

**ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR DEL
INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO UNIVERSITARIO
POLICIA NACIONAL**

RESOLUCIÓN No. 038-2023-OCS-ISUPOL

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 26 de la Constitución de la República establece que "La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo. ";

Que, el artículo 27 de la Constitución de la República, señala que "La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. ",

Que, el primer inciso del artículo 28 de la Constitución de la República del Ecuador dispone que "La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente";

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

Que, el artículo 352 de la Constitución de la República del Ecuador dispone 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 6.1 de la LOES, reformada el 02, señala como deberes de las y los profesores e investigadores "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" e) someterse periódicamente a los procesos de evaluación..."

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

Que, el Art. 93 de la LOES, señala el: Principio de calidad. - El principio de calidad consiste en la búsqueda constante y sistemática de la excelencia, la pertinencia, producción óptima, transmisión del conocimiento y desarrollo del pensamiento mediante la autocrítica, la crítica externa y el mejoramiento permanente.

Que, el artículo 151 de la LOES señala que "Las y los profesores se someterán a una evaluación periódica integral según lo establecido en la presente Ley y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior y las normas estatutarias de cada institución del Sistema de Educación Superior, en ejercicio de su autonomía responsable. Se observará entre los parámetros de evaluación la que realicen los estudiantes a sus docentes. ",

Que, el artículo 84 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, establece que "La evaluación Integral del desempeño se aplicará a todo el personal académico de las instituciones de educación superior, públicas y particulares, con excepción del personal académico honorario. La evaluación integral de desempeño abarca las actividades de docencia, investigación y dirección o gestión académica.",

Que, el artículo 86 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, señala que "Para la realización del proceso de evaluación integral de desempeño, la institución de educación superior garantizará la difusión de los

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

Para cumplir con las normas legales establecidas en el marco legal vigente y asegurar los principios de calidad de las instituciones de educación superior, estos establecimientos deben adoptar los estándares de evaluación del personal académico, administrativo y de las autoridades: civiles o servidores policiales.

Que, el Estatuto Orgánico del ISUPOL en su Artículo 18 señala. - Órgano Colegiado Superior: Es el máximo órgano de gobierno del Instituto Superior Universitario Policía Nacional, encargado de aprobar políticas, planes, estrategias y objetivos que consoliden y fortalezcan la institucionalidad, de conformidad a los lineamientos del órgano rector de la política pública de educación superior. Sus resoluciones son ejecutables para toda la institución.

Que, mediante **SESIÓN ORDINARIA**, del día lunes 04 de diciembre de 2023, a las 09:00 horas, en las instalaciones del ISUPOL, se remite al Órgano Colegiado Superior el **REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO, ADMINISTRATIVO Y DIRECTIVO DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO UNIVERSITARIO POLICÍA NACIONAL**, que se aplicará en los procesos de evaluación del trabajo y el desempeño académico de los profesores de este centro de educación superior.

Que, mediante el **ACTA No. 027-2023-OCS-ISUPOL**, del día lunes 04 de diciembre de 2023, una vez tratado el orden del día en el pleno del Órgano Colegiado Superior; **RESUELVE: APROBAR** por unanimidad el **REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO, ADMINISTRATIVO Y DIRECTIVO DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO UNIVERSITARIO POLICÍA NACIONAL**, para su aplicación y ejecución.

En ejercicio de las atribuciones que le confiere la Ley Orgánica de Educación Superior, el Reglamento de las Instituciones de Educación Superior de Formación Técnica y Tecnológica y el Estatuto Institucional:

RESUELVE:**EXPEDIR: EL REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO, ADMINISTRATIVO Y DIRECTIVO DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO UNIVERSITARIO POLICÍA NACIONAL****CAPÍTULO I****ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Art. 1.- El presente reglamento se aplicará en procesos de evaluación del trabajo y el desempeño académico de los profesores del Instituto Superior Tecnológico Universitario “Policía Nacional”.

Art. 2.- DE LA EVALUACIÓN DOCENTE. - Sistema de evaluación de los profesionales de la educación que se desempeñan en funciones de docencia de carácter formativo. Se orienta a mejorarla labor pedagógica de los educadores y a promover su desarrollo profesional constante. Es una actividad obligatoria para las instituciones de educación superior, que tiene por propósito el mejoramiento de la calidad del trabajo y desempeño académico. Deberá realizarse dentro de los parámetros establecidos en el presente reglamento y de conformidad con la ley.

La evaluación del docente, es independiente de los procesos de evaluación y acreditación institucional, así como también de las acciones orientadas a verificar la pertinencia de programas y carreras que conforman la oferta académica.

Art. 3.- OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN. -: Son objetivos de la evaluación docente:

- a) Mejorar la calidad del trabajo y desempeño académico; y, en consecuencia, la calidad de los servicios que oferta el ISUPOL.
- b) Proveer a los profesores la información sobre la percepción que la comunidad académica y especialmente los estudiantes, tienen de su desempeño, para retroalimentar los procesos docente-educativos.
- c) Contribuir a la permanente actualización de conocimientos y a la capacitación pedagógica de los profesores.
- d) Proveer al ISUPOL de instrumentos para la toma de decisiones relacionadas con la planificación de actividades de su personal académico.

e) Garantizar la estabilidad y promoción del personal académico idóneo; y,

f) Promover la cultura de evaluación en un ambiente de interacción entre actores que ejercen la libertad académica con responsabilidad.

Art. 4.- DE LOS ÁMBITOS DEL TRABAJO Y DESEMPEÑO ACADÉMICO. - Los ámbitos del trabajo y desempeño académico de los profesores del ISUPOL que serán objeto de la evaluación, son: Actividades de docencia; Actividades de Investigación Formativa y Generativa; Actividades de Administración y Gestión; Actividades de Vinculación con la Colectividad; Compromiso Institucional; Perfil Académico y Competencias Ético-profesionales, en concordancia con el primer inciso del Art. 50 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Art. 5.- USO DE LA EVALUACIÓN DOCENTE. - Los resultados de la evaluación del desempeño docente se aplicarán a:

a) La retroalimentación necesaria para lograr una adecuada planificación y ejecución de las actividades de docencia, investigación, vinculación con la comunidad y gestión académica.

b) El desarrollo de procesos de capacitación permanente destinado a mejorar el trabajo y el desempeño académico de los profesores; y,

c) Garantizar mecanismos para una justa promoción, estabilidad y asignación de estímulos académicos y económicos a los profesores.

Art. 6.- CONDICIONES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE. - Para la realización del proceso de evaluación del desempeño docente la institución de educación superior garantizará:

a) La difusión y adecuada comprensión por parte de la comunidad institucional de los propósitos y procedimientos de la evaluación.

b) La motivación interna de los integrantes de la institución para participar en el proceso.

c) La objetividad, claridad y transparencia en el diseño y la implementación del proceso de evaluación.

d) La confidencialidad de la información y el clima de confianza y de seguridad necesario para la

libre y responsable intervención de los actores.

e) La confidencialidad de los resultados por parte del profesor evaluado y las autoridades institucionales que tienen a su cargo la dirección académica y la toma de decisiones sobre la estabilidad, la promoción y la asignación de estímulos al personal académico.

f) Un sistema de información apropiado; y,

g) El amplio conocimiento de los reglamentos y procedimientos de la evaluación del desempeño docente por parte de los actores del proceso.

Art. 7.- NORMATIVA. - El ISUPOL dictará las normas internas que regulen el proceso de evaluación docente sujetándose a la normativa legal y a este Reglamento. Para la elaboración de las normas internas se deberá contar con la participación de los actores del proceso de evaluación.

Art. 8.- APOYO DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN INTERNA. - La Comisión de Evaluación Interna del ISUPOL brindará el apoyo técnico a la Unidad Académica de Evaluación y contribuirá al diseño del proyecto de evaluación del desempeño docente que contendrá básicamente los procedimientos, mecanismos e instrumentos específicos que requiere éste tipo de evaluación.

CAPÍTULO II

ELEMENTOS DE LA EVALUACIÓN

Art. 9.- ELEMENTOS INTERRELACIONADOS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE: Para las evaluaciones del personal docente, deben utilizarse de manera interrelacionada la evaluación formativa y sumativa:

La evaluación formativa, tiene como propósito el desarrollo permanente del personal académico. Los resultados de la evaluación formativa serán utilizados para: ayudar al profesor a progresar profesionalmente; capacitarlo en su área de conocimiento y en los aspectos pedagógicos; propiciar que el docente potencie sus fortalezas y reduzca sus debilidades; afianzar sus logros y propiciar que supere sus dificultades; y, apoyarle en sus esfuerzos orientados a consolidar su carrera dentro de la institución.

La evaluación sumativa, tiene como finalidad que la institución identifique a los profesores que

por su calificación deben ser retenidos (permanecer en su cargo) y a aquellos que por sus méritos deben ser promovidos mediante ascensos en el escalafón docente, y/o estimulados mediante becas, bonificaciones de desempeño u otros incentivos. Esta evaluación culmina, por consiguiente, con las decisiones administrativas que atañen a la estabilidad, la promoción y las relaciones contractuales entre docente e institución.

Art. 10.- MODALIDADES DE EVALUACIÓN DOCENTE. - La evaluación se realizará a través de tres modalidades que se interrelacionan y complementan: autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

La autoevaluación, es la evaluación que el profesor realiza periódicamente sobre su trabajo y su desempeño académico.

La coevaluación, es la valoración que en conjunto realizan profesores y estudiantes sobre el proceso de aprendizaje, así como el análisis que realizan los profesores sobre las actividades de docencia, investigación, vinculación con la colectividad y gestión académica en sus respectivas unidades de trabajo.

La heteroevaluación, es el análisis que realizan otros profesores, de forma individual o mediante una comisión especial, se valoran en conjunto las actividades académicas del profesor y la evaluación del desempeño docente realizada por los estudiantes.

CAPÍTULO III

ACTORES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

Art. 11.- ACTORES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO Y DESEMPEÑO ACADÉMICO: Son actores del proceso de evaluación y desempeño académico:

- a) El profesor que es evaluado;
- b) Los estudiantes, que emiten sus opiniones y juicios valorativos sobre el desempeño del profesor en las actividades en el aula;
- c) La Unidad Académica de Evaluación Institucional; y,
- d) El Órgano Colegiado Superior del ISUPOL.

CAPÍTULO IV

DE LOS PROFESORES SUJETOS A EVALUACIÓN

Art. 12.- PROFESORES SUJETOS A LA EVALUACIÓN: Estarán sujetos a la evaluación formativa y sumativa, todos los docentes (en las modalidades a tiempo completo, medio tiempo y tiempo parcial) del ISUPOL.

CAPÍTULO V

OBJETO DE LA EVALUACIÓN

Art. 13.- OBJETO DE LA EVALUACIÓN: La evaluación docente tiene como objeto, valorar, con criterio técnico, todos los elementos que componen el trabajo académico de los profesores y los resultados obtenidos del proceso.

Para el desarrollo de este proceso, se tomarán en cuenta los siguientes ámbitos:

- a) Las actividades de docencia: trabajo en el aula; desarrollo de prácticas; programación macro y micro curricular; evaluación de logros del aprendizaje; preparación y utilización de materiales didácticos; dirección de tesis; y, trabajos de titulación y tutorías.
- b) Las actividades de investigación formativa y generativa: programación, ejecución y evaluación de investigaciones en los campos científicos, tecnológicos, artísticos y humanísticos.
- c) Las actividades de administración y gestión: dirección de unidades académicas; administración institucional, en los aspectos relacionados con los procesos académicos.
- d) Las actividades de vinculación con la colectividad: programas de extensión cultural o técnica; servicios al sector externo; cooperación con programas de desarrollo de la comunidad; cooperación interuniversitaria; y, otros semejantes.
- e) El compromiso institucional: participación en los procesos de cohesión y desarrollo de la comunidad académica y de la institución; y,
- f) Perfil académico y competencias ético-profesionales: tiempo de ejercicio de la cátedra; títulos

académicos de pregrado y posgrado; categoría según el escalafón docentes; experiencia profesional; actualización de conocimientos; reconocimientos institucionales; y, práctica de valores éticos.

Art. 14.- ESPECIFICIDAD DEL OBJETO DE EVALUACIÓN: Para la evaluación del trabajo y el desempeño académico de los profesores se tomarán en cuenta:

- a) Las condiciones particulares de la institución y de la unidad académica; y,
- b) Las actividades específicas del profesor que consten en la planificación correspondiente.

Art. 15.- DISEÑO DE LA EVALUACIÓN: El diseño de la evaluación, de sus procedimientos e instrumentos, incluidos los procedimientos informatizados, son de responsabilidad de cada institución de educación superior y para ello, tomará en cuenta los aspectos técnicos relacionados con el buen uso de la información necesaria y pertinente al objeto de evaluación.

CAPITULO VI

ORIENTACIONES PARA LA ELABORACIÓN DE ESTÁNDARES

Art. 16.- ESTÁNDARES: Para efectos del diseño de la evaluación, se establecerán estándares de calidad para que cada uno de los componentes en los distintos ámbitos de la actividad del profesor.

Se entenderá por estándar, el marco de referencia para la emisión de juicios de valor relacionados con las características del objeto que será sometido a valoración.

Para la elaboración de los estándares en los diferentes ámbitos del trabajo y desempeño académico, se tomarán en cuenta los componentes que constan en los artículos del 17 al 23 de este Reglamento.

Art. 17.- EN EL ÁMBITO DE LA DOCENCIA:

- a) Dominio de contenidos de la materia, asignatura o módulo;

- b)** Competencias para el desempeño docente relacionadas con la sociabilidad pedagógica; con la gestión de clases (metodología); con el refuerzo de las habilidades y destrezas básicas de los estudiantes; con la motivación; y, con los procedimientos de evaluación y medición de logros del aprendizaje;
- c)** Participación en el diseño macro curricular;
- d)** Asistencia regular al trabajo docente;
- e)** Participación en el diseño micro curricular y grado de su cumplimiento;
- f)** Elaboración de textos y otros materiales de apoyo didáctico;
- g)** Dirección de seminarios y otros actos académicos;
- h)** Traducciones de libros, artículos y notas, cuya incorporación en los programas de estudio sea necesaria o conveniente;
- i)** Dirección y lectura de tesis, disertaciones y trabajos de titulación o grado;
- j)** Participación en tribunales de titulación o grado; y,
- k)** Tutorías.

Art. 18.- EN EL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN FORMATIVA Y GENERATIVA:

- a)** Formulación y ejecución de proyectos de investigación;
- b)** Resultados de la investigación;
- c)** Publicaciones en revistas especializadas y libros;
- d)** Patentes e invenciones;
- e)** Obtención de becas, contribuciones y otras formas de ayuda para investigaciones y proyectos;
- f)** Organización y gestión de congresos, simposios, seminarios y otros actos académicos vinculados con la investigación;
- g)** Participación como invitado, con ponencias, comunicaciones o conferencias, en congresos

académicos, simposios y seminarios;

h) Publicación de reseñas;

i) Investigaciones no publicadas; y,

j) Pasantías en instituciones académicas o empresas vinculadas a la actividad investigativa del profesor.

Art. 19.- EN EL ÁMBITO DE LA VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD:

a) Elaboración de proyectos y su negociación con empresas y organizaciones;

b) Dirección y participación en proyectos de capacitación, educación continua, consultorías y pasantías de profesores y estudiantes;

c) Dirección y participación en proyectos de extensión social o cultural de la institución;

d) Dirección y participación en proyectos de cooperación interuniversitaria;

e) Participación en organismos vinculados a la educación superior, la ciencia, la tecnología o la cultura; y,

f) Actividades realizadas en su calidad de profesor invitado o visitante.

Art. 20.- EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ACADÉMICA:

a) Actividades de coordinación o dirección: área, escuela, departamento, programa, facultad u otra forma de unidad académica; y,

b) Participación en comités o consejos académicos.

Art. 21.- EN EL ÁMBITO DEL COMPROMISO INSTITUCIONAL:

a) Participación en reuniones institucionales reglamentadas;

b) Organización, dirección y participación en iniciativas que fortalezcan la imagen institucional;
y,

c) Participación en actividades de cohesión de la comunidad académica.

Art. 22.- EN EL ÁMBITO DEL PERFIL ACADÉMICO Y COMPETENCIAS ÉTICO-PROFESIONALES:

a) Formación académica: posgrados;

b) Capacitación en el campo del conocimiento en que realiza su trabajo académico y en docencia universitaria;

c) Experiencia profesional;

d) Premios y otras distinciones otorgados por la institución en reconocimiento de méritos académicos;

e) Premios y distinciones obtenidos por sus aportes al desarrollo de la ciencia, la tecnología, las artes o la cultura, otorgados por instituciones nacionales o del extranjero;

f) Becas y ayudas obtenidas; y,

g) Práctica de principios y valores éticos.

CAPÍTULO VII

LA UNIDAD ACADÉMICA DE EVALUACIÓN DEL ISUPOL

Art. 23.- UNIDAD ACADÉMICA DE EVALUACIÓN DEL ISUPOL: La Unidad Académica de Evaluación del ISUPOL, se encargará de estudiar el conjunto de la información y las evaluaciones parciales realizadas al profesor y procederá a emitir el informe final de la evaluación, de acuerdo con los estándares señalados en este Reglamento y en la normativa de la institución.

Art. 24.- INTEGRACIÓN DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE EVALUACIÓN DEL ISUPOL: La Unidad Académica de Evaluación del ISUPOL, estará integrada por los Coordinadores de Carrera de Análisis de la Información, Criminalística, Investigación de

Accidentes de Tránsito, y aquellas que en lo posterior se crearen de acuerdo con los procedimientos que para el efecto consten en la normativa institucional.

Art. 25.- FUNCIONES DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE EVALUACIÓN DEL ISUPOL:

Serán funciones de la Unidad Académica de Evaluación del ISUPOL:

- a) Planificar, organizar y ejecutar el proceso de evaluación del desempeño docente;
- b) Conocer y analizar la información y las evaluaciones parciales realizadas al profesor por parte de los actores a los que se refiere el Art. 11 del presente Reglamento;
- c) Emitir el informe final de la evaluación del desempeño docente;
- d) Comunicar al profesor el resultado de su evaluación; y,
- e) Informar a las autoridades académicas sobre el resultado de la evaluación.

CAPÍTULO VIII

PROCEDIMIENTOS PARA LA EVALUACIÓN DEL TRABAJO Y EL DESEMPEÑO ACADÉMICO

Art. 27.- PARTICIPACIÓN DE LOS ESTUDIANTES EN LA EVALUACIÓN DOCENTE.-

La participación de los estudiantes en el proceso de evaluación docente tendrá relación con los componentes de su trabajo y desempeño académico señalados en los literales: a), b), d), i), j) del Art. 18; a) del Art. 19; b) y c) del Art. 20; g) del Art. 23.

El puntaje de la evaluación consignada por los estudiantes al profesor, no podrá ser superior al 20 % de la evaluación total.

Art. 28.- PERIODICIDAD DE LAS ENCUESTAS A LOS ESTUDIANTES PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE:

Las encuestas a los estudiantes sobre el desempeño de los docentes, deberá efectuarse en cada curso (materia, asignatura, módulo), al menos una vez por período académico, tomando en cuenta la modalidad de trabajo (años lectivos, semestres, períodos). Lo expresado en el presente reglamento, no constituye motivación para

excluir otras técnicas de evaluación complementarias.

Art. 29.- EVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO: Para la evaluación del desempeño docente, se considerará con fines referenciales, además de los ámbitos señalados en los artículos del 17 al 22, la situación institucional y las condiciones organizativas en las que se desarrolla el trabajo del profesorado, las siguientes variables:

- a) El tipo y cantidad de asignaturas impartidas;
- b) Las características del alumnado y el tamaño de los grupos de clase;
- c) Las características del entorno físico de trabajo (tamaño del aula en relación con el número de estudiantes; disposición de laboratorios, equipos y materiales didácticos; y, otros aspectos que inciden en los procesos de enseñanza y aprendizaje).

Art. 30.- INFORME DE EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: La Unidad Académica de Evaluación Docente del ISUPOL, en el proceso de evaluación del profesor, considerará para la redacción del informe de evaluación, los siguientes elementos:

- a) Introducción;
- b) Procedimientos;
- c) Resultados: La Evaluación relacionada con los componentes y ámbitos del trabajo y desempeño académico.
- d) Conclusiones;
- e) Propuesta de mejoramiento; y,
- f) Anexos.

Art. 31.- CONFIDENCIALIDAD: La institución garantizará la confidencialidad sobre la Información, las fuentes, las evaluaciones parciales y el informe final relativos al trabajo y el desempeño académico del profesor.

Art. 32.- PORTAFOLIO DEL DOCENTE: La institución llevará un sistema de acumulación y

archivo de la información y establecerá las normas necesarias para organizar los portafolios personales de los profesores, garantizando la confidencialidad y seguridad de la información.

CAPÍTULO VIII PONDERACIÓN

Art. 33.- PONDERACIÓN DE ÁMBITOS, CRITERIOS Y ESTÁNDARES:

Para la ponderación del peso relativo de los ámbitos, componentes y estándares que se consideren en la evaluación del personal académico, se deberán tomar en cuenta las características específicas del ISUPOL, su misión y plan institucional y los objetivos de las carreras y programas.

Art. 34.- VALORACIÓN Y PONDERACIÓN: La valoración del trabajo y desempeño académico se expresará cualitativa y cuantitativamente. De manera cualitativa, expresará las fortalezas y debilidades observadas, los logros y dificultades que se evidencian. De manera cuantitativa, se establecerá una escala o puntaje, la cual será considerada para efectos de estabilidad, promoción y asignación de estímulos.

La ponderación, reflejará el peso específico que se asigne a los diferentes ámbitos, componentes y estándares de calidad.

Art. 35.- CORRELACIÓN ENTRE PONDERACIÓN Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES: El establecimiento de escalas de ponderación de los distintos estándares e indicadores relacionados con los ámbitos y componentes del trabajo y desempeño académico, dependerán de los objetivos institucionales, de las peculiaridades académicas, de la unidad en la que labora el profesor y de sus tareas dentro de la actividad académica.

CAPÍTULO VIII

PERIODOS DE LA EVALUACIÓN Y PLAZOS

Art. 36.- PERÍODOS DE LAS EVALUACIONES: Los períodos de evaluación, deberán ser fijados, en la normativa interna de la institución.

CAPÍTULO IX

CALIFICACIONES, SANCIONES E INCENTIVOS

Art. 37.- COMPONENTES Y ACTORES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE: Para el desarrollo del proceso de evaluación del personal docente, se aplicarán los siguientes componentes y ponderaciones:

COMPONENTE	ACTORES	PONDERACIÓN	
		CUALITATIVA	CUANTITATIVA
Autoevaluación	Docentes		
Coevaluación	Pares académicos		
	Vicerrector Académico		
	Coordinadores de carrera		
Heteroevaluación	Estudiantes		

Art. 38.- INDICADORES CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS, PARA LA VALORACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO: Para la valoración de desempeño del personal académico, se considerará la siguiente escala:

Indicador Cuantitativo	Equivalencia Cuantitativa
Nunca	1
Pocas veces	2
Casi siempre	3
Siempre	4

Para elaborar el informe final sobre la valoración cuantitativa y cualitativa de cada docente se asentarán los resultados en base a la tabla expuesta a continuación:

Porcentaje	Evaluación
100%	Excelente

80-99%	Bueno
70-79%	Regular
69% o Menos	Insuficiente

Art. 39.- NOTIFICACIÓN DE RESULTADOS Y APELACIÓN. - La Comisión de Evaluación Docente notificará los resultados finales a los evaluados en un plazo máximo de 15 días hábiles tras la conclusión del proceso.

Si un docente, funcionario o directivo no está conforme con los resultados, puede presentar una apelación por escrito y debidamente fundamentada ante el Órgano Colegiado Superior en un plazo de 8 días hábiles a partir de la notificación, solicitando una revisión y/o una nueva calificación.

Una vez recibida la apelación, el Órgano Colegiado Superior Del ISUPOL requerirá a la Comisión de Evaluación Docente que analice el caso y emita un informe detallado sobre la apelación en un plazo de 20 días.

La resolución del Órgano Colegiado Superior del ISUPOL será definitiva y no podrá ser objeto de ningún recurso adicional en la vía administrativa.

El proceso de recalificación será llevado a cabo por pares académicos o funcionarios que no hayan participado en la calificación inicial.

Art. 40.- EFECTOS DE LA EVALUACIÓN. - El personal académico titular que reciba dos evaluaciones de desempeño consecutivos con una calificación inferior al 70% será sometido a un proceso de restricción para ejercer docencia en el ISUPOL, por un lapso de dos periodos académicos, con el debido respeto al procedimiento legal. De igual manera, si obtiene un total de cuatro evaluaciones integrales de desempeño con una puntuación inferior al 70% a lo largo de su carrera, se aplicará el mismo procedimiento de prohibición.

El docente que reciba una calificación de insuficiente o regular deberá someterse a una nueva evaluación en un plazo de 6 semanas. Si su calificación sigue siendo la misma, se aplicará el procedimiento mencionado previamente.

Art. 41. INCENTIVOS Y ESTÍMULOS. - El Órgano Colegiado Superior Del ISUPOL, emitirá reconocimientos por escrito y ofrecerá felicitaciones públicas a aquel personal académico, administrativo y directivo que haya sido calificado como excelente. En cada período académico, se publicará un cuadro de honor en los tabloneros informativos y aquellos con las calificaciones más altas serán considerados para oportunidades de movilidad docente, visitas técnicas, becas y participación en congresos, según lo estipulado en el Reglamento de Incentivos del ISUPOL.

DISPOSICION GENERAL

ÚNICA. - Cualquier asunto no contemplado en este Reglamento, así como su interpretación, será decidido por el Órgano Colegiado Superior del ISUPOL.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA. - Hasta que se lleven a cabo los concursos de méritos y oposición para el personal docente titular, la designación de los pares académicos se basará únicamente en el título académico del evaluador, el cual debe ser superior, igual o afín al del evaluado.

SEGUNDA. - En un período de 30 días a partir de la aprobación de este Reglamento, las Comisiones de Evaluación Docente, Evaluación Interna y Acreditación, y la Comisión Académica deberán elaborar los instrumentos, procedimientos y criterios de evaluación necesarios para la aprobación por parte del Órgano Colegiado Superior del ISUPOL.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA. - El presente REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO, ADMINISTRATIVO Y DIRECTIVO DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO UNIVERSITARIO POLICÍA NACIONAL, entrará en vigencia a partir de su expedición por el Órgano Colegiado Superior del ISUPOL.

SEGUNDA.- La Secretaria Académica del ISUPOL, en el plazo de un mes a partir de su expedición en coordinación con el Departamento de TIC's, subirá a la plataforma web del ISUPOL,

Instituto Superior Tecnológico Universitario
Policía Nacional

el REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO, ADMINISTRATIVO Y DIRECTIVO DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO UNIVERSITARIO POLICÍA NACIONAL, para conocimiento de la comunidad educativa y ciudadanía en general.

Dado en el Distrito Metropolitano de Quito, a los 04 días del mes de diciembre del 2023.

Christian Patricio Rueda Espinosa Msc.
Teniente Coronel de Policía de E.M.
PRESIDENTE DEL O.C.S.

Abg. Byron Rodrigo Allauca Moyon
Sargento Segundo de Policía
SECRETARIO AD-HOC O.C.S-S.

ANEXOS

RÚBRICAS

Sección A: Datos Informativos				Sección B: Planificación				Sección F: Plan de mejoramiento		
Nombre del Docente:		Fecha:		ITEMS	SI	NO	OBSERVACIONES	Áreas en las que necesita mejorar	Actividades encaminadas a la mejora	Apoyo disponible
Carrera:		Tiempo de observación:		Entrega de sílabo						
Módulo:		Nro. Estudiantes registrados:		Ejecuta el cronograma de actividades						
Semestre:		Nro. Estudiantes en la clase:		Elabora y ejecuta el plan de clase						
				Realiza un diagnóstico del grupo						
				Registro de asistencia						

Sección C: Clima de aprendizaje			
ITEMS	SI	NO	OBSERVACIONES
Asiste puntualmente a clases			
Genera un ambiente de respeto e inclusión			
Promueve la participación de todos los estudiantes			
Tiene una buena presencia e imagen: pulcritud, sencillez, sobriedad			
Sección D: Comunicación Efectiva			
ITEMS	SI	NO	OBSERVACIONES
Utiliza un lenguaje claro y preciso			
Responde las preguntas planteadas por los estudiantes			
Utiliza un lenguaje técnico			
Domina la temática			

Sección E: Diseño Microcurricular

ITEMS	SI	NO	OBSERVACIONES
Manejo de la estructura del plan de clase: actividades iniciales, de desarrollo y finales			
Sigue la planificación del plan de clase			
Maneja diferentes estilos de aprendizaje			
Las estrategias metodológicas aplicadas son variadas y secuenciales			
Mantiene el interés de los estudiantes			
Uso efectivo del material de apoyo/ hojas de refuerzo, etc.			

Sección F: Material Virtual de aprendizaje

ITEMS	SI	NO	OBSERVACIONES
Uso efectivo de las TIC's			
Da sugerencias de páginas web, blogs, para su refuerzo			
Maneja trabajos de refuerzo en la plataforma virtual			

Sección G: Comentarios del Observador

ASPECTOS EFICIENTES Y EFICACES (ambiente, relación con los estudiantes, atención y apoyo a los estudiantes, manejo del tiempo)

OPORTUNIDADES DESAPROVECHADAS (según el criterio del observador)**DEBILIDADES EVIDENCIADAS (según el criterio del observador)**

Nombre Del Evaluado	Firma Del Evaluado	Nombre De Los Evaluadores	Firma De Los Evaluadores	Observaciones

Retroalimentación Alumno – Docente

Docente: _____

Carrera: _____

Período Académico: _____

Fecha: _____

Curso: _____

Módulo: _____

Ponga una X donde corresponda según su criterio:

Sub. criterio		Siempre	Casi Siempre	Pocas Veces	Nunca
Nivel 2	ITEMS A SER EVALUADOS				
Docente		4	3	2	1
1.21	Clima de Aprendizaje				
a	La clase empieza y termina en el tiempo establecido.				
b	El ambiente del salón de clase es de respeto y confianza.				
c	Mantengo una relación cordial con el docente.				
d	El docente promueve la comunicación entre los estudiantes.				
e	Las relaciones son incluyentes cuando los estudiantes no participan				
f	El docente responde apropiadamente ante conductas inadecuadas de los alumnos.				
1.22	Comunicación Pedagógica				
a	Antes de comenzar un nuevo tema, resume los anteriores.				
b	Las explicaciones se hacen en forma ordenada y con claridad.				

c	El profesor mostró disponibilidad para aclarar dudas en la clase.				
d	Las clases son generalmente comprensibles.				
e	El docente domina los temas del módulo.				
f	El docente utiliza diferentes estrategias para ayudarme a comprender el tema tratado.				
1.23	Diseño Microcurricular				
a	Da a conocer el programa y lo entrega al inicio del módulo				
b	Las evaluaciones son congruentes con los objetivos y contenidos del módulo.				
c	El programa expuesto al inicio del módulo se ha cubierto de manera satisfactoria.				
d	Existe en las clases material de apoyo apropiado.				
e	Los métodos utilizados en la clase van con mis estilos de aprendizaje.				
f	Estoy avanzando en mis conocimientos.				
g	Mantuve el interés en las clases de éste módulo.				
h	El profesor se preocupa de que yo esté haciendo las cosas bien y tengo información sobre lo que necesito mejorar.				
i	Puedo revisar mis aportes del módulo en el sistema.				
1.24	Material virtual de aprendizaje.				
a	El docente promueve un aprendizaje efectivo a través de la utilización de las TICs. Tecnologías de Información y Capacitación.				
b	El docente sube a la plataforma virtual trabajo de refuerzo.				
c	El docente sugiere páginas web según los temas tratados.				
d	Tengo contacto con el docente vía email para aclarar dudas.				

Instituto Tecnológico Superior de la Policía Nacional

Ficha de evaluación al Facilitador

Facilitador/Facilitadora:

Fecha:

Curso:

Sub criterio		Siempre (4)	Casi Siempre (3)	Pocas Veces (2)	Nunca (1)
Nivel 2 Docente					
1.21	Clima de Aprendizaje				
a	La clase empieza y termina en el tiempo establecido.				
b	El ambiente del salón de clase es de respeto y confianza.				
c	Mantengo una relación cordial con el/la capacitadora				
d	El capacitador/a facilita la comunicación entre los estudiantes.				
e	Las relaciones son incluyentes cuando hay carencia de participación.				
f	El capacitador/a responde apropiadamente ante conductas inadecuadas de los participantes.				
1.22	Comunicación Pedagógica				
a	Antes de comenzar un nuevo tema, resume los anteriores.				
b	Las explicaciones se hacen en forma ordenada y con claridad.				
c	El capacitador/a mostró disponibilidad para				

	aclarar dudas del taller.				
d	El taller generalmente fue comprensible.				
e	El capacitador/a domina los temas del taller propuesto.				
f	El capacitador/a utiliza diferentes estrategias para ayudarme a comprender el tema tratado.				
1.23	Diseño Microcurricular				
a	Da a conocer el programa y lo entrega al inicio del taller				
b	Las evaluaciones son congruentes con los objetivos y contenidos del taller.				
c	Los contenidos expuestos en el taller se han cubierto de manera satisfactoria.				
d	Existe en el taller material de apoyo apropiado.				
e	Los métodos utilizados en el taller van con mis estilos de aprendizaje.				
f	El taller me ha servido para actualizar mis conocimientos.				
g	Mantuve el interés en las horas de éste taller.				
h	El capacitador/a se preocupa de que yo esté haciendo las cosas bien y tenga información sobre lo que necesito mejorar.				
1.24	Material virtual de aprendizaje.				
a	El capacitador/a promueve un aprendizaje efectivo a través de la utilización de las TICs. Tecnologías de Información y Capacitación.				
b	El capacitador/a sube a la plataforma virtual el material del taller.				
c	El capacitador/a sugiere páginas web según los temas tratados.				

AUTOEVALUACIÓN DOCENTE

Docente: _____

Carrera: _____

Período Académico: _____

Fecha: _____

Curso: _____

Módulo: _____

Ponga una X donde corresponda según su criterio

	ITEMS A SER EVALUADOS	Siempre 4	Casi Siem pre 3	Pocas Veces 2	Nunca 1
1	PLANIFICACIÓN				
a	Presenté la planificación (sílabo) en el tiempo requerido				
b	Ejecuté mis actividades según cronograma presentado en el sílabo				
c	Tengo en mi registro todos los planes de clase				
d	Realice un diagnóstico del grupo				
e	Di a conocer a los estudiantes el programa y lo entregue al inicio del módulo				
f	Las evaluaciones son congruentes con los objetivos y contenidos del módulo.				
2	CLIMA DE APRENDIZAJE				
a	Respeto el tiempo de clases				
b	El ambiente del salón de clase que generó es de respeto y confianza.				

c	Mantengo una relación cordial con los estudiantes				
d	Promuevo la comunicación entre los estudiantes.				
e	Las formas organizativas que he aplicado son incluyentes cuando los estudiantes no participan				
f	Respondo apropiadamente ante conductas inadecuadas de los alumnos.				
3	COMUNICACIÓN PEDAGÓGICA				
a	Utilizo un lenguaje claro y preciso				
b	Respondo a las preguntas que los estudiantes me plantean				
c	Estoy actualizado en la temática que brindo a mis estudiantes				
d	Las clases son generalmente comprensibles.				
e	Domino los temas del módulo.				
f	Utilizo diferentes estrategias metodológicas de aprendizaje para ayudar a comprender el tema tratado.				
4	DISEÑO MICROCURRICULAR				
a	Conozco y aplico el modelo educativo del ITSPN				
b	Manejo sistemáticamente la información del curso				
c	Utilizo diferentes técnicas y métodos en clase para el aprendizaje.				
d	Me preocupo por hacer las cosas bien y obtengo información sobre lo que necesita mejorar el estudiante				
e	Utilizo el portafolio docente				
f	Utilizo en las clases material de apoyo apropiado.				
g	Atiendo positivamente las recomendaciones y sugerencias de las visitas de monitoreo a la actividad docente				
5	USO DE TIC'S PARA GESTIÓN EDUCATIVA				

a	Promuevo el aprendizaje través de la utilización de las TICs. Tecnologías de Información y Comunicación.				
b	Subo la información del módulo o material de apoyo a blogs, páginas, correo, etc.				
c	Sugiero páginas web según los temas tratados.				
d	Apoyo a los estudiantes vía internet (correo electrónico)				

Excelente= 100%
Bueno= 80 a 99%
Regular= 70 a 79%
Insuficiente= 69% o menos

EVALUACIÓN CUANTITATIVA AL DOCENTE POR COORDINADORES DE CARRERA

Docente: _____

Carrera: _____

Período Académico: _____

Fecha: _____

Semestre: _____ Paralelo: _____ Módulo: _____

Ponga una X donde corresponda según su criterio y basado en los diferentes instrumentos aplicados para el efecto:

	ITEMS A SER EVALUADOS	Siempre 4	Casi siempre 3	Pocas Veces 2	Nunca 1
1	PLANIFICACIÓN				
a	Presenta la planificación (sílabo) en el tiempo requerido				
b	Se cumplieron las actividades según cronograma presentado en el sílabo				
c	Realiza y cumple el plan de clase				
d	La planificación se basa en el diagnóstico del grupo				
e	Entrega a los estudiantes el sílabo al inicio del módulo				
f	Las evaluaciones son congruentes con los objetivos y contenidos del módulo.				
2	CLIMA DE APRENDIZAJE				
a	Respeto el tiempo total de clases				
b	Asiste puntualmente				
c	Genera un ambiente de confianza y respeto en clase				

d	Mantiene una relación cordial con los estudiantes				
e	Logra una buena comunicación entre los estudiantes				
f	Incluye a los estudiantes que no participaban en clase				
3	COMUNICACIÓN PEDAGÓGICA				
a	Utiliza un lenguaje claro y preciso				
b	Posee una actitud apropiada para solventar las inquietudes de los estudiantes				
c	Está actualizado en la temática que imparte				
d	Domina los temas del módulo.				
4	DISEÑO MICROCURRICULAR				
a	Conoce y aplica el modelo educativo del ITSPN				
b	Maneja de manera ordenada y secuencial la información del curso				
c	Utiliza diferentes técnicas y métodos en clase para el aprendizaje.				
d	Se preocupa por el estudiante procurando que aprenda a pesar de las dificultades que éste pudiera presentar				
e	Utiliza el portafolio docente				
f	Utiliza en las clases material de apoyo apropiado.				
g	Atiende positivamente a las recomendaciones y sugerencias de las visitas de monitoreo a la actividad docente y las aplica				
i	Cumple con el cronograma para el asentamiento de notas				
5	USO DE TIC´s PARA GESTIÓN EDUCATIVA				
a	Utiliza las TICs en el proceso de aprendizaje				

b	Ha creado un blog o tiene como referencia para su trabajo de una página web o similares				
c	Sugiere páginas web según los temas tratados.				
d	Apoya a los estudiantes vía internet				

Excelente= 100%
Bueno= 80 a 99%
Regular= 70 a 79%
Insuficiente= 69% o menos