



Evolución Académica

INSTRUCTIVO PARA LA EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DE LOS ACADÉMICOS DE LAS CARRERAS DE TERCER NIVEL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

CONTROL DEL DOCUMENTO

Código: INT.01

Versión: 2.00

Primera emisión: 29-marzo-2018

Última reforma: 26-febrero-2020

Evolución Académica

CONTENIDO

TÍTULO I	6
DISPOSICIONES COMUNES	6
CAPÍTULO I	6
OBJETO, ÁMBITO Y NATURALEZA	6
TÍTULO II	7
EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DE LOS ACADÉMICOS	7
CAPÍTULO I	7
DE LOS ASPECTOS GENERALES	7
CAPÍTULO II	9
DE LOS ACTORES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO	9
CAPÍTULO III	10
DE LAS SANCIONES A LOS ACTORES DE LA EVALUACIÓN	10
CAPÍTULO IV	11
PROCESO DE LA PLANIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO	11
CAPÍTULO V	13
PROCESO DE LA EJECUCIÓN DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO	13
CAPÍTULO VI	14
PROCESO DEL RECURSO DE APELACIÓN A LAS CALIFICACIONES DE COEVALUACIÓN	14
CAPÍTULO VII	15
PROCEDIMIENTO DE LOS RESULTADO DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO	15
DISPOSICIONES GENERALES	16
DISPOSICIÓN TRANSITORIA	16
DISPOSICIONES DEROGATORIAS	17
DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA	17
ANEXOS	18
Anexo 1.- Diagrama del proceso de evaluación integral del desempeño de los académicos de la UNEMI.	18

LA UNIVERSIDAD ESTADAL DE MILAGRO

considerando:

- Que,** el Art. 350 de la Constitución de la República del Ecuador señala: *“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 art. 351 de la Constitución de la República del Ecuador establece que, *“el Sistema de Educación Superior estará articulado al Sistema Nacional de Educación y al Plan Nacional de Desarrollo, la ley establecerá los mecanismos de coordinación del Sistema de Educación Superior con la Función Ejecutiva. Este sistema se regirá por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad pertinencia, integralidad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global”*;
- Que,** la Constitución de la República en el art. 355, reconoce a las universidades y escuelas politécnicas autonomía Académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los objetivos del régimen de desarrollo y los principios establecidos en la Constitución; Que, la Ley Orgánica de Educación Superior, en el art. 6 señala que, *“Son derechos de las y los profesores e investigadores de conformidad con la Constitución y esta Ley los siguientes: (...) d) Participar en el sistema de evaluación institucional (...)”*;
- Que,** la Ley Orgánica de Educación Superior, en el art. 70 señala que, *“El personal de las instituciones y organismos públicos del Sistema de Educación Superior son servidores públicos cuyo régimen laboral se regirá por la Ley de Servicio Público de conformidad con las reglas generales: salvo el caso de los obreros, que se regulan por el Código del Trabajo. Los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras de las universidades y escuelas politécnicas públicas 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. En las instituciones de educación superior particulares se observarán las disposiciones del Código de Trabajo (...)”*;
- Que,** la Ley *ibídem*, en el art. 151 señala que, *“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. En función de la evaluación, los profesores podrán ser*

removidos observando el debido proceso y 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 Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior en el art. 84, determina que, *“La evaluación integral del desempeño se aplicará a todo el personal académico de las instituciones de educación superior, públicas y particulares. La evaluación integral de desempeño abarca las actividades de docencia, investigación, y dirección o gestión académica”;*

Que, el Reglamento *ibídem* en el art. 85, determina que, *“Los instrumentos y procedimientos para la evaluación integral de desempeño del personal académico deberán ser elaborados y aplicados por la unidad encargada de la evaluación integral de la institución de educación superior, de conformidad con los criterios establecidos en este Capítulo”;*

Que, el Reglamento *ibídem* en el art. 86, determina que, *“Para la realización del proceso de evaluación integral de desempeño, 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”;*

Que, el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior en el art. 87, determina que, *“Los componentes de la evaluación integral 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 de educación superior. 3. Heteroevaluación.- Es la evaluación que realizan los estudiantes sobre el proceso de aprendizaje impartido por el personal académico.*

La ponderación de cada componente de evaluación será la siguiente: 1. Para las actividades de docencia: autoevaluación 10-20%; coevaluación de pares 20- 30% y de directivos 20-30%; y heteroevaluación 30-40%, 2. Para las actividades de investigación: autoevaluación 10-20%; coevaluación de pares 40-50% y de directivos 30-40%, 3. Para las actividades de dirección o gestión académica: autoevaluación 10-20%; coevaluación de pares 20-30% y directivos 30-40%; y heteroevaluación 10-20%.

Los resultados de la evaluación integral y de sus componentes serán públicos. En caso de que el personal académico combine actividades de docencia, investigación y gestión, la ponderación de la evaluación sobre cada una de las mismas será equivalente al número de horas de dedicación a cada una”;

Que, el Reglamento *ibídem* en el art. 88, determina que, *“Los actores del proceso de autoevaluación son los miembros del personal académico. Los actores del proceso de*

heteroevaluación son los estudiantes. Los actores del proceso de la coevaluación son: 1. Para las actividades de docencia e investigación: a) Una comisión de evaluación conformada por pares académicos, los cuales deberán tener al menos la misma categoría, nivel escalafonario superior y titulación que el evaluado; y, b) Las autoridades académicas que según la normativa interna de la institución estén encargadas de la evaluación. 2. Para las actividades de dirección o gestión académica, una comisión de evaluación conformada por personal académico, cuyos integrantes deberán tener al menos un nivel escalafonario superior al evaluado, con excepción de quienes posean el máximo nivel escalafonario de la IES”;

Que, en el Reglamento *Ibídem* en el art. 96, establece “El personal académico titular cesará en sus funciones por la separación definitiva del cargo. En las instituciones de educación superior públicas se contemplará, además, lo dispuesto en el artículo 47 y 48 de la Ley Orgánica de Servicio Público, En las instituciones de educación superior particulares se aplicarán, además, las normas aplicables del Código del Trabajo. Adicionalmente, el personal académico titular será destituido cuando haya obtenido: 1. Dos veces consecutivas una evaluación integral de desempeño inferior al sesenta por ciento; y, 2. Cuatro evaluaciones integrales de desempeño inferiores al sesenta por ciento durante su carrera. El procedimiento que las instituciones de educación superior adopten para cumplir estos fines deberá observar el debido proceso”.

Que, el Estatuto Orgánico de la Universidad Estatal de Milagro, en el artículo 80, establece que, “La evaluación integral del desempeño se aplicará a todo el personal académico de la Universidad Estatal de Milagro, con excepción del personal académico honorario. La evaluación integral de desempeño abarca las actividades de docencia, investigación y dirección o gestión académica”;

Que, el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador de la Universidad Estatal de Milagro, en el artículo 109, determina que, “La evaluación integral del desempeño se aplicará a todo el personal académico de la Universidad Estatal de Milagro. La evaluación integral de desempeño abarca las actividades de docencia, investigación y dirección o gestión académica”;

Que, el Reglamento *Ibídem* en el artículo 110, establece que “Los instrumentos y procedimientos para la evaluación integral de desempeño del personal académico deberán ser elaborados y aplicados por la Dirección de Evaluación y Perfeccionamiento Académico de esta Universidad, conforme a los criterios establecidos en el Capítulo I del Título IV del Ro. de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, y este Capítulo”.

Que, el Reglamento *Ibídem* , en el artículo 111, determina que, “Para la realización del proceso de evaluación integral de desempeño se garantizará la difusión de los propósitos y

procedimientos, y la claridad, rigor y transparencia en el diseño e implementación del mismo”;

Que, el Reglamento *Ibídem* , en el artículo 114, determina que, “*El personal académico que no esté de acuerdo con los resultados de su evaluación integral podrá apelar ante el Órgano Colegiado Académico Superior en el término de diez (10) días desde la notificación. Y, en el término de veinte (20) días, el OCAS emitirá una Resolución definitiva, en mérito de lo actuado. Sobre la decisión no existirá recurso alguno en la vía administrativa”;*

Que, con base en los insumos técnico-jurídicos señalados en los considerandos anteriores, desde la Dirección de Aseguramiento de la Calidad ha remitido una propuesta de instructivo que establece la política, las directrices y lineamientos a fin de garantizar la implementación del proceso de evaluación integral de desempeño de los académicos de la institución y la Universidad Estatal de Milagro con la finalidad de regular el mencionado proceso,

RESUELVE:

Expedir el siguiente:

**INSTRUCTIVO PARA LA EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DE
LOS ACADÉMICOS DE LAS CARRERAS DE TERCER NIVEL DE LA
UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO**

**TÍTULO I
DISPOSICIONES COMUNES**

**CAPÍTULO I
OBJETO, ÁMBITO Y NATURALEZA**

Artículo 1.- Objeto. - El presente Instructivo tiene por objeto establecer y regular los componentes, atribuciones, actividades y procesos de la evaluación integral del desempeño de los académicos de la Universidad Estatal de Milagro con el propósito de contribuir en el mejoramiento de sus competencias profesionales y/o pedagógicas.

Artículo 2.- Ámbito. - La evaluación integral del desempeño se aplicará a todo el personal académico y el personal de apoyo académico denominados para este instructivos como académicos de las carreras de titulación de tercer nivel, abarcando las actividades de docencia, investigación y dirección o gestión académica asignadas en el Distributivo Académico aprobado.

Artículo 3.- Naturaleza. - La aplicación de esta normativa se regulará de conformidad con las disposiciones de la Ley Orgánica de Educación Superior y su Reglamento; el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior; el Estatuto

Orgánico de la Universidad Estatal de Milagro; y, el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador de la Universidad Estatal de Milagro.

TÍTULO II EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DE LOS ACADÉMICOS

CAPÍTULO I DE LOS ASPECTOS GENERALES

Artículo 4.- Políticas de la evaluación integral del desempeño. - La Universidad Estatal de Milagro ejecuta los procesos de evaluación integral del desempeño de sus académicos sobre su aptitud, actitud, sus responsabilidades y desempeño ético en docencia, investigación, vinculación con la sociedad y gestión o dirección académica, de manera periódica, con la participación de todos los actores, con transparencia y confidencialidad; sus resultados son públicos y son utilizados para la toma de decisiones y el perfeccionamiento continuo de nuestros académicos.

Artículo 5.- Garantías de la evaluación integral del desempeño. - Para la realización del proceso de evaluación integral del desempeño, se garantiza lo siguiente:

- a) Claridad, rigor, transparencia en el diseño e implementación del mismo;
- b) Difusión de los propósitos y procedimientos de la evaluación;
- c) Confidencialidad de la identidad del estudiantado que realiza la heteroevaluación con respecto a la calificación, observaciones, sugerencias y felicitaciones.

Artículo 6.- Fines de la evaluación integral del desempeño. - La evaluación integral del desempeño a los académicos tiene la finalidad de:

- a) Identificar fortalezas y aspectos por mejorar en el desempeño del personal académico desde la medición de su aptitud en la impartición de las asignaturas que le han asignado y la actitud para motivar y guiar en el desarrollo integral del estudiante;
- b) Detectar necesidades de acompañamiento, monitoreo pedagógico, programas remediales que aseguren su nivelación, actualización y mejoramiento;
- c) Detectar posibles causas o condiciones, riesgos y efectos del ambiente psicosocial que estén afectando su desempeño laboral;
- d) Proponer el diseño e implementación de estrategias y/o propuestas institucionales que apoyen al plan del perfeccionamiento de los académicos de la institución;

- e) Determinar la idoneidad de los académicos con fines de permanencia;
- f) Fortalecer la promoción del personal académico, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador de la Universidad Estatal de Milagro;

Artículo 7.- Periodicidad de la evaluación integral del desempeño. - El proceso de evaluación integral del desempeño se realiza periódicamente según cronograma aprobado por la Comisión de Gestión Académica y deberá ser notificado a los actores del proceso.

Artículo 8.- Instrumentos de la evaluación integral del desempeño. - Los instrumentos para la evaluación integral del desempeño son construidos participativamente en función a la dimensión filosófica (Identidad, Misión y Valores) y dimensión Pedagógica (Currículo estudiante y profesor), además de las actividades desempeñadas por el personal académico y de apoyo académico. Los instrumentos de evaluación, son los siguientes:

- a) Encuestas. - Instrumento que permitirá conocer la percepción que tienen el evaluador sobre el desempeño del evaluado. Las encuestas contendrán preguntas calificadas por medio de la escala de likert, también podrán tener preguntas de control y preguntas informativas.

En la calificación no se consideran las preguntas informativas debido que son para conocer aspectos específicos para la toma de decisiones de un ámbito diferente a los fines de esta evaluación y las preguntas de control tienen el propósito de verificar si las respuestas que ofrecen los encuestados son verdaderas.

- b) Rúbricas. - Instrumento que evalúa las actividades, considerando la descripción, características, indicador y escala de likert para su calificación, deben indicar cuando las evidencias son emitidas directamente por el sistema informático institucional y cuándo serán cargadas por el evaluado.

Las rúbricas pueden considerar para su elaboración el tipo, la categoría y nivel escalafonario del evaluado.

Artículo 9.- Componentes y ponderaciones para la evaluación integral del desempeño. - Los componentes de la evaluación integral del desempeño son:

- a) Autoevaluación.- Es la evaluación que los académicos realizan periódicamente sobre su propio trabajo y su desempeño académico.
- b) Coevaluación.- Es la evaluación que realizan pares académicos y directivos de la UNEMI.

- c) Heteroevaluación.- Es la evaluación que realizan los estudiantes sobre el proceso de aprendizaje impartido por los académicos.

El rango a considerar en la elaboración de las tablas de ponderación de cada componente de la evaluación integral del desempeño serán las siguientes:

- a) Actividades de docencia: autoevaluación 10-20%; coevaluación de pares 20-30% y de directivos 20-30%; y heteroevaluación 30-40%.
- b) Actividades de investigación: autoevaluación 10-20%; coevaluación de pares 40-50% y de directivos 30-40%.
- c) Actividades de dirección o gestión académica: autoevaluación 10-20%; coevaluación de pares 20-30% y directivos 30-40%; y heteroevaluación 10-20%.

En caso de que los académicos combine actividades de docencia, investigación y gestión, la ponderación de la evaluación sobre cada una de las mismas será equivalente al número de horas de dedicación a cada una.

CAPÍTULO II DE LOS ACTORES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO

Artículo 10.- Actores de la evaluación integral del desempeño. - Los actores del proceso de evaluación integral del desempeño son los siguientes:

- a) Para la autoevaluación son los académicos de la institución;
- b) Para la heteroevaluación son los y las estudiantes legalmente matriculados;
- c) Para la coevaluación actúa “*comisiones de evaluación integral del desempeño*”, conformada de la siguiente forma:
 - 1. Para las actividades de docencia e investigación:
 - a. Una comisión de evaluación conformada por pares académicos, los cuales deberán tener al menos la misma categoría, nivel escalafonario superior y titulación que el evaluado; y,
 - b. Las autoridades académicas que según la normativa interna de la institución estén encargadas de la evaluación.
 - 2. Para las actividades de dirección o gestión académica, una comisión de evaluación conformada por personal académico, cuyos integrantes deberán tener

al menos un nivel escalafonario superior al evaluado, con excepción de quienes posean el máximo nivel escalafonario.

3. Con el fin de que la evaluación a los académicos se garantice la claridad rigor y transparencia, La Universidad Estatal de Milagro considerará como Directivos que evaluarán todos los tipos de actividades (docencia, investigación y dirección o gestión académica) además de las autoridades académicas de acuerdo a lo establecido en el Estatuto Orgánico de la Universidad Estatal de Milagro, que son: *“el Vicerrector Académico y de Investigación, el Decano, o similar jerarquía”*, también considerará como directivos a los *“Directores de Carrera, Director de Investigación y Posgrado, y el Director de Vinculación”*.

Artículo 11.- Atribuciones y responsabilidades de los directivos y pares académicos que conforman las comisiones de evaluación integral del desempeño. – La comisión tiene las siguientes atribuciones y responsabilidades:

- a) Evaluar de forma objetiva y ética a los académicos asignados en función de las evidencias, de acuerdo a las rúbricas establecidas para el efecto, a través del sistema informático institucional;
- b) Evaluar en los tiempos acorde al cronograma dispuesto;
- c) Determinar en el sistema informático institucional, la pertinencia de la evidencia a evaluarse en función a las actividades del o la evaluado(a); y,
- d) Realizar observaciones o aclaraciones en función a las actividades del o la evaluado(a), considerando las evidencias cargadas por los académicos.

CAPÍTULO III

DE LAS SANCIONES A LOS ACTORES DE LA EVALUACIÓN

Artículo 12.- Sanción para los directivos y pares académicos integrantes de la Comisión de Evaluación Integral del Desempeño.- Cuando se detecte que el directivo y/o uno o todos los pares académicos de la Comisión de Evaluación Integral del Desempeño, no evaluaron objetivamente de acuerdo a las rúbricas correspondientes, evidenciando la intención de beneficiar o perjudicar al académico evaluado, las instancias pertinentes previo proceso disciplinario se dará inicio a las acciones que correspondan conforme a lo estipulado en el artículo 207 de la Ley Orgánica de Educación Superior, los artículos 119 y 120 del Estatuto Orgánico de la Universidad Estatal de Milagro, el artículo 37 del Reglamento del Órgano Colegiado Académico Superior de la Universidad Estatal de Milagro y el Código de Ética de la Unemi.

Artículo 13.- Sanción a los estudiantes.- En los casos que los estudiantes sean designados de manera obligatoria por el sistema informático institucional, que sin causa plenamente justificada no realicen la evaluación integral del personal académico previo proceso disciplinario, serán sancionados por el OCAS, de acuerdo al artículo 207 de la Ley Orgánica de Educación Superior, los artículos 119 y 120 del Estatuto Orgánico de la Universidad Estatal de Milagro, el artículo 37 del Reglamento del Órgano Colegiado Académico Superior de la Universidad Estatal de Milagro y Código de Ética de la Unemi.

Artículo 14.- Sanciones de los académicos.- El personal académico y de apoyo académico según su puntuación podrá ser sancionado en los casos descritos a continuación:

1. Personal académico no titular, que obtiene menos del sesenta (60) por ciento, no se renovará la contratación bajo el mismo régimen.
2. Personal académico titular, será causal de cesación de sus funciones, cuando haya obtenido:
 - a. Dos veces consecutivas una evaluación de desempeño inferior a sesenta (60) puntos en el resultado general; o,
 - b. Cuatro evaluaciones de desempeño inferiores a sesenta (60) puntos en el resultado general durante su carrera. Para el inicio del procedimiento de destitución se observará el debido proceso.

Para el efecto de su aplicación se debe realizar el debido proceso disciplinario de acuerdo a lo estipulado en la Ley Orgánica de Educación Superior, el Estatuto Orgánico de la Universidad Estatal de Milagro, el Reglamento del Órgano Colegiado Académico Superior de la Universidad Estatal de Milagro y Código de Ética de la Unemi.

Artículo 15. - Del debido proceso disciplinario o sancionatorio. - Las faltas cometidas en el proceso de evaluación integral del desempeño y que conlleve a una sanción, serán informado al Rector, quien pondrá en conocimiento del OCAS, para el inicio de respectivo y debido proceso disciplinario o sancionatorio.

CAPÍTULO IV

PROCESO DE LA PLANIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO

Artículo 16.- Planificación de la evaluación integral del desempeño. - La Dirección de Evaluación y Perfeccionamiento Académico tiene la responsabilidad de organizar y asesorar sobre temas del proceso, además de emitir un “Informe técnico de la planificación del proceso de evaluación integral del desempeño a los académicos de la Unemi”, anexando documentos de acuerdo a las necesidades que se presenten en cada comienzo del periodo académico, por consiguiente, se podrá o no ejecutar una o todas de las actividades siguientes:

1. Elaborar y/o actualizar el “*Cronograma de la evaluación Integral de desempeño al personal académico y de apoyo académico de la Unemi*”;
2. Elaborar y/o actualizar la propuesta de “*Instrumentos de evaluación Integral del desempeño de los académicos de la Unemi*”. Los instrumentos de evaluación se los realiza considerando lo establecido en el artículo 8 del presente reglamento, además de los siguientes criterios:
 - a. La elaboración y/o actualización de las rúbricas para la coevaluación y/o autoevaluación se realizan con la participación de las o los Decanos(as), la o el Director(a) de Investigación, la o el Director(a) de Vinculación, además de algún otro u otra funcionario(a) de otras dependencias pertinentes.
 - b. La elaboración y/o actualización de las encuestas para la heteroevaluación y/o autoevaluación, se lo realizan de forma participativa con representantes de profesores de cada facultad y el representante del gremio de profesores y el representante de los estudiantes ante OCAS de la Unemi.
3. Elaborar y/o actualizar la propuesta de las “*Tablas ponderativas de evaluación Integral de desempeño al personal académico y de apoyo académico de la Unemi*”, considerando todos los casos y deben estar dentro del rango de ponderación establecido en el artículo 9 del presente reglamento, pudiendo ser actualizadas al comienzo de cada periodo académico.
4. Elaborar, actualizar y/o gestionar los elementos de organización y comunicación para la ejecución del proceso:
 - a. Elaborar y/o actualizar la propuesta de “*Protocolos de evaluación Integral de desempeño al personal académico y de apoyo académico de la Unemi*,”
 - b. Gestionar el diseño y/o actualización de módulos informáticos ante la Dirección de Tecnología de la Información y las Comunicaciones;
 - c. Gestionar ante la Dirección de Comunicación Institucional el diseño y/o rediseño del material comunicacional y área del sitio web de la evaluación;

Para la actualización de las encuestas y las tablas ponderativas usadas en el proceso de evaluación integral de desempeño se debe considerar la posibilidad de medir el impacto entre dos períodos consecutivos anuales.

El cronograma, las rúbricas, las encuestas y tablas de ponderación, son aprobados por la Comisión de Gestión Académica.

En caso de requerir la obligatoriedad de la evaluación de estudiantes que cumplan ciertos criterios, se deberá indicar en el informe los criterios a considerarse para configurar en el SGA y establecer la muestra aleatoria, en el caso que no se requiera la obligatoriedad se lo deberá expresar en el informe.

CAPÍTULO V

PROCESO DE LA EJECUCIÓN DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO

Artículo 17.- Monitoreo y control de la Coevaluación. - La Dirección de Evaluación y Perfeccionamiento Académico deberá monitorear y controlar que la conformación de las comisiones de evaluación integral del desempeño se lo realice de acuerdo a lo establecido en el presente instructivo, además que cada autoridad, directivo, profesor y estudiante evalúen y los académicos se autoevalúen.

Artículo 18.- Asignación de los Directivos y pares académicos. - Los Directivos son registrados directamente en el sistema por parte de la Dirección de Evaluación y Perfeccionamiento Académico, los pares académicos son asignados directamente en el sistema por parte de los Directivos de acuerdo a lo establecido en este instructivo.

Artículo 19.- Ejecución de la Heteroevaluación. - La heteroevaluación es realizada por todos los estudiantes que se encuentren legalmente matriculados y estén activos en el sistema informático institucional.

Para considerar resultados óptimos para la toma de decisiones se debe alcanzar una muestra mínima del 51% del total del estudiantado. Al finalizar el proceso el evaluado conocerá la calificación final y por asignatura de este componente, además de los comentarios y sugerencias generales.

Artículo 20.- Ejecución de la Coevaluación. – Las fuentes de información (evidencias) en algunos casos son emitidas directamente por el sistema informático institucional y en otros serán cargadas por el evaluado de acuerdo a lo indicado en las rúbricas. Por lo cual el evaluado deberán preparar su portafolio digital en el SGA cuando la rúbrica lo especifique, el cual estará compuesto por las fuentes de información relevantes y pertinentes a las actividades asignadas en su distributivo académico, mismas que serán veraces, oportunas, auténticas y verificables.

Los integrantes de las Comisiones Interna de Evaluación Integral de Desempeño considerarán únicamente las evidencias generadas por el SGA y las del portafolio del evaluado que se encuentren registradas en el respectivo módulo del sistema informático institucional; y, que respondan e indiquen en las rúbricas asignadas para el efecto.

Para la ejecución de la coevaluación, no será obligatoria la presencia del evaluado, solo en caso que el directivo de la comisión de la evaluación integral del desempeño lo crea conveniente convocar para el despeje de ciertas dudas en la evaluación, para lo cual puede ser de forma presencial o por videoconferencia.

La/el o las/los integrantes de las Comisiones Interna de Evaluación Integral del Desempeño, deberán poner observaciones que justifique la calificación cuando sea menor a la escala máxima o solicitar aclaraciones al evaluado a través del SGA antes de calificarlo. El evaluado en el plazo de hasta veinticuatro (24) horas contadas desde la notificación de la solicitud de aclaraciones deberá responder a la misma.

La/el o las/los integrante/s de las Comisiones de Evaluación Integral del Desempeño que se acojan a lo determinado en el párrafo anterior en lo que respecta a solicitar aclaración, deberán esperar que transcurra el plazo de (24) horas, contados desde que realizó la solicitud de aclaraciones, para registrar la calificación de cada actividad y poner la observación que justifique su calificación cuando sea menor a la escala máxima.

Artículo 21.- Ejecución de la Autoevaluación. - El personal académico realizará la autoevaluación según el cronograma en función de las rúbricas o encuestas correspondientes donde registrará en promedio según los indicadores o preguntas y tendrá relación con sus actividades, la aptitud y/o la actitud dentro del aula de clases.

Artículo 22.- Resultados preliminares de la evaluación integral de desempeño. - Cumplido el cronograma de ejecución de la evaluación integral del desempeño de los académicos, la Dirección de Evaluación y Perfeccionamiento Académico será la responsable de presentar los resultados de la evaluación por medio de informes ante las instancias correspondientes.

El *“informe preliminar de los resultados de la evaluación integral del desempeño de los académicos de la Unemi”* será elaborado en el término de quince (15) días contados a partir de culminado el proceso de evaluación integral de desempeño y será aprobado por la Comisión de Gestión Académica.

Con la resolución de Comisión de Gestión Académica, se gestionará la difusión de los resultados preliminares de la evaluación integral de desempeño, a través de los medios oficiales de la institución considerando para el efecto el correo institucional y/o sistema informático institucional.

CAPÍTULO VI PROCESO DEL RECURSO DE APELACIÓN A LAS CALIFICACIONES DE COEVALUACIÓN

Artículo 23.- Recurso de apelación. - El académico evaluado que no esté de acuerdo con los resultados de su evaluación integral del desempeño en el componente de coevaluación podrá apelar ante el Órgano Colegiado Académico Superior (OCAS) en el término de diez (10) días desde la notificación. Y, en el término de veinte (20) días, el OCAS emitirá una resolución definitiva, en mérito de lo actuado. Sobre la decisión no existirá recurso alguno en la vía administrativa.

Artículo 24.- Condiciones para la apelación. - En la apelación deberá indicar el tipo de actividad, componente, rúbrica que corresponda a la inconformidad. Para presentar la apelación, el evaluado deberá tener cargadas las evidencias pertinentes al tipo de las actividades evaluadas en su portafolio académico, que son objeto de apelación. La entrega de evidencias adicionales no será considerada en el trámite de apelación.

Artículo 25.- Comisiones de apelación a los resultados de evaluación integral del desempeño. - Aprobado el Informe preliminar de los resultados de evaluación integral del desempeño institucional, la Dirección de Evaluación y Perfeccionamiento Académico propondrá ante el rectorado nombres de académicos para que sean considerados como integrantes para conformar la Comisión de Apelación de la Evaluación Integral del Desempeño, el Rector como presidente del OCAS designará a los integrantes que van a conformar la comisión. La comisión estará integrada por pares académico con la misma características, atribuciones y responsabilidades que las Comisiones de Evaluación Integral del Desempeño.

La Dirección de Evaluación y Perfeccionamiento Académico incluirá en los “*informes de apelaciones de los resultados de la evaluación integral del desempeño de los académicos de la Unemi*” las conclusiones y recomendaciones realizadas por la Comisión de Apelación, y los pondrán en conocimiento del OCAS para su resolución.

CAPÍTULO VII

PROCEDIMIENTO DE LOS RESULTADO DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO

Artículo. 26.- Resultados Finales de la evaluación integral de desempeño. - Resueltas las apelaciones por el OCAS y ejecutada la disposición de la misma, la Dirección de Evaluación y Perfeccionamiento Académico deberá actualizar los resultados de las evaluaciones respecto a las apelaciones a las que el OCAS dio lugar.

El “*informe final de los resultados de la evaluación integral del desempeño de los académicos de la Unemi*” será aprobado por el OCAS, se cargará en el Sistema de Información Integral de la Educación Superior (SIIES), e informará al Vicerrectorado Académico y de Investigación, Decanatos y Dirección de Talento Humano;

El informe servirá para las estadísticas institucionales, la toma de decisiones para el perfeccionamiento y la promoción de los académicos o sanciones, conforme lo establece el presente instructivo y normativas conexas.

Los “*reporte de los resultados de la evaluación integral del desempeño de académicos por carrera*” tendrán los detalles del profesor como: nombre, fecha de ingreso a la universidad, títulos de cuarto nivel, capacitaciones de los últimos 2 años, calificación de los componentes por asignatura, y anexo de los comentarios, sugerencias y felicitaciones realizadas por los estudiantes por profesor.

Artículo 27.- Certificación digital de los resultados de la evaluación integral de desempeño.

- Una vez notificado el informe final de los resultados de la evaluación integral del desempeño y concluido todo el proceso de evaluación y apelación, el personal académico podrá consultar, visualizar y descargar el certificado de evaluación a través del Sistema Informático Institucional.

El certificado de los resultados obtenidos de la evaluación integral del desempeño de los académicos de la Universidad Estatal de Milagro es de formato digital, tendrá una firma autógrafa del Director de Evaluación y Perfeccionamiento Académico y un código QR para garantizar su autenticidad.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA. - Para aquello que no esté contemplado en el presente instructivo respecto a aspectos técnicos o específicos de evaluación, se regirá por las disposiciones del CACES.

SEGUNDA. - Los casos que no se encuentren contemplados en el presente instructivo serán resueltos por la Comisión Gestión Académica.

TERCERA. - Para los académicos que dictan los módulos de posgrado, la evaluación estará a cargo de la Dirección de Investigación y Posgrado.

CUARTA. - La Dirección de Evaluación y Perfeccionamiento Académico es la única dependencia responsable de configurar en el sistema de gestión académica (SGA) de los módulos de evaluación integral de desempeño de los académicos.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

ÚNICA. - Para los procesos de Evaluación Integral del Desempeño, que inicien a partir de la vigencia del presente instructivo, se utilizarán los instrumentos de evaluación contenidos en los numerales 5.6, 5.7 y anexo 7 del Rediseño del Modelo de Evaluación Integral del Desempeño Docente – HETEROEVALUCIÓN, hasta la actualización y aprobación de los instrumentos.

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

PRIMERA. - Se deroga la Resolución OCAS-SO-29032016-N°9, del 29 de marzo de 2016 del Rediseño del Modelo de Evaluación Integral del Desempeño Docente – MEID UNEMI – COEVALUACIÓN Y AUTOEVALUACIÓN; la Resolución OCAS-SO-29032016-N°6, del 29 de marzo de 2016, con excepción de los numerales 5.6, y 5.7, contenidos en el Rediseño del Modelo de Evaluación Integral del Desempeño Docente – Heteroevaluación, los que permanecerán vigentes hasta que se aprueben los nuevos instrumentos de la evaluación integral de desempeño, acorde a este Reglamento; y, se deroga la Resolución CA-SO-2- 2018-N°13, de 20 de febrero de 2018.

SEGUNDA. - Deróguese el Reglamento para la Unidad de Planificación y Evaluación Institucional de la Universidad Estatal de Milagro, aprobado mediante RESOLUCIÓN OCAS-SO-16012015-N°4.

TERCERA. - Deróguese el Sistema de Evaluación Integral del Desempeño Docente de la Universidad Estatal de Milagro.

CUARTA. – Deróguese el “*Instructivo del Proceso de Evaluación Integral del Desempeño del Personal Académico y apoyo Académico de la Universidad Estatal de Milagro*”, que fue aprobado por OCAS mediante RESOLUCIÓN OCAS-SO-6-2018-No4A, el 29 de marzo de 2018.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

ÚNICA. - Quedan derogadas o reformadas todas las disposiciones que se opongan a la presente norma que entrará en vigencia a partir de su ratificación por OCAS.

CERTIFICACIÓN

La infrascrita Secretaria General(E) de la Universidad Estatal de Milagro, CERTIFICA: Que el **INSTRUCTIVO PARA LA EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DE LOS ACADÉMICOS DE LAS CARRERAS DE TERCER NIVEL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO**, fue aprobado definitivamente por el Órgano Colegiado Académico Superior, mediante RESOLUCIÓN OCAS-SO-3-2020-N°33, el 26 de febrero de 2020.

Milagro, 3 de abril de 2020


Lic. Diana Pincay Cantillo
SECRETARIA GENERAL(E)



ANEXOS

Anexo 1.- Diagrama del proceso de evaluación integral del desempeño de los académicos de las carreras de tercer nivel de la UNEMI.

