



LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

CONSIDERANDO:

Que, la Ley Orgánica de Educación Superior, publicada en el Registro Oficial N° 298, del 12 de octubre del 2010, en el Art. 17 dice: *"Reconocimiento de la autonomía responsable.- El Estado reconoce a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los principios establecidos en la Constitución de la República.(...)"*;

Que, el Art. 18 de la Ley Orgánica de Educación Superior, dispone: *"Ejercicio de la autonomía responsable.- La autonomía responsable que ejercen las universidades y escuelas politécnicas consiste en: (...)"*;

- c) *La libertad en la elaboración de sus planes y programas de estudio en el marco de las disposiciones de la presente Ley; (...)*
- e) *La libertad para gestionar sus procesos internos; (...)*;

Que, la ley de educación superior en su art. 151 establece: **"Evaluación periódica integral.-** 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...";

Que, la ley de educación superior en su art. 155 establece: **"Evaluación del desempeño académico.-** los profesores de las instituciones del sistema de educación superior serán evaluados periódicamente en su desempeño académico";

Que, el Reglamento de Carrera y Escalafón del Docente, en su título IV, Cap. I manifiesta sobre "la Evaluación integral de desempeño del personal académico";

Que, El H. Consejo Universitario como órgano académico superior, constituye la máxima autoridad de la Universidad Nacional de Chimborazo;

Que, es necesario reglamentar el proceso de evaluación del desempeño académico de los profesores e investigadores de la Universidad Nacional de Chimborazo; y,

En ejercicio de sus atribuciones conferidas por la Ley y el Estatuto vigente, aprueba y expide la siguiente Reforma al:

REGLAMENTO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LOS PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO

CAPÍTULO I

DE LOS FINES Y OBJETIVOS

Art. 1.- Fines.- Son fines del proceso de evaluación:

- a. Propender al mejoramiento del desempeño de los profesores para elevar el nivel académico en todas las carreras y programas de la Universidad Nacional de Chimborazo;
- b. La evaluación docente busca un fin formativo con el objeto de cumplir los objetivos, responsabilidades y obligaciones que el profesor tiene en sus actividades;
- c. Contribuir a la disminución de la repitencia estudiantil y al incremento de la eficiencia terminal; y,
- d. Controlar los procesos de enseñanza para incrementar la calidad en la formación de los nuevos profesionales.



ART. 2.- Objetivos.- Los objetivos son:

- a. Descubrir los aciertos y falencias en el desempeño académico de los profesores para impulsar mecanismos de autorregulación, que tiendan al mejoramiento metodológico de los procesos de enseñanza;
- b. Impulsar la enseñanza como una actividad crítica para suscitar aprendizajes significativos;
- c. Fortalecer las competencias profesionales que caracterizan a la docencia que desarrolla una educación integral consciente; y,
- d. Proporcionar a las autoridades resultados cuantitativos y cualitativos, que constituyan un sustento válido para la toma de decisiones.

CAPITULO II

DEL OBJETO Y ÁMBITO DE LA EVALUACIÓN

Art. 3.- Objeto.- El objeto de evaluación, en el presente caso, es el desempeño académico de los profesores, como lo establece la ley orgánica de educación superior y el reglamento de carrera y escalafón del profesor e investigador del sistema de educación superior.

Art. 4.- Ámbito.- El desempeño académico abarca las competencias profesionales que caracterizan al trabajo docente, estas competencias están constituidas por las capacidades técnicas directamente vinculadas con la labor del profesor, en el ejercicio de su cátedra; y no son transferibles a otros contextos laborales.

El desempeño académico incluye también las tareas que se relacionan con el desarrollo curricular, es decir, la participación en la organización del currículo de la carrera, la elaboración y ejecución de los sílabos, las tutorías, el asesoramiento de tesis y trabajos de titulación, la organización y participación en investigaciones o en proyectos de vinculación con el entorno, etc.

CAPÍTULO III

DE LOS CRITERIOS O REFERENTES DE CALIDAD

Art. 5.-Criterios o Referentes.- Los criterios o referentes de calidad están constituidos por las competencias profesionales propias del desempeño académico, estas competencias expresan las *capacidades* que debe tener el profesor para orientar su trabajo a la formación de profesionales que se distingan por un amplio conocimiento científico y tecnológico, un ejercicio profesional eficiente y un alto grado de conciencia social, las competencias son:

- a. **La capacidad de desarrollar saberes conscientes.-** Consiste en la capacidad de desarrollar saberes significativos para quienes aprenden. No interesa, en este caso, solamente la 'captación o memorización' de los elementos cognoscitivos, sino sobre todo la comprensión de la "información" con la cual entra en contacto el estudiante. Aquí interviene el componente científico de la intencionalidad educativa (contenidos de estudio) que constituye el objeto del aprendizaje teórico;
- b. **La capacidad de desarrollar actitudes conscientes.-** Es la posibilidad de contribuir eficientemente a la "formación" del hombre, lo cual no se consigue solo con conocimientos, por más significativos que éstos sean. Es importante que el profesor sea capaz de adicionar otros elementos que soporten la construcción humana y esto se logra erigiendo cimientos para la conducta; es decir, incursionando en el campo de las actitudes, lo cual es posible a través de la cimentación de valores. Los valores determinan las actitudes científicas y la responsabilidad social de los profesionales. Esta competencia gira alrededor del componente axiológico;
- c. **La capacidad de desarrollar habilidades y destrezas.-** Consiste en la capacidad de desarrollar habilidades y destrezas directamente relacionadas con el ejercicio de la profesión, a base de tareas especializadas que el estudiante debe "saber hacer". Estas habilidades constituyen el

- componente técnico de la intencionalidad educativa que da lugar al aprendizaje práctico, el cual conduce a resultados (logros) observables, cuantificables y evaluables;
- d. **Desarrollar la capacidad de investigar.**- Consiste en la capacidad que debe tener el profesor para entrenar a los estudiantes en la aplicación adecuada de los diferentes métodos de investigación, cuyo propósito formativo es iniciarlos en la generación del conocimiento y de la innovación tecnológica;
 - e. **Evaluar el aprendizaje.**- Es la capacidad que debe tener el profesor para evaluar el rendimiento de los estudiantes sujetándose a las normas técnicas de esta disciplina y ajustándose a los contenidos teóricos y prácticos tratados a través de la cátedra. Los resultados de la evaluación del aprendizaje tienen la particularidad de retroalimentar tanto al que aprende como al que enseña, por lo que no solo sirve para verificar el progreso real de los estudiantes, sino también para que el profesor pueda detectar los aspectos que debe mejorar en el tratamiento metodológico de su materia; y,
 - f. **Cumplir la normativa institucional.**- Se relaciona con la capacidad de ejercer la profesión docente en concordancia con las leyes y reglamentos que rigen la educación superior. La normativa institucional expresa el *deber ser* del centro de educación y establece los procedimientos que sustentan y dan forma al proceso educativo y a su incidencia en el ámbito local, regional o nacional; por lo que el profesor tiene que sujetarse a tales normas y dar ejemplo de su cumplimiento.

CAPÍTULO IV

DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

Art. 6.- Procedimiento.- los pasos a seguir para evaluar el desempeño académico de los profesores, son:

- a. **Atribución.**- El Departamento de Evaluación – UNACH, definirá los criterios e indicadores generales de cada carrera, los aplicará según las características propias;
- b. **Recopilar.**- La información personal y profesional de los profesores (nómina y reparto de trabajo por facultades, escuelas, carreras, asignaturas, cursos y paralelos);
- c. **Sistematizar.**- Codificar e introducir los datos en el programa informático QUANTO-UNACH;
- d. **Difundir.**- Previo a la ejecución de la evaluación, el Vicerrectorado Académico deberá convocar a la comunidad educativa de la universidad a realizar la evaluación, señalando la fecha y socializando el reglamento y los instrumentos de evaluación;
- e. **Programación.**- El vicerrectorado académico, en la programación de los ciclos incluirá el período para la evaluación del desempeño docente;
- f. **Convocatoria.**- El Director de Evaluación es el responsable de la convocatoria y Decanos y Vicedecanos en exigir a sus directivos, docentes y estudiantes su cumplimiento;
- g. **Receptar.**- La información ya sea en redes locales o a través de la web;
- h. **Procesar.**- Los datos y producir resultados individuales;
- i. **Presentar.**- Los resultados obtenidos mediante la evaluación a las autoridades Académico – Administrativo, para toma de decisiones;
- j. **Entregar.**- La lista de docentes evaluados y de quienes no acataron, al Departamento de Talento Humano para seguimiento y control de cada uno de ellos;
- k. **Entregar.**- En archivo, la base de datos a la Unidad de Técnica de Control Académica el Reporte de Estudiantes que no realizaron la evaluación, en aplicación al Art. 15 de presente reglamento;
- l. **Presentar.**- el informe consolidado por carreras a la Unidad de Perfeccionamiento Académico para la implementación de programas de capacitación;



m. **Entregar.**- El informe consolidado a las Direcciones de Carrera para su análisis y posible incorporación en sus planes de mejoras; y,

n. **Entregar.**- En confidencialidad el Certificado de Desempeño a cada docente que lo solicite.

Art. 7.- Informes.- Al final del proceso de evaluación, el informe preliminar que deberá ser confidencial, se entregará al docente, en el término de 15 días.

Art. 8.- Recursos de apelación.- El docente que no esté de acuerdo con los resultados de su evaluación, podrá apelar ante el consejo directivo de facultad en el término de 5 días luego de recibir el informe; este organismo, en el término de 10 días, emitirá una resolución luego de contrastar los argumentos del apelante. En segunda y definitiva instancia el profesor podrá apelar en el término de 3 días ante el Consejo General Académico.

Art. 9.- Informe definitivo.- Este se entregara a las instancias pertinentes que expresa el Art. 6 literales i, j, k, l, m, n; en el plazo máximo de 25 días, de quienes no apelen y de 45 días, de quienes lo hagan. Estos informes serán públicos y archivados con fines de seguimiento, de conformidad con lo que establece la Ley.

Art. 10.- Evaluación de los profesores a contrato.- Si un profesor a contrato obtuviere en la evaluación integral una calificación inferior al 70% en dos periodos académicos consecutivos no se renovara el contrato.

Art. 11.- Informantes.- en la evaluación del desempeño académico de los profesores participan:

- a. Los estudiantes (beneficiarios del servicio educativo) de todas las carreras, cursos y paralelos en donde trabaja el docente;
- b. Las autoridades de la Facultad (Decano y Subdecano);
- c. La autoridad de la respectiva carrera (Director de Carrera);
- d. Los pares académicos de las carreras; y,
- e. El profesor evaluado.

Art. 12.- Tipos de evaluación.- en este proceso intervienen:

- a. Autoevaluación.- Es la evaluación que el personal académico realiza periódicamente sobre su trabajo y su desempeño académico;
- b. Coevaluación.- Es la evaluación que realizan pares académicos y directivos de la institución de educación superior; y,
- c. Heteroevaluación.- Es la evaluación que realizan los estudiantes sobre el proceso de aprendizaje impartido por el personal académico.

Art. 13.- Ponderación.- según el art. 67 del reglamento de carrera y escalafón del docente, la ponderación de cada componente de evaluación será la siguiente:

- a. Para las actividades de docencia: autoevaluación 10-20%; coevaluación de pares 20-30% y de directivos 20-30%; y heteroevaluación 30-40%;
- b. Para las actividades de investigación: autoevaluación 10-20%; coevaluación de pares 40-50% y de directivos 30-40%; y,
- c. 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.



Art. 14.- Periodicidad.- la evaluación del desempeño académico de los profesores se realizará una vez al período académico vigente, en concordancia con lo que establecen los artículos 151 y 155 de la ley orgánica de educación superior.

Art.15.- Dependencia responsable.- el proceso de evaluación del desempeño académico de los profesores, en la Universidad Nacional de Chimborazo, estará a cargo del vicerrectorado académico, a través del departamento de evaluación de la UNACH, conforme las disposiciones de este reglamento y la resoluciones emanadas por el organismo directivo de la institución.

CAPÍTULO V DE LA CALIFICACIÓN

Art. 16.- Calificación Final.- Se obtendrá del promedio ponderado de las calificaciones de las áreas:

D-DSC: Desarrollo de saberes conscientes

D-DAC: Desarrollo de actitudes conscientes

D-DHD: Desarrollo de habilidades y destrezas

D-DCI: Desarrollo de capacidad de investigar

D-CNI: Cumplimiento de normatividad institucional

D-EA: Evaluación del aprendizaje

Art. 17.- Valoración y ponderación.- La valoración de la función y desempeño docente se expresara cualitativa y cuantitativamente.

Cualitativamente expresara las fortalezas y debilidades observadas, los logros y dificultades que se evidencien.

Cuantitativamente se ubicara en una escala o puntaje, según el artículo 20 del presente reglamento, el cual será considerado para efectos de estabilidad, promoción asignación de estímulos, sanciones y mejoramiento.

Art. 18.- Ponderación de ámbitos, componentes y criterios.- El peso relativo de los ámbitos, componentes y criterios que se consideran en la evaluación del personal docente, deberá tomar en cuenta las características específicas de la universidad Nacional de Chimborazo.

Art. 19.- Escala.- El sistema de calificación ponderada tomara en cuenta la siguiente escala:

Destacados	91 a 100
Competentes	81 a 90
Satisfactorio	70 a 80
insatisfactorio	Menos de 70

CAPÍTULO VI DE LA OBLIGATORIEDAD

Art. 20.- Del personal Académico.- Es deber del personal académico sujetarse y participar en el proceso de evaluación periódica de su trabajo y desempeño académico, tal como lo señala el Art. 64 del Reglamento de Carrera y **Escalafón** del Docente y el Estatuto de la Universidad Nacional de Chimborazo en su artículo 206 literal f.

Art. 21.- De los estudiantes.- Es deber de los y las estudiantes participar en el proceso de evaluación institucional, de la carrera y del desempeño docente como parte de las



resoluciones o disposiciones de los organismos o autoridades de la Universidad, caso contrario será interpretado como Inobservancia de las mismas, como lo señala el artículo 218 de las faltas graves literal c.

Es deber de los y las estudiantes solicitar la evaluación docente según el artículo 216 literal c, Estatuto de la Universidad Nacional de Chimborazo en su artículo

DE LOS ESTIMULOS, FALTAS Y SANCIONES

Art. 22.- Reconocimientos y Estímulos.- Los estímulos serán aplicados luego de los resultados de las evaluaciones de los profesores (as) que obtengan un puntaje en el rango "Destacado" hasta "Satisfactorio", como grados de reconocimiento e importancia a la labor académica, como lo establece el Art. 20 de esta normativa, para ser tomados en cuenta como prioridad en correspondencia con la Ley de Educación Superior y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, expedido por el Consejo de Educación Superior.

Art. 23.- Del personal académico.- el personal académico que no realizara la heteroevaluación, coevaluación y autoevaluación será sancionado con la debida amonestación, según el Art. 207 de la LOES y con Resolución del H. Consejo Universitario tal como lo señala el Estatuto de la Universidad Nacional de Chimborazo en su artículo 208 Sanciones.

Art. 24.- De los estudiantes.- Los y las estudiantes que no evalúen el desempeño docente, no se podrán acceder a la matrícula del siguiente período académico; o de ser el caso no podrán realizar su trámite de egresamiento.

CAPÍTULO VI

DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

Art. 25.- Resultados.- la evaluación del desempeño académico del personal docente arroja los siguientes resultados:

- a. Resultados cuantitativos:
 - a.1. Gráficos del desempeño académico del profesor, que contienen valores en cada criterio o referente y un promedio general. Estos gráficos corresponden a:
 - a.1.1. La evaluación realizada por los estudiantes;
 - a.1.2. La evaluación efectuada por las autoridades de la Facultad y de la Carrera;
 - a.1.3. La evaluación realizada por los pares académicos de la carrera; y
 - a.1.4. La autoevaluación realizada por el profesor.
 - a.2. Clasificación de los profesores según su desempeño académico (Clase A, B, y C). Esta clasificación se realiza mediante parámetros cuantitativos regulables.
 - a.2.1. Clase "A" corresponde a un desempeño superior (mayor 90%);
 - a.2.2. Clase "B" corresponde a un desempeño mediano (entre 70 a 89 %); y
 - a.2.3. Clase "C" corresponde a un desempeño inferior (menor a 69%);
 - a.3. Gráficos con valores correspondientes a cada criterio (competencia).
- b. Resultados cualitativos:
 - b.1. Recomendaciones para mejorar el desempeño académico, si el caso amerita.
 - b.2. Reportes relacionados con:
 - b.2.1. Cuellos de botella (moderados o exagerados);
 - b.2.2. Factores de potenciación (moderada o exagerada); y
 - b.2.3. Factores de éxito;



Art. 26.- Uso de los resultados para estímulos.- los resultados de la evaluación del desempeño académico servirán para que las autoridades de la institución puedan tomar decisiones sobre estímulos económicos y académicos (promocionales) para el profesor que se haya destacado en su desempeño durante dos años consecutivos. se entiende que el profesor se ha destacado, cuando en su evaluación ha obtenido un promedio igual o superior al 80% y, al mismo tiempo, no aparezca su nombre en los informes de "cuellos de botella".

Art. 27.- Cuellos de botella.- se identifican como *cuellos de botella*, las asignaturas en las cuales los logros académicos son sensiblemente bajos y el número de estudiantes promovido, es muy reducido. de acuerdo con el grado de incidencia en el flujo de los estudiantes de una carrera, los *cuellos de botella* se clasifican en moderados o exagerados.

Art. 28.- Factores de potenciación de nivel.- se denominan *factores de potenciación de nivel*, las estrategias y aspectos desarrollados por los profesores, con el fin de contribuir de modo especial a mejorar el rigor científico, el clima de trabajo, la motivación y el nivel académico entre los estudiantes. estos factores se clasifican como moderados o exagerados, dependiendo del grado de exigencia académica.

Art. 29.- Factores de éxito.- se identifican como *factores de éxito*, las variables metodológicas que implementan los profesores en el proceso de enseñanza, las cuales impulsan de manera extraordinaria el avance en el aprendizaje del alumno.

Art. 30.- Uso de los resultados como un referente.- los resultados de la evaluación servirán también como un referente del nivel del desempeño académico, en el caso de que las autoridades tengan que aplicar el art. 151 de la ley orgánica de educación superior para remover a un profesor.

Art. 31.- Uso de los gráficos de barras.- los gráficos de barras identifican los valores alcanzados por los profesores en cada variable y sirven para presentar sugerencias a las autoridades, sobre seminarios o cursos de capacitación, en contenidos relacionados con los criterios o competencias que necesiten una mejora significativa.

Art. 32.- Uso del certificado.- el certificado que recibe el estudiante luego de haber cumplido con la obligación de evaluar a los profesores servirá como requisito para su próxima matrícula o para el egresamiento, según el caso.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- Deróguese el Reglamento de Evaluación al Desempeño al Docente, que fue aprobado, por el H. Consejo Universitario, en sesión de fecha 03 de octubre del 2012.

SEGUNDA.- Los casos no previstos en el presente Reglamento serán resueltos por el H. Consejo Universitario.

RAZÓN: Registro como tal, que el presente Reglamento fue aprobado en segunda y definitiva instancia por el H. Consejo Universitario, en sesión de fechas 27 y 29 de octubre de 2015.

Lo certifico:



Dr. Arturo Guerrero H.
SECRETARIO GENERAL

unach