

RESOLUCIÓN: SEPTIEMBRE-001-SO-ISTRED-2024
EL ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
REY DAVID

CONSIDERANDO:

Que, el Artículo 349 de la Norma Fundamental, dispone que el Estado garantizara 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 Republica 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.

Que, el artículo 151 de la Ley Orgánica de Educación Superior establece 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. 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.

Que, el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, menciona en su artículo 304 que los instrumentos y procedimientos para la evaluación integral de desempeño del personal académico deberán ser elaborados y aplicados por la unidad encargada de la evaluación integral de la IES, de conformidad con la normativa vigente.

Que, el ISTRED, al ser una institución de educación superior, debe establecer normativas internas que permitan la convivencia armónica de los miembros de la comunidad; por lo que, en ejercicio de las atribuciones que le confiere la Ley Orgánica de Educación Superior; y el Reglamento de las Instituciones de Educación Superior de Formación Técnica y Tecnológica.

Que, en ejercicio de sus facultades constitucionales, legales y estatutarias, el Órgano Colegiado Superior del Instituto Superior Tecnológico:

RESUELVE:

Expedir el:

REGLAMENTO DE EVALUACION DOCENTE DEL DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO REY DAVID

CAPITULO I

GENERALIDADES

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 Rey David 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 Rey David.

Artículo 2.- ámbito. - La evaluación del desempeño académico se aplicará a todo el personal del ISTRED; y, abarca las actividades de docencia, investigación, vinculación y dirección o gestión académica.

Artículo 3.- Finalidad. - Son objetivos de la evaluación integral de desempeño docente:

- a. Dotar a la institución de la información obtenida de la evaluación para determinar las necesidades de capacitación.
- b. Proveer a los docentes la información sobre la percepción que la comunidad docente; y, especialmente los estudiantes, tienen de su desempeño, para retroalimentar los procesos docentes.
- c. identificar las fortalezas y áreas a mejorar de los docentes con el propósito de fomentar el desarrollo profesional, y,
- d. Contribuir al mejoramiento de la eficiencia institucional a fin de garantizar la calidad académica de los cursos, seminarios, carreras y programas que ofrece el ISTRED.

Artículo 4.- Instrumentos de la evaluación del desempeño académico. - Los instrumentos y procedimientos para la evaluación del personal académico deben ser elaborados y aprobados por el Órgano Colegiado Superior del ISTRED. Los instrumentos serán diseñados con base en las actividades de docencia, investigación, dirección o gestión académica señalados en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e investigador del Sistema de Educación Superior.

Artículo 5.- Garantías de la evaluación del desempeño académico. - El proceso de evaluación del desempeño académico el ISTRED se llevará a cabo en plataformas digitales, bajo los principios de confidencialidad; se garantizará, la claridad, rigor y transparencia en el diseño e implementación de la misma. Los Coordinadores de Carrera serán los depositarios de la información del proceso de evaluación docente. El profesor tendrá acceso a su propia evaluación.

CAPÍTULO II

COMPONENTES DE LA EVALUACIÓN

Artículo 6.- Componentes. - Los componentes de la evaluación integral del desempeño académico son los siguientes.

1. Autoevaluación. - Es la evaluación que el personal académico realiza periódicamente

sobre su trabajo y su desempeño académico.

2. Coevaluación. - Es la evaluación que realizan pares académicos y directivos de la institución.

3. Heteroevaluación para las actividades de docencia. - Es la evaluación que realizan los estudiantes sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje desarrollado por el personal académico y de apoyo académico, cuando corresponda,

La evaluación para profesores que participen en más de una actividad de las descritas, será ponderada de acuerdo con la carga horaria destinada a cada componente, explicitado en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor del Sistema de Educación Superior.

A partir de todo lo mencionado, se elaborará un informe, el mismo que se dará a conocer a los docentes.

Artículo 7.- Áreas de Evaluación. - Serán objeto de evaluación las siguientes funciones:

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

Las actividades de cada una de estas áreas se encuentran establecidas en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor del Sistema de Educación Superior.

CAPÍTULO III

PONDERACIÓN DE LA EVALUACION

Artículo 8.- Ponderación. -La ponderación para cada componente de la evaluación integral de desempeño académico, se establece de la siguiente manera:

- 1. Para las actividades de docencia:
 - a. Autoevaluación 10%
 - b. Coevaluación de pares: 20%
 - c. Coevaluación Directivos 30%
 - d. Heteroevaluación 40%
- 2. Para las actividades de investigación:
 - a. Autoevaluación 10%
 - b. Coevaluación de pares: 20%
 - c. Coevaluación Directivos 30%
 - d. Heteroevaluación 40%
- 3. Para las actividades de dirección o gestión académica:
 - a. Autoevaluación 10%
 - b. Coevaluación de pares: 20%
 - c. Coevaluación Directivos 30%
 - d. Heteroevaluación 40%

Artículo 9.- Ponderación integral. – La ponderación de los docentes tendrá que considerar:

Docentes sin funciones de investigación, vinculación y gestión académica	
Será evaluado en su totalidad con el 60% llevado a un peso de equivalencia de 100%	$60/60 = 1*100 = 100\%$

Docencia +	Investigación +	Gestión Académica
70%	20%	10%

Docencia+	Vinculación+	Gestión Académica
70%	20%	10%

Docencia+	Vinculación+	Investigación
70%	15%	15%
Docencia +	Gestión Académica	
70%	30%	

Docencia +	Investigación
75%	25%

Docencia +	Vinculación
75%	25%

CAPITULO IV

ACTORES DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO ACADEMICO

Artículo 10.- De los actores. - Para la evaluación de desempeño académico se identifican los siguientes actores:

- Para el proceso de autoevaluación son los miembros del personal académico.
- Para el proceso de heteroevaluación son todos los estudiantes legalmente matriculados.
- Para el proceso de coevaluación son las autoridades, las encargadas del proceso.

Artículo 11.- instrumentos. - La autoevaluación, heteroevaluación y la coevaluación, se realizará mediante instrumentos, cuyos formatos e instructivos han sido elaborados y debidamente aprobados por el Órgano Colegiado Superior del ISTRED.

Artículo 12.- Periodicidad. - La evaluación del desempeño académico se aplicará cada semestre y el informe se emitirá de forma semestral.

Artículo 13.- De los resultados. – El vicerrectorado académico de la institución procederá al análisis, diagnóstico global y las recomendaciones técnicas para el mejoramiento continuo, la hará conocer al Órgano Colegiado Superior, para su aprobación.

Artículo 14.- Del informe. - El informe de evaluación considerara como principales aspectos los siguientes:

- a. Los resultados
- b. Conclusiones
- c. Recomendaciones.

Artículo 15.- Presentación del informe. - Al final del proceso de evaluación, se entregará el informe al docente en el término de 15 días, el cual será confidencial.

Artículo 16.- Recurso de apelación. - El docente que no esté de acuerdo con los resultados de su evaluación, podrá apelar ante la Autoridad institucional en el término de 5 días desde la notificación, luego de recibir el informe. La Autoridad en el término de 10 días desde la notificación, emitirá una resolución luego de contrastar los argumentos del apelante. En caso de persistir la inconformidad de parte del docente evaluado, podrá apelar en segunda y definitiva instancia en el término de 10 días desde la notificación, ante el OCS del ISTRED. Dichas autoridades, en el término de 20 días desde la notificación, emitirán una resolución definitiva en mérito de lo actuado; sobre la decisión no existirá recurso alguno en la vía administrativa.

Artículo 17.- Escala. - El sistema de calificación ponderada tomara en cuenta la siguiente escala:

Muy Satisfactorio	91 - 100
Satisfactorio	81 - 90
Medianamente Satisfactorio	70- 80
Poco Satisfactorio	50-69
No Satisfactorio	Menor a 5

Artículo 18.- Reconocimiento y estímulos. - Aquellos docentes que hayan obtenido una calificación de "muy satisfactorio" serán reconocidos en correspondencia con la ley de educación superior y el reglamento de carrera y escalafón del profesor e investigador del sistema de educación superior, expedido por el consejo de educación superior. El ISTRED podrá premiar a su personal académico por sus especiales méritos académicos a través de distinciones, condecoraciones o medallas.

Artículo 19.- Faltas y sanciones. – Son faltas e incumplimiento de las obligaciones establecidas en el reglamento de evaluación integral del desempeño académico, la inasistencia a los procesos de capacitación pedagógica obligatoria, que exige la LOES y sus Reglamentos, de la siguiente forma:

- a. Cuando el profesor no asista a la evaluación convocada
- b. Si en el proceso de evaluación el profesor obtuviere medianamente satisfactorio (70%-80%) por primera vez, debe ser capacitado con especial referencia en los aspectos en que ha fallado, si reincide con el medianamente satisfactorio (70%-80%), se dará por terminado el contrato.
- c. Si el docente obtuviere en la escala valorativa una calificación inferior al 70% se dará por terminado el contrato.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- Se promoverá el principio de igualdad de oportunidades y trato justo, en los procesos de evaluación, Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio- económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, diferencia física; ni para cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente.

SEGUNDA. - Previo a la ejecución de la evaluación, corresponde a los Coordinadores de Carrera la socialización de los instrumentos de evaluación según el presente reglamento, cronograma y fechas para cada fase del proceso.

TERCERO. - El procedimiento respectivo de cada proceso se encuentra detallado y anexado al final del presente reglamento. Es de obligación de todas las unidades y comunidad del ISTRED en general que interviene en el proceso respetar y cumplir el mismo.

DISPOSICIÓN FINAL

ÚNICA. - El presente reglamento entrará en vigor a partir de su aprobación sin perjuicio de su publicación.

RAZÓN: El presente Reglamento fue discutido y aprobado por el Órgano Colegiado Superior en la sesión del 12 de septiembre del 2024

Dado y firmado en la ciudad de Daule a los 12 días del mes de septiembre del 2024



Ab. Bayardo Caicedo González

Rector y Presidente
Órgano Colegiado Superior
Instituto Superior Tecnológico Rey
David



Ing. Elsy Alvarado Arévalo

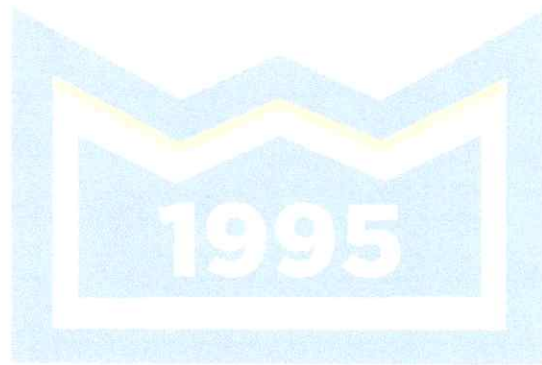
Secretaria General
Órgano Colegiado Superior
Instituto Superior Tecnológico Rey
David

En mi calidad de Secretaria General del Instituto Superior Tecnológico Rey David, CERTIFICO que la modificación del "REGLAMENTO DE EVALUACION DOCENTE DEL DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO REY DAVID" se aprobó a los 12 días del mes de septiembre del 2024 por miembros del Órgano Colegiado Superior.



Ing. Elsy Alvarado Arévalo

Secretaria General



ISTRED
INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO REY DAVID

ANEXO:

ANEXO:
PROCEDIMIENTO

1. Procedimiento de Evaluación integral docente:

Procedimiento	Detalle	Responsable
Presentación de cronograma.	Presentación del cronograma de evaluación docente al vicerrectorado para su revisión, sustentado en el calendario académico.	Director de aseguramiento de la calidad.
Aprobación del cronograma por parte del vicerrectorado académico	Aprobación formal del cronograma de evaluación docente por parte del vicerrectorado académico.	Vicerrectorado académico.
Autoevaluación.	Ejecución de la autoevaluación por parte de cada docente, conforme a las fechas estipuladas en el cronograma.	Docentes de cada materia.
Coevaluación.	Implementación del proceso de coevaluación, donde cada docente evaluará a un par, limitándose a aquellos con quienes ha colaborado de manera laboral.	Coordinadores de carrera y docentes
Heteroevaluación.	Los coordinadores académicos garantizarán el cumplimiento de este proceso según el cronograma, solicitando a los estudiantes presentes que completen una encuesta.	Coordinadores de carrera y estudiantes
Evaluación institucional.	Las autoridades institucionales evaluarán a cada docente. En el caso de los docentes que son coordinadores de carrera, la evaluación será realizada por el Vicerrector(a).	Autoridades institucionales
Informe de evaluación de cada carrera.	Consolidación y envío de resultados de las evaluaciones docentes al coordinador estratégico por parte del coordinador de cada carrera.	Coordinadores de carrera.
Informe general de evaluación.	Elaboración de un informe general que sintetiza los resultados de las evaluaciones de docentes por cada carrera.	Director de aseguramiento de la calidad.
Entrega de la evaluación integral docente	Cada coordinador entregará a los docentes evaluados y ellos registrarán la firma de aceptación, en caso de no estar de acuerdo de los resultados en base a la normativa	Coordinadores de carrera y docentes

Plan de acción.	Desarrollo de un plan de acción fundamentado en los resultados obtenidos de las evaluaciones de cada docente.	Director de aseguramiento de la calidad. Y Coordinadores de carrera.
-----------------	---	---

Matriz N.-1

