INSTRUCTIVO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE DE PROGRAMAS DE POSGRADO DE LA ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ.

Vigencia del instructivo: A partir de la implementación del sistema de evaluación docente

1. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con lo establecido en la normativa nacional vigente, los docentes de las Instituciones de Educación Superior (IES), se someterán a una evaluación periódica integral sobre la calidad de las actividades de Docencia, Investigación, Vinculación, Responsabilidad Ética y Dirección o Gestión Académica Universitaria

Entre los fundamentos legales para la evaluación se consideran los siguientes:

Que, el artículo 349 de la Constitución expresa: *"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 70 de la Ley orgánica de Educación Superior (LOES) establece 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, la LOES vigente, en el artículo 151, determina que: *"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";*

Que, el artículo 84 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior (RCEPISES) preceptúa: *"La evaluación integral del desempeño se aplicará a todo el personal académico de las instituciones de educación superior, públicas y particulares. La evaluación integral del desempeño abarca las actividades de docencia, investigación y dirección o gestión académica";*

Que, El Honorable Consejo Politécnico aprobó el 20 de octubre de 2020 el Reglamento de Aseguramiento de la Calidad de la ESPAM-MFL;

Que, la LOES, garantiza la capacidad de las Universidades y Escuelas Politécnicas para gobernarse con su propia normatividad, como personas jurídicas autónomas;

Que, el Honorable Consejo Politécnico como órgano colegiado académico superior constituye la máxima autoridad de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

La Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López (ESPAM MFL), en ejercicio de su autonomía responsable, adapta esa normativa y siguiendo las directrices de la misma, establece como política institucional la evaluación del desempeño de los docentes de los programas de Posgrado de la ESPAM MFL con el fin de garantizar la calidad en todos los niveles.

Gráfico 1. Actividades objeto de la Evaluación Integral del Desempeño Docente de Posgrado.

1.1. OBJETO

La Evaluación integral tiene por objeto evaluar el desempeño del personal docente de Posgrado de la institución, a fin de atender el principio de calidad de la educación superior y la actualización profesional.

1.2. OBJETIVO DE LA EVALUACIÓN

Identificar las fortalezas y debilidades del desempeño docente de Posgrado para la toma de decisiones institucionales y el establecimiento de acciones de mejora.

1.3. GARANTÍAS

En atención a lo señalado por el artículo 86 del RCEPISES, *la institución de educación superior garantizará la difusión de los propósitos y procedimientos, y la claridad, rigor y transparencia en el diseño e implementación del mismo*. Ante lo cual, la Jefatura de Evaluación Institucional elaborará y aplicará los instrumentos, garantizando la difusión de procedimientos y resultados; mediante la elaboración del Instructivo de Evaluación que asegure el rigor y la transparencia del proceso integral de evaluación.

1.4. ÁMBITO

La evaluación se aplicará a todo el personal docente de posgrado de manera modular.

2. COMPONENTES, PONDERACIÓN Y ACTIVIDADES

El instructivo que se presenta, establece los componentes, ponderación, criterios, subcriterios e ítems, sobre los cuales se evaluará el desempeño de los docentes de Posgrado al término de cada módulo.

2.1. COMPONENTES

El RCEPISES en su artículo 87 determina cuáles son los componentes de la evaluación y la ponderación.

Autoevaluación. *- Es la evaluación que el personal académico realiza periódicamente sobre su trabajo y su desempeño académico.*
Coevaluación. *- Es la evaluación que realizan los directivos de la institución de educación superior.*
Heteroevaluación. *- Es la evaluación que realizan los estudiantes sobre el proceso de aprendizaje impartido por el personal académico.*

2.2. PONDERACIÓN

Sustentado en la ponderación señalada en el artículo 87 del RCEPISES, la ponderación para cada uno de los componentes es la siguiente:

ACTIVIDADES DE DOCENCIA	
COMPONENTES	**PONDERACIÓN**
Autoevaluación	20%
Coevaluación	
Directivos	40%
Heteroevaluación	40%

Gráfico 2. Ponderaciones para las actividades de Docencia

2.3. ÍTEMS PARA EVALUAR LAS ACTIVIDADES DE DOCENCIA

Se describen los ítems, separados por subcriterios. Cada Ítem se contrasta con **dos** informantes de calidad; y las opciones de respuesta dependiendo del ítem, se ajustan a la siguiente ponderación:

- De cinco opciones: Nunca (0), Casi nunca (1), Generalmente (2), Casi siempre (3), Siempre (4).
- De dos opciones: Si (4) y No (0)

2.4. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

a. ÍTEMS	b. CRITERIO CES	c. SUBCRITERIOS	d. FACTOR DE RELEVANCIA	e. EVIDENCIA	f. ACTORES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DOCENTE		
					AUTO EVALUACIÓN	COEVALUACIÓN DIRECTIVOS	HETERO EVALUACIÓN

1	ACTIVIDAD DE DOCENCIA	IMPARTICIÓN DE CLASES	5			DIRECTOR DE POSGRADO /COORDINADORES ACADÉMICOS DE PROGRAMAS	

a) **Ítems:** Corresponde al número del sub criterio de evaluación.
b) **Criterios CES:** Corresponde a la actividad de evaluación establecida en el Reglamento de Escalafón del docente investigador.
c) **Subcriterio:** Corresponde a las tareas que se encuentran dentro de una actividad a evaluarse.
d) **Factor de relevancia:** El factor de relevancia (*FR*) es una medida de ponderación que representa a la importancia/relevancia de cada ítem y actividad (subcriterio). Cada actividad tiene un conjunto de ítems a evaluarse y la sumatoria de ese factor de relevancia constituirá la Ponderación de la Actividad (*PA*), considerando que el conjunto de ítems que se evalúa a un docente dependerá de su distributivo de carga horaria, por lo tanto, la sumatoria del factor de relevancia variará de acuerdo con lo indicado.

Para determinar la calificación de un ítem respecto a una actividad dentro de un componente, a cada nota evaluada (*NE*) se le aplicará una regla de tres simple respecto a la nota máxima de la escala (*NME*), al igual que el factor de relevancia respecto a la ponderación de la actividad, para determinar la ponderación porcentual.

Nota porcentual (NP)

$$NP = NE * 100 / NME$$

Ponderación porcentual de la Actividad (PPA)

$$PPA = FR * 100 / PA$$

Calificación del Ítem (CI)

$$CI = NP * PPA / 100$$

De igual forma, cada actividad cuenta con su factor de relevancia que permitirá determinar la calificación proporcional dentro de un componente de evaluación. Para su cálculo, se aplicará de igual forma una regla de tres simple.

e) **Evidencia:** Corresponde a un documento digital o físico legalizado que compruebe la existencia y veracidad de la información y que es objeto de verificación por parte de los actores co-evaluadores.

f) **Actores de Coevaluación:** El actor de la evaluación integral del desempeño de los docentes de Posgrado en el proceso de la coevaluación, será el Director de Posgrado.

2.5. ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN

La Evaluación integral del desempeño al personal de docentes de Posgrado abarca las actividades de docencia.

2.5.1. ACTIVIDADES DE DOCENCIA

Sin perjuicio a lo establecido en el artículo 7 del RCEPISES, las principales actividades de docencia a evaluar son:

Actividad 1. *Impartición de clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico, en la institución o fuera de ella, bajo responsabilidad y dirección de la misma,*

Actividad 2. *Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros;*

Actividad 3. *Diseño y elaboración de materiales didáctico, guía docente, silabo;*

Actividad 7. *Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas;*

Actividad 8. *Dirección y tutoría de trabajos para la obtención del título, en grado y posgrado con excepción de tesis doctorales o de maestrías de investigación.*

2.5.1.1. ACTORES Y PONDERACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE DOCENCIA

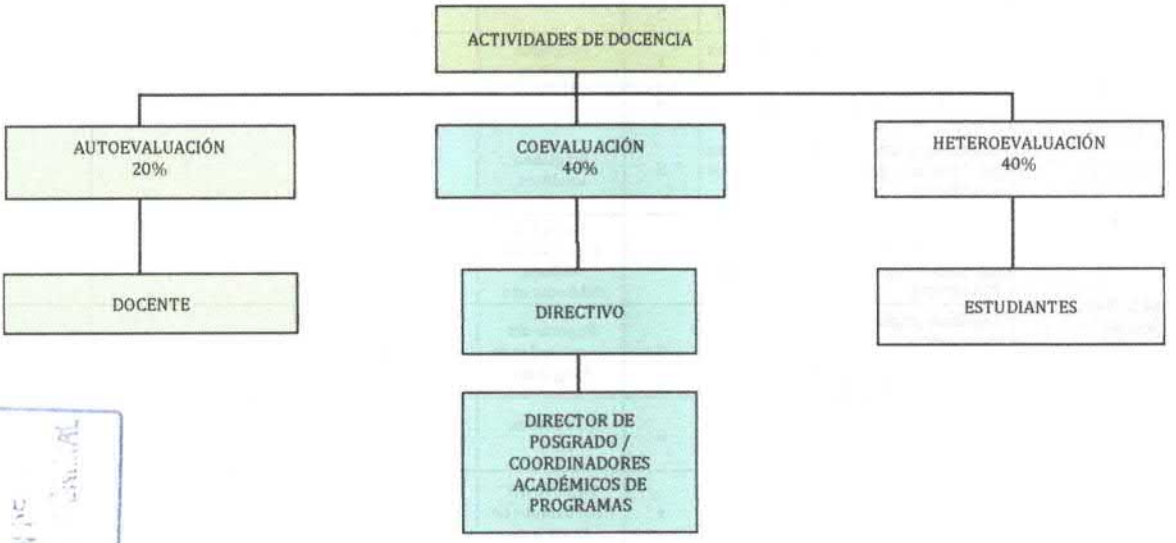

Gráfico 3. Actores y ponderación de las actividades de Docencia

2.5.1.2. ÍTEMS DE EVALUACIÓN PARA LAS ACTIVIDADES DE DOCENCIA

ÍTEMS	CRITERIO CES	SUBCRITERIOS	FACTOR DE RELEVANCIA	EVIDENCIA	ACTORES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DOCENTE		
					AUTO EVALUACIÓN	COEVALUACIÓN	HETERO EVALUACIÓN
1	ACTIVIDAD DE DOCENCIA	IMPARTICIÓN DE CLASES	5			DIRECTOR DE POSGRADO/ COORDINADOR ACADÉMICO DE PROGRAMA	
1.1	**Actividad 1**. Impartición de clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico, en la institución o fuera de ella, bajo responsabilidad y dirección de la misma.	Programar la materia acorde al número de horas y con logros de aprendizaje que respondan a las demandas de la profesión	1	Programa analítico	X	X	
1.2		Transmitir los contenidos en forma clara y comprensible	5		X		X
1.3		Demostrar dominio de la materia que se imparte	5		X		X
1.4		Estimular la participación y argumentación de los estudiantes	2		X		X
1.5	**Actividad 2**. Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros.	Retroalimentar a los estudiantes con base a los resultados de la evaluación parcial	2	Reportes mensuales, Informe final	X		X
1.6		Realizar una síntesis al final del tema	2		X		X
1.7		Soportar los contenidos de las materias en herramientas TIC	1	Programa analítico	X		X
		ORGANIZACIÓN DOCENTE	5				
1.8	**Actividad 3**. Diseño y elaboración de materiales didáctico, guía docente, silabo	Incluir en la programación el análisis de textos (libros o artículos científicos)	3	Programa analítico	X	X	
1.9		Preparar el material para las clases con base a la bibliografía disponible en las bibliotecas física y virtual de la ESPAM MFL	3	Reportes mensual del sistema bibliotecario	X		
1.10		Socializar el primer día de clases los documentos de programación (Programa analítico, guía de estudio) a la coordinación del programa	3	Reporte del Coordinador de Programa	X	X	
1.11		Consensuar con los estudiantes las Políticas de curso el primer día de clases	3	Políticas de curso	X		X
1.12		Entregar el Informe final de curso hasta la primera semana después de haber finalizado la asignatura.	4	Reporte del Coordinador de Programa	X	X	
		ORGANIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN	5				
1.13	**Actividad 7**. Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas.	Preparar y elaborar exámenes, trabajos, prácticas	2	Informe de Coordinador de programa	X	X	
1.14		Comunica y explica los criterios de evaluación a los maestrantes	1		X		X
1.15		Aplicar y calificar exámenes, trabajos, practicas	2	Reportes de notas	X		X
1.16		Presentar calificaciones de pruebas o trabajos como máximo la semana siguiente de su aplicación.	1	Reporte de notas	X		X
		PROCESO DE TITULACIÓN					
1.17	**Actividad 8.** Dirección y tutoría de trabajos para la obtención del título, con excepción de tesis doctorales o de maestrías de investigación.	Participar como tutor en maestrías profesionalizantes.	1	Informe de tutorías	X	X	
1.18		Participar como miembro de tribunal en maestrías profesionalizantes	1	Informe de tribunal	X	X	

2.6. ACTIVIDADES DE RESPONSABILIDAD ÉTICA

En función a lo señalado por el artículo 2, del Código de Ética de la ESPAM MFL, que señala: *La normativa del presente Código tiene su ámbito de vigencia dentro de los predios politécnicos y en relación a las actividades propias de la institución. Las disposiciones del Código de Ética, deben ser cumplidas por autoridades, investigadores, docentes, estudiantes, empleados y trabajadores, quienes están obligados a actuar éticamente en todas las actividades que desempeñen en la Institución, en su calidad de miembros de la comunidad politécnica, en las unidades académicas y administrativas; organismos colegiados, académicos y administrativos; organizaciones gremiales y de servicio de la Institución; o en actividades de su esfera personal que afecten a la Institución.*

Este Código de Ética se aplica a todos los miembros de la comunidad politécnica; independiente de su ubicación laboral en las diversas unidades o programas académicos; así como los que están en misión politécnica y en actividades extracurriculares, pasantías, becados y año sabático.
En dicha normativa en los artículos 8, 11 y 14 se señalan los principios rectores de los deberes, conductas y comportamientos de todos los miembros de la comunidad politécnica y en sus artículos 15, 16 y 17 se especifican las obligaciones éticas que deben tener los directivos, investigadores y docentes que integran la ESPAM MFL.

2.6.1. ACTORES Y PONDERACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE RESPONSABILIDAD ÉTICA

- Actividades de docencia

Gráfico 16. Actores y ponderación de las actividades de responsabilidad ética

2.6.2. ÍTEMS DE EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES DE RESPONSABILIDAD ÉTICA

4	CRITERIO	SUBCRITERIOS	FACTOR DE RELEVANCIA	ACTORES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DOCENTE		
					COEVALUACIÓN	
	RESPONSABILIDAD ÉTICA	ÉTICA DOCENTE	5	AUTO EVALUACIÓN	DIRECTOR DE POSGRADO/ COORDINADOR ACADÉMICO DE PROGRAMA	HETERO EVALUACIÓN
4.1	Código de Ética de la ESPAM MFL que hace referencia a los principios rectores de los deberes y conducta de los miembros de la ESPAM, sus valores éticos, su comportamiento y obligaciones que tienen los docentes de la ESPAM MFL y demás valores institucionales.	Asiste y es puntual en el cumplimiento de sus obligaciones académicas.	5	X		X
4.2		Trata a los estudiantes con dignidad, respeto e imparcialidad, acogiendo las preguntas, opiniones, sugerencias y criterios de los mismos.	5	X		X
4.3		Respeta los espacios universitarios mediante un accionar adecuado y disciplinario evitando actos indebidos en el desarrollo de sus actividades académicas.	5	X		X
4.4		Mantiene una relación cordial, respetuosa, tolerante con sus compañeros docentes y autoridades.	5	X	X	
4.5		Cumple los deberes que le encomienda la universidad con honestidad y responsabilidad, utilizando al máximo las capacidades, destrezas, habilidades y demás competencias.	5	X	X	
4.6		Actualiza continuamente los conocimientos necesarios para cumplir con sus obligaciones académicas.	5	X	X	

3. RESULTADOS DE LAS ACTIVIDADES Y CALIFICACIÓN

3.1. OBTENCIÓN DE RESULTADOS

3.1.1. ACTIVIDADES DE DOCENCIA

Para el procesamiento de los resultados se considerará la siguiente fórmula de cálculo:

$$Docencia = (Autoevaluación + Coevaluación + Heteroevaluación)$$

3.1.2. ACTIVIDADES DE RESPONSABILIDAD ÉTICA

Fórmula de cálculo para establecer el resultado de las actividades de responsabilidad ética:

$$Responsabilidad\ ética = (Autoevaluación + Coevaluación + Heteroevaluación)$$

La ética se la considera como una ponderación (2%) constante, extraída de la ponderación (%) de las actividades de docencia.

ACTIVIDADES EVALUADAS	POND.	POND. ÉTICA	POND. ACT.	VALOR ET.	VALOR ACT.	Resultado
Actividades de Docencia	*PGAD (%)*	*PE*	*PAD=PGAD-PE*	*VED*	*VAD*	*RAD=(PAD*VAD)+(PE*VED)*

VALORACIÓN

Los resultados de la evaluación del desempeño docente se expresarán de 0 a 100 puntos a nivel institucional, redondeado a dos posiciones decimales. Las calificaciones tendrán una equivalencia cualitativa de acuerdo a la siguiente escala:

PUNTAJE	VALORACIÓN
91 – 100 puntos	Excelente
81 - 90 puntos	Óptimo
71 – 80 puntos	Aceptable
61 – 70 puntos	Insatisfactorio
0 - 60 puntos	No aceptable

3.4. INCUMPLIMIENTO DE LOS ACTORES DEL PROCESO

Los actores del proceso que no realicen la evaluación integral del desempeño docente del periodo correspondiente, estarán supeditados a lo siguiente:

- Si un docente no realiza la autoevaluación, el resultado en este componente será cero (0), para cada actividad evaluada.
- Si un estudiante no realiza la heteroevaluación, no podrá acceder al Sistema de Gestión Académica para visualizar sus calificaciones y el próximo módulo no podrá efectuar su matrícula de manera online, debiendo realizar la misma obligatoriamente de manera presencial y en una fecha establecida.
- Si un coevaluador no realiza la evaluación, será considerada como falta leve (amonestación verbal, de ser el caso) estipulada en el Reglamento de disciplina aplicable a estudiantes, profesores e investigadores y demás autoridades académicas de la ESPAM MFL, sin perjuicio del cumplimiento posterior de la coevaluación de manera escrita.

3.5. CAUSAS DE CESACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

Conforme a lo dispuesto en el artículo 96 del RCEPISES, el personal académico titular y no titular será destituido cuando haya obtenido:

- Dos veces consecutivas una evaluación integral de desempeño inferior a setenta puntos (70); o,
- Cuatro evaluaciones integrales de desempeño inferiores a setenta puntos (70) durante su carrera.

3.6. CUMPLIMIENTO DEL PROCESO DE MEJORAMIENTO ACADÉMICO

Una vez aprobados el informe A de resultados de la evaluación integral del desempeño del personal académico por parte de la Comisión de Aseguramiento de la Calidad, en el cumplimiento del proceso se considerará lo siguiente:

- Calificación de la evaluación del personal académico entre 71 puntos y 80 puntos: Comunicación escrita, dirigida a la/el docente, máximo en 10 días termino informándole el resultado y las novedades de su evaluación docente, solicitándole la mejora de su desempeño académico solicitándole la mejora de su desempeño académico.
- Calificación de la Evaluación del personal académico inferior a 70 puntos: Comunicación escrita, dirigida a la/el docente, máximo en 10 días termino informándole el resultado y las novedades de su evaluación docente, solicitándole la mejora de su desempeño académico, dándole a conocer que deberá cumplir obligatoriamente un plan de mejora estructurado por la Dirección de Posgrado. El no cumplimiento de este plan de mejora, será considerado como falta leve estipulada en el Reglamento de disciplina aplicable a estudiantes, profesores e investigadores y demás autoridades académicas de la ESPAM MFL.

4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Aquí se explicará el formato de las actas y formularios, una vez que lo elabore tecnología.

Ph.D. Johnny Patricio Bayas Escudero
DIRECTOR DE GESTIÓN DE CALIDAD

CERTIFICO: Que el presente **Instructivo de Evaluación del Desempeño Docente de Posgrado de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López**, fue aprobado mediante Resolución RHCP-SO-05-2021-N°020, de fecha 31 de mayo de 2021, expedida en la Quinta Sesión Ordinaria del Honorable Consejo Politécnico.

Firmado electrónicamente por:
JULIO CESAR
ORMAZA SUAREZ

Ab. Julio César Ormaza Suárez
SECRETARIO GENERAL (E)

ESPAMMFL
DIRECCIÓN DE
SECRETARÍA GENERAL