desempeño integral del profesor; los profesores están en la obligación de participar en las actividades descritas en dicho plan.

CAPÍTULO III DE LAS SANCIONES

Artículo 24.- Las sanciones. - Se implementarán las siguientes sanciones:

- a) Cuando la o el profesor, por primera ocasión obtenga una calificación inferior al 60% se realizará la debida amonestación por escrito.
- b) Cuando la o el profesor, por segunda ocasión consecutiva obtenga una calificación inferior al 60%, se aplicará los efectos determinados en el artículo 15 del Régimen Especial de Trabajo para el personal académico de las IES particulares, terminando la relación laboral.

Artículo 25.- De los estudiantes. - Es obligación de los estudiantes participar en el proceso de evaluación al desempeño docente como parte de las resoluciones o disposiciones de los organismos o autoridades competentes del ISTMAS, caso contrario será interpretado como incumplimiento de las mismas. El incumplimiento de esta disposición será sancionado de conformidad con el Régimen Disciplinario del Estatuto vigente.

Artículo 26.- Del personal académico. - El personal académico que no realice la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación será sancionado con la debida amonestación, según lo que señala el artículo 207 de la LOES y mediante resolución del Órgano Colegiado Superior.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA. - Para la aplicación de las sanciones, regirán a partir de la vigencia del presente Reglamento.

SEGUNDA. - Para la contratación ocasional del personal académico, será requisito presentar la evaluación del desempeño docente, del último período con el que justifica su experiencia académica, la misma que no podrá ser inferior a 70%.



TERCERA. - Se prohíbe la divulgación de los instrumentos de evaluación y demás información de carácter confidencial. La inobservancia de esta disposición será sancionada por el Órgano Colegiado Superior.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA. - Quedan derogadas las normativas, resoluciones y/o disposiciones internas de igual o menor jerarquía que se contrapongan al presente Reglamento.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Reglamento entrará en vigencia a partir de su aprobación y publicación en la Página Web Institucional y Gaceta del Instituto que reposará en Secretaría General.

RAZÓN: El presente reglamento fue analizado y aprobado mediante sesión ordinaria del Órgano Colegiado Superior de fecha 17-11-2023 con RESOLUCIÓN No. RES-ISTMAS-OCS-043-2023.

CERTIFICA:

Tnlga. Fanny Leonor Barriga Cazco

SECRETARIA GENERAL ISTMAS