

2019-II

**PLAN DE EVALUACIÓN INTEGRAL DEL
PERSONAL ACADÉMICO DEL
INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
VICENTE ROCAFUERTE - ISTVR**



VICERRECTORADO ACADÉMICO
SEPTIEMBRE DE 2019



Contenido

1. ANTECEDENTES.....	2
2. BASE LEGAL.....	2
Constitución de la República	2
Ley Orgánica de Educación Superior (LOES).....	3
Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.....	4
Estatuto del Instituto Superior Tecnológico Vicente Rocafuerte.....	5
3. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DOCENTE.....	6
4. ÁMBITOS DE TRABAJO Y DESEMPEÑO ACADÉMICO.....	6
5. CRITERIOS DE EVALUACIÓN.....	9
6. POLÍTICAS DE EVALUACIÓN	10
7. ACTORES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN	10
8. PROCESO OPERATIVO PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE	11
9. VALORACIÓN Y PONDERACIÓN.....	11
10. RECURSOS.....	12
11. RESULTADOS ESPERADOS.....	12
12. ADMINISTRACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DOCENTE.....	13
13. CRONOGRAMA DE EVALUACIÓN	15
14. BIBLIOGRAFÍA.....	16
15. ANEXOS.....	16



1. ANTECEDENTES

La evaluación del desempeño docente es un proceso institucional y sistemático que se aplica al docente e investigador en las funciones asignadas en el período académico de estudio, como una forma de mejorar los niveles de aprendizaje en el marco del aseguramiento de la calidad del Instituto Superior Tecnológico Vicente Rocafuerte; se ejecuta continuamente en cada semestre con la finalidad de recabar información relevante para medir la productividad académica de los docentes, centrada en las funciones de docencia, gestión, vinculación con la colectividad e investigación.

La evaluación del desempeño docente permite detectar falencias en los procesos de enseñanza-aprendizaje y acorde a los parámetros de evaluación también podrá determinarse las acciones de mejorar continuas a seguir.

Por tanto, no solo hay que determinar los problemas y dificultades en la docencia, sino también es necesario relacionar las propuestas de mejoramiento, la definición y seguimiento de los mecanismos considerados para elevar la calidad de los docentes, elaborar planes de incentivos, planificar la capacitación docente y mejorar los niveles de aprendizaje de los estudiantes, en el marco de las nuevas tendencias que en la actualidad se están dando en la Educación Superior Técnica y Tecnológica a nivel nacional.

2. BASE LEGAL

Constitución de la República

Art. 350.- 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.

Art. 352.- 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.

Ley Orgánica de Educación Superior (LOES)

Artículo 6 literales c) y h), determina como derechos de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras: c) Acceder a la carrera de profesor e investigador y a cargos directivos, que garantice estabilidad, promoción, movilidad y retiro, basados en el mérito académico, en la calidad de la enseñanza impartida, en la producción investigativa, en la creación artística y literaria, en el perfeccionamiento permanente, sin admitir discriminación de género, etnia, ni de ningún otro tipo; además a tener posibilidades de acciones afirmativas; y h) Recibir una capacitación periódica acorde a su formación profesional y la cátedra que imparta, que fomente e incentive la superación personal académica y pedagógica;

Artículo 6.1 literales a), d) y e), determina como deberes de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras: 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; d) Mantener un proceso permanente de formación y capacitación para una constante actualización de la cátedra y consecución del principio de calidad; y e) Someterse periódicamente a los procesos de evaluación.

Artículo 151: "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."



Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior

Artículo 84, indica: "Ámbito y objeto de la evaluación.- 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";

Artículo 85, dispone: "Instrumentos y procedimientos de la evaluación integral de desempeño.- 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";

Artículo 86, indica: "Garantías de la evaluación integral del desempeño- 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";

Artículo 87, señala los componentes de la evaluación integral:

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

Asimismo, establece sus ponderaciones:

1. Actividades de docencia, autoevaluación 10-20%, coevaluación de pares 20-30% y de directivos 20-30%; heteroevaluación 30-40%.
2. Actividades de investigación, autoevaluación 10-20%, coevaluación de pares 40-50% y de directivos 30-40%.
3. Actividades de dirección o gestión académica, autoevaluación 10-20%, coevaluación de pares 20-30% y directivos 30-40%, heteroevaluación 10-20%



Además contempla que 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.

Artículo 88, define los actores de la evaluación integral del desempeño: Miembros del personal académico; estudiantes como heteroevaluadores y las comisiones especializadas respectivas para la coevaluación: 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. 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.

Artículo 89 indica: "- Recurso de apelación.- El personal académico que no esté de acuerdo con los resultados de su evaluación integral podrá apelar ante el órgano colegiado académico superior o la máxima autoridad, en el caso de los institutos y conservatorios superiores, en el término de diez días desde la notificación. Dicho órgano, en el término de veinte (20) días, emitirá una Resolución definitiva, en mérito de lo actuado. Sobre la decisión no existirá recurso alguno en la vía administrativa";

Estatuto del Instituto Superior Tecnológico Vicente Rocafuerte

Artículo 88, Deberes de los profesores e investigadores, literal i) Someterse periódicamente a los procesos de evaluación.

Artículo 89 señala: "... El personal académico participará en el proceso de evaluación a su trabajo y desempeño, en cada período académico, considerando los siguientes criterios:

- a) Autoevaluación
- b) Coevaluación



c) Heteroevaluación

En función de la evaluación, el personal académico podrá recibir los estímulos correspondientes, de acuerdo con el Reglamento que regule la Carrera y Escalafón del Profesor Investigador de los Institutos Superiores, o podrá ser removido observando el debido proceso y las normas establecidas en el mismo Reglamento y la normativa interna.

El proceso de evaluación del personal académico se desarrollará conforme al Reglamento que se expida para el efecto.”

3. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Son objetivos de la evaluación:

- a) Identificar fortalezas y debilidades del desempeño del personal académico y las causas que las provocan;
- b) Proporcionar al personal académico información fidedigna sobre la percepción que tienen los usuarios de los servicios educativos frente a su desempeño, con miras a fomentar la mejora continua;
- c) Identificar componentes temáticos para los procesos de capacitación y perfeccionamiento del personal académico;
- d) Identificar méritos académicos para el plan de reconocimientos e incentivos al personal académico destacado.

4. ÁMBITOS DE TRABAJO Y DESEMPEÑO ACADÉMICO

El presente plan determina, regula y orienta el sistema de evaluación integral del desempeño docente de los profesores del Instituto Superior Tecnológico Vicente Rocafuerte.

Los profesores del Instituto Superior Tecnológico Vicente Rocafuerte, titulares y no titulares pueden cumplir las siguientes actividades:

- a) De docencia.
- b) De investigación.



c) De dirección o gestión académica.

Actividades de docencia: La docencia en el Instituto Superior Tecnológico Vicente Rocafuerte comprende, entre otras, las siguientes actividades:

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;
2. Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros;
3. Diseño y elaboración de libros, material didáctico, guías docentes o syllabus;
4. Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales;
5. Visitas de campo, tutorías, docencia en servicio y formación dual, (formación en el escenario de aprendizaje, entre otras);
6. Dirección, tutorías, seguimiento y evaluación de prácticas o pasantías pre profesionales;
7. Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas;
8. Dirección y tutoría de trabajos para la obtención del título;
9. Dirección y participación de proyectos de experimentación e innovación docente;
10. Diseño e impartición de cursos de educación continua o de capacitación y actualización;
11. Participación en actividades de proyectos sociales, artísticos, productivos y empresariales de vinculación con la sociedad articulados a la docencia e innovación educativa;
12. Participación y organización de colectivos académicos de debate, capacitación o intercambio de metodologías y experiencias de enseñanza;
13. Participación en comisiones de evaluación integral del desempeño del personal académico
14. Uso pedagógico de la investigación y la sistematización como soporte o parte de la enseñanza.

Actividades de investigación: La investigación en el Instituto Superior Tecnológico



Vicente Rocafuerte comprende, entre otras, las siguientes actividades:

1. Diseño, dirección y ejecución de proyectos de investigación básica, aplicada, tecnológica y en artes, que supongan creación, innovación, difusión y transferencia de los resultados;
2. Realización de investigación para la recuperación, fortalecimiento y potenciación de los saberes ancestrales;
3. Diseño, elaboración y puesta en marcha de metodologías, instrumentos, protocolos o procedimientos operativos o de investigación;
4. Investigación realizada en laboratorios, centros documentales y demás instalaciones habilitadas para esta función, así como en entornos sociales y naturales;
5. Participación en congresos, seminarios y conferencias para la presentación de avances y resultados de sus investigaciones;
6. Diseño, gestión y participación en redes y programas de investigación local, nacional e internacional;
7. Participación en comités o consejos académicos y editoriales de revistas científicas y académicas indexadas, y de alto impacto científico o académico;
8. Difusión de resultados y beneficios sociales de la investigación, a través de publicaciones, producciones artísticas, actuaciones, conciertos, creación u organización de instalaciones y de exposiciones, entre otros;
9. Dirección o participación en colectivos académicos de debate para la presentación de avances y resultados de investigaciones;
10. Vinculación con la sociedad a través de proyectos de investigación e innovación con fines sociales, artísticos, productivos y empresariales.

Actividades de gestión y dirección académica: Comprende la dirección y gestión de los procesos de docencia e investigación en sus distintos niveles de organización académica e institucional;

1. La organización o dirección de eventos académicos nacionales o internacionales;



2. El desempeño de cargos tales como: director o coordinador de carreras, coordinador de unidades académicas, y, coordinador de unidades de asesoría o apoyo;
3. Revisor de una revista indexada o arbitrada, o de una publicación revisada por pares;
4. El ejercicio como representante docente al máximo Órgano Colegiado Superior;
5. Diseño de proyectos de carreras y programas de estudios de grado y postgrado;
6. Actividades de dirección o gestión académica en los espacios de colaboración interinstitucional, tales como: delegaciones a organismos públicos, representación ante la Asamblea del Sistema de Educación Superior, los Comités Regionales Consultivos de Planificación de la Educación Superior, entre otros;
7. Integración en calidad de consejeros de los organismos que rigen el Sistema de Educación Superior (CES y CACES); en estos casos, se reconocerá la dedicación como equivalente a tiempo completo;
8. Otras actividades de gestión relacionadas con los procesos académicos ordinarios de la Institución

5. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

El proceso de evaluación del desempeño docente se realizará mediante tres criterios de evaluación que se interrelacionan y complementan: autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación:

Autoevaluación: Es la evaluación que realiza el personal académico periódicamente sobre su trabajo y su desempeño académico.

Coevaluación: Es la evaluación que realizan pares académicos y directivos de la institución de educación superior. Con la finalidad de organizar y operativizar la Coevaluación, el Instituto Superior Tecnológico Vicente Rocafuerte la clasificará en:

- Evaluación entre pares (evaluación en aula).
- Evaluación por parte del Directivo.

Heteroevaluación: Es la evaluación que realizan los estudiantes sobre el proceso



de aprendizaje impartido por el personal académico.

6. POLÍTICAS DE EVALUACIÓN

- Los docentes por evaluar son aquellos que tienen al menos un mes impartiendo la asignatura en el periodo académico.
- Los docentes que tienen más de 2 funciones sustantivas, será evaluado en la actividad que tenga mayor carga horaria; en caso de tener igual carga horaria la función a evaluar será designada por el Coordinador de la Carrera.
- La evaluación de los docentes con funciones de gestión e investigación deberán tener al menos 2 meses laborando en las respectivas funciones.

7. ACTORES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

Los actores del proceso de evaluación y desempeño académico son:

- A. Rector (a).
- B. Vicerrector (a).
- C. Coordinadores de Carrera
- D. Pares Académicos.
- E. Profesores evaluados.
- F. Estudiantes.

Rector o Rectora, evaluará el desempeño de la Dirección Financiera, Talento Humano y demás gestorías a cargo de Rectorado en las actividades de gestión académica.

Vicerrector o Vicerrectora, evaluará el desempeño de los Coordinadores de Carrera en las actividades de dirección o gestión académica.

Los Coordinadores de Carreras serán los encargados de realizar la coevaluación de desempeño académico de cada uno de los profesores en las funciones docentes, así como también en las funciones de gestión en los casos pertinentes.

Los Pares académicos realizarán la coevaluación, siendo miembros de las Comisiones de Evaluación Áulica; estos pares académicos deberán tener al menos la misma categoría, nivel escalafonario superior y titulación que el evaluado y estará conformada por un pedagogo y un profesor especialista de la carrera, quienes aplicarán la evaluación áulica.



Los profesores evaluados serán aquellos que se encuentren en el distributivo de carga horaria aprobado por el Órgano Colegiado Superior – OCS y de conformidad a la dedicación y funciones asignadas.

Los estudiantes matriculados realizarán la heteroevaluación emitiendo sus opiniones y juicios valorativos sobre el desempeño del profesor en el proceso de aprendizaje.

8. PROCESO OPERATIVO PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Para operativizar el proceso de evaluación del desempeño docente y considerando que aun cuando, es un proceso integral con todo el colectivo docente, la evaluación es individualizada y luego con los informes y perfiles individuales se procede a elaborar un informe general, con las respectivas conclusiones y recomendaciones.



9. VALORACIÓN Y PONDERACIÓN

Componentes	Autoevaluación	Coevaluación		Heteroevaluación	Total
		Directivo	Pares		
Docencia	10%	20%	30%	40%	100%
Investigación	10%	40%	50%	---	100%
Gestión Académica	10%	40%	30%	20%	100%



10. RECURSOS

HUMANOS:

- Autoridades
- Docentes
- Estudiantes
- Comisión de Evaluación Interna.
- Comisión de Evaluación Áulica
- Pares académicos

TÉCNICOS:

- Reglamento de Evaluación Integral del Desempeño del Personal Académico del ISTVR aprobado
- Instrumentos de Evaluación.
- Instructivo de Evaluación Áulica

MATERIALES:

- Tóner para impresora
- Hojas Bond tamaño A4

TECNOLÓGICOS

- Plataforma Informática

11. RESULTADOS ESPERADOS

De conformidad con el Reglamento de Evaluación Docente para las instituciones de Educación Superior y de las características de nuestro Instituto, los resultados esperados son:

1. Implementación del proceso continuo y sostenido para la Evaluación del Desempeño Docente.
2. La retroalimentación necesaria para lograr una adecuada planificación y ejecución de las actividades de docencia, investigación y gestión académica, encaminada al mejoramiento del desempeño docente.
3. Propuesta de capacitación continua y permanente destinados a mejorar el trabajo y el desempeño académico de los profesores;



4. Establecer mecanismos idóneos para una justa promoción, estabilidad y asignación de estímulos académicos a los profesores.
5. Promoción de la cultura de evaluación, en un ambiente de libertad académica, responsabilidad y ética profesional.

12.- ADMINISTRACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Tal como lo establece el Reglamento en su Artículo 20, los instrumentos y procedimientos, así como la planificación para la evaluación integral de desempeño de los profesores, deberán ser elaborados por la Comisión de Evaluación Académica del ISTVR, de conformidad con la normativa que expida el CACES y los criterios establecidos en el Reglamento.

Conforme a lo que estipula el Reglamento en su Artículo 21, la Unidad de Aseguramiento de la Calidad, ejecutará el procedimiento de evaluación integral del desempeño docente, por lo que conformará el equipo de la sub comisión de Evaluación Interna, misma que deberá ser socializada y aprobada por el Órgano Colegiado Superior, esta se encargará de ejecutar y estudiar el conjunto de la información y las evaluaciones parciales realizadas al profesor, y posterior a la etapa de apelación procederá a emitir el informe final de la evaluación.

Las funciones de la Sub comisión de Evaluación Interna son:

- a) Ejecutar el proceso de evaluación del desempeño docente.
- b) Designar los docentes que forman parte de la Sub Comisión de Evaluación Áulica.
- c) Conocer y analizar la información de las evaluaciones parciales realizadas al profesor por parte de los actores.
- d) Atender las solicitudes de apelación.
- e) Emitir el informe final de la evaluación integral del desempeño docente.



- f) Mantener la disponibilidad de información al profesor referente al resultado de su evaluación.
- g) Informar a las autoridades académicas sobre el resultado de la evaluación.



13.- CRONOGRAMA DE EVALUACIÓN

ACTIVIDADES	FECHAS
PLANIFICACIÓN	
Análisis y revisión de Reglamento de Evaluación de Desempeño Docente.	
Actualización y validación de instrumentos de evaluación.	
Revisión y ponderación por criterios.	
Reestructuración de las comisiones de profesores que ejecutarán la Evaluación Áulica.	
Socialización y Capacitación a estudiantes respecto a la Heteroevaluación.	
Capacitación a los miembros de la Evaluación Áulica (3 horas).	
Envío de planificación de evaluación de desempeño docente a autoridades.	
Socialización de reglamento a docentes.	
EJECUCIÓN'	
Aplicación de instrumentos de heteroevaluación.	
Aplicación de instrumentos de coevaluación (Pares académicos).	
Aplicación de instrumentos de autoevaluación.	
Aplicación de instrumentos de coevaluación (Coordinadores - actividades).	
CONTROL	
Elaboración de resultados preliminares por Carreras.	
Verificación de resultados preliminares individuales	
Recepción de solicitudes por inconsistencias	
Resolución de solicitudes por inconsistencias en resultados, a cargo de la Comisión de Evaluación	
Entrega de informe final consolidado de la evaluación integral de desempeño del personal académico del ISTVR al Órgano Colegiado Superior OCS	
Periodo de recepción de apelaciones.	
Resolución de apelaciones a cargo del OCS	
Elaboración del informe definitivo del proceso de apelaciones de la evaluación integral de desempeño del personal académico del ISTVR en base a las apelaciones aprobadas por el OCS	



14.- BIBLIOGRAFÍA

- BRETEL, Luis, Consideraciones y propuestas para el Diseño de un Sistema de Evaluación del Desempeño Docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial; 2002
- BRITO, Patricio: Proyecto de Evaluación del Desempeño Docente, FCS-UTM, 2002.
- Ministerio de Educación de Chile. Estándares de desempeño para la formación inicial de docentes. División de Educación Superior. Programa de Fortalecimiento de la Formación Inicial docente. Junio-2001
- Constitución de la República del Ecuador- 2008
- Ley de Educación Superior, 2010
- Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Superior, 2011
- Reglamento de Régimen Académico, mayo 2016
- Reglamento de Evaluación del Desempeño Docente, 2015

15.- ANEXOS

Reglamento de Evaluación del Desempeño Docente.
Instrumentos de evaluación.



ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO VICENTE ROCAFUERTE

Considerando:

Que, el artículo 349 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone: "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 con la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación integral del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente";

Que, el artículo 352 de la Constitución de la República del Ecuador, determina que "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 151 de la Ley Orgánica de Educación Superior, establece 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. 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 o la normativa que el órgano rector del trabajo determine para el caso del personal académico de las instituciones de educación superior particulares";

Que, el artículo 73 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior contempla: "Ámbito y objeto de la evaluación: La Evaluación integral del desempeño se aplicará a todo el personal académico de las



instituciones de educación superior, públicas y particulares. La Evaluación de desempeño abarca las actividades de docencia, investigación, y dirección o gestión académico*;

Que, en el artículo 14 del Estatuto del Instituto Superior Tecnológico Vicente Rocafuerte establece la organización administrativa y académica, dando paso a reorganización de las Gestorías;

Que, el Instituto Superior Tecnológico Vicente Rocafuerte después verificar los resultados del proceso de evaluación y acreditación, decide que es un deber institucional garantizar a la comunidad, la excelencia del personal académico del Instituto Superior Tecnológico Vicente Rocafuerte;

Por tanto, y en ejercicio de las atribuciones conferidas en la normativa vigente, el Órgano Colegiado Superior del Instituto Superior Tecnológico Vicente Rocafuerte,

RESUELVE:

Expedir el siguiente:

REGLAMENTO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO VICENTE ROCAFUERTE

CAPÍTULO I

ÁMBITO Y OBJETIVOS DE APLICACIÓN DEL REGLAMENTO

Artículo 1.- Ámbito: El presente reglamento determina, regula y orienta el sistema de evaluación integral del desempeño docente de los profesores del Instituto Superior Tecnológico Vicente Rocafuerte.

Artículo 2.- Objetivos del Reglamento: Los objetivos del presente reglamento son:

- a) Definir y regular el proceso de evaluación integral del desempeño académico de los profesores del Instituto Superior Tecnológico Vicente Rocafuerte;
- b) Identificar fortalezas y debilidades del desempeño del docente y sus causas que la provocan;



- c) Proporcionar al personal académico información veraz sobre la percepción que tienen los usuarios de los servicios educativos que ofrecemos frente al desempeño, con miras a fomentar la mejora continua;
- d) Identificar componentes temáticos para los procesos de capacitación y perfeccionamiento docente.

Artículo 3.- Periodicidad de la Evaluación: La evaluación integral del desempeño docente se realizará en cada periodo académico para el personal académico del Instituto Superior Tecnológico Vicente Rocafuerte.

CAPÍTULO II DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN

Artículo 4.- De la Evaluación: La evaluación es un componente fundamental del proceso del desempeño del profesor y por tanto es: dinámico, integral, sistémico, gradual, flexible, orientado al diagnóstico, evaluación e implementación de mejoras continuas. Esta evaluación será formativa y sumativa, considerando la autoevaluación, la coevaluación y la heteroevaluación.

Artículo 5.- Obligatoriedad: La evaluación integral del desempeño es una actividad obligatoria para todos los profesores del Instituto Superior Tecnológico Vicente Rocafuerte y tiene como propósito su mejoramiento académico.

Artículo 6.- Objetivos de la Evaluación: Constituyen objetivos específicos de la evaluación docente, los siguientes:

- a) Ejecutar la evaluación integral del desempeño docente de los profesores de manera integral.
- b) Identificar los aspectos que requieren la implementación de un plan de mejora mediante la sistematización y análisis de la información proveniente de la evaluación.
- c) Aplicar planes de mejora y apoyo al personal académico de acuerdo con el desempeño resultante del proceso de evaluación, en las áreas que así lo requieran.



Artículo 7.- Personal académico: A efectos de este Reglamento, se considerará personal académico a los profesores e investigadores titulares y no titulares del Instituto Superior Tecnológico Vicente Rocafuerte.

Artículo 8.- Actividades del personal académico: Los profesores del Instituto Superior Tecnológico Vicente Rocafuerte, titulares y no titulares pueden cumplir las siguientes actividades:

- a) De docencia.
- b) De investigación.
- c) De dirección o gestión académica.

Artículo 9.- Actividades de docencia: La docencia en el Instituto Superior Tecnológico Vicente Rocafuerte comprende, entre otras, las siguientes actividades:

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;
2. Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros;
3. Diseño y elaboración de libros, material didáctico, guías docentes o syllabus;
4. Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales;
5. Visitas de campo, tutorías, docencia en servicio y formación dual, (formación en el escenario de aprendizaje, entre otras);
6. Dirección, tutorías, seguimiento y evaluación de prácticas o pasantías preprofesionales;
7. Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas;
8. Dirección y tutoría de trabajos para la obtención del título;
9. Dirección y participación de proyectos de experimentación e innovación docente;
10. Diseño e impartición de cursos de educación continua o de capacitación y actualización;
11. Participación en actividades de proyectos sociales, artísticos, productivos y empresariales de vinculación con la sociedad articulados a la docencia e innovación educativa;



12. Participación y organización de colectivos académicos de debate, capacitación o intercambio de metodologías y experiencias de enseñanza;
13. Participación en comisiones de evaluación integral del desempeño del personal académico
14. Uso pedagógico de la investigación y la sistematización como soporte o parte de la enseñanza.

Artículo 10.- Actividades de investigación: La investigación en el Instituto Superior Tecnológico Vicente Rocafuerte comprende, entre otras, las siguientes actividades:

1. Diseño, dirección y ejecución de proyectos de investigación básica, aplicada, tecnológica y en artes, que supongan creación, innovación, difusión y transferencia de los resultados;
2. Realización de investigación para la recuperación, fortalecimiento y potenciación de los saberes ancestrales;
3. Diseño, elaboración y puesta en marcha de metodologías, instrumentos, protocolos o procedimientos operativos o de investigación;
4. Investigación realizada en laboratorios, centros documentales y demás instalaciones habilitadas para esta función, así como en entornos sociales y naturales;
5. Participación en congresos, seminarios y conferencias para la presentación de avances y resultados de sus investigaciones;
6. Diseño, gestión y participación en redes y programas de investigación local, nacional e internacional;
7. Participación en comités o consejos académicos y editoriales de revistas científicas y académicas indexadas, y de alto impacto científico o académico;
8. Difusión de resultados y beneficios sociales de la investigación, a través de publicaciones, producciones artísticas, actuaciones, conciertos, creación u organización de instalaciones y de exposiciones, entre otros;
9. Dirección o participación en colectivos académicos de debate para la presentación de avances y resultados de investigaciones;
10. Vinculación con la sociedad a través de proyectos de investigación e innovación con fines sociales, artísticos, productivos y empresariales.



Artículo 11.- Actividades de gestión y dirección académica: Comprende:

La dirección y gestión de los procesos de docencia e investigación en sus distintos niveles de organización académica e institucional;

1. La organización o dirección de eventos académicos nacionales o internacionales;
2. El desempeño de cargos tales como: director o coordinador de carreras, coordinador de unidades académicas, y, coordinador de unidades de asesoría o apoyo;
3. Revisor de una revista indexada o arbitrada, o de una publicación revisada por pares;
4. El ejercicio como representante docente al máximo Órgano Colegiado Superior;
5. Diseño de proyectos de carreras y programas de estudios de grado y postgrado;
6. Actividades de dirección o gestión académica en los espacios de colaboración interinstitucional, tales como: delegaciones a organismos públicos, representación ante la Asamblea del Sistema de Educación Superior, los Comités Regionales Consultivos de Planificación de la Educación Superior, entre otros;
7. Integración en calidad de consejeros de los organismos que rigen el Sistema de Educación Superior (CES y CACES); en estos casos, se reconocerá la dedicación como equivalente a tiempo completo;
8. Otras actividades de gestión relacionadas con los procesos académicos ordinarios de la Institución.

CAPÍTULO III ELEMENTOS DE LA EVALUACIÓN

Artículo 12.- Instrumentos y procedimientos de la Evaluación de desempeño: Los instrumentos y procedimientos para la Evaluación de desempeño del personal académico deberán ser elaborados y aplicados por la unidad encargada de la Evaluación del Instituto, socializados y aprobados por el Órgano Colegiado Superior.

Artículo 13.- Garantías de la evaluación integral del desempeño docente: Para la realización del proceso de evaluación de desempeño docente, el Instituto garantizará la difusión de los propósitos y procedimientos, y la claridad, rigor y transparencia en el



diseño e implementación de esta.

Artículo 14.- Componentes de la Evaluación: Los componentes de la Evaluación integral del desempeño del personal académico son:

1. **Autoevaluación:** Es la evaluación que realiza el personal académico 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.
Con la finalidad de organizar y operativizar la Coevaluación, el Instituto Superior Tecnológico Vicente Rocafuerte la clasificará en:
 - a) Evaluación entre pares (evaluación en aula).
 - b) Evaluación por parte del Directivo.
3. **Heteroevaluación:** Es la evaluación que realizan los estudiantes sobre el proceso de aprendizaje impartido por el personal académico.

Artículo 15.- Áreas de evaluación: Serán objeto de evaluación las siguientes funciones:

- a) Docencia;
- b) Investigación;
- c) Dirección o gestión académica.

Artículo 16.- Actores de la evaluación integral del desempeño docente: Los actores de la evaluación son todos los docentes del Instituto Superior Tecnológico Vicente Rocafuerte, según la siguiente estructura:

Componentes	Actores de la Evaluación		
	Actividad de docencia (incluye vinculación)	Actividades de Dirección y Gestión	Actividades de Investigación
Heteroevaluación	Estudiantes	----	----
Autoevaluación	Propio docente	Docente con horas de Gestión	Docente con horas de investigación
Coevaluación de pares	Comisión de evaluación áulica (pares)	----	Gestor de investigación
Coevaluación	----	Vicerrector (a)	----



Coordinadores		Académico (a)	
Coevaluación Gestores Académicos	----	Coordinadores de Carreras	----
Coevaluación Gestores Académicos*	----	Rector (a)	----

* Gestores académicos con horas de gestión en el área administrativa.

Se exceptúan de la evaluación el Rector o Rectora y el Vicerrector o Vicerrectora, por cuanto el cumplimiento de sus funciones está vinculado al Plan Anual de Política Pública.

Para las actividades de docencia e investigación:

- Una comisión de evaluación áulica estará conformada por pares académicos, los cuales deberán tener al menos la misma categoría, nivel escalafonario y titulación que el evaluado;
- Las coordinaciones de carreras que según la normativa interna de la institución estén encargadas de la evaluación.

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 igual al evaluado.

Artículo 17.- Ponderación de componentes de evaluación: Los componentes de evaluación se ponderarán de la siguiente forma:

Componentes	Autoevaluación	Coevaluación		Heteroevaluación	Total
		Directivo	Pares		
Docencia	10%	20%	30%	40%	100%
Investigación	10%	40%	50%	---	100%
Gestión Académica	10%	40%	30%	20%	100%

La escala de valoración para los promedios obtenidos en los componentes de evaluación de desempeño se establecerá de la siguiente manera:



Valoración	Equivalencia
100% - 95%	Excelente
94% - 85%	Muy Bueno
84% - 75%	Bueno
74% - 70%	Regular
69% o menos	Deficiente

Artículo 18.- Combinación de actividades de docencia, investigación y gestión académica: Los componentes a evaluar estarán acorde a la asignación horaria del docente en su distributivo académico, pudiendo ser una combinación de actividades de docencia, investigación y/o gestión académica.

La evaluación total se calculará en base a la siguiente fórmula:

$$ET = \frac{(ED * HD) + (EI * HI) + (EG * HG)}{\text{Total de horas (dedicación)}}$$

En donde:

ED=Valor obtenido en el componente de docencia

HD= Horas de docencia en el distributivo académico

EI= Valor obtenido en el componente de investigación

HI= Horas de investigación en el distributivo académico

EG= Valor obtenido en el componente de gestión académica

HG= Horas de gestión académica en el distributivo académico

Total, de horas (Dedicación)= Tiempo completo: 40 horas y medio tiempo: 20 horas.

Artículo 19.- Instrumentos y técnicas para la aplicación de la evaluación: Las técnicas e instrumentos de evaluación consisten en las siguientes: la encuesta a través de un cuestionario y la observación no participante mediante su respectiva ficha.

Los instrumentos y procedimientos para la aplicación de la evaluación del personal académico del Instituto Superior Tecnológico Vicente Rocafuerte serán elaborados y aplicados por la Comisión de Evaluación Interna, de acuerdo a lo determinado en el presente Reglamento. La aprobación de los instrumentos y técnicas de evaluación será aprobada por el Órgano Colegiado Superior.



CAPÍTULO IV

DEL PROCEDIMIENTO DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO

Artículo 20.- Del Responsable de la planificación de la evaluación académica: El órgano responsable de planificar, coordinar y supervisar el proceso de evaluación integral del desempeño docente será la Comisión de Evaluación Académica que estará integrado por:

- a) El Vicerrector Académico
- b) El gestor de la Unidad de Aseguramiento de la Calidad
- c) Un miembro del personal académico delegado por el Rector o Rectora
- d) Un Coordinador o Coordinadora de carrera designado por el Órgano Colegiado Superior.

Los integrantes de la Comisión de Evaluación Académica contemplados en los literales b), c) y d) el tiempo dedicado al ejercicio de estas funciones, serán reconocidas como actividades de gestión.

Artículo 21.- Del responsable de la ejecución de la evaluación: La ejecución del procedimiento de evaluación integral del desempeño del personal académico está a cargo de la Unidad de Aseguramiento de la Calidad, quien conformará la Subcomisión de Evaluación Interna, misma que deberá ser socializada y aprobada por el Órgano Colegiado Superior.

Artículo 22.- De las fases del procedimiento de evaluación: El procedimiento para llevar a cabo la evaluación integral del desempeño del personal académico contempla las siguientes fases:

1. Socialización: en esta fase se informa sobre los componentes, instrumentos, técnicas y procedimiento de evaluación.
2. Aplicación: durante esta fase se realiza la recolección de información a través de los instrumentos y técnicas de evaluación definidas.
3. Sistematización de la información: esta fase involucra la ejecución de las actividades destinadas al procesamiento de información, obtención de indicadores, análisis de información y elaboración de informes de resultados



4. **Difusión de resultados:** esta fase contempla las actividades de socialización de resultados.

Artículo 23.- De la Fase de Socialización: La Comisión de Evaluación Interna socializará el proceso de evaluación con las autoridades del Instituto y los Coordinadores de Carrera dentro de los primeros 30 días contados a partir del inicio del periodo académico; a su vez, los Coordinadores de Carrera replicarán la socialización con los docentes de sus respectivas carreras durante los siguientes 30 días.

Posteriormente, hasta 5 días después de transcurrido el plazo para la socialización docente, los Coordinadores de Carrera mediante oficio, solicitarán a la Comisión de Evaluación Interna, llevar a cabo el proceso de evaluación docente.

En caso de incumplimiento a lo antes descrito, por parte de algún Coordinador de Carrera, la Comisión de Evaluación Interna deberá informar al Órgano Colegiado Superior, instancia que decidirá las medidas a adoptar conforme a las sanciones que se fijen para el efecto en la normativa correspondiente.

La Comisión de Evaluación Interna, en base a la información recibida del Coordinador de Carrera planificará el proceso, elaborará el cronograma de evaluación y lo socializará con los actores involucrados.

Así mismo, la Comisión de Evaluación Interna durante los primeros 30 días de iniciado el periodo académico socializará el proceso de evaluación con los estudiantes de todas las carreras del Instituto Superior Tecnológico Vicente Rocafuerte.

Artículo 24.- De la aplicación de la evaluación: Esta fase corresponde a la ejecución del procedimiento de evaluación al personal académico del Instituto Superior Tecnológico Vicente Rocafuerte; que contempla tres etapas:

1. **Autoevaluación:** En esta etapa se aplicará la autoevaluación a través de cuestionarios dirigidos al personal académico respecto a los componentes de docencia, investigación y/o dirección o gestión académica según la asignación horaria en el distributivo académico.



- 2. Coevaluación:** La Comisión de Evaluación Interna será responsable de asignar a los pares de acuerdo con las disposiciones establecidas en el presente Reglamento. La coevaluación entre pares para las actividades de docencia se realizará mediante una visita áulica con el registro de lo observado en una ficha estructurada, para este fin se establecerá un cronograma de visitas.

Para la coevaluación de los componentes de Investigación y de Dirección o Gestión Académica, los coordinadores de comisiones o responsables de actividades de Dirección o Gestión Académica designarán los pares en base al presente Reglamento, quienes evaluarán a través de un cuestionario establecido para el efecto.

En la coevaluación docente por parte del Directivo, en los componentes de docencia, investigación y dirección o gestión académica, los Coordinadores de Carrera, comisiones o responsables de actividades de dirección o gestión académica, evaluarán a los docentes bajo su coordinación a través de un cuestionario establecido para tal efecto.

- 3. Heteroevaluación:** Evaluación que realizan los estudiantes al desempeño docente, tanto del componente de docencia como de dirección o gestión académica; para esta evaluación se aplicarán cuestionarios que permitan recoger información sobre la percepción de los estudiantes con respecto al desempeño docente.

Para que un docente sea sujeto de evaluación en las áreas de investigación, deberá tener proyectos de investigación asignados, así como horas académicas asignadas para este fin.

Las fichas reposarán en el sistema institucional, <http://sistema.itsvr.edu.ec/>, cada funcionario que cumpla una actividad en el proceso de evaluación será responsable del registro y veracidad de la información. El no cumplimiento de una instancia del proceso será informado al Órgano Colegiado Superior, quien emitirá las medidas correctivas enmarcadas en las normativas vigentes.



Artículo 25.- De la sistematización de la información: En esta fase los miembros de la Comisión se encargarán de procesar la información mediante su respectiva tabulación, elaboración de informes totales y de resultados individuales; la síntesis de resultados estadísticos se realizará cada año a través de un informe final.

CAPÍTULO V DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO

Artículo 26.- De la difusión de resultados: Los resultados de la evaluación se dará a conocer a cada uno de los docentes. El informe de resultados consiste en un oficio en el que consta el promedio final de cada tipo de evaluación en cada uno de los componentes evaluados.

a) Actividades de Docencia: La entrega de resultados la hará la Comisión mediante oficio a cada uno de los Coordinadores de Carrera, quienes analizarán y revisarán las evaluaciones en conjunto con el docente; si el promedio final o de algunos de los componentes es menor a 75% el Coordinador de Carrera realizará una entrevista a profundidad con el/la docente para analizar los resultados y establecer acciones correctivas.

Los Coordinadores de Carrera entregarán una copia de los informes de evaluación con la firma de recibido de cada docente; en los casos de los docentes con evaluaciones menores al 75% se deberá anexar el acta de reunión y plan de mejora que se aplicará.

Los informes reposarán en cada portafolio personal del Docente, así como en la Unidad de Aseguramiento de la Calidad.

b) Actividades de investigación y Dirección o Gestión Académica: La Comisión de Evaluación Interna remitirá un oficio con los resultados menores a 75% a los diferentes Coordinadores de las diferentes Unidades o Gestiones, con el objetivo de plantear acciones de mejora.



CAPÍTULO VI

DE APELACIÓN LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO Y LOS INCENTIVOS

Artículo 27.- De la apelación de resultados: El personal académico que no esté de acuerdo con los resultados de su evaluación podrá apelar ante el Órgano Colegiado Superior o la máxima autoridad, en el término de diez (10) días desde la notificación. Dicho Órgano, en el término de veinte (20) días, emitirá una Resolución definitiva, en mérito de lo actuado. Sobre la decisión no existirá recurso alguno en la vía administrativa.

Artículo 28.- De los incentivos: El Instituto considerará los resultados de la evaluación académica para conceder estímulos a los profesores, entre los que se considera: participación gratuita en programas de capacitación, cargos de gestión e investigación y otros que posibiliten la construcción de la carrera académica. Serán considerados para el otorgamiento de incentivos los docentes que igualen o sobrepasen el 95% del promedio de la calificación en evaluación de desempeño.

Artículo 29.- Del acompañamiento: En caso de que un profesor obtenga una calificación inferior a 75%, deberá participar en un plan de mejoramiento continuo que estará a cargo de la Unidad de Aseguramiento de la Calidad del Instituto.

CAPÍTULO VII

DE LAS SANCIONES DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO

Artículo 30.- De las sanciones: El docente que obtuviera una calificación inferior a 75% en la evaluación correspondiente a un periodo académico, recibirá una amonestación por escrito por la autoridad máxima del Instituto y se le brindará acompañamiento mediante un plan de mejoras.

Si en un segundo periodo académico, consecutivo o no, obtiene nuevamente una calificación igual o inferior al 75%, se disminuirán sus horas clase; y si en una tercera



ocasión, consecutiva o no, el profesor no supera el 75% de promedio en la evaluación, la máxima autoridad del Instituto solicitará la desvinculación al ente rector.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- Notificar a la Unidad de Aseguramiento de la Calidad para establecer la Comisión de Evaluación Interna y se inicien las gestiones correspondientes para la aplicación del presente Reglamento.

SEGUNDA.- Los procesos de revisión no aplican para la heteroevaluación; tampoco para la evaluación realizada por la comisión de evaluación áulica o de pares, salvo los casos en que el instrumento aplicado carezca de la firma de conformidad del profesor.

TERCERA.- Quienes administren el sistema informático y quienes conformen el comité de evaluación de desempeño docente, suscribirán acuerdos de confidencialidad sobre las reservas de la información generada, así como de la identidad de los evaluadores. El incumplimiento de esta disposición será objeto de sanción.

CUARTA.- Este Reglamento se aplicará en todo lo que no se oponga a lo dispuesto en la Constitución, la Ley Orgánica de Educación Superior, su reglamento, el Reglamento de Régimen Académico, y el Estatuto aprobado del Instituto Superior Tecnológico Vicente Rocafuerte.

QUINTA.- Los casos no previstos en el presente Reglamento serán resueltos por la Comisión de Evaluación Interna.

SEXTA.- Incorporar los anexos que conforman los instrumentos para la evaluación docente.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

PRIMERA.- La aplicación del presente reglamento entrará en vigencia del segundo periodo académico del año 2019.



SEGUNDA.- Deróguese toda otra norma, que se contraponga con el presente reglamento.

Presentado y aprobado por votación unánime en Sesión Ordinaria del Órgano Colegiado Superior, efectuada en la ciudad de Guayaquil el jueves 03 de octubre del año 2019.


Giovanna Cordero Villavicencio, IIG-Mgs.
PRESIDENTA
ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR


Nilo Vera Quevedo, Ab.
SECRETARIO
ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR





MATRICES DE EVALUACIÓN



AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE PERÍODO ACADÉMICO 2019-I

FUNCIÓN DOCENCIA

La presente encuesta está diseñada para medir el nivel de desempeño docente del ISTVR, por lo que solicitamos su honestidad y objetividad al responder cada uno de los ítems.

Considere una puntuación de 1 a 5 (1 puntaje más bajo y 5 puntaje más alto) de acuerdo a las equivalencias cualitativas que se muestran en el siguiente cuadro:

5	4	3	2	1
Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Rara vez	Nunca

Considere que los ítems son afirmaciones que están elaborados en primera persona.

No.	DESCRIPCIÓN	VALOR
RESPONSABILIDAD Y CUMPLIMIENTO		
1	Asisto puntualmente a clases.	
2	Termino la clase de acuerdo con el horario establecido.	
3	Respeto y hago respetar los compromisos y normas establecidas por la Institución (formas de evaluación, desarrollo de trabajos, plazos determinados, cumplimiento de horarios, etc.)	
PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE		
4	Durante la primera semana de clases, entrego el sílabo y explico su contenido, objetivos, estrategias metodológicas, sistema de evaluación y bibliografía.	
5	Me comunico de una forma clara y fácil de entender.	
6	Las actividades que realizo en el desarrollo de las asignaturas se ajustan en más del 80% a lo que he planificado en el sílabo.	
7	Integro la teoría con la práctica y la técnica.	
8	Utilizo los conocimientos previos como punto de partida para los nuevos aprendizajes.	
9	Fomento actitudes investigativas que contribuyen a mejorar el aprendizaje.	
10	La metodología que utilizo en el proceso de enseñanza-aprendizaje facilita el aprendizaje por lo que evalúo de manera continua durante el desarrollo de la clase.	
11	Conozco a profundidad y dominio la cátedra que enseño.	



12	Utilizo bibliografía pertinente (apropiada y actualizada)	
EVALUACIÓN		
13	Presento con anticipación y aplico correctamente los criterios de evaluación establecidos.	
14	Me baso en los mismos criterios para evaluar a todos los estudiantes.	
15	Presento y analizo los resultados de las evaluaciones oportunamente a los estudiantes.	
16	Doy a conocer instrucciones previas a la realización de trabajos autónomos, tareas, investigaciones.	
17	Realizo una retroalimentación final con conclusiones para cerrar la clase.	
RELACIONES INTERPERSONALES		
18	Me comunico en forma respetuosa y propicia a la práctica de buenas relaciones interpersonales.	
19	Genero un ambiente de confianza para poder opinar libremente.	
20	Tengo una actitud receptiva y presto atención a las inquietudes de los estudiantes.	
INVESTIGACIÓN		
21	Realizo la investigación bibliográfica en publicaciones de alto impacto.	
22	Enriquezco y complemento el material de investigación con otras publicaciones.	
23	Domino las normas de citación y referencias para realizar una investigación.	

OBSERVACIONES	RECOMENDACIONES

Nombre del docente:

Firma del docente:



AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE PERÍODO ACADÉMICO 2019-I

FUNCIÓN GESTIÓN ACADÉMICA

La presente encuesta está diseñada para medir el nivel de desempeño docente del ISTVR, por lo que solicitamos su honestidad y objetividad al responder cada uno de los ítems.

Considere una puntuación de 1 a 5 (1 puntaje más bajo y 5 puntaje más alto) de acuerdo a las equivalencias cualitativas que se muestran en el siguiente cuadro:

5	4	3	2	1
Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Rara vez	Nunca

Considere que los ítems son afirmaciones que están elaborados en primera persona.

No.	DESCRIPCIÓN	VALOR
1	Soy responsable de las actividades a mi encomendadas.	
2	Colaboro de manera activa.	
3	Mantengo una actitud propositiva.	
4	Aporto con ideas innovadoras para mejorar los métodos, procesos y resultados institucionales.	
5	Fomento el trabajo en equipo.	
6	Mi trabajo demuestra mi compromiso con el logro de los objetivos planteados.	
7	Obtengo resultados que elevan la calidad educativa institucional.	
8	Entrego puntualmente los resultados del trabajo realizado.	
9	Mantengo relaciones personales satisfactorias con mis compañeros y superiores.	
10	Me siento identificado (a) con la institución.	



En las siguientes actividades, marque con una X únicamente en la o las actividades de gestión en las que se ha desempeñado.

No.	DESCRIPCIÓN	MARCA
1	La organización o dirección de eventos académicos nacionales o internacionales;	
2	El desempeño de cargos tales como: director o coordinador de carreras, coordinador de unidades académicas, y, coordinador de unidades de asesoría o apoyo;	
3	Revisor de una revista indexada o arbitrada, o de una publicación revisada por pares;	
4	El ejercicio como representante docente al máximo Órgano Colegiado Superior;	
5	Diseño de proyectos de carreras y programas de estudios de grado y postgrado;	
6	Actividades de dirección o gestión académica en los espacios de colaboración interinstitucional, tales como: delegaciones a organismos públicos, representación ante la Asamblea del Sistema de Educación Superior, los Comités Regionales Consultivos de Planificación de la Educación Superior, entre otros;	
7	Integración en calidad de consejeros de los organismos que rigen el Sistema de Educación Superior (CES y CACES); en estos casos, se reconocerá la dedicación como equivalente a tiempo completo	
8	Otras actividades de gestión relacionadas con los procesos académicos ordinarios de la Institución	

Responda la siguiente pregunta: ¿Quién es su autoridad inmediatamente superior?

OBSERVACIONES	RECOMENDACIONES

Nombre del docente:

Firma del docente:



AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE PERÍODO ACADÉMICO 2019-I

FUNCIÓN INVESTIGACIÓN

La presente encuesta está diseñada para medir el nivel de desempeño docente del ISTVR, por lo que solicitamos su honestidad y objetividad al responder cada uno de los ítems.

Considere una puntuación de 1 a 5 (1 puntaje más bajo y 5 puntaje más alto) de acuerdo a las equivalencias cualitativas que se muestran en el siguiente cuadro:

5	4	3	2	1
Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Rara vez	Nunca

Considere que los ítems son afirmaciones que están elaborados en primera persona.

No.	DESCRIPCIÓN	VALOR
1	Conozco a profundidad los instrumentos, técnicas y procedimientos necesarios para desempeñar las diferentes actividades dentro de la función investigativa.	
2	Analizo la viabilidad de la investigación.	
3	Planteo, formulo y delimito el problema de investigación de forma clara y precisa.	
4	Establezco los objetivos del estudio en forma lógica y coherente con los objetivos de estudio.	
5	Realizo la investigación bibliográfica en forma coherente con los objetivos de estudio.	
6	Enriquezco y complemento el material de investigación con otros estudios.	
7	Utilizo métodos de investigación apropiados para el tema bajo estudio.	
8	Domino los métodos estadísticos para el análisis de los datos.	
9	Domino las normas de citación y referencias para realizar la investigación.	
10	Comunico los resultados de la investigación con claridad y exactitud.	

En las siguientes actividades, marque con una X únicamente en la o las actividades de gestión en las que se ha desempeñado.



No.	DESCRIPCIÓN	MARCA
1	Diseño, dirección y ejecución de proyectos de investigación básica, aplicada, tecnológica y en artes, que supongan creación, innovación, difusión y transferencia de los resultados	
2	Realización de investigación para la recuperación, fortalecimiento y potenciación de los saberes ancestrales	
3	Diseño, elaboración y puesta en marcha de metodologías, instrumentos, protocolos o procedimientos operativos o de investigación	
4	Investigación realizada en laboratorios, centros documentales y demás instalaciones habilitadas para esta función, así como en entornos sociales y naturales	
5	Participación en congresos, seminarios y conferencias para la presentación de avances y resultados de sus investigaciones	
6	Diseño, gestión y participación en redes y programas de investigación local, nacional e internacional	
7	Participación en comités o consejos académicos y editoriales de revistas científicas y académicas indexadas, y de alto impacto científico o académico	
8	Difusión de resultados y beneficios sociales de la investigación, a través de publicaciones, producciones artísticas, actuaciones, conciertos, creación u organización de instalaciones y de exposiciones, entre otros	
9	Dirección o participación en colectivos académicos de debate para la presentación de avances y resultados de investigaciones	
10	Vinculación con la sociedad a través de proyectos de investigación e innovación con fines sociales, artísticos, productivos y empresariales	

Responda la siguiente pregunta: ¿Quién es su autoridad inmediatamente superior?

OBSERVACIONES	RECOMENDACIONES

Nombre del docente:

Firma del docente:



COEVALUACIÓN ENTRE PARES PERÍODO ACADÉMICO 2019-I

FUNCIÓN DOCENCIA

FICHA DE OBSERVACIÓN – VISITA AULICA

La presente ficha de observación tiene como finalidad recoger información certera sobre la práctica docente en el aula mediante la observación de los indicadores de evaluación señalados en la siguiente matriz; por lo que solicitamos su honestidad y objetividad al llenar este instrumento.

Marque con una X en el casillero correspondiente SI o NO; en caso de que alguno de los ítems no se corresponda con las características o naturaleza misma de la clase marque X a la altura del casillero N/A (No Aplica)

No.	DESCRIPCIÓN	SI	NO	N/A
ELEMENTOS GENERALES				
1	Inicia su clase puntualmente.			
2	Verifica la asistencia de los estudiantes tomando lista.			
3	El desarrollo de la clase se corresponde con la planificación del silabo			
4	El desarrollo de la clase se corresponde con el plan de clase			
5	Termina su clase puntualmente			
ACTIVIDADES DE INICIO				
6	Explica el objetivo e importancia de la clase			
7	Inicia la clase utilizando los conocimientos y experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para los nuevos aprendizajes.			
ACTIVIDADES DE CONSTRUCCIÓN DEL APRENDIZAJE				
8	Realiza explicaciones claras y entendibles			
9	El tono y volumen de la voz utilizado por el docente mantiene la atención del estudiante.			
10	Utiliza la pizarra de forma organizada, utilizando letra clara y legible.			
11	Utiliza diapositivas, material audiovisual u otros recursos acordes al tema de la clase y guardan las características de orden, tamaño, visibilidad y/o audios adecuados.			



12	Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o actividad			
13	La clase está bien preparada y secuenciada			
ACTIVIDADES DE CIERRE				
14	Deja tiempo final para responder a dudas e inquietudes de los estudiantes.			
15	Realiza una síntesis de la clase (resumen de los puntos más importantes)			
16	Gestiona la retroalimentación de la clase en base a las actividades autónomas de los estudiantes.			
AMBIENTE DE LA CLASE				
17	El trato hacia los estudiantes es con respeto y amabilidad.			
18	La clase se desarrolla en un buen ambiente de trabajo y disciplina.			
19	Utiliza bibliografía pertinente (apropiada y actualizada)			
20	Muestra dominio en los contenidos de la clase.			

OBSERVACIONES	RECOMENDACIONES

Nombre del docente Evaluado:

Nombre del docente evaluador:

Firma del docente evaluado:

Firma del docente evaluador:



COEVALUACIÓN ENTRE PARES PERÍODO ACADÉMICO 2019-I

FUNCIÓN INVESTIGACIÓN

La presente encuesta está diseñada para medir el nivel de desempeño docente del ISTVR, por lo que solicitamos su honestidad y objetividad al responder cada uno de los ítems.

Considere una puntuación de 1 a 5 (1 puntaje más bajo y 5 puntaje más alto) de acuerdo con las equivalencias cualitativas que se muestran en el siguiente cuadro:

5	4	3	2	1
Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Rara vez	Nunca

Considere que los ítems son afirmaciones que están elaborados en primera persona.

No.	DESCRIPCIÓN	VALOR
1	Conoce a profundidad los instrumentos, técnicas y procedimientos necesarios para desempeñar las diferentes actividades dentro de la función investigativa.	
2	Evidencia la viabilidad de la investigación.	
3	Plantea, formula y delimita el problema de investigación de forma clara y precisa.	
4	Establece los objetivos del estudio en forma lógica y coherente con los objetivos de estudio.	
5	Realiza la investigación bibliográfica en forma coherente con los objetivos de estudio.	
6	Enriquece y complementa el material de investigación con otros estudios.	
7	Utiliza métodos de investigación apropiados para el tema bajo estudio.	
8	Domina los métodos estadísticos para el análisis de los datos.	
9	Domina las normas de citación y referencias para realizar la investigación.	
10	Comunica los resultados de la investigación con claridad y exactitud.	

En las siguientes actividades, marque con una X únicamente en la o las actividades de investigación en las que se ha desempeñado.



No.	DESCRIPCIÓN	MARCA
1	Diseño, dirección y ejecución de proyectos de investigación básica, aplicada, tecnológica y en artes, que supongan creación, innovación, difusión y transferencia de los resultados	
2	Realización de investigación para la recuperación, fortalecimiento y potenciación de los saberes ancestrales	
3	Diseño, elaboración y puesta en marcha de metodologías, instrumentos, protocolos o procedimientos operativos o de investigación	
4	Investigación realizada en laboratorios, centros documentales y demás instalaciones habilitadas para esta función, así como en entornos sociales y naturales	
5	Participación en congresos, seminarios y conferencias para la presentación de avances y resultados de sus investigaciones	
6	Diseño, gestión y participación en redes y programas de investigación local, nacional e internacional	
7	Participación en comités o consejos académicos y editoriales de revistas científicas y académicas indexadas, y de alto impacto científico o académico	
8	Difusión de resultados y beneficios sociales de la investigación, a través de publicaciones, producciones artísticas, actuaciones, conciertos, creación u organización de instalaciones y de exposiciones, entre otros	
9	Dirección o participación en colectivos académicos de debate para la presentación de avances y resultados de investigaciones	
10	Vinculación con la sociedad a través de proyectos de investigación e innovación con fines sociales, artísticos, productivos y empresariales	

OBSERVACIONES	RECOMENDACIONES

Nombre del docente Evaluado:

Nombre del docente evaluador:

Firma del docente evaluado:

Firma del docente evaluador:



COEVALUACIÓN ENTRE PARES PERÍODO ACADÉMICO 2019-I

FUNCIÓN GESTIÓN ACADÉMICA

La presente encuesta está diseñada para medir el nivel de desempeño docente del ISTVR, por lo que solicitamos su honestidad y objetividad al responder cada uno de los ítems.

Considere una puntuación de 1 a 5 (1 puntaje más bajo y 5 puntaje más alto) de acuerdo con las equivalencias cualitativas que se muestran en el siguiente cuadro:

5	4	3	2	1
Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Rara vez	Nunca

Considere que los ítems son afirmaciones que están elaborados en primera persona.

No.	DESCRIPCIÓN	VALOR
1	Es responsable de las actividades a el o ella encomendadas.	
2	Colabora de manera activa.	
3	Mantiene una actitud propositiva.	
4	Aporta con ideas innovadoras para mejorar los métodos, procesos y resultados institucionales.	
5	Fomenta el trabajo en equipo.	
6	Su trabajo demuestra su compromiso con el logro de los objetivos planteados.	
7	Obtiene resultados que elevan la calidad educativa institucional.	
8	Entrega puntualmente los resultados del trabajo realizado.	
9	Mantiene relaciones personales satisfactorias con sus compañeros y superiores.	
10	Demuestra que está identificado (a) con la institución.	

En las siguientes actividades, marque con una X únicamente en la o las actividades de gestión en las que se ha desempeñado.

No.	DESCRIPCIÓN	MARCA
-----	-------------	-------



1	La organización o dirección de eventos académicos nacionales o internacionales;	
2	El desempeño de cargos tales como: director o coordinador de carreras, coordinador de unidades académicas, y, coordinador de unidades de asesoría o apoyo;	
3	Revisor de una revista indexada o arbitrada, o de una publicación revisada por pares;	
4	El ejercicio como representante docente al máximo Órgano Colegiado Superior;	
5	Diseño de proyectos de carreras y programas de estudios de grado y postgrado;	
6	Actividades de dirección o gestión académica en los espacios de colaboración interinstitucional, tales como: delegaciones a organismos públicos, representación ante la Asamblea del Sistema de Educación Superior, los Comités Regionales Consultivos de Planificación de la Educación Superior, entre otros;	
7	Integración en calidad de consejeros de los organismos que rigen el Sistema de Educación Superior (CES y CACES); en estos casos, se reconocerá la dedicación como equivalente a tiempo completo	
8	Otras actividades de gestión relacionadas con los procesos académicos ordinarios de la Institución	

OBSERVACIONES	RECOMENDACIONES

Nombre del docente Evaluado:

Nombre del docente evaluador:

Firma del docente evaluado:

Firma del docente evaluador:



COEVALUACIÓN DEL DIRECTIVO AL DOCENTE PERÍODO ACADÉMICO 2019-I

FUNCIÓN DOCENCIA

La presente encuesta está diseñada para medir el nivel de desempeño docente del ISTVR, por lo que solicitamos su honestidad y objetividad al responder cada uno de los ítems.

Considere una puntuación de 1 a 5 (1 puntaje más bajo y 5 puntaje más alto) de acuerdo con las equivalencias cualitativas que se muestran en el siguiente cuadro.

5	4	3	2	1
Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Rara vez	Nunca

No.	DESCRIPCIÓN	VALOR
RESPONSABILIDAD Y CUMPLIMIENTO		
1	El docente asiste puntualmente a su jornada de trabajo.	
2	El docente culmina puntualmente a su jornada de trabajo	
3	Respeto los compromisos y normas establecidos por la Institución (formas de evaluación, desarrollo de trabajos, plazos determinados, cumplimiento de horarios, etc.)	
PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE		
4	Entrega el sílabo en el tiempo establecido para el efecto.	
5	El contenido del sílabo es coherente con la asignatura y estructura del mismo.	
6	Entrega el informe de avance del sílabo en el tiempo establecido para el efecto.	
7	El contenido del portafolio cumple con el orden y estructura establecida y su entrega es en el tiempo establecido.	
8	Entrega documentos o materiales adicionales que solicite el coordinador (a) de carrera.	
9	El docente conoce y domina la asignatura que enseña.	
10	El docente utiliza bibliografía pertinente (apropiada y actualizada)	
EVALUACIÓN		
11	Entrega los instrumentos de evaluación en el tiempo establecido para el efecto.	



12	El contenido de los instrumentos de evaluación cumple con las normativas establecidas en el Instituto.	
13	Entrega las calificaciones en el tiempo establecido para el efecto.	
RELACIONES INTERPERSONALES		
14	Se comunica en forma respetuosa y propicia a la práctica de buenas relaciones interpersonales.	
15	Tiene una actitud proactiva frente a los requerimientos y necesidades para mejorar los procesos académicos.	
16	Tiene una actitud propositiva en la solución de los problemas, implementación de procesos o requerimientos académicos.	
INVESTIGACIÓN		
17	Realiza la investigación bibliográfica en publicaciones de alto impacto.	
18	Enriquece y complementa el material de investigación con otras publicaciones.	
19	Domina las normas de citación y referencias para realizar una investigación.	
20	Domina los métodos estadísticos para el análisis de los datos.	

OBSERVACIONES	RECOMENDACIONES

Nombre del docente Evaluado:

Nombre del directivo evaluador:

Firma del docente evaluado:

Firma del directivo evaluador:



COEVALUACIÓN DEL DIRECTIVO AL DOCENTE PERÍODO ACADÉMICO 2019-I

FUNCIÓN INVESTIGACIÓN

La presente encuesta está diseñada para medir el nivel de desempeño docente del ISTVR, por lo que solicitamos su honestidad y objetividad al responder cada uno de los ítems.

Considere una puntuación de 1 a 5 (1 puntaje más bajo y 5 puntaje más alto) de acuerdo a las equivalencias cualitativas que se muestran en el siguiente cuadro:

5	4	3	2	1
Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Rara vez	Nunca

No.	DESCRIPCIÓN	VALOR
1	Conoce a profundidad los instrumentos, técnicas y procedimientos necesarios para desempeñar las diferentes actividades en el área investigativa.	
2	Evidencia la viabilidad de la investigación.	
3	Plantea, formula y delimita el problema de investigación de forma clara y precisa.	
4	Establece los objetivos del estudio en forma lógica y coherente con los objetivos de estudio.	
5	Realizo la investigación bibliográfica en forma coherente con los objetivos de estudio.	
6	Enriquece y complementa el material de investigación con otros estudios.	
7	Utiliza métodos de investigación apropiados para el tema bajo estudio.	
8	Domina los métodos estadísticos para el análisis de los datos.	
9	Domina las normas de citación y referencias para realizar una investigación.	
10	Comunico los resultados de la investigación con claridad y exactitud.	

En las siguientes actividades, marque con una X únicamente en la o las actividades de gestión en las que se ha desempeñado.



No.	DESCRIPCIÓN	MARCA
1	Diseño, dirección y ejecución de proyectos de investigación básica, aplicada, tecnológica y en artes, que supongan creación, innovación, difusión y transferencia de los resultados	
2	Realización de investigación para la recuperación, fortalecimiento y potenciación de los saberes ancestrales	
3	Diseño, elaboración y puesta en marcha de metodologías, instrumentos, protocolos o procedimientos operativos o de investigación	
4	Investigación realizada en laboratorios, centros documentales y demás instalaciones habilitadas para esta función, así como en entornos sociales y naturales	
5	Participación en congresos, seminarios y conferencias para la presentación de avances y resultados de sus investigaciones	
6	Diseño, gestión y participación en redes y programas de investigación local, nacional e internacional	
7	Participación en comités o consejos académicos y editoriales de revistas científicas y académicas indexadas, y de alto impacto científico o académico	
8	Difusión de resultados y beneficios sociales de la investigación, a través de publicaciones, producciones artísticas, actuaciones, conciertos, creación u organización de instalaciones y de exposiciones, entre otros	
9	Dirección o participación en colectivos académicos de debate para la presentación de avances y resultados de investigaciones	
10	Vinculación con la sociedad a través de proyectos de investigación e innovación con fines sociales, artísticos, productivos y empresariales	

OBSERVACIONES	RECOMENDACIONES

Nombre del docente Evaluado:

Nombre del directivo evaluador:

Firma del docente evaluado:

Firma del directivo evaluador:



COEVALUACIÓN DEL DIRECTIVO AL DOCENTE PERÍODO ACADÉMICO 2019-I

FUNCIÓN GESTIÓN ACADÉMICA

La presente encuesta está diseñada para medir el nivel de desempeño docente del ISTVR, por lo que solicitamos su honestidad y objetividad al responder cada uno de los ítems.

Considere una puntuación de 1 a 5 (1 puntaje más bajo y 5 puntaje más alto) de acuerdo con las equivalencias cualitativas que se muestran en el siguiente cuadro:

5	4	3	2	1
Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Rara vez	Nunca

No.	DESCRIPCIÓN	VALOR
1	Es responsable de las actividades a él o ella encomendadas.	
2	Colabora de manera activa.	
3	Mantiene una actitud propositiva.	
4	Aporta con ideas innovadoras para mejorar los métodos, procesos y resultados institucionales.	
5	Fomenta el trabajo en equipo.	
6	Su trabajo demuestra su compromiso con el logro de los objetivos planteados.	
7	Obtiene resultados que elevan la calidad educativa institucional.	
8	Entrega puntualmente los resultados del trabajo realizado.	
9	Mantiene relaciones personales satisfactorias con sus compañeros y superiores.	
10	Demuestra que está identificado (a) con la institución.	



COEVALUACIÓN DEL DIRECTIVO AL DOCENTE PERÍODO ACADÉMICO 2019-I

FUNCIÓN GESTIÓN ACADÉMICA

La presente encuesta está diseñada para medir el nivel de desempeño docente del ISTVR, por lo que solicitamos su honestidad y objetividad al responder cada uno de los ítems.

Considere una puntuación de 1 a 5 (1 puntaje más bajo y 5 puntaje más alto) de acuerdo con las equivalencias cualitativas que se muestran en el siguiente cuadro:

5	4	3	2	1
Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Rara vez	Nunca

No.	DESCRIPCIÓN	VALOR
1	Es responsable de las actividades a él o ella encomendadas.	
2	Colabora de manera activa.	
3	Mantiene una actitud propositiva.	
4	Aporta con ideas innovadoras para mejorar los métodos, procesos y resultados institucionales.	
5	Fomenta el trabajo en equipo.	
6	Su trabajo demuestra su compromiso con el logro de los objetivos planteados.	
7	Obtiene resultados que elevan la calidad educativa institucional.	
8	Entrega puntualmente los resultados del trabajo realizado.	
9	Mantiene relaciones personales satisfactorias con sus compañeros y superiores.	
10	Demuestra que está identificado (a) con la institución.	



En las siguientes actividades, marque con una X únicamente en la o las actividades de gestión en las que se ha desempeñado.

No.	DESCRIPCIÓN	MARCA
1	La organización o dirección de eventos académicos nacionales o internacionales;	
2	El desempeño de cargos tales como: director o coordinador de carreras, coordinador de unidades académicas, y, coordinador de unidades de asesoría o apoyo;	
3	Revisor de una revista indexada o arbitrada, o de una publicación revisada por pares;	
4	El ejercicio como representante docente al máximo Órgano Colegiado Superior;	
5	Diseño de proyectos de carreras y programas de estudios de grado y postgrado;	
6	Actividades de dirección o gestión académica en los espacios de colaboración interinstitucional, tales como: delegaciones a organismos públicos, representación ante la Asamblea del Sistema de Educación Superior, los Comités Regionales Consultivos de Planificación de la Educación Superior, entre otros;	
7	Integración en calidad de consejeros de los organismos que rigen el Sistema de Educación Superior (CES y CACES); en estos casos, se reconocerá la dedicación como equivalente a tiempo completo	
8	Otras actividades de gestión relacionadas con los procesos académicos ordinarios de la Institución	

OBSERVACIONES	RECOMENDACIONES

Nombre del docente Evaluado:

Nombre del directivo evaluador:

Firma del docente evaluado:

Firma del directivo evaluador:



EVALUACIÓN DEL ESTUDIANTE AL DOCENTE PERÍODO ACADÉMICO 2019-I

FUNCIÓN DOCENCIA

La presente encuesta está diseñada para medir el nivel de desempeño docente del ISTVR, por lo que solicitamos su honestidad y objetividad al responder cada uno de los ítems.

Considere una puntuación de 1 a 5 (1 puntaje más bajo y 5 puntaje más alto) de acuerdo con las equivalencias cualitativas que se muestran en el siguiente cuadro:

5	4	3	2	1
Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Rara vez	Nunca

No.	DESCRIPCIÓN	VALOR
RESPONSABILIDAD Y CUMPLIMIENTO		
1	El docente asiste puntualmente a clases (inicio).	
2	El docente culmina sus horas de clases de acuerdo con el horario establecido.	
3	Respeta y hace respetar los compromisos y normas establecidos por la Institución (formas de evaluación, desarrollo de trabajos, plazos determinados, cumplimiento de horarios, etc.)	
PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE		
4	Durante la primera semana de clases, entrega el sílabo y explica su contenido, objetivos, estrategias metodológicas, sistema de evaluación y bibliografía.	
5	Me comunico de una forma clara y fácil de entender.	
6	Plantea actividades que permiten debatir e intercambiar ideas, opiniones experiencias que favorecen el aprendizaje.	
7	Integra la teoría con la práctica y la técnica.	
8	Fomenta actitudes investigativas que contribuyen a mejorar el aprendizaje.	
9	La metodología que utiliza facilita el aprendizaje.	
10	El docente muestra dominio en la asignatura que enseña.	
11	Utiliza bibliografía pertinente (apropiada y actualizada)	
EVALUACIÓN		



EVALUACIÓN DEL ESTUDIANTE AL DOCENTE PERÍODO ACADÉMICO 2019-I

FUNCIÓN DOCENCIA

La presente encuesta está diseñada para medir el nivel de desempeño docente del ISTVR, por lo que solicitamos su honestidad y objetividad al responder cada uno de los ítems.

Considere una puntuación de 1 a 5 (1 puntaje más bajo y 5 puntaje más alto) de acuerdo con las equivalencias cualitativas que se muestran en el siguiente cuadro:

5	4	3	2	1
Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Rara vez	Nunca

No.	DESCRIPCIÓN	VALOR
RESPONSABILIDAD Y CUMPLIMIENTO		
1	El docente asiste puntualmente a clases (inicio).	
2	El docente culmina sus horas de clases de acuerdo con el horario establecido.	
3	Respeta y hace respetar los compromisos y normas establecidos por la Institución (formas de evaluación, desarrollo de trabajos, plazos determinados, cumplimiento de horarios, etc.)	
PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE		
4	Durante la primera semana de clases, entrega el sílabo y explica su contenido, objetivos, estrategias metodológicas, sistema de evaluación y bibliografía.	
5	Me comunico de una forma clara y fácil de entender.	
6	Plantea actividades que permiten debatir e intercambiar ideas, opiniones experiencias que favorecen el aprendizaje.	
7	Integra la teoría con la práctica y la técnica.	
8	Fomenta actitudes investigativas que contribuyen a mejorar el aprendizaje.	
9	La metodología que utiliza facilita el aprendizaje.	
10	El docente muestra dominio en la asignatura que enseña.	
11	Utiliza bibliografía pertinente (apropiada y actualizada)	
EVALUACIÓN		



12	Presenta con anticipación y aplica correctamente los criterios de evaluación establecidos.	
13	Me basa en los mismos criterios para evaluar a todos los estudiantes.	
14	Presenta y analiza los resultados de las evaluaciones.	
15	Da a conocer instrucciones previas a la realización de trabajos autónomos, tareas, investigaciones.	
16	Utiliza la evaluación para mejorar la formación de los estudiantes.	
RELACIONES INTERPERSONALES		
17	Se comunica en forma respetuosa y propicia a la práctica de buenas relaciones interpersonales.	
18	Crea un ambiente de confianza para poder opinar libremente.	
19	Tiene una actitud receptiva y presta atención a las inquietudes de los estudiantes.	
INVESTIGACIÓN		
20	Realiza la investigación bibliográfica en publicaciones de alto impacto.	
21	Enriquece y complementa el material de investigación con otras publicaciones.	
22	Domino las normas de citación y referencias para realizar una investigación.	



EVALUACIÓN DEL ESTUDIANTE AL DOCENTE PERÍODO ACADÉMICO 2019-I

FUNCIÓN GESTIÓN ACADÉMICA

La presente encuesta está diseñada para medir el nivel de desempeño docente del ISTVR, por lo que solicitamos su honestidad y objetividad al responder cada uno de los ítems.

Considere una puntuación de 1 a 5 (1 puntaje más bajo y 5 puntaje más alto) de acuerdo con las equivalencias cualitativas que se muestran en el siguiente cuadro.

5	4	3	2	1
Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Rara vez	Nunca

No.	DESCRIPCIÓN	VALOR
1	El docente cumple responsablemente con la función directiva o de gerencia a él encomendada.	
2	Mantiene una actitud proactiva.	
3	Asesora y dirige las actividades con eficacia.	
4	Valora y motiva al equipo de trabajo.	
5	Mantiene una comunicación que fomenta la participación y aporte de quienes trabajan con él o ella.	
6	Mantiene un liderazgo ético.	
7	Muestra un compromiso con el logro de los objetivos institucionales.	
8	Obtiene resultados que elevan la calidad educativa institucional.	
9	Mantiene relaciones personales de respeto con los estudiantes y los equipos de trabajo.	
10	Demuestra que está identificado (a) con la institución.	