



REGLAMENTO DE EVALUACIÓN INTEGRAL AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA ESPOCH

(APROBADO MEDIANTE RESOLUCIÓN 014.CP.2015, REFORMADO MEDIANTE RESOLUCIONES
372.CP.2017, 360.CP.2020 Y 382.CP.2022)

TÍTULO I DE LAS NORMAS GENERALES

Art. 1.- Ámbito de aplicación. La evaluación integral del desempeño se aplicará de forma obligatoria a todo el personal académico de la ESPOCH. Se evaluará las actividades del personal académico desempeñadas en cada período académico ordinario que semestralmente planifique la Institución; constituyéndose éste en un periodo de evaluación periódica integral (PEPI) (Reformado. Res. 382.CP.2022).

Art. 2.- Objeto. La evaluación integral del personal académico de la ESPOCH abarca las actividades de docencia, investigación, vinculación con la sociedad y gestión educativa. Serán evaluadas según la planificación de horas de dedicación semanal establecida por el personal académico en el "Distributivo de la Jornada de Trabajo Semanal del Personal Académico", de cada período académico ordinario. (Reformado. Res. 382.CP.2022).

Art. 3.- Objetivos. Los objetivos de la evaluación integral del personal académico son:

1. Mejorar la calidad del trabajo y desempeño del personal académico y en consecuencia el aseguramiento de la calidad de los servicios educativos que se brindan a las personas y a la comunidad;
2. Promover la cultura de la evaluación dentro de un ambiente de interacción entre actores que ejercen la actividad académica;
3. Contribuir a la permanente actualización y capacitación académica e investigativa del personal académico;
4. Garantizar la estabilidad y promoción del personal académico idóneo;
5. Cumplir con los indicadores de evaluación y acreditación institucional y de carreras;
6. Proveer a las autoridades y personal académico de la ESPOCH, la información sobre la percepción que la comunidad politécnica tiene de la docencia, investigación, vinculación con la sociedad y gestión educativa de sus actores; y,
7. Proporcionar los instrumentos técnicos para la toma de decisiones relacionadas con la planificación de las actividades del personal académico. (Reformado Res. 382.CP.2022).

TÍTULO II DE LOS FINES Y ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

Art. 4.- Fines. La evaluación integral al desempeño del personal académico es una actividad necesaria y obligatoria para la ESPOCH, que tiene por propósito el mejoramiento de la calidad del trabajo y desempeño académico.

La evaluación del desempeño del personal académico no tiene carácter punitivo, sino, correctivo y de mejoramiento continuo para la calidad educativa.

Art. 5.- Actividades a evaluarse. La evaluación integral del personal académico de la ESPOCH, considera las actividades de docencia, investigación, vinculación con la sociedad y gestión educativa, establecidas en el "Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior", en el "Reglamento para la Distribución y Cumplimiento de la Jornada Laboral del Personal Académico de Grado de la ESPOCH"; y, se valorarán únicamente las que correspondan a cada docente.

Adicionalmente, las y los profesores deberán participar en los procesos de integración, desarrollo





de la comunidad académica y fortalecimiento institucional así, como:

- a) Ser leal a la ESPOCH y a los valores institucionales;
- b) Cumplir las normas estatutarias, reglamentarias y las resoluciones de los órganos colegiados académicos y administrativos;
- c) Guardar confidencialidad en las fases del proceso de evaluación integral del personal académico;
- d) Crear la cultura de persistencia a la verdad, tanto en la actividad académica como en los procesos de evaluación;
- e) Actuar en el proceso de evaluación con justicia, honestidad y eficacia; y,
- f) Desempeñar sin presiones, ni aspiraciones particulares que quebranten los intereses de las y los profesores y de la Institución.

La inobservancia e incumplimiento a los literales anteriores se considerará como falta disciplinaria y se iniciará el correspondiente proceso disciplinario estipulado en el Estatuto de la ESPOCH y en el reglamento disciplinario interno. (Reformado. Res. 382.CP.2022).

TÍTULO III DEL MECANISMO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DEL PERSONAL ACADÉMICO

Art. 6.- Responsabilidad e instrumentos y procedimientos. El proceso de evaluación integral del personal académico estará a cargo de la Dirección de Evaluación y Aseguramiento de la Calidad (DEAC). Los instrumentos y procedimientos para la evaluación serán elaborados y aplicados por la DEAC, de conformidad con los criterios establecidos en el presente reglamento.

El procedimiento adoptado por la DEAC evitará sobrecargar al personal académico con la producción de la documentación que servirá para la evaluación integral y promoverá la utilización de las herramientas informáticas institucionales disponibles para la gestión de la documentación docente. (Reformado. Res. 382.CP.2022).

Art. 7.- Periodicidad de la evaluación integral del desempeño. El proceso de evaluación integral del personal académico se realizará una vez en cada período académico (semestral). La heteroevaluación y autoevaluación se efectuará antes de la recepción de la tercera evaluación acumulativa del período académico respectivo. Antes de finalizar el período académico y posterior a que el personal académico entregue sus informes finales y justificativos de trabajo del semestre, se realizará la coevaluación, tanto de pares académicos como de directivos. Para cada proceso de evaluación la DEAC elaborará y notificará a las unidades académicas el cronograma del proceso de evaluación integral del personal académico, que observará lo dispuesto en el presente artículo. Las autoridades académicas a su vez notificarán con el cronograma al personal académico de su unidad académica. (Reformado. Res. 382.CP.2022).

Art. 8.- Herramientas para la evaluación integral del desempeño. Para cada proceso de evaluación, la DEAC habilitará el Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño Docente (SIEDD) como herramienta fundamental para la recolección de información y registro de la evaluación otorgada por los actores de la evaluación integral del desempeño del personal académico, el que funcionará integrado al Sistema Académico Institucional (SAI). Las unidades académicas tendrán la responsabilidad de registrar y mantener actualizada la información personal y académica del personal académico en el SAI que corresponda para los procesos de evaluación del desempeño docente.

El SIEDD guardará concordancia con lo establecido en el presente reglamento y en las disposiciones del "Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior". Adicionalmente, el SIEDD garantizará la privacidad y confidencialidad de la información registrada por los actores de la evaluación, mantendrá políticas de seguridad informática con los usuarios del sistema y permitirá la visualización y certificación de los resultados de la evaluación integral del personal académico por cada período académico. Los resultados de la evaluación integral y de sus componentes serán públicos.





La documentación del personal académico, para evidenciar el cumplimiento de sus actividades y que son valoradas en la coevaluación de directivos y pares académicos, es información pública para la gestión académica y constará en el Repositorio Institucional de Evidencias de los Profesores (RIEP), el mismo que estará coordinado por la DEAC e implementado en el SAI a cargo de la Dirección de Tecnologías de la Información, Comunicación y Procesos (DTIC). Al RIEP tendrán acceso quienes ejerzan cargos de autoridades institucionales, académicas y de gestión educativa, el personal académico y las dependencias que requieran información para la gestión académica y/o administrativa de la Institución. El personal académico adicionalmente contará con acceso para la carga de su propia documentación, que no sea migrada automáticamente por los sistemas informáticos institucionales, exclusivamente en formato de documento portátil (pdf). El RIEP garantizará que la documentación elaborada y de autoría del personal académico sea resguardada, evitando su descarga y reproducción, permitiéndose únicamente la carga de evidencias, el acceso, consulta y visualización. El mal uso del RIEP se considerará como falta disciplinaria y se iniciará el correspondiente proceso disciplinario estipulado en el Estatuto de la ESPOCH y en el reglamento disciplinario interno. (Reformado. Res. 382.CP.2022).

Art. 9.- Características de la evaluación integral. Será física y virtual, con carácter obligatorio, confidencial y con fines de mejoramiento continuo para la excelencia académica.

En el proceso de evaluación integral, la institución garantizará al personal académico:

- Claridad, solidez, equidad y transparencia en el diseño de instrumentos de evaluación, en la implementación y desarrollo del proceso;
- Adecuada difusión de los aspectos y mecanismo de la evaluación integral; y,
- Oportuna entrega de los resultados específicos.

TÍTULO IV DE LOS COMPONENTES Y ACTORES DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL

Art. 10.- Componentes. Los componentes de la evaluación integral del personal académico son:

- 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 de la Institución.
- c) 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. (Reformado. Res. 382.CP.2022).

Art. 11.- Actores de la evaluación integral del desempeño. Los actores del proceso de autoevaluación son los miembros del personal académico y en el proceso de heteroevaluación serán los estudiantes, para las actividades de docencia.

Los actores del proceso de la coevaluación son:

1. Para las actividades de docencia, investigación y vinculación:
 - a) Una comisión de evaluación conformada por pares académicos; y,
 - b) Las autoridades académicas y quienes ejercen cargos de gestión educativa, de la unidad académica a la que pertenece la profesora o profesor evaluado.

Las unidades académicas conformarán una o varias comisiones de evaluación de pares académicos para evaluar las actividades de docencia, investigación y vinculación del personal académico. Estas comisiones se establecerán según indicaciones de la DEAC.



Las actividades de docencia serán evaluadas por la Coordinadora o Coordinador de Carrera y las actividades de investigación y vinculación serán evaluadas por la Decana o Decano de la Facultad o por la Directora o Director de Sede, según corresponda.

Las actividades de docencia del personal técnico docente que labora en el Centro de Admisión y Nivelación (CAN), en la matriz, serán evaluadas por la Coordinadora o Coordinador Académico del CAN y las actividades de vinculación serán evaluadas por la Directora o Director del CAN.

Las actividades de docencia del personal técnico docente que labora en el Centro de Admisión y Nivelación (CAN), en las sedes, serán evaluadas por la Coordinadora o Coordinador Académico de Sede y las actividades de vinculación serán evaluadas por la Directora o Director de Sede.

2. Para las actividades de gestión educativa, una comisión de evaluación conformada por pares académicos.

En cada facultad, sede y en el CAN se conformará una única comisión de evaluación de pares académicos para evaluar las actividades de gestión educativa del personal académico que se realicen en el ámbito de cada unidad académica.

Para evaluar las actividades de gestión educativa del personal académico que se realicen en el ámbito institucional se conformará una única comisión institucional designada conforme el presente reglamento.

Las comisiones de evaluación conformadas por pares académicos deberán cumplir los requisitos establecidos en el presente reglamento. (Reformado. Res. 382.CP.2022).

Art. 12.- Especificidad de la evaluación. Para la evaluación integral del personal académico se tomará en cuenta:

- a) Las condiciones particulares de la carrera, centro, sede o unidad académica; y,
- b) Las actividades específicas planificadas en el "*Distributivo de la Jornada de Trabajo Semanal del Personal Académico*", de cada período académico ordinario, de conformidad con las funciones básicas señaladas por la Ley y el presente reglamento. (Reformado. Res. 382.CP.2022).

Art. 13.- Pares académicos. Son pares académicos las y los profesores de la ESPOCH que integran las comisiones de evaluación de pares académicos designadas conforme el presente reglamento.

Para evaluar las actividades de docencia, investigación, vinculación y gestión educativa, que se realicen en el ámbito de facultad, sede o centro, los pares académicos deben pertenecer a la misma unidad académica de la profesora o profesor evaluado. Para evaluar las actividades de gestión educativa que se realicen en el ámbito institucional, los pares académicos podrán pertenecer a la misma u otra unidad académica de la profesora o profesor evaluado. (Reformado. Res. 382.CP.2022).

Art. 14.- Requisitos para pares académicos. Los pares académicos designados para evaluar las actividades de docencia, investigación y vinculación deberán contar con formación en el correspondiente campo amplio de conocimiento de la asignatura asignada al profesor evaluado.

La comisión para evaluar las actividades de gestión educativa del personal académico, que se realicen en el ámbito de facultad, sede o centro, estará integrada por profesoras y profesores vigentes de la unidad académica, que hayan obtenido los mayores puntajes en la evaluación



integral del período académico inmediato anterior.

La comisión para evaluar las actividades de gestión educativa del personal académico, que se realicen en el ámbito institucional estará integrada por profesoras y profesores vigentes de la institución, que hayan obtenido los mayores puntajes en la evaluación integral del período académico inmediato anterior. Preferentemente serán designados pares que cuenten con experiencia en gestión.

Las y los profesores que integren la comisión de pares académicos para evaluar las actividades de gestión educativa no deberán haber planificado horas de gestión en el "*Distributivo de la Jornada de Trabajo Semanal del Personal Académico*" del período académico de evaluación.

Todos los pares académicos pertenecerán al personal académico a tiempo completo, deberán haber ejercido la docencia en por lo menos dos años ininterrumpidos y no registrar ningún tipo de sanción, ni sumario administrativo en los dos últimos años.

Excepcionalmente, podrán ser designados otros miembros del personal académico cuando las necesidades de la unidad académica lo requieran y no cuenten con profesores que cumplan los requisitos establecidos en el presente artículo. (Reformado. Res. 382.CP.2022).

Art. 15.- Objetivos de la evaluación de pares académicos. La evaluación de pares académicos tiene los siguientes objetivos:

- a) Obtener juicios válidos y directos sobre la planificación y calidad del trabajo de las y los profesores de la ESPOCH, desde la perspectiva de los pares académicos;
- b) Fomentar la discusión y crítica constructiva entre el personal académico;
- c) Determinar las fortalezas y debilidades del desempeño integral del personal académico con el propósito de mejorar el desarrollo académico;
- d) Planificar procesos de capacitación que permitan mejorar el ejercicio académico de las y los profesores;
- e) Generar un marco de evaluación integral que fortalezca la calidad académica de las y los profesores en la ESPOCH; y,
- f) Colaborar con el aseguramiento de la calidad y mejoramiento continuo al desempeño integral del docente en base a la investigación evaluativa. (Reformado. Res. 372.CP.2017).

Art. 16.- Registro de pares académicos. Las y los profesores que califiquen como pares académicos para evaluar las actividades de docencia, investigación y vinculación serán registrados, por el responsable académico y administrativo de la unidad académica, en una base de datos que se actualizará de acuerdo a la capacitación y experiencia adquirida. Esta base de datos será la fuente para la designación de las comisiones de pares académicos correspondientes. (Reformado. Res. 382.CP.2022).

Art. 17.- Designación de comisiones de evaluación de pares académicos. Las comisiones de evaluación de pares académicos, para evaluar las actividades de docencia, investigación y vinculación; y, la comisión para evaluar las actividades de gestión educativa del personal académico que se realicen en el ámbito de cada unidad académica, serán designadas y notificadas por la Decana o Decano de la Facultad, Directora o Director de Sede y Directora o Director del CAN. Sus miembros serán designados previo reporte emitido por la DEAC mediante el SIEDD.

La designación será solicitada con la debida anticipación por la DEAC y será remitida a esta dirección por parte del responsable de las designaciones.

El responsable académico y administrativo de las unidades académicas facilitará las condiciones necesarias para el adecuado desempeño de las funciones de las comisiones de evaluación de pares académicos.





La comisión para evaluar las actividades de gestión educativa que se realicen en el ámbito institucional será designada y notificada por la DEAC. Esta dirección coordinará el proceso de evaluación de dichas actividades.

Todas las comisiones de evaluación de pares académicos serán integradas por al menos 5 y máximo 10 pares académicos y estarán conducidas por una profesora o profesor que actuará como presidenta o presidente. Para las actividades de docencia, investigación y vinculación, preferentemente serán conformadas por el personal académico titular a tiempo completo con grado académico de doctorado (Phd o equivalente). (Reformado. Res. 382.CP.2022).

Art. 18.- Designación de pares académicos mediante convenios. De no existir el número suficiente de pares académicos, la ESPOCH podrá solicitar la colaboración a otras IES, a través de la firma de convenios o cartas de intención, para integrar las comisiones de evaluación de pares académicos. Los requisitos serán los mismos que se contemplan en el presente Reglamento. (Reformado. Res. 372.CP.2017).

Art. 19.- Prohibiciones de los pares académicos. Los pares académicos no podrán evaluar a su cónyuge y parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad. Se prohíbe además la evaluación mutua entre pares académicos. (Reformado. Res. 382.CP.2022).

Art. 20.- Funciones de los pares académicos. Son funciones de los pares académicos:

- a) Efectuar la constatación física y/o digital de los instrumentos de planificación y desarrollo académico que la profesora o profesor evaluado debe entregar oportunamente de acuerdo a la normativa vigente;
- b) Analizar y valorar la documentación que la profesora o profesor evaluado debe presentar para justificar y evidenciar el cumplimiento de las actividades planificadas en el "Distributivo de la Jornada de Trabajo Semanal del Personal Académico" del período académico, que tengan relación con los instrumentos de evaluación;
- c) Realizar la valoración cuantitativa y/o cualitativa sobre los criterios de evaluación contemplados en los instrumentos de evaluación que se apliquen en el período académico;
- d) Consignar en el SIEDD las valoraciones que emitan del desempeño integral del personal académico;
- e) Receptar, ante la comisión de evaluación de pares académicos, las inquietudes, observaciones y aclaraciones relacionadas al desempeño del personal académico, cuando sea solicitado por la profesora o profesor evaluado en la fase de rectificación;
- f) Emitir sugerencias para mejorar el proceso de construcción del conocimiento.
- g) Evaluar las actividades de gestión educativa conforme al cargo y las funciones que desempeña el personal académico evaluado; y,
- h) Las demás que sean solicitadas por la DEAC que conduzcan al cumplimiento de los objetivos de la evaluación de los pares académicos establecidos en el presente reglamento. (Reformado. Res. 382.CP.2022).

TÍTULO V DE LA PONDERACIÓN Y RESULTADOS DE LAS ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN

Art. 21.- Ponderación. La ponderación de cada componente y actividad de evaluación será la siguiente:



Actividades	Componentes Evaluativos				
	Autoevaluación (%)	Coevaluación		Heteroevaluación (%)	Total (%)
		Pares (%)	Directivos (%)		
Docencia	10	20	20	50	100
Investigación	10	45	45	N/A	100
Vinculación	10	45	45	N/A	100
Gestión Educativa	20	80	N/A	N/A	100

N/A: No Aplica.

En caso de que el personal académico combine actividades de docencia, investigación, vinculación y/o gestión educativa, la ponderación de la evaluación sobre cada una de las mismas será equivalente al número de horas de dedicación a cada una, planificadas en el "Distributivo de la Jornada de Trabajo Semanal del Personal Académico". (Reformado. Res. 382.CP.2022).

Art. 22.- Notificación e informes de resultados. Culminado la sistematización de los resultados y conforme al cronograma del proceso de evaluación integral del personal académico, la DEAC comunicará a las unidades académicas que los resultados preliminares de la evaluación docente se encuentran disponibles en el SIEDD y solicitará se informe al personal académico que verifique los mismos en la plataforma informática. Se indicará además el plazo máximo establecido para que este personal solicite las rectificaciones que considere, conforme el presente reglamento. Luego de este plazo no se tramitarán solicitudes de rectificaciones.

Concluido el plazo para las rectificaciones, los resultados de la evaluación integral del desempeño del personal académico son definitivos y estarán disponibles en el SIEDD para consulta y visualización del personal académico; adicionalmente, serán remitidos por la DEAC a la Rectora o Rector, Vicerrectora o Vicerrector Académico, Vicerrectora o Vicerrector de Investigación y Posgrado, Vicerrectora o Vicerrector Administrativo, Directora o Director de Desarrollo Académico, Decanas y Decanos, Directoras y Directores de Sedes, Directora o Director de Talento Humano y Directora o Director del CAN.

La DEAC remitirá al Consejo Politécnico la nómina de profesoras y profesores que hayan obtenido una evaluación integral de desempeño inferior al setenta por ciento (70%), adjuntando las certificaciones del personal académico con los resultados definitivos. El órgano colegiado académico superior de la ESPOCH dispondrá la notificación de la evaluación integral de desempeño del personal académico señalado en dicha nómina.

En el término de veinte días laborables y posteriores a la determinación de resultados definitivos, la DEAC elaborará el "Informe Final del Proceso de Evaluación Integral del Desempeño del Personal Académico", que será remitido al Consejo Politécnico para análisis y aprobación del mismo; además, se enviará copia a las autoridades académicas y administrativas mencionadas en el presente artículo. (Reformado. Res. 382.CP.2022).

Art. 23.- Rectificación y Recurso de impugnación. El personal académico que no esté de acuerdo con los resultados preliminares de la coevaluación, podrá solicitar la rectificación, en el período establecido en el cronograma del proceso de evaluación, al responsable académico y administrativo de la unidad académica a la que pertenece la profesora o profesor evaluado (Decana o Decano de la Facultad, Directora o Director de Sede y Directora o Director del CAN). La autoridad correspondiente analizará la argumentación de la petición y aceptará o rechazará la solicitud; de ser necesario requerirá la revisión de la coevaluación a los actores de la evaluación de la profesora o profesor evaluado, quienes emitirán un informe rectificando o ratificando la coevaluación. En todos los casos, la autoridad académica notificará a la DEAC lo resuelto, adjuntando la documentación correspondiente. Esta dirección, de ser el caso, actualizará los resultados de la evaluación integral en el SIEDD. Las rectificaciones de la





coevaluación a las actividades de gestión educativa del personal académico que se realicen en el ámbito institucional estarán a cargo de la DEAC.

La solicitud de rectificación presentada será motivada y se referirá a la documentación cargada en el Repositorio Institucional de Evidencias de los Profesores, que el personal académico considere pertinente para el análisis y valoración de los responsables (comisión de pares o directivos) de la evaluación de la profesora o profesor evaluado. En ningún caso, la profesora o profesor evaluado, podrá presentar documentos adicionales a los presentados inicialmente, que tengan relación con el cumplimiento de sus actividades de docencia, investigación, vinculación y gestión educativa. El informe de rectificación de la coevaluación se realizará sobre la base de la solicitud presentada y la documentación inicial que la profesora o profesor evaluado presentó para justificar y evidenciar el cumplimiento de las actividades planificadas en el "*Distributivo de la Jornada de Trabajo Semanal del Personal Académico*".

El personal académico que no esté de acuerdo con los resultados definitivos de su evaluación integral podrá impugnar ante el Consejo Politécnico, en el término de diez días desde la notificación realizada por el propio consejo. También podrán impugnar quienes haciendo uso del recurso de rectificación mantengan su desacuerdo con los resultados, en el término de diez días desde la culminación del plazo para resolver las solicitudes de rectificación. Dicho órgano tramitará únicamente las impugnaciones a la coevaluación y en el término de veinte (20) días emitirá una resolución definitiva que pondrá fin a la vía administrativa. El Consejo Politécnico notificará a la DEAC lo resuelto, adjuntando la documentación correspondiente. Esta dirección, de ser el caso, actualizará los resultados de la evaluación integral en el SIEDD.

Culminado el proceso de impugnación, si se presume perjuicio intencional en la coevaluación del personal académico provocado por los pares o la autoridad evaluadora, o falta de interés de la autoridad académica por resolver la solicitud de rectificación presentada por la profesora o profesor, será considerado como falta disciplinaria y se iniciará el correspondiente proceso disciplinario estipulado en el Estatuto de la ESPOCH y en el reglamento disciplinario interno. (Reformado. Res. 382.CP.2022).

TÍTULO VI DEL PROCESO DE EVALUACIÓN INTEGRAL

Art. 24.- Atribución. - La Comisión General de Evaluación Interna (CGEI) definirá los criterios generales a evaluarse en el proceso de evaluación del personal académico. En base a la definición de estos criterios la DEAC elaborará los instrumentos de evaluación para su aplicación. (Reformado. Res. 372.CP.2017).

Art. 25.- De la difusión del y cronograma del proceso de evaluación. Previo a la ejecución de la evaluación del personal académico, la DEAC enviará a las facultades, sedes, centros y unidades académicas, el respectivo cronograma, que incluirá entre otros aspectos las fechas para: revisión de la información del personal académico y carga académica en el SAI; socialización del proceso de evaluación a cargo de la DEAC y de las unidades académicas; recolección de datos e información de la heteroevaluación, autoevaluación y coevaluación; presentación de solicitudes de incentivos por resultados de la investigación científica, académica y/o vinculación; sistematización de resultados; difusión de resultados preliminares; presentación de solicitudes y resolución de rectificaciones; entrega de resultados definitivos a las autoridades y al Consejo Politécnico, según corresponda; y, presentación del "Informe Final del Proceso de Evaluación Integral al Desempeño del Personal Académico". Adicionalmente, el cronograma se publicará a través de la página web institucional para conocimiento de la comunidad politécnica. (Reformado. Res. 382.CP.2022).

Art. 26.- De la programación. - En el calendario académico institucional aprobado por Consejo Politécnico, se incluirá el período para la evaluación integral al desempeño docente.

Art. 27.- De la recolección de datos e información. Las autoridades académicas y quienes





ejercen cargos de gestión educativa, en facultades, sedes y en el CAN, son los responsables directos de la organización interna y logística del proceso de recolección de datos e información para la evaluación integral del personal académico, conforme las disposiciones emitidas desde la DEAC. (Reformado. Res. 382.CP.2022).

Art. 28.- De la escala de valoración. La evaluación integral del personal académico se efectuará mediante instrumentos de preguntas de base estructuradas implementadas en el SIEDD, acerca de la forma como la profesora o profesor planifica, desarrolla y evalúa sus actividades; así como, sobre los resultados obtenidos de las actividades académicas contempladas en el "Distributivo de la Jornada de Trabajo Semanal del Personal Académico", de cada período académico. Se aplicará la siguiente escala de valoración:

VALORACIÓN CUALITATIVA	VALORACIÓN CUANTITATIVA
Siempre	100
Casi siempre	75
A veces	50
Casi nunca	25
Nunca	0
SI	100
NO	0
Excelente	100
Muy bueno	75
Bueno	50
Regular	25
Deficiente	0

Para la elaboración de los instrumentos de evaluación, la DEAC podrá definir otras opciones de valoración, en tanto guarde conformidad con la escala de valoración establecida en el presente artículo. (Reformado. Res. 382.CP.2022).

Art. 29.- Calificación de evaluación. La calificación de la evaluación integral al desempeño del personal académico será en función de la ponderación porcentual contemplada en el Art. 21 del presente reglamento.

Se aplicarán las siguientes normas:

- Para el tratamiento numérico de los valores se procederá al redondeo aritmético, de ser el caso;
- Si el profesor no realiza la autoevaluación el resultado en este componente será 0 (cero) para cada actividad evaluada;
- En el caso de no existir la valoración de un componente de la coevaluación este no será considerado y las ponderaciones de la coevaluación considerará el 100% del ítem existente;
- La calificación máxima de la evaluación integral al desempeño del personal académico será de 100 (cien) puntos; y,
- Las demás circunstancias que se presenten serán resueltas por la DEAC. (Reformado mediante Res. 372.CP.2017).

Art. 30.- Desempeño, característica y calificación de la evaluación. Conforme al resultado de la evaluación integral al desempeño docente, establecido en el Art. 29 del presente reglamento, el desempeño, característica y calificación del personal académico se determina según la siguiente tabla:





CALIFICACIÓN	DESEMPEÑO	CARACTERÍSTICA	CUALIFICACIÓN
95.00 – 100.00	Excelente	FORTALEZA	Excelente Docente
90.00 – 94.99	Muy Bueno	FORTALEZA	Muy Buen Docente
80.00 - 89.99	Bueno	FORTALEZA	Buen Docente
70.00 - 79.99	Regular	DEBILIDAD	Docente con limitaciones
0.00 - 69.99	Deficiente	DEBILIDAD	Docente con muchas limitaciones

(Reformado. Res. 382.CP.2022).

TÍTULO VII DE LOS ESTÍMULOS, CORRECTIVOS Y SANCIONES

Art. 31.- Estímulos. Las y los profesores que en el período de evaluación demuestren resultados de la investigación científica, académica y/o vinculación, a través de las publicaciones de artículos, libros o capítulos de libros, considerados en los modelos de evaluación aprobados por el CACES o mediante la dirección de proyectos culminados de investigación y/o vinculación, tendrán derecho a un puntaje adicional a la calificación de la evaluación integral de su desempeño, en calidad de estímulos por su desempeño, equivalente a: 3 (tres) puntos por cada artículo publicado en las bases de datos SCIMAGO o ISI Web of Knowledge; 2 (dos) puntos por cada libro publicado de su autoría; 1 (un) punto por cada artículo publicado en revistas incluidas en bases regionales, artículo publicado en las memorias de congresos o capítulo de libros; y, 2 (dos) puntos por la dirección de proyectos culminados de investigación y/o vinculación. Las publicaciones de artículos, libros o capítulos de libros deberán estar registradas en la Dirección de Publicaciones de la ESPOCH. Las Direcciones del Instituto de Investigaciones y de Vinculación certificarán la dirección de proyectos culminados en el período de evaluación. El puntaje adicional será autorizado y registrado en el SIEED por la DEAC, previa solicitud de la profesora o profesor interesado y realizada en el plazo establecido en el cronograma del proceso de evaluación docente. En total se asignará un máximo de 5 (cinco) puntos por estímulos al personal académico, en cada período de evaluación.

Adicionalmente, una vez emitido el "Informe Final del Proceso de Evaluación Integral del Desempeño del Personal Académico", por parte de la DEAC, el Vicerrectorado Académico otorgará al personal académico las Certificaciones Honoríficas por Excelente y Muy Buen Desempeño Docente, en los siguientes casos:

- a) Calificación de evaluación entre 95.00 y 100.00 puntos: Certificación Honorífica de Excelente Desempeño Docente; y,
- b) Calificación de evaluación entre 90.00 y 94.99 puntos: Certificación Honorífica de Muy Buen Desempeño Docente. (Reformado. Res. 382.CP.2022).

Art. 32.- De los correctivos. Una vez emitido el "Informe Final del Proceso de Evaluación Integral del Desempeño del Personal Académico", por parte de la DEAC, las y los decanos, directores de sedes y del CAN, implementarán los siguientes correctivos:

- a) Calificación de evaluación del personal académico entre 75.00 y 79.99 puntos: Comunicación escrita, dirigida a la profesora o profesor, solicitándole que mejore su desempeño académico; y,
- b) Calificación de evaluación del personal académico inferior a 75.00 puntos: Comunicación escrita, dirigida a la profesora o profesor, solicitándole que mejore su desempeño académico y que participe obligatoriamente en un curso de capacitación de la didáctica, del campo de conocimiento al que pertenece, de investigación o de gestión educativa, que promueva la mejora de su desempeño docente. El curso deberá ser entre los eventos de actualización, mejoramiento y perfeccionamiento que organice la institución en el subsiguiente período académico. La no participación en el curso de capacitación será considerada como falta disciplinaria y se iniciará el correspondiente procedimiento disciplinario estipulado en el Estatuto de la ESPOCH y el reglamento disciplinario interno. La autoridad de la unidad académica informará a la DEAC sobre la





participación o no del personal académico en el curso de capacitación. (Reformado. Res. 382.CP.2022).

Art. 33.- Efectos de los resultados de la evaluación integral de desempeño. La DEAC verificará al culminar la evaluación de cada período académico ordinario, que el personal académico evaluado obtenga un puntaje menor al setenta por ciento (70%) en dos periodos consecutivos; o, un porcentaje menor al setenta por ciento (70%) en cuatro periodos de evaluaciones integrales de desempeño durante su carrera.

Será causal de destitución del personal académico obtener un puntaje inferior al setenta por ciento (70%) en dos períodos académicos ordinarios consecutivos; o, un porcentaje inferior al setenta por ciento (70%) en cuatro períodos académicos ordinarios durante su carrera. (Reformado. Res. 382.CP.2022).

Art. 34.- Del incumplimiento de los actores de evaluación. La no participación injustificada de los actores de evaluación, en la fase de la coevaluación, del proceso de la evaluación integral al desempeño del personal académico, será considerada como falta disciplinaria y se iniciará el procedimiento disciplinario estipulado en el Estatuto de la ESPOCH y el reglamento disciplinario interno.

El personal académico que no cuente con el instrumento, aprobado y legalizado por la autoridad competente, del "Distributivo de la Jornada de Trabajo Semanal del Personal Académico", del período de evaluación, no será habilitado para la evaluación integral de su desempeño. De comprobarse que la falta del instrumento fuese responsabilidad de la profesora o profesor, será considerado como falta disciplinaria y se iniciará el correspondiente procedimiento disciplinario estipulado en el Estatuto de la ESPOCH y el reglamento disciplinario interno. (Reformado. Res. 382.CP.2022).

TÍTULO VIII (Agregado mediante Res. 372.CP.2017)

DEL ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTAS PARA EL MEJORAMIENTO

Art. 35.- Análisis de los resultados de la evaluación. Luego de cada proceso de evaluación integral del personal académico y en base a los informes y orientaciones emitidos por la DEAC, las y los Subdecanos de las facultades y Coordinadores Académicos de sedes convocarán a las y los profesores de cada una de las carreras con el objetivo de analizar los resultados generales obtenidos de la evaluación y elaborar el "Informe de Análisis de Resultados de la Evaluación Integral al Desempeño Docente", que incluirá, entre otros aspectos, 1. Identificación de la carrera; 2. Objetivos; 3. Análisis de resultados y evolución de la evaluación; 4. Conclusiones; y, 5. Estrategias y/o propuestas para el mejoramiento. Para el caso del CAN los profesores serán convocados por la coordinación académica y el informe considerará los resultados de todo el personal académico del centro. El informe de análisis señalado en este artículo será remitido al personal académico de la unidad correspondiente y a la DEAC. (Reformado. Res. 382.CP.2022).

Art. 36.- Estrategias y/o propuestas para el mejoramiento. Las estrategias y/o propuestas para el mejoramiento se plantearán en correspondencia con los resultados y las conclusiones emitidas del análisis, e identificarán las acciones a ejecutar para el mejoramiento del desempeño docente. Se identificarán a los responsables de ejecutarlas y la meta o fin que se desea lograr en un corto o mediano plazo.

Art. 37.- Seguimiento de las estrategias y/o propuestas para el mejoramiento. El seguimiento de las estrategias y/o propuestas para el mejoramiento del desempeño docente estará a cargo de las y los Subdecanos de las facultades, las Coordinadoras o Coordinadores Académicos de las sedes y del CAN. (Reformado. Res. 382.CP.2022).





DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA: Lo no contemplado en el presente reglamento será motivo de análisis y resolución del Consejo Politécnico. Las circunstancias de carácter técnico no contempladas en el presente reglamento serán resueltas por la DEAC. (Reformado. Res. 360.CP.2020).

SEGUNDA: Para la renovación del contrato al personal académico no titular se considerará como requisito obligatorio haber obtenido una evaluación integral mínima de 80,00 sobre 100 puntos. De manera excepcional, los profesores no titulares que por primera vez hayan obtenido una evaluación menor a 80,00 sobre 100 puntos podrán continuar con su contrato; sin embargo, deberán de manera obligatoria participar en un curso de capacitación organizado por la institución en el siguiente período académico. (Reformado. Res. 360.CP.2020).

TERCERA: Las disposiciones del presente reglamento y metodología de evaluación es aplicable al personal académico de grado y al personal de apoyo a la academia que labora en las facultades, sedes y en el CAN, que cuenten con asignación de carga académica en el período de evaluación; también es aplicable al personal académico que desempeñen cargos de primeras autoridades con dedicación exclusiva en actividades de gestión educativa. El proceso de evaluación del personal académico de posgrado y del personal de apoyo a la academia, en calidad de técnicos docentes de facultad, de laboratorio y de investigación, se registrará por su propia normativa. (Reformado. Res. 382.CP.2022).

CUARTA: Las y los Decanos, Directores de sedes y del CAN podrán solicitar a la DEAC la exclusión del proceso de evaluación integral del desempeño cuando por razones justificadas algún miembro del personal académico no pueda ejercer las actividades académicas de manera regular durante el período de evaluación o por otras circunstancias de carácter extraordinario. Estas solicitudes serán analizadas y aprobadas por la DEAC. (Reformado. Res. 382.CP.2022).

QUINTA: La DEAC aplicará en cada proceso de evaluación un instrumento complementario para la recolección de información sobre la gestión ejercida por las autoridades académicas y por quienes ejercen cargos de gestión educativa en facultades, sedes y el CAN. Este instrumento no formará parte del cómputo para la evaluación integral del desempeño del personal académico y sus resultados serán utilizados exclusivamente para la mejora continua y el aseguramiento de la calidad. (Reformado. Res. 382.CP.2022).

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

A partir del Período Académico Ordinario Septiembre 2022 – Marzo 2023, la DEAC incluirá, en el proceso de evaluación integral del desempeño del personal académico, la evaluación a las primeras autoridades, es decir, Rector o Rectora, Vicerrectoras y Vicerrectores, quienes ejercen actividades de gestión educativa conforme al "Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior". (Reformado. Res. 382.CP.2022).

Ab. Ricardo Bayas M,

SECRETARIO GENERAL SUBROGANTE DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO.

CERTIFICA:

Que, el REGLAMENTO DE EVALUACIÓN INTEGRAL AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA ESPOCH, que antecede fue aprobado mediante resolución 014.CP.2015, reformado mediante resoluciones 372.CP.2017, 360.CP.2020, 382.CP.2022.

Ab. Ricardo Bayas Mayorga.

SECRETARIO GENERAL (SUBROGANTE)

