**EL ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PARTICULAR SUDAMERICANO**

Resuelve expedir el siguiente:

# REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DOCENTE

## Capítulo I

## Objeto, Ámbito y Definiciones

**Artículo 1: Objeto. -** El objeto de este reglamento es establecer los lineamientos y procedimientos para la evaluación del desempeño del personal académico, en el Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano, que en adelante le denominaremos INSTITUTO. La evaluación busca garantizar en forma constante la calidad educativa en el INSTITUTO, a fin de logar la excelencia. Y con ello promover que el personal académico, este constantemente preparándose en su desarrollo profesional y con ello asegurar que los estudiantes tengan una formación de excelencia.

**Artículo 2: Ámbito de aplicación. -** Este reglamento se aplica a todo el personal docente, del INSTITUTO, que hayan finalizado el periodo académico.

Se aplicará a todos los docentes titulares o no titulares, con excepción de los docentes invitados, honorarios y eméritos; y, indistintamente de la dedicación que tengan.

**Artículo 3: Definiciones. -** Para la correcta interpretación de este reglamento, se definen los siguientes términos:

**a) Evaluación del desempeño:** Proceso Integral de valoración del rendimiento de los docentes, en sus responsabilidades educativas, investigativas, de vinculación con la sociedad y gestión.

**b) Autoevaluación:** Evaluación realizada por los propios docentes, sobre su desempeño, utilizando herramientas proporcionadas por el INSTITUTO.

**c) Evaluación por pares (Coevaluación):** Proceso en el cual el Rector (o sus delgados), autoridades académicas y otros docentes evalúan el desempeño de un Docente, considerando aspectos tales como la calidad de la enseñanza, la investigación, la calidad de la gestión, o cualquier otro elemento que el INSTITUTO desee evaluar.

**d) Evaluación por estudiantes (Heteroevaluación):** Valoración que los estudiantes realizan sobre el desempeño de sus docentes basada en su experiencia directa en el aula y otras interacciones académicas.

**e) Instrumentos de evaluación:** Herramientas diseñadas para medir y evaluar el desempeño de docentes a través de cuestionarios, encuestas, entrevistas y otros métodos, elaborados por la Unidad de Evaluación, Vicerrectorado con el apoyo de Talento Humano.

**f) Actores del proceso de evaluación:** Todos los individuos y grupos involucrados en la evaluación, tales como docentes, estudiantes, evaluadores pares, y autoridades del Instituto.

**g) Medidas de mejora:** Acciones específicas implementadas para corregir deficiencias y potenciar las fortalezas del personal académico, con el objetivo de mejorar continuamente su desempeño y obtener la calidad deseada.

**h) Plan de desarrollo profesional:** Conjunto de actividades y recursos destinados a apoyar el crecimiento profesional de los docentes, incluyendo capacitación, talleres y asesorías.

## CAPÍTULO II:

## Objetivos y Garantías

**Artículo 4: Objetivos. -** Los objetivos del proceso de evaluación del desempeño docente en el Instituto son los siguientes:

**a) Mejorar la calidad educativa:**

1) La enseñanza impartida sea de alta calidad y que los docentes cumplan con los estándares académicos establecidos;

2) La investigación en alta calidad,

3) La gestión que cumplan con los estándares establecidos por el INSTITUTO.

**b) Desarrollo profesional:** Identificar fortalezas en los docentes, para mejorar su desarrollo profesional continuo.

**c) Retroalimentación:** Proveer a los docentes, con información relevante sobre su desempeño desde múltiples perspectivas para guiar su mejora continua y lograr perfeccionar su evaluación.

**d) Integridad, Transparencia y objetividad:** Garantizar un proceso de evaluación claro, imparcial, justo, equitativo y basado en criterios objetivos.

**Artículo 5: Instrumentos. -** Los instrumentos utilizados en el proceso de evaluación del desempeño de docentes serán realizados por La Unidad de Evaluación, Vicerrector con el apoyo de Talento Humano e incluyen, pero no se limitan a:

**a) Cuestionarios de autoevaluación:** Herramientas diseñadas para que los docentes, evalúen su propio desempeño.

**b) Instrumentos a estudiantes:** Son herramientas aplicadas a los estudiantes para recoger sus percepciones y valoraciones en área tales como:

b.1) La enseñanza recibida; y,

b.2) La Investigación.;

**c) Formatos de evaluación por pares:** Documentos definidos y utilizados por Rector, Autoridades y docentes, para evaluar a los profesores en aspectos específicos de su desempeño.

**d) Informes de desempeño:** Resúmenes y análisis de los resultados de las evaluaciones, integrando las diversas fuentes de retroalimentación, que serán emitidos por La Unidad de Evaluación, el que pondrá a consideración del Rector, Vicerrector y de Talento Humano, para realizar las actividades que correspondan.

**Artículo 6: Procedimiento. -** El procedimiento para las evaluaciones del desempeño de los docentes, en el INSTITUTO será de manera general a todos, salvo las excepciones del presente reglamento. Y determinará el Rector, Vicerrector y la Unidad de Evaluación los métodos de evaluación a seguir; y, se desarrollará en las siguientes etapas:

**a) Convocatoria:** Informar a los docentes, sobre el inicio de las Evaluaciones estableciendo el proceso a seguir, pudiendo determinar fechas, duración, instrumentos y otros. La Unidad de Talento Humano proporcionará la base de datos de quienes serán evaluados en cada periodo. La convocatoria se la publicará obligatoriamente en la página web y en el SGA del INSTITUTO, y en los correos institucionales de los docentes, que vayan a ser evaluados. Si no se comunica la convocatoria a todos los docentes, que van a ser evaluados, la convocatoria no tendrá validez, y no podrá llevarse a cabo la evaluación; salvo la evaluación de desempeño docente.

La convocatoria la realizará la Unidad de Evaluación.

**b) Aplicación de instrumentos:** La Unidad de Evaluación distribuirá y recolectará, a través del sistema SGA, los cuestionarios, encuestas y formatos de evaluación correspondientes a cada modalidad (autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación realizada por estudiantes, Rector, autoridades, docentes y coordinadores según el caso). En el caso de entrevista se la hará llegar al Rector y Vicerrector.

**c) Análisis de resultados:** La Unidad de Evaluación con el apoyo de Talento Humano, Procesará y analizará los datos recogidos para generar informes detallados sobre el desempeño de cada docente.

El informe General y de cada docente, se pondrá en conocimiento del Rector, Vicerrector, Talento Humano y de cada docente, respecto de su evaluación personal; por parte de La

Unidad de Evaluación, para su análisis, en un plazo de 8 días después de terminada la evaluación.

El personal evaluado tendrá tres días de término para presentar ante La Unidad de Evaluación, su apelación fundamentada de los resultados de su evaluación, quien emitirá un informe sobre dicha apelación; la apelación y el informe de La Unidad de Evaluación será conocida por el Rector quien resolverá mérito de lo actuado, y de dicha resolución no hay recurso alguno.

**d) Retroalimentación:** Con los informes General e individual ejecutoriados, se reunirá el Rector, Vicerrector, La Unidad de Evaluación, y Talento Humano, para analizar los resultados de los evaluados, y tomar las medidas para las mejoras a realizar, ver las fortalezas, debilidades y establecer el plan de mejora.

**e) Informe de capacitación y educación continua:** Es el instrumento por el cual se diseña y ejecuta planes capacitación profesional basados en los resultados de la evaluación. La Unidad de Evaluación emitirá un informe en el cual se sugieran los cursos de capacitación que debe seguir el personal, tanto de manera general como para un grupo en específico, incluso para una persona en específico para lo cual la Unidad de evaluación podrá optar por la autoeducación; además, podrá determinar tratamiento psicológico, cursos pedagógicos o el que crea pertinente, según el caso.

**Artículo 7: Garantías y condiciones para la ejecución de la evaluación. -** Para asegurar un proceso claro, imparcial, justo, equitativo y basado en criterios objetivos, el INSTITUTO se compromete a:

**a) Confidencialidad:** Proteger de personas externas al INSTITUTO la privacidad de los resultados individuales y utilizar los datos exclusivamente para fines de mejora educativa, de gestión y profesional.

**b) Objetividad:** Establecer los criterios claros y los estándares hacer evaluados, evitando cualquier forma de parcialidad o favoritismo.

**c) Transparencia:** Comunicar claramente los procedimientos, criterios y resultados del proceso de evaluación a todos los involucrados.

**d) Acceso a la información:** Facilitar a los docentes el acceso a sus resultados de evaluación y a los recursos necesarios para su desarrollo profesional.

**e) Apelación:** Establecer mecanismos para que los docentes, puedan apelar los resultados de su evaluación si consideran que no reflejan su desempeño real.

## CAPÍTULO III

## Componentes De La Evaluación

**Artículo 8: Autoevaluación.** - La autoevaluación es un componente esencial del proceso de evaluación del desempeño docente que permite a los profesores evaluar sobre su propio trabajo y desempeño.

**Artículo 9: Coevaluación. -** La coevaluación implica la evaluación del desempeño de docente, realizada por sus pares y directivos.

**Artículo 10: Heteroevaluación. -** La heteroevaluación incluye la evaluación del desempeño docente, realizada por estudiantes del curso o cursos que imparta clases el docente.

**Artículo 11: Actividades a Evaluar. –** La evaluación considerará:

**Actividades de Docencia:** Autoevaluación 10%; Coevaluación 10%; Evaluación de la Docencia 20%; Heteroevaluación 40% y Directivos de la Institución 20%.

**Actividades Investigación:** Autoevaluación 20%; Coevaluación 20%; y una comisión encabezada por el coordinador 60%

**Actividades de Vinculación:** Autoevaluación 20%; Coevaluación 20%; y una comisión encabezada por el coordinador 60%

**Actividades de Dirección o Gestión Académica:** Autoevaluación 20%; Coevaluación 20%; Heteroevaluación 60%

**Artículo 12: Evaluación de la Docencia. –** La Unidad de Evaluación seguirá los siguientes criterios para evaluar este aspecto, a saber:

**a) Preparación de clases:** Planificación adecuada, claridad de objetivos, uso de materiales didácticos pertinentes, y de Tics.

**b) Interacción docente-estudiante:** Frecuencia y calidad de las interacciones, accesibilidad y apoyo proporcionado a los estudiantes. Incluye puntualidad y respeto en los horarios.

**c) Claridad y comunicación:** Eficacia en la transmisión de conocimientos, claridad en las explicaciones y comunicación de expectativas.

**d) Evaluación y retroalimentación:** Calidad de las evaluaciones, equidad en la evaluación y utilidad de la retroalimentación proporcionada a los estudiantes.

**e) Clima de aula:** Capacidad para crear y mantener un ambiente de aprendizaje positivo y motivador.

**Artículo 13: Evaluación de la Investigación. –** El desempeño del docente en actividades de investigación, considerará:

**a) Evaluación a docentes que participan en proyectos de investigación:** Aquí se tomará encuentra la contribución y el rol del docente en los proyectos de investigación.

**b) Evaluación a docentes que no participan en proyectos de investigación:** En este caso se valorará aspectos tales como: la calidad y cantidad de publicaciones; y, otros productos de investigación.

**Artículo 14: Evaluación de Vinculación. –** Para la evaluación de las actividades de vinculación del docente con la comunidad, se considerará la participación y contribución en proyectos y actividades de vinculación con la comunidad, todo esto con la participación de Coordinación de Vinculación.

**Artículo 15: Evaluación de Practicas Preprofesionales. –** Para la evaluación de las actividades de practica preprofesional, se considerará la participación y el seguimiento de las prácticas; todo esto con la participación de Coordinación de Vinculación.

**Artículo 16: Evaluación de la Gestión. –** Para la evaluación de las actividades de Gestión, se considerará, dependiendo de las horas destinadas, el cumplimiento de las actividades de gestión que se le encargo, esto lo realizará el Rector y Vicerrector.

**Artículo 17: Evaluación de Titulación. –** Para la evaluación de las actividades de Titulación, se considerará el seguimiento, análisis y la tutoría que realice en las tesis asignadas, todo esto con la participación de la Unidad de Titulación.

**Artículo 18: Expediente. –** El Vicerrectorado mantendrá un expediente actualizado de cada docente, que incluirá todos los informes de evaluaciones y cualquier otra documentación relevante relacionada con su desempeño. Este expediente será utilizado como base para decisiones sobre promociones, capacitación y otras acciones relacionadas con el desarrollo profesional del docente.

## CAPÍTULO IV

## Periodos De las Evaluaciones

**Artículo 19: Periodos de Evaluación. -** La evaluación del desempeño docente se llevará a cabo al menos una vez por cada periodo académico. La Unidad de Evaluación determinara los meses en que se van a realizar.

La evaluación de los docentes, se la realizara con el apoyo de la Unidad de Talento Humano.

## CAPÍTULO V

## Mejora, Sanciones E Incentivos

**Artículo 20: Plan de Mejora. –** El Plan de Mejora, será aplicado al personal académico que haya obtenido una calificación inferior al 70% en la evaluación de desempeño; lo realizará el Vicerrectorado, La Unidad de Evaluación y Talento Humano, podrá incluir a más de lo señalado en este reglamento lo siguiente:

a) Capacitación: Cursos y talleres específicos para mejorar las áreas identificadas.
b) Asesoramiento: Sesiones de mentoría y apoyo continuo para guiar el desarrollo del docente.
c) Apoyo psicológico.

**Artículo 21: Sanciones. -** Las sanciones aplicables a los docentes que no cumplan con los estándares de desempeño serán las siguientes:

a) Advertencias formales: Notificaciones oficiales sobre la necesidad de mejorar.

b) Sujetarse capacitaciones o planes de tutoría y/o mentoría.

c) Terminación de contrato: En casos de incumplimiento persistente, se procederá a la terminación del contrato laboral, siguiendo el debido proceso, el reglamento interno de trabajo y las normativas vigentes.

La reincidencia de la sanción de a) o b); llevará a aplicar la sanción del literal c)

**Artículo 22: Incentivos. -** Para reconocer y fomentar la excelencia en el desempeño docente, se podría aplicar los beneficios establecidos en Reglamento de reconocimiento y Estímulos del, INSTITUTO.

## DISPOSCIONES TRANSITORIAS.

**PRIMERA. –** Se deroga Reglamento de Evaluación de Docentes, aprobados en el año 2012 y posteriormente reformado en el año 2017 por el estamento vigente a esa época.

Dado en la ciudad de Cuenca, a los diecinueve días del mes de julio de 2024.

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUDAMERICANO RECTOR

Mst. Carlos Gabriel Pérez Pérez
**RECTOR**

**CERTIFICO. -** Que el presente Reglamento de Evaluación Docente del Instituto Superior Tecnológico Particular Sudamericano, fue aprobado en Sesión Ordinaria del Órgano Colegiado Superior, mediante Resolución 2024-060-03-SG-OCS-ITS de fecha 19 de julio de 2024.

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUDAMERICANO SECRETARÍA

Srta. Sonia Alonso Cabrera
**SECRETARIA GENERAL**