

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA

REGLAMENTO INTERNO DE EVALUACION INTEGRAL DOCENTE



EL ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR DEL INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 349 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: " el Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente";

Que, el artículo 350 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: "El sistema de Educación Superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo";

Que, el artículo 352 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: "El sistema de Educación Superior estará integrado por universidades y escuelas politécnicas; institutos superiores técnicos, tecnológicos y pedagógicos; y conservatorios de música y artes,



debidamente acreditados y evaluados. Estas instituciones, sean públicas o particulares, no tendrán fines de lucro (...);

Que, el artículo 6.1 de la LOES, dispone: " Son deberes de las y los profesores e investigadores de conformidad con la Constitución y la norma puesta en mención lo siguiente : a) Cumplir actividades de docencia, investigación y vinculación de acuerdo a las normas de calidad y normativas de los organismos que rigen el sistema y las de sus propias instituciones; b) Ejercer su derecho a la libertad de cátedra respetando los derechos y garantías constitucionales y legales del sistema y de sus propias instituciones; c) Promover los derechos consagrados en la constitución y leyes vigentes; d) Mantener un proceso permanente de formación y capacitación para una constante actualización de la cátedra y consecución del principio de calidad; e) someterse periódicamente a los procesos de evaluación; y, f) cumplir con la normativa vigente, así como con las disposiciones internas de la institución de educación superior a la que pertenecen"

Que, el artículo 70 de la referida Ley respecto al régimen laboral del Sistema de Educación Superior indica que "...Las y los profesores, técnicos docentes, investigadores, técnicos de laboratorio, ayudantes de docencia y demás denominaciones afines que se usan en las instituciones públicas de educación superior, son servidores públicos sujetos a un régimen propio que estará contemplado en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, que fijará las normas que rijan el ingreso, promoción, estabilidad, evaluación, perfeccionamiento, escalas remunerativas, fortalecimiento institucional, jubilación y cesación...";

Que, el artículo 93 ibidem establece que "El principio de calidad establece la búsqueda continua, autorreflexiva del mejoramiento,

aseguramiento y construcción colectiva de la cultura de la calidad educativo superior con la participación de todos los estamentos de las instituciones de educación superior y el Sistema de Educación Superior, basada en el equilibrio de la docencia, la investigación e innovación y la vinculación con la sociedad, orientadas por la pertinencia, la inclusión, la democratización del acceso y la equidad, la diversidad, la autonomía responsable, la integralidad, la democracia, la producción de conocimiento, el diálogo de saberes, y valores ciudadanos. “

Que, el artículo 151 de la Ley Orgánica de Educación Superior, LOES, establece: “Evaluación periódica integral. - Las y los profesores se someterán a una evaluación periódica integral según lo establecido en la presente Ley y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior y las normas estatutarias de cada institución del Sistema de Educación Superior, en ejercicio de su autonomía responsable. Se observará entre los parámetros de evaluación la que realicen los estudiantes a sus docentes. El personal académico podrá ser cesado en sus funciones por los resultados de sus evaluaciones, observando el debido proceso, el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior. El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior establecerá los estímulos académicos y económicos correspondientes”,

Que, el artículo 84 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior codificado, establece que “La evaluación integral del desempeño se aplicará a todo el personal académico de las instituciones de educación superior, públicas y particulares, con excepción del personal académico honorario. La evaluación integral de desempeño abarca

las actividades de docencia, investigación y dirección o gestión académica.”,

Que, el artículo 303 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, establece: “La IES, en ejercicio de su autonomía responsable, evaluará las actividades del personal académico en periodos de evaluación periódica integral (PEPIs) semestrales o anuales, según lo establezca su normativa interna. La evaluación considerará la carga académica de las actividades de docencia, investigación, vinculación con la sociedad y gestión educativa universitaria que han sido asignadas al personal académico en el correspondiente PEPI. La evaluación de cada PEPI incluirá el porcentaje (o la parte proporcional) de los resultados de la evaluación del periodo o periodos académicos que correspondan a este PEPI.”

Que, el artículo 20 del Estatuto ITB, establece que: “Son atribuciones y deberes del Órgano Colegiado Superior: (...) k) Aprobar las políticas y los lineamientos generales de desempeño del personal académico, del personal técnico docente y del personal administrativo, así como el procedimiento para su evaluación y mejora continua; o) Aprobar los planes de autoevaluación institucional, planes de mejoras, así como los planes de evaluación del personal académico, personal técnico docente y personal administrativo; y, p) Conocer los informes de autoevaluación institucional, así como los de evaluación del desempeño del personal académico, personal técnico docente y personal administrativo;

Que, el artículo 37 del Estatuto ITB, establece que: “Son funciones de la Vicerrectora o Vicerrector Académico y de Investigación: (...) e) Dirigir los procesos de gestión y evaluación académica y de investigación en el Instituto Superior Universitario Bolivariano de Tecnología (ITB); o) Proponer al Órgano Colegiado Superior, para su aprobación, el Plan de Dedicación Académica del Personal Docente e Investigador,

coordinando la planificación docente anual con las facultades, escuelas, así como el proceso de valoración y evaluación de las actividades del personal docente e investigador y del personal técnico docente;

Que, el artículo 45 del Estatuto ITB, establece que: "Son funciones de la Decana o Decano: a) Ejecutar y coordinar los procesos y las actividades de planificación, desarrollo académico, evaluación y aseguramiento de la calidad con los correspondientes órganos de la facultad e institucionales (...); y,

Que, el artículo 83 del Estatuto ITB, establece que: "Son atribuciones del Coordinador o Coordinadora del Centro Metodológico para la Docencia Tecnológica: (...) b) ejecutar, de conjunto con las facultades, escuelas y carreras, los análisis sobre la evaluación del desempeño de los docentes y emitir los informes respectivos;

Resuelve:

Aprobar y expedir el siguiente:

NORMATIVA DE EVALUACION INTEGRAL DOCENTE

CAPITULO I

DEL ÁMBITO, OBJETO, ALCANCE Y FINES DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN PERMANENTE DEL PERSONAL DOCENTE Y SUS MOMENTOS

Artículo 1.- **Ámbito:** La evaluación del desempeño docente se concibe como un proceso integral enfocado en la mejora continua del ejercicio profesional del educador, privilegiando una perspectiva holística que contempla la recolección y análisis de información proveniente de diversas fuentes. Dichas fuentes incluyen: la autoevaluación del evaluado, la coevaluación realizada por sus colegas y directivos, y la heteroevaluación efectuada por los estudiantes. Esta evaluación debe ser orientada a la reflexión crítica derivada del proceso y los resultados

obtenidos, buscando lograr una alineación adecuada entre los objetivos educativos, los métodos implementados, los instrumentos de medición y la aplicación de los resultados obtenidos.

Artículo 2.- Objeto: El principal propósito de la implementación de la normativa es proporcionar retroalimentación efectiva a los docentes. Esto incluye tanto el reconocimiento y estímulo de su labor, como el apoyo en la mejora de su desempeño profesional. Esta retroalimentación abarca no solo la calidad y el proceso de enseñanza-aprendizaje, sino también el desarrollo de otras funciones sustantivas, así como su motivación y crecimiento personal. Además, actúa como un mecanismo de rendición de cuentas, basado en los roles y características que los docentes deben cumplir conforme a la filosofía institucional.

Artículo 3.- Características del Proceso de Evaluación: El proceso evaluativo debe ser caracterizado por: integralidad, objetividad, transparencia, contextualización y profundidad.

Artículo 4.- Ámbitos de Trabajo y Desempeño Académico: El contenido evaluativo se centrará principalmente en las actividades inherentes a las funciones sustantivas establecidas en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior, así como en otros aspectos relevantes relacionados con el comportamiento profesional y el conocimiento general e integral.

Artículo 5.- Criterios de Evaluación: La evaluación del desempeño docente se llevará a cabo mediante tres criterios interrelacionados y complementarios: la autoevaluación, la coevaluación y la heteroevaluación.

- **Autoevaluación:** Evaluación periódica realizada por el propio docente sobre su trabajo y desempeño, considerando tanto el proceso como los resultados alcanzados.

- **Coevaluación:** Evaluación efectuada por los pares académicos y directivos, al menos una vez al año, con base en actividades planificadas y las condiciones del proceso.
- **Heteroevaluación:** Evaluación realizada por los estudiantes sobre el proceso de aprendizaje impartido por el docente.

Artículo 6.- Actores en el Proceso de Evaluación y sus Resultados: Los actores involucrados en el proceso de evaluación y en la interpretación de sus resultados son: los docentes, sus pares académicos, los directivos inmediatos y los estudiantes, debidamente organizados.

CAPÍTULO II: DEL DISEÑO Y PROCESO OPERATIVO DEL PLAN DE EVALUACIÓN INTEGRAL DOCENTE

Artículo 7.- Diseño y Proceso Operativo de la Evaluación. El diseño de la evaluación se formaliza mediante un Plan de Evaluación Integral Docente, elaborado por la Dirección del Centro Metodológico para la Docencia Tecnológica, el cual debe corresponder con el tiempo de dedicación y tipo de contrato del docente. Este plan debe incluir las actividades vinculadas a las funciones sustantivas de la educación superior y la gestión académica o de dirección, con un enfoque hacia la mejora continua. Debe ser proyectado semestralmente, ajustado oportunamente y evaluado anualmente, utilizando métodos e instrumentos adecuados para la recolección de datos. El proceso sigue la siguiente secuencia:

- Planificación de actividades según funciones, tipo de contrato y tiempo de dedicación, considerando la flexibilidad necesaria para fomentar el aprendizaje continuo.
- Evaluación del desempeño conforme a criterios e indicadores, respaldada por informes obtenidos a través de instrumentos de recolección de datos.
- Resultados: Elaboración de planes de mejora y estímulo en función de los resultados obtenidos.

Artículo 8.- Evidencias del Proceso y Resultados: Se deberá contar con las evidencias correspondientes que demuestren que los docentes han recibido y comprendido los resultados de su evaluación, los cuales deben ser analizados conjuntamente con cada evaluado para establecer medidas correctivas o de perfeccionamiento. Además, se deben evidenciar las acciones derivadas de los resultados de la evaluación, tales como capacitaciones, planes de acción, medidas de estímulo y seguimiento.

Artículo 9.- Recursos: Se deben asegurar y considerar los recursos humanos, técnicos, materiales y tecnológicos necesarios para garantizar el éxito del proceso evaluativo.

Artículo 10.- Administración del Proceso de Evaluación del Desempeño Docente: La responsabilidad de elaborar el Plan de Evaluación Integral Docente recae en el jefe inmediato superior, quien lo ejecutará mediante la Comisión Integral de Evaluación. El cronograma de evaluación debe ser divulgado con suficiente antelación, y esta comisión se encargará de estudiar los resultados de las evaluaciones parciales realizadas, y emitir el informe final, después de la etapa de apelación. Las funciones de la Comisión Integral de Evaluación incluyen:

1. Planificar, organizar y ejecutar el proceso evaluativo.
2. Designar los docentes miembros de la Comisión de Evaluación Áulica.
3. Analizar las evaluaciones parciales realizadas por los diferentes actores.
4. Atender las solicitudes de apelación.
5. Emitir el informe final sobre el desempeño docente.
6. Mantener disponible la información sobre los resultados de las evaluaciones.
7. Informar a las autoridades académicas sobre los resultados obtenidos.

Artículo 11.- Ponderación de los Componentes de la Evaluación Integral.
La ponderación de cada componente de la evaluación integral será la siguiente:

COMPONENTES EVALUATIVOS	AUTOEVALUACIÓN (%)	COEVALUACIÓN (%)	HETEROEVALUACIÓN (%)	TOTAL (%)
Autoridad	10	10	15	100
Docencia	15	10	30	
Par Académico	15	10		
Investigación	10			
Vinculación	10			

CAPÍTULO III: PROCESO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DE LOS COMPONENTES DE AUTOEVALUACIÓN, HETEROEVALUACIÓN Y COEVALUACIÓN

Artículo 12.- Proceso de Evaluación Integral del Componente de Autoevaluación.

El docente llevará a cabo su autoevaluación en la función con mayor carga horaria, de acuerdo con las actividades de docencia, investigación y vinculación, conforme a las horas asignadas en su plan de trabajo.

Artículo 13.- Proceso de Evaluación Integral del Componente de Heteroevaluación: El docente será evaluado por todos los estudiantes de las materias asignadas en su plan de trabajo, quienes completarán los instrumentos de evaluación correspondientes al componente de docencia.

Artículo 14.- Proceso de Evaluación Integral del Componente de Coevaluación.

En este componente se desarrollarán las siguientes actividades de evaluación:

- **Coevaluación por directivos (autoridad y/o delegado):** La Comisión de Evaluación Docente emitirá instrumentos de evaluación a los directivos para evaluar la gestión.
- **Coevaluación por directivos en docencia:** La Comisión emitirá instrumentos a los vicerrectorados y/o delegados para evaluar el desempeño en el área docente.
- **Coevaluación por pares académicos:** Los pares evaluadores revisarán el cumplimiento del sílabo y las actividades tanto presenciales como virtuales.
- **Coevaluación en investigación:** La Comisión emitirá instrumentos a los coordinadores de investigación para evaluar el desempeño en dicha área.
- **Coevaluación en vinculación:** La Comisión emitirá instrumentos a los coordinadores de vinculación para evaluar el desempeño en este ámbito.

CAPÍTULO IV

DE LA CALIFICACIÓN

Artículo 15.- Valoración: La evaluación integral del desempeño docente se llevará a cabo mediante instrumentos estructurados de reactivos, los cuales examinarán la manera en que el docente planifica, ejecuta y evalúa sus actividades académicas, conforme al horario estipulado en su jornada de trabajo semanal, según los siguientes puntajes:

- **Reactivos cerrados de selección única:** La ponderación será la siguiente:

VALORACIÓN CUALITATIVA	PONDERACIÓN (%)
Siempre	100%
Casi siempre	75%
A veces	50%
Casi nunca	25%
Nunca	0%

- Reactivos cerrados dicotómicos: La ponderación será:

RESPUESTA	PONDERACIÓN (%)
Sí	100%
No	0%

Elaborado por: Comisión de Evaluación Docente ITB - 2022

Artículo 16.- Calificación de la evaluación: La calificación de la evaluación integral del desempeño docente se asignará en función de la ponderación porcentual definida en el Artículo 15 de este reglamento.

Artículo 17.- Cuantificación y Cualificación de la Evaluación. La cuantificación y cualificación de los resultados se basará en los siguientes rangos de desempeño:

DESEMPEÑO	RANGO %	CARACTERÍSTICA	CUALIFICACIÓN
Excelente	90,00 - 100	Fortaleza	Excelente Docente
Muy bueno	80,00 - 89,99	Fortaleza	Buen Docente
Bueno	70,00 - 79,99	Aceptable	Puede mejorar sus actividades

DESEMPEÑO	RANGO %	CARACTERÍSTICA	CUALIFICACIÓN
Regular	Hasta 69,99	Debilidad	Docente con varias observaciones

- **Tratamiento numérico:** En caso de ser necesario, se aplicará redondeo aritmético a dos decimales.
- **Incumplimiento de autoevaluación:** Si el docente no completa la autoevaluación dentro del tiempo establecido, se le dará una segunda oportunidad, siempre que esté justificado; de lo contrario, la calificación parcial será anulada.
- **Falta de componentes de coevaluación:** Si alguno o ambos componentes de la coevaluación no se realizan, estos no se tomarán en cuenta en la evaluación final, y las ponderaciones de coevaluación se ajustarán al 100% del componente disponible.

CAPÍTULO V: DE LOS RESULTADOS

Artículo 18.- Informes: Al término del proceso evaluativo, se emitirá un informe con los resultados obtenidos a partir de la heteroevaluación, coevaluación y autoevaluación del docente. Los detalles son los siguientes:

- a) La Coordinación de Evaluación Docente tendrá un plazo de 30 días laborables para elaborar los informes técnico-académicos.
- b) Este informe se entregará al Rectorado para su respectiva aprobación por parte del Órgano Colegiado Superior.
- c) Una vez aprobado, el Rectorado entregará al docente su evaluación, indicando la calificación final y las recomendaciones pertinentes.

CAPÍTULO VI: DEL RECURSO DE APELACIÓN

Artículo 19.- Recursos de apelación: El personal académico que no esté conforme con los resultados de la coevaluación podrá interponer un recurso de apelación ante el Órgano Colegiado Superior dentro de los 5 días laborables siguientes a la notificación, siguiendo el siguiente procedimiento:

a) Petición escrita dirigida al Rector (a), quien preside el Órgano Colegiado Superior.

b) Deberá adjuntar toda la documentación relevante que sustente las causas del recurso, como, por ejemplo, reportes de asistencia y avance académico certificados.

c) El Órgano Colegiado Superior tendrá un plazo de 3 días para solicitar un informe a la Comisión de Evaluación Docente, la cual tendrá 7 días para emitir el informe correspondiente.

d) El Órgano Colegiado Superior, en un plazo de 10 días desde la recepción del informe, emitirá una resolución definitiva, ya sea rectificando o ratificando la evaluación del docente.

TÍTULO II: ESTÍMULOS, ACCIONES CORRECTIVAS Y SANCIONES

CAPÍTULO I: DE LOS ESTÍMULOS

Artículo 20.- Obligación del personal académico: El personal académico tiene la obligación de participar en el proceso de evaluación periódica de su trabajo, según lo establecido en el Plan de Estímulo elaborado por la Dirección del Centro Metodológico para la Docencia Tecnológica. El incumplimiento de esta obligación será sancionado conforme al Reglamento de Régimen Disciplinario del ITB.

Artículo 21.- Reconocimiento y estímulos: Los estímulos se aplicarán una vez obtenidos los resultados de las evaluaciones docentes. Estos

estímulos serán otorgados por el Rectorado a aquellos docentes que hayan alcanzado los siguientes puntajes:

- Entre 90,00 y 100,00%: Certificación honorífica de Excelente Desempeño Docente.
- Además, el docente que obtenga la mejor calificación en su carrera será reconocido por su labor durante el período evaluado. En caso de empate en los puntajes, se priorizará al docente con el mayor puntaje en el componente de **heteroevaluación en docencia**. Si persiste el empate, se procederá a realizar un sorteo organizado por el Órgano Colegiado Superior del ITB.

CAPÍTULO II: DE LAS ACCIONES CORRECTIVAS

Artículo 22.- Acciones correctivas: La Comisión de Evaluación Docente en coordinación con el responsable académico, después de analizar los resultados obtenidos en los informes finales de evaluación, implementará un plan de mejora del desempeño docente. Este plan deberá alinearse con el **Plan de Capacitación Institucional** y todos los docentes estarán obligados a participar en las actividades de dicho plan.

CAPÍTULO III: DE LAS SANCIONES

Artículo 23.- Sanciones: En caso de que un docente obtenga una calificación inferior al **69,99%** por segunda vez consecutiva, se aplicará una sanción conforme a lo establecido en el **Reglamento de Régimen Disciplinario del ITB** y normativa conexas.

Artículo 24.- Obligación de los estudiantes: Es responsabilidad de los estudiantes participar en el proceso de evaluación institucional del desempeño docente, según las disposiciones de los órganos competentes del ITB. El incumplimiento será considerado como una falta, y se sancionará conforme al **Reglamento de Régimen Disciplinario del ITB**.

Artículo 25.- Obligación del personal académico en coevaluación y autoevaluación: El personal académico que no realice la coevaluación y la autoevaluación será sancionado conforme a la Ley Orgánica de Educación Superior, mediante resolución del Órgano Colegiado Superior Institucional.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA. - Lo no contemplado en el presente reglamento será motivo de estudio y resolución del Órgano Colegiado Superior.

SEGUNDA. - Para las sanciones establecidas en este documento se dará el debido proceso con las normas respectivas.

TERCERA. - Quienes administren la información general durante el proceso de evaluación integral al desempeño del docente, suscribirán acuerdos de confidencialidad sobre las reservas de la información generada, así como de la identidad de los evaluadores.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: El presente Reglamento entrará en vigencia a partir de la fecha de aprobación por parte del Órgano Colegiado Superior.

ANEXOS:

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS PROFESORES DEL ITB, SEGÚN PARTICIPANTES:

Anexo 1: Autoevaluación docente

Anexo 2: Opinión o percepción de los de estudiantes

Anexo 3: Evaluación de la comisión de evaluación de la facultad (Decana, coordinadores académicos y docentes de prestigio seleccionados). La comisión debe ser impar, contar, con al menos, tres personas)

ESTRUCTURA DEL CUESTIONARIO.

El cuestionario contiene indicadores del desempeño docente, correspondientes a dimensiones de la labor que desempeña como docente de la educación superior y una escala numérica /nominal para escoger opción de respuesta según actor que evalúa

ESCALA. A cada categoría o alternativa de respuesta se le asigna una puntuación o valor numérico, que puede ir de 1 a 5, considerando 5 las alternativas de respuesta. Se utilizará dicha escala con las siguientes etiquetas:

VARIANTE A

1	2	3	4	5
<i>Nunca</i>	<i>Rara vez</i>	<i>A veces</i>	<i>A menudo</i>	<i>Siempre</i>

VARIANTE B

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo o muy en desacuerdo.	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, neutral o indeciso	De acuerdo.	Totalmente de acuerdo o muy de acuerdo

VARIANTE C

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO DOCENTE DE PROFESORES DEL ITB

AUTOEVALUACIÓN DEL PROFESOR:

OBJETIVO: Obtener información acerca del desempeño docente del profesor del ITB, considerando la autoevaluación justa y objetiva alcanzada sobre el proceso docente y los resultados obtenidos en la gestión y en el aprendizaje de los estudiantes, que permita la toma de decisiones para la mejora continua del desarrollo profesional

INTRODUCCIÓN

La evaluación del desempeño docente constituye no solo un instrumento de diagnóstico del nivel de desarrollo alcanzado por usted como parte de su profesionalización pedagógico profesional, sino un estímulo para su desarrollo profesional, que toma como base los avances y resultados concretos alcanzados en el cumplimiento de las funciones sustantivas de la educación superior y otros aspectos que responden a la filosofía institucional. Se agradece marcar con una X la opción que usted considere más justa y objetiva a tono con los resultados obtenidos en el periodo que se evalúa.

Leyenda:

TDS: Totalmente en desacuerdo (equivalente a la escala numérica 1, que significa el menor valor)

ED: En desacuerdo (equivalente a la escala numérica 2)

NDND: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NEUTRO, N), equivalente a la escala numérica 3)

DA: De acuerdo (equivalente a la escala numérica 4)

TDA: Totalmente de acuerdo o muy de acuerdo (equivalente a la escala numérica 5, que significa el mayor valor)

INDICADORES DEL CUESTIONARIO

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA				
			1	2	3	4	5
			TDS	ED	N	DA	TDA
Gestión de la docencia	Preparación para el aprendizaje desde una perspectiva interdisciplinaria (dimensión disciplinar)	1. Poseo conocimiento de las bases conceptuales e instrumentales de las asignaturas que enseño					
		2. Manifiesto actitud de constante indagación y actualización en avances científicos y tecnológicos relacionados con mi profesión					
		3. Demuestro dominio de los fundamentos pedagógicos y didácticos que sustentan mi práctica pedagógica					
		4. Participo en actividades metodológicas al nivel de la asignatura, carrera y/o facultad, así como aporte con mis criterios al éxito de la misma.					

Proyección del proceso de enseñanza- aprendizaje	5. Conozco y comprendo las características de los estudiantes, sus contextos familiares y sociocomunitarios. 6. Domino la lengua con la que enseño.						
	7. Conozco la estructura y contenido del programa de asignatura que imparto, como instrumento curricular que orienta el desarrollo de la materia 8. Poseo dominio de la preparación de la asignatura que imparto 9. Planifico mis clases y garantizo los ambientes de aprendizaje a partir de las exigencias del programa de asignatura, necesidades e intereses de los estudiantes, asegurando las condiciones existentes (el espacio, los materiales y los recursos didácticos físicos o digitales), donde los estudiantes aprenden con eficacia y gusto como parte del desarrollo de la actividad docente						



	Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	10. Desarrollo la actividad docente atendiendo a la estructura metodológica de la actividad de aprendizaje planificada, considerando los momentos de introducción, desarrollo y final 11. Establezco el nexo entre la actividad anterior y la que es objeto de impartición. 12. Realizo comprobación de contenidos anteriores, evalúo y genero retroalimentación a partir de las respuestas de los estudiantes 13. Aplico iniciativas para la motivación hacia el contenido a tratar, generando expectativas en los estudiantes 14. Realizo orientación didáctica hacia el objetivo de la actividad de aprendizaje, según tipo de clase 15. Diagnostico conocimientos y/o <u>experiencias previas de los estudiantes</u>, para vincular los contenidos a tratar con los problemas actuales y estimular el debate y la búsqueda independiente. 16. Poseo dominio del contenido de enseñanza objeto de tratamiento y lo					

					establecer una comunicación asertiva entre los actores del proceso de aprendizaje.
					21. Estimulo el interés de los estudiantes por un aprendizaje efectivo.
					22. Genero un clima de respeto a la diversidad en todas sus expresiones y de confianza en las potencialidades de los estudiantes, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.
					23. Aprovecho las potencialidades de la clase para dar tratamiento a aspectos como: cultura y ética profesional, problemas actuales, diversidad cultural, género, educación sexual y medioambiental, formación ciudadana, favoreciendo con ello, la formación integral
					24. Controla la marcha del proceso de aprendizaje, considerando el principio del carácter colectivo de la enseñanza y atención a las particularidades individuales.
					25. Cumple con el Programa de Estudio de la Asignatura (PEA) y plan analítico o

	30. Genero retroalimentación del proceso de aprendizaje y de los resultados obtenidos para la mejora continua								
	31. Reflexiono de manera crítica y propositiva sobre los resultados obtenidos y mi práctica cotidiana con el fin de mejorarla.								
	32. Favorezco los procesos de autoevaluación, la coevaluación y la heteroevaluación.								
Gestión de la	33. Dirijo y/o participo en un proyecto de investigación y/o innovación que responde a línea y programa de la Institución								
	34. Cumpló con los requerimientos del proyecto que coordino y/o participo (resultados científicos, informes, cumplimiento del presupuesto, tareas de investigación, entre otros)								

investigación	35. Soy miembro de una red de investigación local, nacional o internacional (+) 36. Investigo en proyectos independientes, no asociado a programas de investigación institucional, pero si responde a algún dominio académico del instituto. 37. Cuento con al menos, una publicación en el periodo actual (artículo científico, capítulo de libro, libro, ponencia en memoria de evento) 38. Cuento con al menos, una publicación docente en el periodo actual. 39. Participo en comités o consejos académicos y editoriales de revistas científicas y académicas indexadas o arbitradas; (+) 40. Realizo labor de asesoría, tutoría o dirección de trabajos de investigación estudiantil en pregrado y/o postgrado. 41. En el último año, he participado en, al menos, un congreso, seminario o conferencia científica en la que he podido					
---------------	---	--	--	--	--	--

	presentar avances y/o resultados de mi actividad investigativa como conferencista invitado, ponente y/o asistente.					
	42. Utilizo los resultados de mis investigaciones para la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje.					
Gestión de la vinculación con la sociedad	43. Dirijo o participo en un proyecto de vinculación con la sociedad institucional					
	44. Participo en la actividad de práctica preprofesional, ya sean de servicio comunitario o práctica laboral.					
	45. Promociono la internacionalización de la comunidad académica superior e impulso de las relaciones internacionales					
	46. Presto asistencia técnica, de servicios especializados o consultorías que generen beneficio a la colectividad;					
	47. Imparto de cursos de educación continua, capacitación, actualización y/o certificación de competencias;					
	48. Participo en proyectos de innovación que permitan transferir los					

	conocimientos, prácticas, producto o servicios generados en la Institución y en proyectos productivos o de beneficio social.						
Dimensión personal	49. Manifiesto disciplina y responsabilidad en el cumplimiento de orientaciones directivas, las normas de comportamiento y de relaciones humanas entre docentes, autoridades y otros actores educativos, a tono con la filosofía institucional. 50. Demuestro habilidades para regular mi comportamiento y mantenerme emocionalmente estable 51. Desde el ejemplo personal y actuación ética, promuevo el fortalecimiento de valores y principios en los estudiantes a tono con los requerimientos institucionales y exigencias sociales.						



	52. Mantengo una actitud de autosuperación y desarrollo profesional, en correspondencia con las exigencias de la educación superior, así como las prioridades y necesidades institucionales.						
Dimensión gestión académica/administrativa	53. Me desempeño adecuadamente en el cargo como director, coordinador de carreras de educación superior, posgrados, programas de investigación, vinculación con la colectividad u otro asignado en la institución.						

ANEXO 2:

CUESTIONARIO SOBRE PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES ACERCA DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE QUE LE IMPARTIÓ LA ASIGNATURA

Objetivo: Obtener información acerca de la percepción de los estudiantes sobre el desempeño docente del profesor del ITB que le impartió la docencia y su relación con los resultados de aprendizaje obtenidos como expresión de un proceso bilateral y activo, que permita el establecimiento de acciones para la mejora continua

INTRODUCCIÓN

Estimado estudiante, el proceso de enseñanza- aprendizaje es bilateral y armónico, por lo que todo esfuerzo para mejorar dicho proceso y resultado es positivo; a continuación, se presentan ciertos indicadores que dan cuenta del desempeño del docente e influencia en los resultados de aprendizaje que has obtenido, según propósito de la asignatura. Se le solicita marcar con una X, la opción que usted considere más justa y objetiva, a tono con el desempeño y resultados obtenidos por el docente de la materia en el periodo dado

Se agradece de antemano por su colaboración con el presente instrumento, lo que ayudará al perfeccionamiento de la gestión docente en la institución como parte de la cultura de calidad.

La escala para marcar la X contiene la siguiente leyenda:

TDS: Totalmente en desacuerdo (equivalente a la escala numérica 1, que significa el menor valor)

ED: En desacuerdo (equivalente a la escala numérica 2)

NDND: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NEUTRO, N), equivalente a la escala numérica 3)

DA: De acuerdo (equivalente a la escala numérica 4)

TDA: Totalmente de acuerdo o muy de acuerdo (equivalente a la escala numérica 5, que significa el mayor valor

INDICADORES DEL CUESTIONARIO

INDICADORES	ESCALA				
	1	2	3	4	5
	TDS	ED	N	DA	TDA
1. Demuestra dominio del contenido de la asignatura que imparte, dado que explica de manera clara los contenidos de la asignatura y los relaciona con otras materias.					
2. Utiliza un vocabulario técnico asequible y utiliza ejemplos claros que vinculan la asignatura con la práctica profesional y la vida					
3. Orienta como se desarrollará la asignatura, lo que evidencia su planificación previa, favoreciendo mi orientación sobre el proceso a seguir y los resultados a alcanzar					
4. Presenta y expone las clases de manera organizada y estructurada, lo que me facilita su seguimiento y toma de apuntes para favorecer la comprensión					
5. Utiliza iniciativas que me motivan a involucrarme activamente en la actividad de aprendizaje.					

6. Mantiene la clase amena, interesante y divertida, con lo que logro la atención y mejor comprensión del contenido de las clases 7. Orienta, controla y evalúa actividades de aprendizaje que me permiten ejercitar mi expresión oral y escrita, 8. integra la teoría con la práctica a través del uso de ejemplos de problemas reales, orientando la resolución de casos, ejercicios, tareas investigativas, entre otros. 9. Se interesa por corroborar si entendemos lo que explica, resuelve nuestras dudas, así como estimula la reflexión sobre la manera en que aprendo, atendiendo las necesidades, intereses y expectativas, tanto individuales como grupales. 10. Escucha y toma en cuenta las opiniones de los estudiantes, mostrando una actitud receptiva y respetuosa con nosotros. 11. Fomenta el hábito de la lectura, la indagación, el autoaprendizaje y el desarrollo de nuestros métodos de estudio. 12. Estimula para que mejoremos el análisis crítico de ideas, temas, textos, información de interés profesional y de cultura general, defendiendo nuestros puntos de vista. 13. Promueve la realización de actividades participativas que me permiten colaborar con mis compañeros con una actitud positiva. 14. Utiliza diversas metodologías y materiales para la clase, que favorecen el entendimiento del contenido y su aplicación práctica					
--	--	--	--	--	--

15. Orienta y controla la consulta de materiales bibliográficos (libros, revistas, biblioteca digital, bases de datos) como apoyo a las actividades de aprendizaje, los cuales están al alcance de todos.				
16. Emplea las tecnologías de la información y de la comunicación (TICs) como un medio y herramienta que facilita el aprendizaje.				
17. Orienta y controla la utilización de la TICs como herramienta para resolver actividades de aprendizaje antes, durante y después de la clase.				
18. Promueve el manejo (Localizar, procesar, evaluar y usar) ético, seguro y responsable, de información física y/o digital, con la que interactuamos antes, durante y después de la clase.				
19. Favorece en nosotros el desarrollo de la curiosidad, la creatividad y la innovación, fomentando el aprender a pensar y el interés de aprender.				
20. Muestra compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes lo que nos impulsa a seguir su ejemplo como profesional.				
21. Al inicio de la asignatura o de cada unidad, el profesor comprueba nuestros conocimientos y experiencias previas sobre el contenido a impartir.				
22. Aplica evaluaciones justas o imparciales y estimula a mejorar según los resultados que obtengo				
23. Reconoce los éxitos y logros en las actividades de aprendizaje y nos estimula para seguir mejorado.				
24. Da a conocer las calificaciones en el plazo establecido realizando las retroalimentaciones requeridas para la mejora continua del aprendizaje.				

25. Me da la oportunidad para la revisión y reclamación de insatisfacciones de los resultados de las evaluaciones, así como para la corrección de errores de apreciación y evaluación.					
26. Asiste a clases regular y puntualmente.					
27. Es ejemplo de disciplina, exigencia justa, responsabilidad, profesionalidad y humanismo					
28. Nos estimula a seguir superándonos para el fortalecimiento de la formación ciudadana como vía para desarrollo sostenible de nuestro territorio.					
29. Estoy satisfecho(a) por mi nivel de desempeño y aprendizaje logrado gracias a la labor del profesor.					
30. Estoy satisfecho(a) con el desempeño del profesor y me gustaría recibir clase otra vez con él					

ANEXO 3:

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO DOCENTE DE PROFESORES DEL ITB

COMISIÓN DE EVALUACIÓN (DECANA, COORDINADOR ACADÉMICO DE CARRERA O FACULTAD Y DOCENTE DE RECONOCIDO PRESTIGIO EN LA FACULTAD/CARRERA).

OBJETIVO: Obtener información acerca del desempeño docente del profesor del ITB, considerando una evaluación justa y objetiva alcanzada sobre el proceso docente y los resultados obtenidos en la gestión didáctica y en el aprendizaje de los estudiantes, que permita la toma de decisiones para la mejora continua del desarrollo profesional.

INTRODUCCIÓN

La evaluación del desempeño docente constituye no solo un instrumento de diagnóstico del nivel de desarrollo alcanzado por usted como parte de su profesionalización pedagógico profesional, sino un estímulo para su desarrollo profesional, que toma como base los avances y resultados concretos alcanzados en el cumplimiento de las funciones sustantivas de la educación superior y otros aspectos que responden a la filosofía institucional. Se le agradece a usted como directivo más inmediato y/o integrante de la comisión de evaluación de la facultad/carrera, marcar con una X, la opción que usted considere más justa y objetiva a tono con los resultados obtenidos por el docente en el periodo que se evalúa.

Leyenda:

TDS: Totalmente en desacuerdo (equivalente a la escala numérica 1, que significa el menor valor)

ED: En desacuerdo (equivalente a la escala numérica 2)

NDND: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NEUTRO, N), equivalente a la escala numérica 3)

DA: De acuerdo (equivalente a la escala numérica 4)

TDA: Totalmente de acuerdo o muy de acuerdo (equivalente a la escala numérica 5, que significa el mayor valor)

INDICADORES DEL CUESTIONARIO

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA				
			1	2	3	4	5
			TDS	ED	N	DA	TDA
Gestión de la docencia	Preparación para el aprendizaje desde una perspectiva interdisciplinaria (dimensión disciplinar)	1. Posee conocimiento de las bases conceptuales e instrumentales de las asignaturas que enseña					
		2. Manifiesta actitud de constante indagación y actualización en avances científicos y tecnológicos relacionados con su profesión					
		3. Demuestra dominio de los fundamentos pedagógicos y didácticos que sustentan la práctica pedagógica					
		4. Participa en actividades metodológicas al nivel de la asignatura, carrera y/o facultad, así como aporta con sus criterios al éxito de la misma.					
		5. Conoce y comprende las características de los estudiantes, sus contextos familiares y sociocomunitarios.					
		6. Domina la lengua con la que enseña.					

Proyección del proceso de enseñanza-aprendizaje	7. Conoce la estructura y contenido del programa de asignatura que imparte como instrumento curricular que orienta el desarrollo de la materia						
	8. Posee dominio de la preparación de la asignatura que imparte						
	9. Planifica sus clases y garantiza los ambientes de aprendizaje, a partir de las exigencias del programa de asignatura y necesidades e intereses de los estudiantes, asegurando las condiciones existentes (el espacio, los materiales y los recursos didácticos físicos o digitales), donde los estudiantes aprenden con eficacia y gusto como parte del desarrollo de la actividad docente.						
	10. Desarrolla la clase atendiendo a la estructura metodológica de la actividad de aprendizaje planificada, considerando los momentos de introducción, desarrollo y final						



	Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje	11. Establece el nexo entre la actividad anterior y la que es objeto de impartición. 12. Realiza comprobación de contenidos anteriores, evalúa y generar retroalimentación a partir de las respuestas de los estudiantes 13. Aplica iniciativas para la motivación hacia el contenido a tratar, generando expectativas en los estudiantes 14. Realiza orientación didáctica hacia el objetivo de la actividad de aprendizaje, según tipo de clase 15. Diagnostica conocimientos y/o experiencias previas de los estudiantes, para vincular los contenidos a tratar con los problemas actuales y estimular el debate y la búsqueda independiente. 16. Posee dominio del contenido de enseñanza objeto de tratamiento y lo relaciona con otras áreas del conocimiento, incluyendo contenidos transversales 17. Orienta la ejecución de actividades o tareas de aprendizaje que responden al				
--	--	--	--	--	--	--



Evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje									
	27. Desarrolla sistemas, estrategias y criterios de evaluación que apoyan y favorecen el aprendizaje de los estudiantes 28. Aplica instrumento o herramienta de evaluación del aprendizaje previamente socializado a los estudiantes para garantizar la justicia y transparencia del proceso evaluativo, en correspondencia con el objetivo de aprendizaje 29. Regula el proceso de enseñanza a partir de los ritmos de aprendizaje y resultados que se van alcanzando por parte de los estudiantes en clase. 30. Genera retroalimentación del proceso de aprendizaje y de los resultados obtenidos para la mejora continua 31. Reflexiona de manera crítica y propositiva sobre los resultados obtenidos y la práctica pedagógica sistemática, con el fin de mejorarla.								

		32. Favorece los procesos de autoevaluación, la coevaluación y la heteroevaluación.							
Gestión de la investigación		33. Dirige y/o participa en un proyecto de investigación y/o innovación que responde a línea y programa de la Institución							
		34. Cumple con los requerimientos del proyecto que coordino y/o participo (resultados científicos, informes, cumplimiento del presupuesto, tareas de investigación, entre otros)							
		35. Es miembro de una red de investigación local, nacional o internacional (+)							
		36. Investiga en proyectos independientes, no asociado a programas de investigación institucional, pero si responde a algún dominio académico del instituto.							
		37. Cuenta con al menos, una publicación en el periodo actual (artículo científico,							



	capítulo de libro, libro, ponencia en memoria de evento) 38. Cuenta con al menos, una publicación docente en el periodo actual. 39. Participa en comités o consejos académicos y editoriales de revistas científicas y académicas indexadas o arbitradas; (+) 40. Realiza labor de asesoría, tutoría o dirección de trabajos de investigación estudiantil en pregrado y/o postgrado. 41. En el último año, ha participado en, al menos, un congreso, seminario o conferencia científica en la que ha podido presentar avances y/o resultados de la actividad investigativa, ya sea como conferencista invitado, ponente y/o asistente. 42. Utiliza los resultados de sus investigaciones para la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje.										
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Gestión de la vinculación con la sociedad	43. Dirige o participa en un proyecto de vinculación con la sociedad institucional 44. Participa en la actividad de práctica preprofesional, ya sea de servicio comunitario o práctica laboral. 45. Promociona la internacionalización de la comunidad académica superior e impulso las relaciones internacionales 46. Presta asistencia técnica, de servicios especializados o consultorías que generen beneficio a la colectividad; 47. Imparte de cursos de educación continua, capacitación, actualización y/o certificación de competencias; 48. Participa en proyectos de innovación que permitan transferir los conocimientos, prácticas, producto o servicios generados en la Institución y en proyectos productivos o de beneficio social.						



Dimensión personal	49. Manifiesta disciplina y responsabilidad en el cumplimiento de orientaciones directivas, las normas de comportamiento y de relaciones humanas entre docentes, autoridades y otros actores educativos, a tono con la filosofía institucional. 50. Demuestra habilidades para regular su comportamiento y mantenerse emocionalmente estable 51. Desde el ejemplo personal y actuación ética, promueve el fortalecimiento de valores y principios en los estudiantes a tono con los requerimientos institucionales y exigencias sociales. 52. Mantiene una actitud de autosuperación y desarrollo profesional, en correspondencia con las exigencias de la educación superior, las prioridades y necesidades institucionales.		
--------------------	---	--	--

Dimensión gestión académica/administrativa	53. Se desempeña adecuadamente en el cargo como director, coordinador de carrera de la educación superior, posgrados, programas de investigación, vinculación con la colectividad u otro asignado en la institución. En el caso particular de los coordinadores de carreras, se considerarán los siguientes indicadores de evaluación de la gestión académica -formativa: ▪ Nivel de coherencia e integralidad en la planificación docente ▪ Comportamiento de la comunicación en las relaciones interpersonales docente- directivo, docente-estudiantes, docente-tutor y otros actores formativos. ▪ Nivel de preparación metodológica del colectivo de carrera. ▪ Grado de cumplimiento de la preparación de las asignaturas y su					
---	--	--	--	--	--	--



	validación, según las procedimientos metodológicos establecidos y resultados del proceso docente				
	▪ Cumplimiento del sistema de seguimiento, control y evaluación del proceso docente ▪ Comportamiento de la relación entre los resultados logrados con la estrategia educativa y los esperados ▪ Nivel de gestión y articulación de los recursos materiales, humanos y financieros para alcanzar las metas de la carrera, según etapa de desarrollo ▪ Evaluación del desempeño del personal docente a partir de la aplicación de los principios de justeza y objetividad, considerando el proceso y los resultados obtenidos ▪ Comportamiento de la disciplina laboral, expresada en asistencia y				

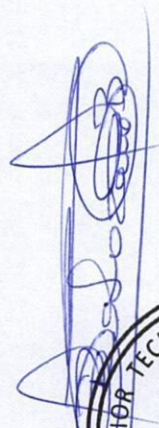


	puntualidad a las actividades convocadas, cumplimiento y aprovechamiento de la jornada de trabajo Comportamiento de la disciplina informativa, expresado en la entrega en tiempo y con la calidad requerida de la información solicitada				
--	---	--	--	--	--

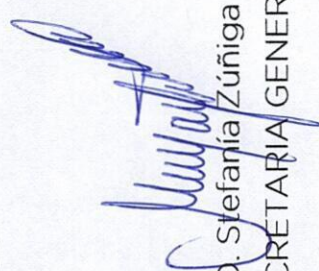
DISPOSICIONES FINALES

Primera. -El presente Reglamento entrará en vigencia desde su aprobación por el Órgano Colegiado Superior del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

Dado y firmado a los 26 días del mes de agosto del año dos mil veintidós.



PhD. Rolando Tolozano Benites
RECTOR
INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA
GUAYAKIL - ECUADOR



PhD. Stefania Zúñiga Delgado
SECRETARÍA GENERAL
INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA
GUAYAKIL - ECUADOR

