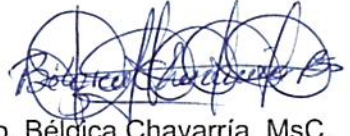
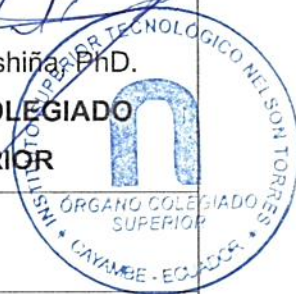


Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
 Ing. Jorge Paredes, MsC. COORDINACIÓN ACADÉMICA	 Ab. Bélgica Chavarría, MsC. PROCURADURÍA GENERAL	 Econ. Juan Ushiña, PhD. ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR
Fecha Original:	6 de enero de 2014	
Fecha última de actualización:	30 de junio de 2023	



REGLAMENTO INTERNO DE EVALUACIÓN DOCENTE

Responsable:

Mgs. Jorge Paredes.

Mgs. Graciela Villacís B.

Mgs. Vanesa Cajo

Mgs. Carlos Acosta

Coordinador Académico

Coordinadora de la Carrera de Administración

Coordinadora de la Carrera de Diseño Gráfico

Coordinador de la Carrera de Desarrollo De Software

Junio, 2023

Contenido

ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR OCS	4
TÍTULO I.....	5
GENERALIDADES, ÁMBITO Y OBJETO.....	5
CAPÍTULO I.....	5
OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES.....	5
CAPÍTULO II.....	6
DE LOS OBJETIVOS Y CONDICIONES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN	6
CAPÍTULO III.....	7
DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN.....	7
CAPÍTULO IV.....	12
DE LOS COMPONENTES DE EVALUACIÓN	12
TÍTULO II.....	13
DE LA EVALUACIÓN DE DOCENTES Y PERÍODO.....	13
CAPÍTULO I.....	13
DE LA DE EVALUACIÓN DE DOCENTES Y PERÍODO	14
CAPÍTULO II.....	14
DE LOS RESULTADOS DE EVALUACIÓN Y APELACIONES.....	14
CAPÍTULO III.....	15
DE LAS ACCIONES CORRECTIVAS Y SEGUIMIENTO	15
CAPÍTULO IV.....	16
CALIFICACIONES E INFORMES	16
CAPÍTULO V.....	17
SANCIONES E INCENTIVOS.....	17
TÍTULO III.....	17
MAPA DE PROCESOS	17
CAPÍTULO I.....	17

DEL MAPA DE PROCESOS	17
DISPOSICIÓN GENERAL.....	20
DISPOSICIONES FINALES	20

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO “NELSON TORRES”

ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR OCS

Considerando:

Que, el Art. 155 de la Ley Orgánica de Educación Superior, establece: "Los profesores de las instituciones del sistema de educación superior serán evaluados periódicamente en su desempeño académico".

Que, el Art. 75 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior (codificado), señala: "La evaluación integral del desempeño se aplicará a todo el personal académico de las instituciones de educación superior, públicas y particulares. La evaluación integral de desempeño abarca las actividades de docencia, investigación, y dirección o gestión académica".

Que, el Art. 76 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, establece 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 institución de educación superior, de conformidad con la normativa y criterios que expida el CEAACES."

Que, El Art. 78 del Reglamento de Escalafón del Profesor e investigador del Sistema de Educación Superior, determina que los componentes de la evaluación integral del desempeño docente son: "la autoevaluación, la coevaluación y la heteroevaluación."

Que, Es necesario contar con un reglamento que permita implementar la evaluación docente del Instituto Superior Tecnológico “Nelson Torres”, a fin de garantizar la claridad, rigor y transparencia en la ejecución de la misma.

Que, el Art. 89, del Estatuto del Instituto Superior Tecnológico “Nelson Torres”, determina que 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.
- c) Heteroevaluación; y,
- d) Evaluación por pares

En cumplimiento a las atribuciones que se le ha conferido a este máximo organismo académico;

RESUELVE:

Expedir el siguiente: REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DOCENTE

TÍTULO I

GENERALIDADES, ÁMBITO Y OBJETO

CAPÍTULO I

OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES

Art. 1.- Objeto. - El objeto del presente reglamento es normar el proceso para la aplicación de la evaluación del personal académico del Instituto Superior Tecnológico "Nelson Torres", definiendo sus instrumentos, procedimientos, componentes, ponderaciones, acturas y acciones correctivas, en armonía con lo dispuesto en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.

Art. 2.- Ámbito. - La evaluación docente se aplicará a todos los docentes del Instituto Superior Tecnológico "Nelson Torres", que forme parte del distributivo y que haya laborado al menos el 70% del periodo académico sujeto a evaluación.

Art. 3.- Misión y Visión. - El Instituto Superior Tecnológico Nelson Torres tiene como misión y visión para el proceso de evaluación del desempeño la siguientes:

a) Misión

Promover la calidad de la Educación Superior Pública del país, a través de la evaluación integral a los profesores, por lo menos cada período académico como lo menciona el Reglamento de Régimen Académico.

b) Visión

Consolidarse como una institución de excelencia a nivel del Cantón Cayambe y del norte de la Provincia de Pichincha, que promueva la calidad de la Educación Superior Pública

del país, mediante una evaluación confiable, para de esta manera darle un giro a la política educativa en la región y en el país.

Art. 4.- Definiciones. - Para efectos del presente Reglamento, se utilizarán las siguientes definiciones:

- a) **Personal Académico.** - Todos los docentes e investigadores del INT, sean estos titulares o no titulares y cualquiera sea su categoría.
- b) **Directivos.** - Para efectos del presente Reglamento, se entenderá como directivos al Rector, Coordinador Académico y Coordinadores de Carrera.
- c) **Heteroevaluación.** - Evaluación realizada por los estudiantes.
- d) **Coevaluación.** - Evaluación realizada por pares y directivos del INT.
- e) **Autoevaluación.** - Evaluación que el personal académico, administrativo y directivo realiza periódicamente sobre su trabajo y su desempeño.
- f) **Evaluación por pares.** - Evaluación realizada por el director del Área de Conocimiento y el Coordinador de Carrera, donde un docente comparte experiencias, conocimientos similares y valora a otro; garantizando una visión integral de la labor docente.

CAPÍTULO II

DE LOS OBJETIVOS Y CONDICIONES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

Art. 5.- Objetivos específicos. - Serán objetivos específicos de la evaluación en el Instituto Superior Tecnológico Nelson Torres, los siguientes.

- a) Identificar las conductas que permiten al docente lograr un rendimiento superior en el aula.
- b) Aplicar parámetros estandarizados de evaluación para ser aplicados al personal docente.
- c) Aplicar mecanismos de seguimiento y formación a docentes en aquellos aspectos que sean necesarios reforzar en base a los resultados obtenidos en la Evaluación Docente.
- d) Establecer espacios de diálogo con los docentes que requieren apoyo para conjuntamente con el Coordinador de cada Escuela, diseñar Planes de Mejora que permitan superar los aspectos cuya evaluación no sean satisfactorios.

- e) Difundir a todos los docentes los resultados de sus evaluaciones de manera individual, a través de documentación física y publicados en la página web de la institución.
- f) Ser fuente de referencia para la toma de decisiones relacionadas con el desempeño de los docentes.

Art. 6.- Condiciones del proceso de evaluación. - Para la realización del proceso de evaluación del desempeño de los docentes, el Instituto Superior Tecnológico Nelson Torres garantizará:

- a) La entrega de forma individual de los resultados de la evaluación con las respectivas acciones correctiva.
- b) La difusión de los resultados de manera pública a la comunidad educativa del INT.
- c) La integridad, objetividad, transparencia, contextualización y profundidad serán parte en el diseño e implementación del proceso de evaluación.

CAPÍTULO III

DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN

Art. 7.- El Sistema de Evaluación Docente. - El sistema de evaluación elaborado por el Instituto Superior Tecnológico "Nelson Torres", resume cada uno de los cuatro tipos de evaluación (Heteroevaluación, autoevaluación, coevaluación y evaluación por pares) y cada uno de los ejes sustantivos (docencia, gestión académica, investigación, vinculación y gestión institucional) sobre los cuales se evalúa el nivel de cumplimiento o deficiencia.

Docencia: La docencia es la construcción de conocimientos y desarrollo de capacidades y habilidades, resultante de la interacción entre profesores y estudiantes en experiencias de enseñanza-aprendizaje; en ambientes que promueven la relación de la teoría con la práctica y garanticen la libertad de pensamiento, la reflexión crítica y el compromiso ético.

Gestión Académica: La Gestión Académica implica la planificación, organización, coordinación y evaluación de programas académicos, recursos humanos, financieros y materiales con el objetivo de garantizar la calidad educativa y el cumplimiento de los objetivos institucionales.



Investigación: La investigación es una labor creativa, sistemática y sistémica fundamentada en debates epistemológicos y necesidades del entorno, que potencia los conocimientos y saberes científicos, ancestrales e interculturales. Se planifica de acuerdo con el modelo educativo, políticas, normativas, líneas de investigación, dominios académicos y recursos de las IES y se implementa mediante programas y/o proyectos desarrollados bajo principios éticos y prácticas colaborativas.

Vinculación: La vinculación con la sociedad, como función sustantiva, genera capacidades e intercambio de conocimientos acorde a los dominios académicos de las IES para garantizar la construcción de respuestas efectivas a las necesidades y desafíos de su entorno. Contribuye con la pertinencia del quehacer educativo, mejorando la calidad de vida, el medio ambiente, el desarrollo productivo y la preservación, difusión y enriquecimiento de las culturas y saberes

Gestión Institucional: La Gestión Institucional asegura el cumplimiento de la misión y visión de la institución, la satisfacción de las necesidades de todos los miembros de la comunidad universitaria, y la contribución al desarrollo social, cultural y económico de la sociedad

Las evaluaciones cumplirán las siguientes características:

- a) **Integralidad.** - La evaluación del profesor debe abarcar todas sus actividades, incluyendo planificación al inicio del período y aspectos conductuales relacionados con sus funciones y filosofía institucional.
- b) **Objetividad.** - disponer de información suficiente, completa y fiable sobre el desempeño de los profesores en el momento de la evaluación.
- c) **Transparencia.** - La evaluación académica debe ser transparente y comunicada a todos. Los resultados deben ser públicos y los profesores tienen derecho a discutirlos con las autoridades y a apelar si están en desacuerdo.
- d) **Contextualización.** - La evaluación de los profesores debe considerar sus méritos y deficiencias, teniendo en cuenta también factores contextuales que puedan afectar su desempeño, como tareas adicionales, carga laboral y condiciones de enseñanza.
- e) **Profundidad.** - La evaluación debe identificar méritos y deficiencias de cada profesor, permitiendo tomar medidas correctivas, de perfeccionamiento o de estímulo según sea necesario.

Art. 8.- Del instrumento de evaluación. - El instrumento de evaluación es un documento que ha sido construido con la participación de los Coordinadores de Carrera y Coordinador Académico del Instituto Nelson Torres; el cual tiene el objetivo de examinar las competencias propias de los docentes y su gestión.

Art. 9.- De la Evaluación por pares. - Esta evaluación será realizada por el director del Área de Conocimiento y el Coordinador de la Carrera. La visita in situ será en el horario de clases y con la utilización del instrumento aprobado por el Coordinador Académico y de las carreras del Instituto Nelson Torres.

El instrumento de evaluación consta de:

1. Antecedentes de la clase – previo a la clase 5%
2. Inicio de clases - Metodología de enseñanza 20%
3. Desarrollo de la clase – Liderazgo y Comunicación 60%
4. Finalización de la clase – 10%
5. Ambiente en Aula 5%

El porcentaje de la evaluación por pares de cada docente es del 100%.

El instrumento de evaluación en el sistema SIGA consta de los siguientes ítems:

1. Autoevaluación docencia: 100%
2. Autoevaluación investigación: 100%
3. Autoevaluación vinculación: 100%
4. Coevaluación directivos docencia: 100%
5. Coevaluación directivos gestión institucional: 100%
6. Coevaluación directivos investigación: 100%
7. Coevaluación directivos vinculación: 100%
8. Coevaluación pares docencia: 100%
9. Coevaluación pares investigación: 100%
10. Coevaluación vinculación: 100%
11. Heteroevaluación docencia: 100%
12. Heteroevaluación investigación: 100%
13. Heteroevaluación vinculación: 100%

EJES DE EVALUACIÓN	DOCENCIA	INVESTIGACIÓN	GESTIÓN ACADÉMICA	VINCULACIÓN	GESTIÓN INSTITUCIONAL
AUTO-EVALUACIÓN	3	2	2	2	5
COEVALUACIÓN POR PARES	5	4	4	4	No aplica
COEVALUACIÓN DE DIRECTIVOS	6	5	5	5	10
HETEROEVALUACIÓN	11	9	9	9	No aplica
TOTAL PONDERADO	25	20	20	20	15

Art. 10.- De los actores de evaluación. - La evaluación se la realizará de manera digital a través del aplicativo SIGA dispuesto para el efecto por parte del Instituto Nelson Torres; tanto para el proceso del auto, coe y hetero evaluación. La coevaluación será de responsabilidad de los Coordinadores de Carrera; la autoevaluación será la responsabilidad de cada docente; la evaluación por pares será responsabilidad del director de área con el director de Carrea; y la hetero evaluación será la responsabilidad de los estudiantes que reciben clases con los docentes, objeto de la evaluación, según el distributivo aprobado para ese periodo académico vigente.

Los actores y las ponderaciones referenciales para la evaluación del desempeño docente según los criterios son los siguientes:

Nombre	Código	Tipo Evaluación	Tipo Actividad	Evaluador	Evaluado	Ponderación	Multiplicidad	Por carrera
Auto evaluación de docencia	ED-C11-1	Auto evaluación	Docencia	Docente	Docente		6 Paralelo	No
Auto evaluación de gestión académica	ED-C11-2	Auto evaluación	Gestión académica	Coordinador de Carrera	Coordinador de Carr	0.5 Periodo		No
Auto evaluación de investigación	ED-C11-3	Auto evaluación	Investigación	Docente	Docente	1.5 Periodo		No
Auto evaluación de vinculación	ED-C11-4	Auto evaluación	Vinculación	Docente	Docente	1.5 Periodo		No
Auto evaluación de gestión institucional	ED-C11-5	Auto evaluación	Gestión institucional	Docente	Docente	0.5 Periodo		No
Heteroevaluación de docencia	ED-C12-1	Heteroevaluación	Docencia	Estudiante	Docente	21 Paralelo		Si
Heteroevaluación de gestión académica	ED-C12-2	Heteroevaluación	Gestión académica	Docente	Coordinador de Carr	3.5 Periodo		Si
Heteroevaluación de investigación	ED-C12-3	Heteroevaluación	Investigación	Coordinador de investigación	Docente	5.25 Periodo		No
Heteroevaluación de vinculación	ED-C12-4	Heteroevaluación	Vinculación	Coordinador de vinculación	Docente	5.25 Periodo		No
Coevaluación de pares de docencia	ED-C13-1	Coevaluación de pares	Docencia	Coordinador Área	Docente	15 Periodo		No
Coevaluación de pares de gestión académica	ED-C13-2	Coevaluación de pares	Gestión académica	Coordinador Estratégico	Coordinador de Carr	2.5 Periodo		No
Coevaluación de pares de investigación	ED-C13-3	Coevaluación de pares	Investigación	Coordinador de investigación	Docente	3.75 Periodo		No
Coevaluación de pares de vinculación	ED-C13-4	Coevaluación de pares	Vinculación	Coordinador de vinculación	Docente	3.75 Periodo		No
Coevaluación de directivos de docencia	ED-C14-1	Coevaluación de directivos	Docencia	Coordinador de carrera	Docente	18 Periodo		No
Coevaluación de directivos de gestión académica	ED-C14-2	Coevaluación de directivos	Gestión académica	Rector	CoorCarrera	1.5 Periodo		No
Coevaluación de directivos de investigación	ED-C14-3	Coevaluación de directivos	Investigación	Vicerrectorado	Docente	4.5 Periodo		No
Coevaluación de directivos de vinculación	ED-C14-4	Coevaluación de directivos	Vinculación	Vicerrectorado	Docente	4.5 Periodo		No
Coevaluación de directivos de gestión institucional	ED-C14-5	Coevaluación de directivos	Gestión institucional	Rector	GestoresInstitucion	1.5 Periodo		No

100

Para las actividades de docencia.

Componente	Actor/es	Ponderación
Autoevaluación	Docente	3
Coevaluación	Pares académicos	5
	Coordinadores de Carrera y Director de Área	6
Hetero evaluación	Estudiantes	11
TOTAL PONDERACIÓN		25

a) Para las actividades de investigación

Componente	Actor/es	Ponderación
Autoevaluación	Docente	2
Coevaluación	Pares académicos	4
	Coordinador de Investigación	5
Hetero evaluación	Estudiantes	9
TOTAL PONDERACIÓN		20

b) Para las actividades de Gestión Académica

Componente	Actor/es	Ponderación
Autoevaluación	Docente	2
Coevaluación	Pares académicos	4
	Rector	5
Hetero evaluación	Estudiantes	9
TOTAL PONDERACIÓN		20

c) Para las actividades de Vinculación

Componente	Actor/es	Ponderación
Autoevaluación	Docente	2
Coevaluación	Pares académicos	4
	Coordinador de Vinculación	5
Hetero evaluación	Estudiantes	9
TOTAL PONDERACIÓN		20

d) Para las actividades de Gestión Institucional

Componente	Actor/es	Ponderación
Autoevaluación	Docente	5
Coevaluación	Pares académicos	No aplica
	Rector	10
	Directores de Unidades	
Hetero evaluación	Estudiantes	No aplica
TOTAL PONDERACIÓN		15

CAPÍTULO IV

DE LOS COMPONENTES DE EVALUACIÓN

Art. 11.- De la Hetero evaluación. - Objetivo Principal: Permitir a los estudiantes evaluar el desempeño de los docentes del Instituto Superior Tecnológico “Nelson Torres”, dentro del aula, tomando en cuenta la metodología y didáctica aplicada por los mismos; rescatando de este proceso la importancia que los estudiantes tienen de valorar el desempeño y el grado de comprometimiento de los estudiantes frente al conocimiento y la responsabilidad del docente.

Art. 12.- Autoevaluación. - Objetivo Principal: Permitir a cada docente del Instituto Superior Tecnológico “Nelson Torres”, que realice una evaluación de su propia gestión docente, tomando en cuenta para el efecto un fuerte componente de responsabilidad, honestidad, ética y transparencia.

Art. 13.- De la Coevaluación. - Los Objetivos de la Coevaluación son:

- a) Permitir que los pares académicos evalúen el desempeño de los docentes del Instituto Superior Tecnológico "Nelson Torres", los mismos que serán integrados por docentes de igual perfil de formación en el área de conocimiento es decir Coordinadores de Carrera y Codirectores tomando en cuenta las actividades complementarias a la docencia que estos docentes cumplen.
- b) Complementar con una evaluación por pares y la utilización del instrumento establecido a cargo de Coordinación Académica, Coordinadores y Codirectores de Carrera.
- c) Identificar potencialidades y debilidades en el personal académico a efecto de que se puedan a través de procesos planificados de capacitación seguir fortaleciendo el trabajo docente en el Instituto Nelson Torres.

Art. 14.- De la evaluación por pares. - Objetivo principal: Mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje mediante la retroalimentación constructiva y el desarrollo profesional continuo, contribuyendo así al éxito académico y personal de los estudiantes y al fortalecimiento de la institución educativa.

Art. 15.- De la Evaluación Gestión Académica. - Los objetivos son:

- a) Identificar áreas de mejora y buenas prácticas: Utilizar la evaluación de la gestión académica para identificar áreas específicas en las que los docentes puedan mejorar su desempeño académico y pedagógico,
- b) Reconocer y compartir las prácticas exitosas que contribuyen al logro de los objetivos institucionales y al éxito estudiantil.

Art. 16. De la Evaluación Gestión Institucional. - Objetivo principal: Utilizar la evaluación de la gestión institucional para analizar cómo los docentes contribuyen a la misión, visión y valores de la institución educativa, así como a los objetivos estratégicos y las políticas institucionales.

TÍTULO II

DE LA EVALUACIÓN DE DOCENTES Y PERÍODO

CAPÍTULO I

DE LA DE EVALUACIÓN DE DOCENTES Y PERÍODO

Art. 17.- De los pares de evaluación. - Está integrada por el o la directora del área de conocimiento y un representante del área que integra la misma, tomando en cuenta las actividades complementarias a la docencia que estos docentes cumplen, quienes serán los encargados de planificar, organizar, ejecutar, evaluar y emitir los resultados respecto de los procesos de evaluación del personal docente del Instituto "Nelson Torres".

Art. 18.- De los resultados de la evaluación. - Del mismo modo los resultados de la evaluación de los docentes serán analizados de manera individual con la finalidad de identificar en los docentes las fortalezas y debilidades para que realicen las acciones correctivas de acuerdo a cada criterio de evaluación, todo esto orientado a plantear mejoras a través de programas de capacitación pedagógica y perfeccionamiento docente.

Art. 19.- El período de evaluación y plazos. - El proceso de evaluación a docentes por parte de los estudiantes del Instituto Superior Tecnológico "Nelson Torres", será al final de cada período académico, según el cronograma de convocatoria a la realización de dicho proceso, por lo tanto, los estudiantes evaluarán a los docentes en cada período académico y las evaluaciones integrales por parte de autoridades, pares, y los mismos docentes serán realizadas al menos una vez al año.

CAPÍTULO II

DE LOS RESULTADOS DE EVALUACIÓN Y APELACIONES

Art. 20.- Presentación de resultados. - La máxima autoridad del Instituto Superior Tecnológico "Nelson Torres", debe dar conocer los resultados de la evaluación al docente evaluado, entregando el documento con los resultados finales firmada, tanto por el representante legal del Instituto Superior Tecnológico "Nelson Torres", como por el docente en dos ejemplares, 1.- para archivo en las Coordinaciones de Carrera y 2.- para el archivo del docente.

Los resultados de las evaluaciones de cada docente serán publicados en la plataforma institucional, con la finalidad de dar a conocer a la comunidad educativa la transparencia de los mismo, así como también que los docentes tengan retroalimentación constructiva sobre su desempeño, lo que les brindará la oportunidad de identificar áreas de fortaleza y oportunidades de desarrollo profesional.

Art. 21.- Notificaciones de los resultados y aclaraciones. – Las coordinaciones de las Unidades sustantivas y las coordinaciones de carrera, en un plazo no mayor de 15 días laborables de culminada la evaluación, notificará los resultados finales a los evaluados. El docente, funcionario o directivo que no esté de acuerdo con los resultados de su evaluación podrá solicitar la aclaración la misma que será solventada en ese momento.

CAPÍTULO III

DE LAS ACCIONES CORRECTIVAS Y SEGUIMIENTO

Art. 22.- De la acción correctiva. - Los objetivos son: Realizar un análisis exhaustivo de las áreas en las que los docentes pueden mejorar en términos de métodos de enseñanza, interacción con los estudiantes, diseño curricular, evaluación del aprendizaje, entre otros aspectos relevantes.

- a) Implementar mecanismos para recopilar y proporcionar retroalimentación constructiva y específica a los docentes sobre su desempeño en el aula, con el fin de destacar fortalezas y áreas de mejora.
- b) Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional, talleres y capacitaciones para que los docentes mejoren sus habilidades pedagógicas, incluyendo técnicas de enseñanza activa, uso de tecnología educativa, gestión del aula y diversificación de estrategias de evaluación.
- c) Revisar y actualizar regularmente el contenido de los cursos, así como los materiales y recursos educativos utilizados en la enseñanza, para asegurar su relevancia y actualización conforme a los avances en el campo del conocimiento y las necesidades del estudiantado.
- d) Establecer mecanismos para recopilar y analizar la retroalimentación de los estudiantes sobre la calidad de la enseñanza recibida, con el objetivo de identificar áreas de y tomar medidas correctivas basadas en sus necesidades y expectativas.
- e) Establecer indicadores de desempeño y realizar evaluaciones periódicas para monitorear el progreso y el impacto de las acciones correctivas implementadas, con el fin de realizar ajustes según sea necesario y garantizar una mejora continua en la calidad de la docencia.

Art. 23.- Del seguimiento a las acciones correctivas. - Se realizará a través de la Matriz de Seguimiento a las acciones correctivas elaborada por las Coordinaciones de

Carrera en donde se encuentran las fechas de seguimiento. Estas acciones serán de acuerdo a la siguiente escala:

Porcentaje	Acción correcta
90% - 100%	No aplica
Menos de 74% – 89%	Acción correctiva

CAPÍTULO IV CALIFICACIONES E INFORMES

Art. 24.- Indicadores cualitativos y cuantitativos: Para la aplicación de los instrumentos de evaluación de desempeño del personal académico, administrativo y directivo se tomará en consideración la siguiente escala de valor de acuerdo a las preguntas elaboradas:

Indicador cualitativo	Equivalencia cuantitativa
Muy frecuentemente	4
Frecuentemente	3
Ocasionalmente	2
Raramente	1
Nunca	0

Para la elaboración de informe final individual y consolidado se tomará en consideración la siguiente escala de valoración cuantitativa y cualitativa, mismo que será obtenida del Sistema Siga.

Porcentaje	Evaluación
90% - 100%	Desempeño destacado
80 – 89%	Desempeño competente
70 – 79%	Desempeño básico
69% O MENOS	Desempeño Insatisfactorio

CAPÍTULO V

SANCIONES E INCENTIVOS

Art. 25. Efectos de la evaluación. –En el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior, Art. 232.- Causas de cesación por destitución del personal académico, literal a) menciona: “Obtener en el periodo de evaluación integral (PEPI) semestral o anual, según lo establezca la IES, un puntaje inferior al setenta por ciento (70%) por dos años consecutivos; o, un porcentaje inferior al setenta por ciento (70%) en cuatro años de evaluaciones integrales de desempeño durante su carrera”.

Art. 26.- Sistema de incentivos y estímulos. - El Instituto Superior Tecnológico Nelson Torres extenderá reconocimientos a través de diplomas y dispondrá las felicitaciones públicas que correspondan al personal académico, administrativo y directivo calificado como excelente. Cada semestre se publicará en la plataforma institucional a los docentes que tengan calificación excelente.

Art. 27.- Capacitaciones constantes del personal docente. - El INT con el fin de garantizar la calidad de enseñanza-aprendizaje los docentes contarán con capacitaciones semestrales, las mismas que se articularán con la Unidad de Servicios especializados, especialmente con el plan de capacitación docente, considerando las temáticas demandadas por el personal en cursos u otros eventos de capacitación y/o actualización de conocimientos generales y cursos de metodología y aprendizaje.

TÍTULO III

MAPA DE PROCESOS

CAPÍTULO I

DEL MAPA DE PROCESOS

Art. 28.- Mapa de procesos. – El mapa de procesos permitirá mostrar cómo se llevan a cabo los procesos dentro de la institución, en este caso, en el ámbito académico. Al utilizar en la evaluación del desempeño docente, el mapa de procesos servirá para los siguientes propósitos:

Claridad y comprensión: Ayudará a los evaluadores a comprender claramente los diferentes procesos que estarán involucrados en el trabajo docente, desde la planificación de clases hasta la evaluación de los estudiantes.

Identificación de áreas de mejora: Permitirá identificar áreas específicas donde un docente pueda necesitar mejorar su desempeño. Al visualizar los procesos, será más fácil detectar posibles cuellos de botella, ineficiencias o áreas donde los resultados no sean óptimos.

Establecimiento de criterios de evaluación: Facilitará el establecimiento de criterios objetivos para evaluar el desempeño docente. Al mapear los procesos, se podrán identificar los estándares y expectativas que deberán cumplirse en cada etapa del proceso

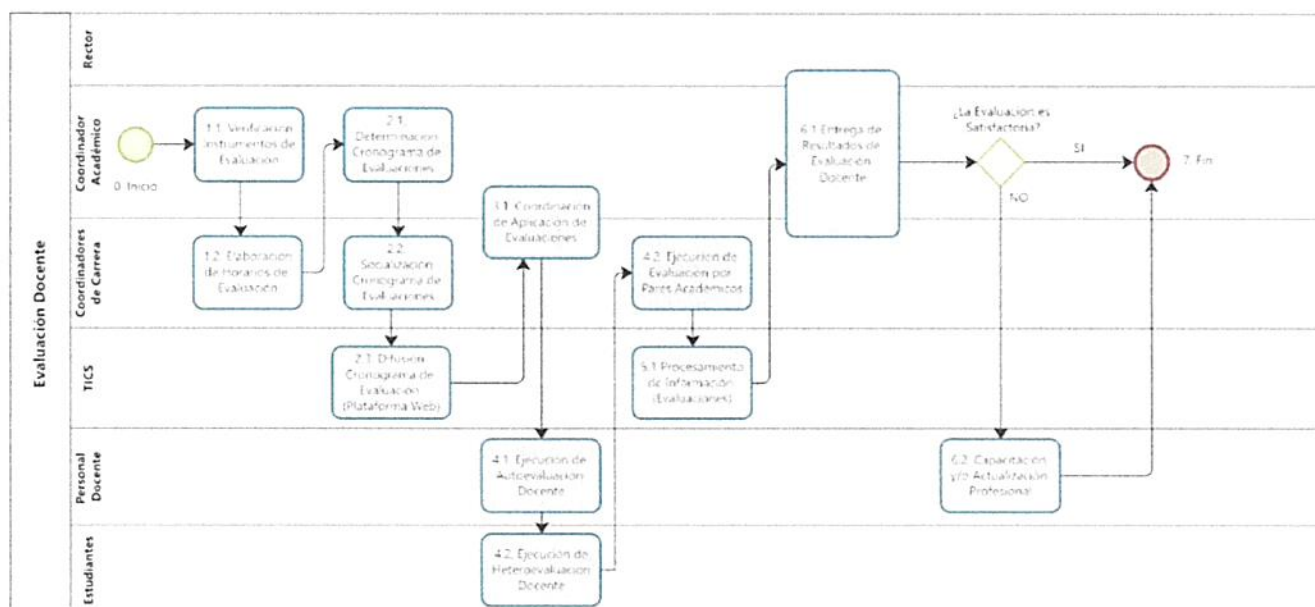
Comunicación: Facilitará la comunicación entre los diferentes interesados, incluidos los docentes, los evaluadores, los administradores y otros miembros del personal académico. El mapa de procesos claro y bien definido servirá como una herramienta de comunicación efectiva para discutir el desempeño docente y las estrategias de mejora.

DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE LA EVALUACIÓN DOCENTE

Etapas del proceso de evaluación	Actividad	Responsable
1. Organiza el proceso de evaluación.	1.1 Verifica la disponibilidad de los instrumentos de Evaluación. 1.2 Realiza horarios para la evaluación	Coordinación Académica Coordinaciones de Carrera
2. Determina fecha para el inicio y término de la evaluación docente y socializa a través de un Memorándum	2.1 Determina fecha de inicio y termino para la aplicación de la evaluación docente. 2.2 Socializa las fechas de la aplicación de la evaluación docente a estudiantes, Coordinadores de carrera y docentes. 2.3 Difunde las fechas de evaluación mediante la página web del Instituto Superior Tecnológico "Nelson Torres".	Coordinación Académica Coordinaciones de Carrera TICS
3. Coordina la aplicación de la Evaluación Docente	3.1 Coordina la aplicación de la Evaluación Docente a los estudiantes.	Coordinación Académica Coordinaciones de Carrera Administradores de aula
4. Evaluación	4.1 Realización de AUTOEVALUACIÓN ingresando al instrumento de evaluación docente a través del aplicativo SIGA. 4.2 HETEROEVALUACIÓN evalúan el desempeño de los docentes que imparten en cada una de las asignaturas en el período correspondiente ingresando al instrumento de evaluación docente a través del aplicativo SIGA.	Todo el personal docente Estudiantes

	4.3 COEVALUACIÓN se realizará ingresando al aplicativo SIGA y se evaluará a cada docente el desempeño académico y administrativo, lo realizará el Coordinador de Carrera. 4.4 EVALUACIÓN POR PARES ACADÉMICOS que estarán integrados por docentes de igual perfil de formación en el área de conocimiento es decir directores de Carrera y directores del Área de Conocimiento.	Coordinadores de Carrera Coordinadores de Carrera Directores del Área de conocimiento
5. Procesamiento de la información.	5.1 Procesa la información la Unidad de Tics y obtiene resultados.	TICS
6. Entrega de resultados.	6.1 Entrega de resultados a docentes con las acciones correctivas. Si la evaluación fue satisfactoria termina el proceso. Si es no satisfactoria sugiere correcciones, capacitaciones y/o actualización profesional, con calificación menor o igual a un promedio 70/100.	Rectorado Coordinador Académico Coordinadores de Carrera Docentes

FLUJOGRAMA DE LA EVALUACIÓN DOCENTE



DISPOSICIÓN GENERAL

Primera. -

Disposición derogatoria.

Primera. - Deróguese de manera expresa todos los reglamentos y normativa de similar contenido y/u objetivo que antecede al mismo y que se encuentre en contradicción con el presente.

DISPOSICIONES FINALES

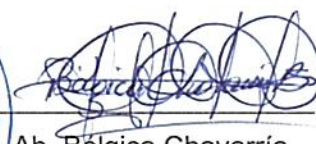
Única. - El presente reglamento entrará en vigencia a partir de su aprobación Órgano Colegiado Superior.

RAZÓN: EL PRESENTE REGLAMENTO EVALUACIÓN DEL DOCENTE fue discutido, y aprobado por el OCAS el 6 de enero del 2014; reformado por el Órgano Colegiado Superior en la Sesión Ordinaria de **ACTA-004-2019-OCS**, a los treinta días del mes de agosto del año dos mil diecinueve, en la ciudad de Cayambe, última actualización mediante Resolución número **ROCS-SO-007-ACTA-OR-007-2023-OCS / 30 DE JUNIO DE 2023.**

LO CERTIFICA. -



Mgs. Juan Elías Ushiña
PRESIDENTE DEL OCS



Ab. Bélgica Chavarría
SECRETARIA DEL OCS