



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

(Reformado mediante resolución 639.CP.2022)

SEPTIEMBRE 2022

TÍTULO I DE LAS NORMAS GENERALES

Artículo 1.- Ámbito de aplicación. Las disposiciones del presente reglamento y metodología de evaluación se aplicarán de forma obligatoria al personal académico de grado y al personal de apoyo a la academia, que laboran en las facultades, sedes y en el Centro de Admisión y Nivelación (CAN), que cuenten con asignación de carga académica en el periodo académico ordinario evaluado. También es aplicable al personal académico que desempeñen cargos de primeras autoridades con dedicación exclusiva en actividades de gestión educativa.

Artículo 2.- Periodo de Evaluación Periódica Integral (PEPI). Un periodo de evaluación periódica integral (PEPI) estará constituido por los periodos académicos ordinarios que se inicien en el mismo año calendario. La gestión de cada PEPI estará a cargo de la Dirección de Evaluación y Aseguramiento de la Calidad (DEAC), conforme lo establecido en el presente reglamento.

Artículo 3.- Objeto de evaluación. La evaluación integral del desempeño del personal académico 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, 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 periodo académico ordinario.

La evaluación integral del desempeño del personal académico también se registrará en cada PEPI, que incluirá el porcentaje (o la parte proporcional) de los resultados de la evaluación del periodo o periodos académicos que correspondan a este PEPI.

TÍTULO II DE LOS OBJETIVOS, FINES Y DEBERES DEL PERSONAL ACADÉMICO

Artículo 4.- Objetivos. Los objetivos de la evaluación integral del desempeño del personal académico son:

1. Alcanzar la mejora continua en el desempeño académico y profesional del profesorado que contribuya al aseguramiento de la calidad en el proceso de enseñanza y aprendizaje;
2. Promover la cultura de la evaluación dentro de un ambiente de interacción entre actores que ejercen las actividades de docencia, investigación, vinculación con la sociedad y gestión educativa;
3. Implementar planes de mejora, incentivos, actividades de acompañamiento pedagógico, capacitación y perfeccionamiento del personal académico y desarrollo de las capacidades de gestión educativa;

1972



2022



4. Cumplir con los indicadores de calidad para la evaluación y acreditación institucional, de carreras y programas; y,
5. Presentar los resultados del proceso de evaluación integral del desempeño del Personal académico al cuerpo directivo, como instrumento válido para la toma de decisiones en la planeación de políticas institucionales.

Artículo 5.- Fines. La evaluación integral del 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. No tiene carácter punitivo sino correctivo y de mejoramiento continuo para la calidad educativa.

Artículo 6.- Deberes del personal académico. Son deberes del personal académico en el proceso de evaluación integral del desempeño:

1. Ser leal a la ESPOCH y a los valores institucionales;
2. Cumplir las normas estatutarias, reglamentarias y las resoluciones de los órganos colegiados académicos y administrativos;
3. Participar en los procesos de integración, desarrollo de la comunidad académica y fortalecimiento institucional;
4. Participar en la evaluación integral del desempeño del personal académico, según el cronograma del proceso, las disposiciones emitidas por la DEAC y las designaciones realizadas por las autoridades institucionales, académicas y de gestión educativa;
5. Actuar en el proceso de evaluación integral del desempeño personal académico con justicia, honestidad y eficacia;
6. Guardar confidencialidad en las fases del proceso de evaluación integral del desempeño del personal académico;
7. Crear la cultura de apego a la verdad en los procesos de evaluación; y,
8. Desempeñar sus funciones sin presiones ni aspiraciones particulares que quebranten los intereses del personal académico y de la institución.

La inobservancia e incumplimiento a los numerales 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 correspondiente.

TÍTULO III DEL MECANISMO DE EVALUACIÓN

Artículo 7.- Responsabilidad. El proceso de evaluación integral del desempeño del personal académico estará a cargo de la DEAC. Los instrumentos y procedimientos para la evaluación serán elaborados y aplicados por esta Dirección, de conformidad con lo establecido 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 eficiente de la documentación docente.

Artículo 8.- Garantías. Para la realización del proceso de evaluación integral del desempeño del personal académico, la DEAC garantizará la difusión de los propósitos y procedimientos; y, la claridad, rigor y transparencia en el diseño e implementación del mismo.





Artículo 9.- Periodicidad. El proceso de evaluación integral del desempeño del personal académico se realizará una vez en cada periodo académico ordinario. La heteroevaluación y autoevaluación se efectuará previo a la recepción de la tercera evaluación acumulativa del periodo académico. Antes de finalizar el periodo académico y posterior a que el personal académico entregue sus informes finales y justificativos de trabajo del periodo se realizará la coevaluación de directivos y pares académicos. Para cada proceso de evaluación integral del desempeño del personal académico, la DEAC elaborará y notificará a las unidades académicas el respectivo cronograma que observará lo dispuesto en el presente artículo. Las autoridades, a su vez, lo notificarán al personal académico de su unidad académica.

Artículo 10.- Herramientas. 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 desempeño del personal académico, por cada periodo académico ordinario y de cada PEPI. 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 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 cargada sea resguardada, permitiendo la carga de evidencias, el acceso, consulta, descarga y su visualización. El RIEP evitará la descarga y reproducción de documentos relacionados con las actividades de docencia, investigación y vinculación, con declaración de autoría por parte del personal académico.

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 correspondiente.

Artículo 11.- Características. La evaluación integral del desempeño del personal académico será física y/o virtual, conforme las directrices emitidas desde la DEAC, con carácter obligatorio, confidencial y con fines de mejoramiento continuo.

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





1. Claridad, solidez, equidad y transparencia en el diseño de instrumentos de evaluación, en la implementación y desarrollo del proceso;
2. Adecuada difusión de los aspectos y mecanismo de la evaluación; y,
3. Oportuna entrega de los resultados de la evaluación, en función del cronograma del proceso de evaluación.

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

1. Las condiciones particulares que se presenten de manera excepcional y temporal en la carrera, sede, centro o unidad académica/administrativa; y,
2. Las actividades específicas y horas laborables 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, el Estatuto de la ESPOCH, la normativa institucional y el presente reglamento.

TÍTULO IV DE LOS COMPONENTES Y ACTORES DE LA EVALUACIÓN

Artículo 13.- Componentes. Los componentes de la evaluación integral del desempeño del personal académico son:

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.

Artículo 14.- Participantes. 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.

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 y lo establecido en el presente documento.

- b) Las autoridades académicas y quienes ejercen cargos de gestión educativa, de la unidad académica a la que pertenece el profesor evaluado.

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.





Para el caso del personal técnico docente que labora en el CAN, en la matriz y sedes, las actividades de docencia serán evaluadas por la Coordinadora o Coordinador Académico del CAN y las actividades de vinculación serán evaluadas por la Directora o Director del CAN.

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.

Los pares académicos deberán cumplir los requisitos establecidos en el presente reglamento.

Artículo 15.- Pares académicos. Son pares académicos quienes forman parte del personal académico 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.

Artículo 16.- 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 el personal académico vigente de la unidad académica, que hayan obtenido los mayores puntajes en la evaluación integral del periodo académico inmediato anterior. Preferentemente serán designados pares académicos aquellos que acrediten experiencia en gestión.

La comisión para evaluar las actividades de gestión educativa del personal académico, que se realicen en el ámbito institucional estará integrada por el personal académico vigente de la institución, que hayan obtenido los mayores puntajes en la evaluación integral del periodo académico inmediato anterior. Preferentemente serán designados pares académicos aquellos que acrediten experiencia en gestión.

Los pares académicos designados 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 periodo 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 y de manera motivada, 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.

Artículo 17.- Objetivos de la evaluación de pares académicos. La evaluación de pares académicos tiene los siguientes objetivos:

1. Obtener juicios válidos y directos sobre la planificación y calidad del trabajo del personal académico, desde la perspectiva de los pares académicos;
2. Fomentar la discusión y crítica constructiva entre el personal académico;
3. Determinar las fortalezas y debilidades del desempeño integral del personal académico con el propósito de mejorar el desarrollo académico;
4. Planificar procesos de capacitación que permitan mejorar el ejercicio académico de las y los profesores;
5. Generar un marco de evaluación integral que fortalezca la calidad académica de las y los profesores; y,
6. Colaborar con el aseguramiento de la calidad y mejoramiento continuo al desempeño integral del personal académico en base a la investigación evaluativa.

El cumplimiento de estos objetivos deberá traducirse en un proceso de análisis y de mejora continua conforme a lo establecido en el TÍTULO VIII del presente reglamento.

Artículo 18.- Registro de pares académicos. Las y los profesores que califiquen como pares académicos para evaluar las actividades de docencia, investigación, vinculación y gestión educativa serán registrados en el SIEDD, para la designación de las comisiones de evaluación de pares académicos.

Artículo 19.- 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 a través del 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).





Artículo 20.- Designación de pares académicos mediante convenios. De no existir el número suficiente de pares académicos, la ESPOCH podrá solicitar la colaboración a otras Instituciones de Educación Superior (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.

Artículo 21.- Causales de excusa para ser par académico. Serán causales de excusa las siguientes:

1. Ser cónyuge o pareja en relación de unión de hecho legalmente formalizada, pariente hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, del profesor evaluado.
2. Por casos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados que imposibiliten la evaluación.
3. Se prohíbe además la evaluación mutua entre pares académicos.

Para tal efecto el par académico deberá dejar sentado por escrito su excusa a evaluar al docente por incurrir en las causales señaladas en los literales anteriores dentro de las 24 horas subsiguientes a la notificación, esto en aplicación al principio de buena fe.

Artículo 22.- Funciones de los pares académicos. Son funciones de los pares académicos:

1. Efectuar la constatación física y/o digital de los instrumentos de planificación, desarrollo académico y evidencias que la profesora o profesor evaluado debe entregar oportunamente de acuerdo a la normativa vigente;
2. 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 periodo académico, que tengan relación con los instrumentos de evaluación;
3. Realizar la valoración cuantitativa y/o cualitativa sobre los criterios de evaluación contemplados en los instrumentos de evaluación que se apliquen en el periodo académico;
4. Consignar en el SIEDD las valoraciones que emitan del desempeño integral del personal académico;
5. 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;
6. Emitir sugerencias para mejorar el proceso de construcción del conocimiento;
7. Evaluar las actividades de gestión educativa conforme al cargo y las funciones que desempeña el personal académico evaluado; y,
8. 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.

TÍTULO V DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

Artículo 23.- Programación. La DEAC programará el proceso de evaluación integral del desempeño del personal académico conforme el presente reglamento y el calendario académico institucional aprobado por el Consejo Politécnico.





Artículo 24.- Cronograma. Previo a la ejecución de la evaluación integral del desempeño del personal académico en cada periodo académico ordinario, la DEAC enviará a las 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; levantamiento y carga de documentación en el RIEP; registro 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; fase de impugnaciones; entrega de resultados definitivos; y, presentación del "Informe Final del Proceso de Evaluación Integral del Desempeño del Personal Académico". Adicionalmente, el cronograma se publicará a través de medios oficiales de la institución para conocimiento de la comunidad politécnica.

Artículo 25.- Organización. 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 desempeño del personal académico, conforme las disposiciones emitidas desde la DEAC.

Artículo 26.- Exclusión del proceso de evaluación. 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 periodo académico ordinario evaluado o por otras circunstancias de carácter extraordinario. Estas solicitudes serán analizadas y aprobadas por la DEAC.

Artículo 27.- Instrumentos y procedimientos. La evaluación integral del desempeño del personal académico se efectuará mediante cuestionarios de preguntas de base estructuradas e 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 contempladas en el "Distributivo de la Jornada de Trabajo Semanal del Personal Académico", de cada periodo académico ordinario.

La DEAC definirá los criterios generales a evaluarse en cada proceso de evaluación integral del desempeño del personal académico; elaborará los instrumentos, cuestionarios y preguntas para su aplicación; y, establecerá los procedimientos a aplicarse en cada fase o etapa del proceso de evaluación, según el cronograma establecido. En cada pregunta de los cuestionarios se definirá la escala de valoración y su peso numérico (porcentaje). La suma total de los pesos de las preguntas en cada cuestionario será del 100%. Podrán definirse preguntas no puntuables, no consideradas para el cálculo de la evaluación integral.

Artículo 28.- Instrumentos complementarios. La DEAC podrá aplicar en cada proceso de evaluación instrumentos complementarios para la recolección de información de interés institucional, relacionados con la gestión de las autoridades institucionales, académicas y de gestión educativa; y, sobre el cumplimiento de las funciones sustantivas. Estos instrumentos no formarán 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.

Artículo 29.- Escalas de valoración. La DEAC definirá las escalas de valoración cualitativa y cuantitativa que se apliquen a cada pregunta, en la medida de que sean similares y guarden correspondencia con los siguientes ejemplos de escalas de valoración:





| VALORACIÓN CUALITATIVA | VALORACIÓN CUANTITATIVA | DESCRIPCIÓN |
|-------------------------|-------------------------|--|
| Siempre | 100 | Se cumple el 100% de las ocasiones. |
| Casi siempre | 75 | Se cumple entre el 75% y menor al 100% de las ocasiones. |
| A veces | 50 | Se cumple entre el 50% y menor al 75% de las ocasiones. |
| Casi nunca | 25 | Se cumple entre el 25% y menor al 50% de las ocasiones. |
| Nunca | 0 | Se cumple entre el 0% y menor al 25% de las ocasiones. |
| | | |
| Muy frecuente | 100 | Se cumple el 100% de las ocasiones. |
| Bastante frecuente | 75 | Se cumple entre el 75% y menor al 100% de las ocasiones. |
| Frecuente | 50 | Se cumple entre el 50% y menor al 75% de las ocasiones. |
| Infrecuente | 25 | Se cumple entre el 25% y menor al 50% de las ocasiones. |
| Nada frecuente | 0 | Se cumple entre el 0% y menor al 25% de las ocasiones. |
| | | |
| Muy de acuerdo | 100 | El encuestado está muy de acuerdo con la aseveración. |
| De acuerdo | 75 | El encuestado está de acuerdo con la aseveración. |
| Indiferente | 50 | El encuestado es indiferente con la aseveración. |
| En desacuerdo | 25 | El encuestado está en desacuerdo con la aseveración. |
| Muy en desacuerdo | 0 | El encuestado está muy en desacuerdo con la aseveración. |
| | | |
| Definitivamente sí | 100 | El encuestado definitivamente sí acepta la aseveración. |
| Probablemente sí | 75 | El encuestado probablemente sí acepta la aseveración. |
| Indeciso | 50 | El encuestado está indeciso con la aseveración. |
| Probablemente no | 25 | El encuestado probablemente no acepta la aseveración. |
| Definitivamente no | 0 | El encuestado definitivamente no acepta la aseveración. |
| | | |
| Muy satisfecho | 100 | El encuestado está muy satisfecho con lo consultado. |
| Satisfecho | 75 | El encuestado está satisfecho con lo consultado. |
| Medianamente satisfecho | 50 | El encuestado está medianamente satisfecho con lo consultado. |
| Poco satisfecho | 25 | El encuestado está poco satisfecho con lo consultado. |
| Insatisfecho | 0 | El encuestado está insatisfecho con lo consultado. |
| | | |
| Excelente | 100 | El nivel de conocimiento o desempeño del profesor es excelente. |
| Muy bueno | 75 | El nivel de conocimiento o desempeño del profesor es muy bueno. |
| Bueno | 50 | El nivel de conocimiento o desempeño del profesor es bueno. |
| Regular | 25 | El nivel de conocimiento o desempeño del profesor es regular. |
| Deficiente | 0 | El nivel de conocimiento o desempeño del profesor es deficiente. |
| | | |
| Muy alto | 100 | El grado de ejecución es muy alto. |
| Alto | 75 | El grado de ejecución es alto. |
| Medio | 50 | El grado de ejecución es medio. |
| Bajo | 25 | El grado de ejecución es bajo. |
| Muy bajo | 0 | El grado de ejecución es muy bajo. |





| | | |
|--|-------------|--|
| SI | 100 | El encuestado confirma lo consultado. |
| NO | 0 | El encuestado niega lo consultado. |
| NO SE | Sin definir | El encuestado no puede verificar lo consultado. |
| ESCALA EXCLUSIVA PARA LA VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS PLANES DE MEJORAS | | |
| Cumplimiento satisfactorio | 100 | Porcentaje de cumplimiento mayor al 80% y hasta el 100%. |
| Cumplimiento medio | 70 | Porcentaje de cumplimiento mayor al 50% y hasta el 80%. |
| Poco cumplimiento | 35 | Porcentaje de cumplimiento mayor al 20% y hasta el 50%. |
| No cumplimiento | 0 | Porcentaje de cumplimiento entre 0% y hasta el 20%. |
| OPCIÓN NO APLICA PARA TODAS LAS ESCALAS DE VALORACIÓN | | |
| No Aplica | Sin definir | No aplica la pregunta para el profesor evaluado. |

TÍTULO VI DE LA PONDERACIÓN, INCENTIVOS, EVALUACIÓN, IMPUGNACIÓN Y NOTIFICACIONES

Artículo 30.- Ponderación. La ponderación de cada componente y actividad de evaluación, en cada periodo académico ordinario, será la siguiente:

| Actividades | Componentes Evaluativos | | | | |
|-------------------|-------------------------|--------------|----------------|----------------------|--------------------------|
| | Autoevaluación (%) | Coevaluación | | Heteroevaluación (%) | Evaluación Ponderada (%) |
| | | Pares (%) | Directivos (%) | | |
| Docencia | 20 | 20 | 20 | 40 | 100 |
| Investigación | 20 | 40 | 40 | N/A | 100 |
| Vinculación | 20 | 40 | 40 | 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" del periodo académico.

Artículo 31.- Incentivos académicos. Los profesores que en el periodo académico ordinario 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 Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CACES) o mediante la dirección de proyectos culminados de investigación y/o vinculación, tendrán derecho a un puntaje adicional en la evaluación integral de su desempeño en el periodo académico, en calidad de incentivos académicos 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 periodo académico. El puntaje adicional será autorizado por la DEAC y registrado en el SIEED, conforme el procedimiento establecido por esta Dirección y en los plazos establecidos en el cronograma del proceso de evaluación docente. En total se asignará un máximo de 5 (cinco) puntos por incentivos al personal académico, en cada periodo académico.

Artículo 32.- Evaluación integral del desempeño. El cálculo de la evaluación integral del desempeño del personal académico se establecerá según el siguiente procedimiento y normas de generales:

1. Evaluación integral del desempeño en un periodo académico ordinario:

- a. Para cada cuestionario aplicado al profesor, se calculará la evaluación promedio (sobre 100 puntos) en cada pregunta, según las valoraciones cuantitativas otorgadas por todos los encuestados. Este promedio se multiplicará por el peso de la pregunta, obteniéndose una calificación ponderada en cada pregunta del cuestionario.
- b. Se calculará la evaluación (sobre 100 puntos) en cada cuestionario, equivalente a la sumatoria de las calificaciones ponderadas obtenidas en cada una de sus preguntas.
- c. Se calculará la evaluación (sobre 100 puntos) en cada componente y actividad, según las actividades que desempeñe el profesor, equivalente al valor promedio de las evaluaciones obtenidas en cada cuestionario aplicado en el respectivo componente y actividad.
- d. Se calculará la evaluación ponderada (sobre 100 puntos) en cada actividad que desempeñe el profesor, en función de la evaluación calculada en cada componente y la ponderación establecida en el artículo 28 del presente reglamento.
- e. Se calculará la ponderación de la evaluación del profesor, en base a la evaluación ponderada de cada actividad y al número de horas de dedicación a cada una, conforme al artículo 30 del presente reglamento.
- f. La evaluación integral del desempeño del profesor será la suma de la ponderación de la evaluación calculada en el literal anterior más el puntaje asignado por incentivos académicos conforme al artículo 31 del presente reglamento y las normas generales señaladas en el presente artículo.

2. Evaluación integral del desempeño en un PEPI:

La evaluación integral del desempeño del personal académico en un PEPI será el valor promedio de las evaluaciones integrales del desempeño, obtenidas en los periodos académicos ordinarios que correspondan a este PEPI.

3. Se aplicarán las siguientes normas generales:

- a. Para el tratamiento numérico de los valores se procederá al redondeo aritmético con dos cifras decimales;
- b. Si el profesor no registra la autoevaluación, el resultado en este componente será 0 (cero) para cada actividad evaluada;
- c. 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;
- d. La calificación máxima de la evaluación integral del desempeño del personal académico en un periodo académico ordinario será de 100 (cien) puntos; y,
- e. Las demás circunstancias que se presenten serán resueltas por la DEAC.





Artículo 33.- Desempeño, característica y cualificación de la evaluación. Conforme al resultado de la evaluación integral del desempeño del personal académico, establecido en el artículo 32 del presente reglamento, el desempeño, característica y cualificación del personal académico se determina según lo siguiente:

| EVALUACIÓN INTEGRAL | 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 |

Artículo 34.- Notificación e informes de resultados. Culinado la sistematización de los resultados y conforme al cronograma del proceso de evaluación integral del desempeño 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 profesores que hayan obtenido una evaluación integral del 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 del 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.

Artículo 35.- Rectificación de los resultados preliminares. Constituye una fase administrativa mediante la cual el personal académico que no esté de acuerdo con los resultados preliminares de la coevaluación, podrá solicitar la rectificación de forma motivada y documentada, en el periodo 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 detallada en el inciso anterior, con sustento en la petición formulada, correrá traslado del pedido al par/es académico/s evaluador/es a fin de que así corresponder proceda



a la rectificación, en aplicación del principio de buena fe y lealtad administrativa, para el efecto éstos deberán pronunciarse dentro del plazo o término concedido en el cronograma.

Con sustento en la respuesta remitida por el par académico, la autoridad (Decana o Decano de la Facultad, Directora o Director de Sede y Directora o Director del CAN), analizará la argumentación de la petición y aceptará o rechazará la solicitud según corresponda.

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*".

Artículo 36.- Recurso de impugnación. No obstante del acto de mera administración constante en el artículo precedente a la que pudiera tener derecho el personal evaluado, 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 de la 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.

Artículo 37.- Efectos de la rectificación o impugnación. La rectificación pretende una solución preliminar a la disconformidad en las notas obtenidas en la evaluación integral del desempeño del personal académico de la ESPOCH, en aplicación del principio de economía administrativa. La impugnación constituye según el Código Orgánico Administrativo el recurso que le asiste al personal evaluado a recurrir ante el máximo organismo a fin de rectificar el resultado de su evaluación, siempre y cuando las evidencias y el derecho le asista.

Si existieren indicios de algún tipo de perjuicio intencional en la coevaluación del personal académico provocado por los pares o directivos, o falta de interés de la autoridad por resolver la solicitud de rectificación presentada por la profesora o profesor, será considerado como falta disciplinaria y se remitirá la documentación necesaria para que la instancia respectiva inicie el correspondiente proceso disciplinario estipulado en el Estatuto de la ESPOCH y en el reglamento disciplinario de así corresponder.





Artículo 38.- Certificaciones de la evaluación. La certificación de la evaluación integral del desempeño del personal académico estará a cargo de la DEAC. Los certificados serán legalizados mediante el sistema de firma electrónica y estarán disponibles para su descarga en el SIEDD, por periodo académico ordinario y por PEPI. De requerirse copia física impresa serán certificadas por la Secretaría de la DEAC, lo que será válido para todo trámite institucional.

TÍTULO VII

DE LAS CERTIFICACIONES HONORÍFICAS, ESTÍMULOS, CORRECTIVOS Y EFECTOS DE LA EVALUACIÓN

Artículo 39.- Certificaciones honoríficas. Una vez emitido el "Informe Final del Proceso de Evaluación Integral del Desempeño del Personal Académico" del periodo académico de evaluación, el Vicerrectorado Académico otorgará al personal académico las Certificaciones Honoríficas por Excelente y Muy Buen Desempeño **Docente**, por los resultados obtenidos en la evaluación, en los siguientes casos:

1. **Evaluación integral del desempeño entre 95.00 y 100.00 puntos:** Certificación Honorífica de Excelente Desempeño **Docente**; y,
2. **Evaluación integral del desempeño entre 90.00 y 94.99 puntos:** Certificación Honorífica de Muy Buen Desempeño **Docente**.

El Vicerrectorado Académico dispondrá la publicación en la página web institucional de las certificaciones honoríficas concedida al personal académico.

Artículo 40.- Estímulos académicos. El personal académico que obtenga consecutivamente a lo largo de seis (6) periodos académicos ordinarios, más del noventa por ciento (90%) en la evaluación integral del desempeño, será merecedor de los siguientes estímulos académicos:

1. Reconocimiento en acto público organizado por la unidad académica a la cual pertenece; y,
2. Un puntaje adicional, equivalente a 0.5 puntos, en los concursos de becas para estudios de posgrado convocados por la institución. Este beneficio estará vigente durante el año siguiente al último periodo evaluado y se otorgará por una sola ocasión durante su carrera.

Artículo 41.- Correctivos. Una vez emitido el "Informe Final del Proceso de Evaluación Integral del Desempeño del Personal Académico", las y los decanos, directores de sedes y del CAN, implementarán los siguientes correctivos:

1. **Evaluación integral del desempeño entre 75.00 y 79.99 puntos:** Comunicación escrita, dirigida a la profesora o profesor, solicitándole que mejore su desempeño académico; y,
2. **Evaluación integral del desempeño 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, vinculación 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 periodo 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 correspondiente. La autoridad de la unidad académica informará a la DEAC sobre la participación o no del personal académico en el curso de capacitación.





Artículo 42.- Efectos de los resultados de la evaluación. Una vez que la DEAC procese los resultados de la evaluación integral del desempeño en cada PEPI, identificará al personal académico que haya obtenido una evaluación integral del desempeño menor al setenta por ciento (70%) en dos PEPI consecutivos; o, menor al setenta por ciento (70%) en cuatro PEPI durante su carrera. De ser el caso, remitirá al Consejo Politécnico la nómina del personal académico en esta condición.

Será causal de destitución del personal académico, obtener una evaluación integral del desempeño inferior al setenta por ciento (70%) en dos PEPI consecutivos; o, un porcentaje inferior al setenta por ciento (70%) en cuatro PEPI durante su carrera; para tal efecto se deberá seguir el debido proceso establecido institucionalmente siempre respetado la legítima defensa que le asiste al personal académico involucrado y precautelando los intereses politécnicos.

Artículo 43.- Renovación al personal académico no titular. 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 en el periodo académico ordinario evaluado. 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 participar de manera obligatoria en un curso de capacitación organizado por la institución en el siguiente periodo académico.

Artículo 44.- 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 evaluación integral del 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 correspondiente.

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 periodo académico ordinario, 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 correspondiente.

TÍTULO VIII

DEL ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTAS PARA EL MEJORAMIENTO

Artículo 45.- Análisis de los resultados de la evaluación. Luego de cada proceso de evaluación integral del desempeño 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 del 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.

Artículo 46.- 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 actividades a ejecutar para el mejoramiento del desempeño





docente, los responsables de ejecutarlas, metas que se desean alcanzar en un corto o mediano plazo y medios de verificación.

Los resultados obtenidos serán utilizados para la toma de decisiones relativas al mejoramiento continuo del profesorado.

Artículo 47.- Seguimiento de las estrategias y/o propuestas para el mejoramiento. El seguimiento periódico de las estrategias y/o propuestas para el mejoramiento del desempeño docente estará a cargo de las y los subdecanos de las facultades, coordinadoras o coordinadores académicos de las sedes y del CAN. Estas autoridades deberán remitir los informes de seguimiento del cumplimiento y avance de las estrategias y/o propuestas de mejoramiento cuando sea solicitado por la DEAC.

Artículo 48.- Estadísticas. La DEAC generará estadísticas de los resultados de la evaluación integral del desempeño del personal académico, que será la base para la toma de decisiones, seguimiento y la elaboración del Plan Anual de Capacitación del profesorado.

Artículo 49.- Capacitación. El Vicerrectorado Académico y la Dirección de Desarrollo Académico (DDA) considerarán los resultados de la evaluación integral del desempeño del personal académico para la elaboración del Plan de Formación y Capacitación de las y los Profesores de Grado, incluyendo, de ser el caso, los cursos o temas planificados derivados de los resultados de la evaluación, para el mejoramiento del desempeño docente; y, la nómina del personal académico que deberá asistir a cada evento, financiado con el presupuesto institucional.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA: Lo no contemplado en el presente reglamento será motivo de análisis y resolución del Consejo Politécnico. Las circunstancias de carácter técnico serán resueltas por la DEAC.

SEGUNDA: La 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.

Dr. Diego Paúl Viteri Núñez. SECRETARIO GENERAL DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO.

CERTIFICA: Que, el REGLAMENTO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO, que antecede, fue reformado mediante resolución 639.CP.2022.

Dr. Diego Paul Viteri Núñez.
SECRETARIO GENERAL

1972  2022