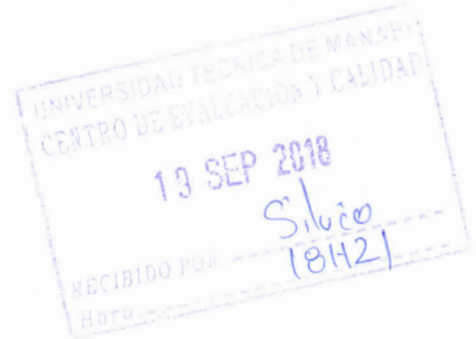




Portoviejo, 6 de septiembre de 2018
Circular No. 0963 HCU UTM

RHCU.UTM-No. 392-SE-05-2018

Ingeniero
Walter Zambrano Romero
Director Centro Evaluación y Aseguramiento de la Calidad (e)
Ciudad

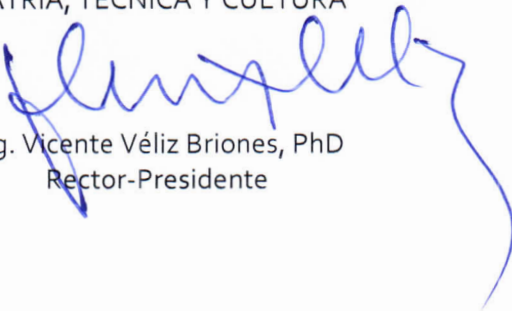


De mi consideración:

El H. Consejo Universitario en sesión extraordinaria del viernes 31 de agosto del presente año, consideró la reforma del Reglamento de Evaluación Integral al Desempeño del Personal Académico de la Universidad Técnica de Manabí, propuesta por el Centro de Evaluación y Aseguramiento de la Calidad, y después del respectivo análisis y revisión, resolvió aprobarlo en segunda y definitiva discusión, disponiendo se lo remita a las diferentes unidades académicas de este centro de estudios, para la correspondiente ejecución.

Particular que le comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,
PATRIA, TÉCNICA Y CULTURA


Ing. Vicente Véliz Briones, PhD
Rector-Presidente



Anexo lo indicado
ABriones

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ
HONORABLE CONSEJO UNIVERSITARIO

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 349 establece: "El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente";

Que, el artículo 355 de la Constitución de la República, señala: "El Estado reconocerá a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los objetivos del régimen de desarrollo y los principios establecidos en la Constitución...";

Que, el art. 151 de la Ley Orgánica de Educación Superior, señala: - "(...) Los profesores se someterán a una evaluación periódica integral según lo establecido en la presente Ley y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior y las normas estatutarias de cada Institución del Sistema de Educación Superior, en ejercicio de su autonomía responsable. Se observará entre los parámetros de evaluación la que realicen los estudiantes a sus docentes. En función de la evaluación, los profesores podrán ser removidos observando el debido proceso y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior. El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior establecerá los estímulos académicos y económicos correspondientes.";

Que, el art. 155 de la Ley Orgánica de Educación Superior, establece que los profesores de las Instituciones del Sistema de Educación Superior serán evaluados periódicamente en su desempeño académico. El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior establecerá los criterios de evaluación y las formas de evaluación y las formas de participación estudiantil en dicha evaluación. Para el caso de universidades públicas y establecerá los estímulos académicos y económicos;

Que, el art. 64 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador establece: "La evaluación integral del desempeño se aplicará a todo el personal académico de las Instituciones de Educación Superior, públicas y particulares. La evaluación integral de desempeño abarca las actividades de docencia, investigación y dirección o gestión académica;

Que, el Art. 13 numeral 2 del Estatuto Orgánico manifiesta que la Universidad Técnica de Manabí, es una entidad laica y democrática, garantiza la libertad de pensamiento y de expresión, tanto en el ejercicio de la cátedra como en las actividades docentes, estudiantiles, administrativas, de investigación y de vinculación con la sociedad;

Que, el Art. 19 numeral 10 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica de Manabí, manifiesta la implementación de políticas para el fortalecimiento de una cultura de autoevaluación de las funciones de docencia, investigación, vinculación con la sociedad y gestión administrativa;

Que, el Art. 101 Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica de Manabí, establece que el Centro de Evaluación y Aseguramiento de la Calidad de la Universidad Técnica de Manabí, evaluará periódica e integralmente el desempeño académico a las y los profesores de la Universidad Técnica de Manabí. Los procesos de evaluación se ejecutaran según lo establecido en el Reglamento de Evaluación de la Universidad Técnica de Manabí y su instructivo, mismos que estarán en concordancia con la ley Orgánica de Educación Superior y su Reglamento, el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior y los lineamientos establecidos por el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de Educación Superior (CEAACES). Se observara entre los parámetros de evaluación la que realicen los estudiantes a sus profesores;

Que, en los Art. 5, 6, 7, 8, del Reglamento Interno de distribución y asignación de carga horaria de la Universidad Técnica de Manabí, describe las actividades de docencia, de investigación, de dirección o gestión académica y de vinculación con la sociedad, las mismas que serán consideradas en el presente reglamento;

Que, ninguna de las disposiciones de este Reglamento se opone a la Constitución de la República, a la Ley Orgánica de Educación Superior y al Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior ; y,

En ejercicio de sus atribuciones y de la Autonomía Responsable que le otorga la Ley Orgánica de Educación Superior, en los artículo 17, 18, y 159, en concordancia con lo que señala el artículo 3 y 4 del Estatuto Orgánico vigente, este Organismo por Unanimidad:

RESUELVE:

Expedir el siguiente:

**REGLAMENTO DE EVALUACIÓN INTEGRAL AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL
ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ**

**TÍTULO I
DE LAS NORMAS GENERALES**

Art. 1. Ámbito de aplicación. La Evaluación Integral al Desempeño del Personal Académico, se aplicará de forma obligatoria a todos los profesores e investigadores de la UTM, a excepción del personal académico honorario e invitado que no reciban ninguna remuneración por parte de la UTM.

Art. 2. Objeto. El desempeño del personal académico de la UTM está relacionado con sus funciones específicas: docencia, investigación y gestión administrativa.

Art. 3. Objetivos. Los objetivos de la evaluación integral al desempeño del personal académico son:

- Mejorar la calidad del trabajo y del desempeño del personal académico y en consecuencia el aseguramiento de la misma, entornos a los servicios educativos que

se brindan, a las personas y a la comunidad, a través, de la formación profesional, a las empresas y organizaciones que contratan profesionales graduados de la UTM o que demandan resultados de investigación, vinculación, gestión y otros servicios que estas ofrecen;

- Promover la cultura de la evaluación dentro de un ambiente de interacción entre actores que ejercen la actividad académica;
- Contribuir a la permanente actualización y capacitación pedagógica e investigativa del personal académico;
- Garantizar la estabilidad y promoción del personal académico idóneo;
- Proveer a las autoridades y personal académico de la UTM, la información sobre la percepción que la comunidad universitaria tiene de la docencia, investigación, y gestión administrativa de sus actores; y,
- Proporcionar los instrumentos técnicos para la toma de decisiones relacionadas con la planificación de las actividades del personal académico.

Art. 4. De los principios de la Evaluación Integral al Desempeño del Personal Académico: La Evaluación Integral al Desempeño del Personal Académico se regirá por los siguientes principios:

- a. Integralidad:** Toma en cuenta los diferentes componentes, aspectos y actividades del desempeño docente.
- b. Especificidad:** Respeta las características particulares de los docentes, tiempo de dedicación y distributivo docente.
- c. Transparencia:** Garantiza la difusión previa de la normativa, procedimientos e instrumentos de la evaluación; la objetividad y claridad de los mismos.
- d. Confidencialidad:** Los resultados de la Evaluación Integral al Desempeño del Personal Académico se entregarán únicamente a la parte interesada: a nivel individual, a nivel de Carrera y a nivel general de la Universidad Técnica de Manabí.

TÍTULO II

DE LOS FINES Y ASPECTOS DE LA EVALUACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO

Art. 5. Fines. La evaluación integral al desempeño del personal académico es una actividad necesaria y obligatoria para la UTM, que tiene por propósito el mejoramiento de la calidad del trabajo y desempeño académico.

La evaluación al desempeño del personal académico no tiene carácter punitivo, sino, correctivo y de mejoramiento continuo para la calidad educativa.

Art. 6. Funciones de docencia a evaluarse. La evaluación integral del personal académico de la UTM, tomará en cuenta los siguientes aspectos y actividades:

a) Evaluación integral de las actividades de docencia: De acuerdo al Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, expedido por el CES, las actividades docentes son las que se enumeran a continuación, sin embargo para la evaluación en este ítem, se considerará únicamente las que correspondan a cada profesor y que comprendan las siguientes actividades.

1. Impartición de clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico, bajo responsabilidad y dirección del profesor;
2. Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros;
3. Diseño y elaboración de libros, material didáctico, guías docentes, syllabus y PEA;
4. Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales;
5. Visitas al campo y docencia en servicio;
6. Dirección, seguimiento y evaluación de prácticas y pasantías profesionales;
7. Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas;
8. Dirección y tutoría de trabajos para la obtención del título, con excepción de tesis doctorales o de maestrías para investigación;
9. Dirección y participación en proyectos de experimentación e innovación docente;
10. Diseño e impartición para cursos de educación continua o 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 experiencias de enseñanza;
13. Participación como evaluadores o facilitadores académicos externos del CEAACES y el CES;
14. Uso pedagógico de la investigación y la sistematización como soporte o parte de la enseñanza.

b) Evaluación integral en actividades de investigación.

De acuerdo al Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador expedido por el CES, las actividades de investigación son las que se enumeran a continuación, sin embargo para la evaluación en este ítem, se considerarán únicamente las que correspondan a cada docente.

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 obtenidos;
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. Asesoría, tutoría o dirección de tesis doctorales y de maestrías para investigación;
6. Participación en congresos, seminarios y conferencias para la presentación de avances y resultados de sus investigaciones;
7. Diseño, gestión y participación en redes y programas de investigación local, nacional e internacional;
8. Participación en comités o consejos académicos y editoriales de revistas científicas y académicas indexadas y de alto impacto científico o académico;
9. 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;
10. Dirección o participación en colectivos académicos de debate para la presentación de avances y resultados de investigaciones;
11. Vinculación con la sociedad a través de proyectos de investigación e innovación con fines sociales, artísticos, productivos y empresariales; y,
12. La prestación de servicios al medio externo, que no generen beneficio económico para la UTM o para su personal académico, tales como: análisis de laboratorio especializado, peritaje judicial, así como la colaboración en la revisión técnica documental para las instituciones del estado. La participación en trabajos de consultoría institucional no se reconocerá como actividad de investigación dentro de la dedicación horaria.

c) Evaluación integral en actividades de dirección o gestión académica.-
Comprende:

1. El gobierno y la dirección de las universidades y escuelas politécnicas públicas o particulares;
2. La dirección y gestión de los procesos de docencia e investigación en sus diferentes niveles de organización académica e institucional;
3. La organización o dirección de eventos académicos nacionales o internacionales;
4. El desempeño de cargos tales como; vicedecano de carreras de educación superior, posgrados, centros o programas de investigación, vinculación con la colectividad, departamentos académicos, editor académico, o director editorial de una publicación;
5. Revisor de una revista indexada o arbitrada, o de una publicación revisada por pares;
6. El ejercicio como representante docente al máximo órgano colegiado académico superior de una universidad o escuela politécnica;
7. Diseño de proyectos de carreras y programas de estudios de grado y posgrado;
8. Actividades de dirección o gestión académica en los espacios de colaboración interinstitucional, tales como; delegación a organismos públicos, representación ante la Asamblea del Sistema de Educación Superior, los Comités Regionales Consultivos de Planificación de la Educación Superior, entre otros;
9. Integración en la calidad de consejeros de los organismos que rigen el sistema de educación superior (CES Y CEAACES); en estos casos, se reconocerá la dedicación como equivalente a tiempo completo;
10. Ejercicio de cargos académicos de nivel jerárquico superior en la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación; en estos casos, se reconocerá la dedicación como equivalente a tiempo completo;

11. Ejercicios de cargos directivos de carácter científico en los institutos públicos de investigación;
12. Participación como evaluadores o facilitadores académicos externos del CES y CEAACES;
13. Actividades de dirección en sociedades científicas o académicas de reconocido prestigio; y,
14. Otras actividades de gestión relacionadas con los procesos académicos ordinarios de la institución.

d) Actividades de vinculación con la sociedad.- Tal como lo expresa el Reglamento de carrera y escalafón del profesor e investigador del sistema de Educación Superior, en su artículo 10, las actividades de vinculación con la sociedad deberán enmarcarse dentro de las actividades de docencia, investigación o gestión académica.

e) Compromiso institucional y valores éticos

Los profesores deberán participar en los procesos de integración, desarrollo de la comunidad académica y fortalecimiento institucional así, como:

1. Ser leal a la UTM y a los valores institucionales;
2. Cumplir las normas estatutarias, reglamentarias y las resoluciones de los órganos colegiados académicos y administrativos;
3. Guardar confidencialidad con el proceso y los resultados de la evaluación integral al desempeño del personal académico;
4. Crear la cultura de persistencia a la verdad, tanto en la actividad académica como en los procesos de evaluación;
5. Actuar en el proceso de evaluación con justicia, honestidad y eficacia;

TÍTULO III

DEL MECANISMO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DEL PERSONAL ACADÉMICO

Art. 7. Responsabilidad. La planificación, ejecución y monitoreo del proceso de evaluación integral al desempeño del personal académico estará a cargo de la unidad responsable del Centro de Evaluación y Aseguramiento de la Calidad de la Universidad Técnica de Manabí, la que preparará los instrumentos y herramientas necesarias para su implementación en coordinación con la Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC'S), que implementará el proceso dentro del Sistema de Gestión Académica (SGA).

Art. 8. Periodicidad de la evaluación integral. El proceso de evaluación integral se realizará al menos una vez al año, en todos los componentes a excepción de la heteroevaluación que se la realizará en pregrado por cada periodo académico ordinario y en el caso de posgrado antes de finalizar cada módulo, de acuerdo a la planificación presentada por la unidad responsable del Centro de Evaluación y Aseguramiento de la Calidad de la Universidad Técnica de Manabí.

Art. 9. Herramientas para la evaluación integral. Las herramientas de la evaluación integral al desempeño del personal académico, serán diseñadas por la unidad a cargo del proceso, previa socialización con la comunidad universitaria e implementado a través del sistema creado para el efecto en coordinación con la dirección de TIC'S, y en concordancia con el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior y el presente reglamento de la UTM.

Art. 10. Características de la evaluación integral. Será física y virtual, con carácter obligatorio, confidencial y con fines de mejoramiento continuo para la excelencia académica. En el proceso de evaluación integral, la institución garantizará al personal académico:

- Claridad, solidez, equidad y transparencia en el diseño de instrumentos de evaluación, en la implementación y desarrollo del proceso;
- Adecuada difusión de los aspectos y mecanismo de la evaluación integral;
- y,
- Oportuna entrega de los resultados específicos.

TÍTULO IV

DE LOS COMPONENTES Y ACTORES DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL

Art. 11. Componentes. Los componentes de la evaluación integral son:

- a. La **autoevaluación**. Es la evaluación que el personal académico realiza periódicamente sobre su trabajo y desempeño académico.
- b. La **coevaluación**. Es la evaluación que realizan pares académicos y directivos de la unidad académica y la institución.
- c. La **heteroevaluación**. Es la evaluación que realizan los estudiantes sobre el proceso de aprendizaje impartido por el personal académico.

Art. 12. Actores de la evaluación integral. Los actores del proceso de evaluación integral al Desempeño del Personal Académico son:

1. Para el proceso de **autoevaluación**, los miembros del personal académico de la institución.
2. Para el proceso de **heteroevaluación**, las y los estudiantes regulares debidamente matriculados en la (s) asignatura (s) del profesor al cual se está evaluando.
3. Para el proceso de **coevaluación**, una comisión de pares y autoridades académicas.

Comisión de pares académicos deberá estar integrada por:

Para las actividades de docencia e investigación:

- Al menos 3 delegados por los profesores del departamento, que tengan afinidad al área o sub área del conocimiento a evaluar y que no sean autoridades académicas.
- El vicedecano de investigación, posgrado y vinculación, o su delegado.
- El coordinador departamental o su delegado.

- Un delegado del Vicerrectorado Académico, con dominio de las ciencias pedagógicas.
- 1 delegado por el CEAC; como apoyo técnico al proceso.

Para las actividades de gestión académica

- Se realizará en base al cumplimiento de funciones asignadas al profesor y serán tomadas de las plataformas informáticas institucionales creadas para el efecto, esto es: syllabus, planes de clases, informes de reactivos, registro de calificaciones, otras actividades de gestión, participación en proyectos de investigación, producción científica, entre otras.

Art. 13. Designación de pares académicos internos: La designación de los pares académicos internos se realizará en una asamblea de profesores convocada por el coordinador departamental, con el único punto de elegir al menos 3 profesores titulares, los cuales deben poseer título académico de posgrado o doctorado preferentemente en el área del conocimiento o sub-área del conocimiento, que demuestren reconocida trayectoria, prestigio académico y profesional, con amplia experiencia en educación superior, en cargos académicos – administrativos o en actividades de evaluación o diseño y actualización curricular.

El período de duración de los miembros del comité de pares académicos será de dos años.

Art. 14. La evaluación por pares académicos internos tiene los siguientes objetivos:

- a) Obtener juicios de valor sobre la planificación y calidad del trabajo de los profesores de la UTM, desde la perspectiva de los pares académicos internos;
- b) Fomentar la discusión y crítica constructiva entre colegas que comparten campos y áreas de conocimiento afines;
- c) Determinar las fortalezas y debilidades del desempeño docente con el propósito de mejorar el desarrollo académico;
- d) Planificar procesos de capacitación que permitan mejorar el ejercicio académico del profesor;
- e) Generar un marco de evaluación integral que fortalezca la calidad académica de los profesores en la UTM; y,
- f) Colaborar con el aseguramiento de la calidad y mejoramiento continuo al Desempeño Integral del Personal Académico en base a la investigación evaluativa.

Art. 15. Para ser seleccionados como pares académicos internos se requiere:

- a) Ser profesor titular y en funciones.
- b) No registrar ningún tipo de sanción, ni sumario administrativo.
- c) Los profesores que por sus títulos y experiencia califiquen como pares académicos internos, ingresarán a una base de datos que se actualizará de acuerdo a la capacitación y experiencia adquirida.

Art. 16. Son funciones de los pares académicos internos:

- a) Designar de entre sus miembros al presidente de la comisión, el cuál entregará al CEAC la planificación y resultados de la evaluación individual.
- b) Efectuar la constatación física y/o digital en el sistema de gestión académica, de los instrumentos de planificación y desarrollo académico que el profesor debe entregar oportunamente de acuerdo a la normativa vigente;
- c) Realizar la valoración cuantitativa y cualitativa de los instrumentos académicos revisados al profesor correspondiente al período de evaluación;
- d) El presidente de la comisión será el responsable de consignar mediante el Sistema de Gestión Académica (SGA) la valoración del cumplimiento del desempeño integral relacionada con la evaluación del par académico mediante preguntas específicas del SGA; y,
- e) Emitir un informe individualizado de la valoración cualitativa de los profesores evaluados en el proceso.

Art. 17. Del proceso de la coevaluación. Los profesores designados como pares académicos previa convocatoria de la unidad responsable deberán acudir a la reunión previa para recibir las orientaciones de la coevaluación y definir el plan de trabajo en las cuales deberán considerarse las siguientes actividades:

- a) Entrevistas a estudiantes y autoridades donde realiza las actividades de gestión, con el objeto de recoger opiniones y valoraciones sobre el profesor a evaluar;
- b) Observación IN SITU en el aula de clases, centros, laboratorios o talleres de práctica, biblioteca, oficinas, dependencias administrativas donde realiza la gestión, etc.; y,
- c) Constataciones de documentación relacionadas.

Art. 18. La comisión de pares académicos evaluadores, realizarán al menos una visita de control en cada período académico ordinario. En cada visita, el par evaluador deberá hacer conocer los resultados del proceso, firmando junto al profesor un acta con los resultados de conformidades y observaciones realizadas a la rúbrica que deberá tener el instrumento a utilizar, en dos copias, una para el profesor y otra para el par académico evaluador.

Art. 19. Los pares académicos deberán considerar como fuente de información la autoevaluación realizada por el docente; así también, los instrumentos, rubricas y ponderaciones.

Los pares académicos deberán entregar los resultados de la(s) evaluación(es) a la unidad responsable del Centro de Evaluación y Aseguramiento de la Calidad.

Los resultados de los pares académicos serán procesados por la unidad responsable del Centro de Evaluación y Aseguramiento de la Calidad de manera global y entregados a Vicerrectorado Académico con la finalidad de preparar los planes de mejoras a través de programas de capacitación pedagógica y de perfeccionamiento del profesor.

TÍTULO V INSTRUMENTOS Y EJECUCION DE LA EVALUACIÓN

Art. 20. Instrumentos: Los instrumentos de la Evaluación Integral al Desempeño del Personal Académico serán diseñados y validados por el Centro de Evaluación y Aseguramiento de la Calidad, conocidos y aprobados por el Honorable Consejo Universitario. Los instrumentos utilizados para cada componente y actividad de evaluación, se detallan en los anexos.

Art. 21. Atribución.- La Comisión de Evaluación Interna coordinará el proceso de Evaluación Integral al Desempeño del Personal Académico, elaborará el Cronograma y el Informe General de la Universidad para conocimiento y resolución del Consejo Universitario.

Art. 22. Forma y medios de aplicación: Para la aplicación de la Evaluación Integral al Desempeño del Personal Académico se utilizará el Sistema Informático de la Universidad Técnica de Manabí. La Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicación pondrá a disposición de las carreras el acceso al Sistema Informático para su aplicación.

TÍTULO VI DE LA PONDERACIÓN Y RESULTADOS DE LAS ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN

Art. 23. Ponderación de las actividades de docencia. Para la evaluación de la docencia se aplicará la siguiente ponderación:

COMPONENTE		PORCENTAJE
Autoevaluación		20%
Coevaluación	Pares	20%
	De Directivos	20%
Heteroevaluación		40%
Total		100%

Art. 24. Ponderación de las actividades de investigación. Para la evaluación de la investigación se aplicará la siguiente ponderación:

COMPONENTE		PORCENTAJE
Autoevaluación		20%
Coevaluación	Pares	40%
	De Directivos	40%
Total		100%

Art. 25. Ponderación de las actividades de gestión académica. Para la evaluación de la gestión académica se aplicará la siguiente ponderación:

COMPONENTE		PORCENTAJE
Autoevaluación		20%
Coevaluación	Pares	30%
	De Directivos	30%
Heteroevaluación		20%
Total		100%

Art. 26. Ponderación de las funciones evaluadas. Para efectos de ponderación de cada una de las funciones evaluadas al profesor y en forma proporcional al número de horas se utilizarán los siguientes pesos:

Función	Peso
Docencia	40%
Investigación	35%
Gestión Académica	25%
Total	100%

Art. 27. Especificidad de la evaluación. La Evaluación Integral al Desempeño del Personal Académico se realizará en función del tiempo de dedicación y las actividades específicas del profesor, según el distributivo de carga horaria del período académico evaluado; en conformidad con las funciones básicas señaladas por el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior y este reglamento con los siguientes criterios de clasificación:

SEGÚN EL TIEMPO DE DEDICACIÓN	ACTIVIDADES A EVALUAR
Docentes a tiempo parcial	Actividades de docencia y/o investigación
Docentes a medio tiempo	Actividades de docencia y/o investigación
Docentes a tiempo completo	Actividades de docencia, Investigación y Gestión Académica

Art. 28. Resultados. Los resultados de la evaluación integral y sus componentes serán públicos. La Unidad responsable del proceso de Evaluación al Desempeño del Personal Académico luego de la sistematización de los resultados notificará a los profesores a través del correo electrónico institucional y/o por escrito.

TÍTULO VII DE LOS INFORMES DE EVALUACIÓN

Art. 29. Informes de la evaluación al docente.- Del proceso de evaluación docente se generarán los siguientes informes:

- a. **Informe individual:** El Centro de Evaluación y Aseguramiento de la Calidad elaborará el informe individual de cada docente en base a los resultados de la aplicación informática de la Dirección de las TIC's.
- b. **Informe General de la Universidad:** El Centro de Evaluación y Aseguramiento de la Calidad elaborará el Informe General de la Evaluación Integral al Desempeño del Personal Académico de la Universidad Técnica de Manabí y lo remitirá a Rectorado y al Honorable Consejo Universitario.
- c. **Informe de Carrera:** El Comité de Evaluación de cada carrera elaborará el informe general en base a la estructura que determina el presente Reglamento. Este informe lo remitirá al Consejo Directivo para su conocimiento y posterior remisión al Centro de Evaluación y Aseguramiento de la Calidad.

Art. 30. Estructura del Informe de cada carrera: Los informes de Evaluación Integral al Desempeño del Personal Académico se elaborarán teniendo en cuenta la estructura presentada por la Unidad a cargo del proceso, y contendrá entre estos aspectos:

- a. **Datos informativos**
- b. **Resultados**
- c. **Fortalezas y debilidades**
- d. **Acciones de mejora**

TÍTULO VIII DE LA RECTIFICACIÓN Y APELACIÓN

Art. 31. De la rectificación a los resultados: Los profesores que no estén de acuerdo con los resultados obtenidos podrán solicitar rectificación únicamente al componente de coevaluación, en ningún caso se aceptará rectificación a la evaluación realizada por los estudiantes o la autoevaluación.

Art. 32. Rectificaciones en la coevaluación. El personal académico evaluado que no esté de acuerdo con los resultados de la coevaluación, podrá solicitar rectificación ante la Unidad responsable del proceso de Evaluación Integral al Desempeño del Personal Académico, en el término de 3 días laborables. La Comisión Evaluadora, será designada de entre las comisiones de pares académicos, considerando la afinidad con el campo amplio de conocimiento del profesor, y la existencia de al menos un pedagógico y una autoridad académica por parte de las funciones sustantivas docencia y/o investigación.

La Comisión Evaluadora analizará la argumentación de la rectificación y resolverá si procede o no la revisión de la coevaluación realizada por la comisión de pares académicos, posteriormente emitirán un informe rectificando o ratificando la coevaluación; este organismo, en el término de 5 días laborables, emitirá la respectiva resolución.

Art. 33. De la apelación. Una vez concluida la fase de rectificación, se notificarán los resultados de su evaluación integral y el profesor que no esté de acuerdo con su valoración podrá interponer el recurso de apelación ante el Honorable Consejo Universitario, de forma individual en un término de diez días, desde la notificación; de conformidad con lo señalado en el Art. 80 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.

TÍTULO IX DEL PROCESO DE EVALUACIÓN INTEGRAL

Art. 34. Atribución.- La Comisión General de Evaluación Interna conjuntamente con el Centro de Evaluación y Aseguramiento de la Calidad de la Universidad Técnica de Manabí, definirán los criterios, indicadores generales para este proceso, en base a lo cual el Centro de Evaluación y Aseguramiento de la Calidad de la Universidad Técnica de Manabí elaborará los instrumentos de evaluación y las rubricas para su aplicación.

Art. 35. De la difusión del proceso de evaluación.- Previo a la ejecución de la evaluación integral, el Centro de Evaluación y Aseguramiento de la Calidad de la Universidad Técnica de Manabí, enviará a las Facultades y Extensiones el respectivo cronograma para la recolección de datos, además, se publicará a través de la página web institucional.

Art. 36. De la programación.- En el calendario académico institucional aprobado por el Honorable Consejo Universitario, se incluirá el período para la evaluación integral al desempeño del personal académico.

Art. 37. De la ejecución.- Los Decanos son los responsables directos de la organización interna del proceso de evaluación integral al desempeño del personal académico. En las facultades, la logística de la heteroevaluación será coordinada por el Vicedecano quien preside la Comisión de Evaluación Interna de la Carrera; la autoevaluación y coevaluación por parte del/la coordinador/a departamental.

Art. 38. De la valoración. La evaluación integral al desempeño del personal académico se efectuará mediante instrumentos de banco de preguntas estructuradas en el SGA, la revisión de documentos que evidencien los resultados generados por el profesor, y la visita *in situ* acerca de la forma como el profesor planifica, desarrolla y evalúa sus actividades académicas contempladas en el distributivo de la jornada de trabajo semanal.

Art. 39. Calificación de evaluación. La calificación de la evaluación integral al desempeño del personal académico será en función de la ponderación porcentual contemplada en los artículos 23, 24, 25 y 26 del presente reglamento.

Art. 40. Cuantificación y cualificación final de la evaluación. El análisis de la información se hará en base a la clasificación de los siguientes rangos:

Nivel (cualitativa)	Rango cuantitativo
Destacado	91-100
Profesor con cualidades	81-90
Profesor con aspectos a ser mejorados	60-80
Profesor con limitaciones	Menor a 60

- a) Para el tratamiento numérico de los valores se procederá al redondeo aritmético, de ser el caso;
- b) Si el profesor no realiza su autoevaluación, tendrá la calificación parcial nula;
- c) En el caso de no existir un componente de la coevaluación, para el resultado final no se considerará este, con el fin de no afectar la evaluación del profesor, para tal efecto, las ponderaciones de la coevaluación considerará el 100% del ítem existente.

TÍTULO X DE LOS ESTÍMULOS, CORRECTIVOS Y SANCIONES

Art. 41. Reconocimiento y estímulos. Se implementan los siguientes estímulos por parte del Honorable Consejo Universitario para todos los profesores que han alcanzado los siguientes puntajes:

Mejor docente (Profesor con funciones de docencia únicamente)

- Entre 95 y 100%: Certificación como Mejor Docente;

Para el profesor investigador (Profesor con funciones de docencia, investigación y gestión)

- Entre 95 y 100%: Mérito honorífico como Mejor Profesor;

Art. 42. De los correctivos. Se implementan los siguientes correctivos:

Por primera ocasión, calificaciones en la evaluación inferiores a 60 % para el profesor titular auxiliar, 65% profesor titular agregado y 70% profesor titular principal: Notificación escrita por parte del H.C.U. sobre su desempeño regular e invitación al profesor que mejore su desempeño académico, para lo que se deberá inscribir **obligatoriamente** en un curso de perfeccionamiento docente, o en los eventos de actualización realizados por el CCDEC,

mejoramiento y perfeccionamiento del profesor contemplados en el Plan Institucional de Educación Continua. En el caso de los profesores no titulares aquellos que están por debajo del 70 %.

Art. 42. De las sanciones.

- a) Cuando la o el profesor, por segunda ocasión consecutiva obtenga una calificación inferior al 60%, será removido o cesado de la docencia en la UTM observando el debido proceso; y,
- b) Cuando la o el profesor, durante su carrera, haya obtenido cuatro evaluaciones integrales inferiores a 60%, será removido o cesado de la docencia en la UTM observando el debido proceso.

Art. 43. Del incumplimiento de los actores de evaluación. Los actores del proceso que no realicen la evaluación integral al desempeño del personal académico, se levantará expediente y será considerado falta grave, tal como lo establece el art. 201 numeral 8 del Estatuto orgánico de la UTM. En tal virtud, El H. Consejo Universitario será el único órgano institucional encargado de aplicar las sanciones.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- Derógase el Reglamento de Evaluación Integral al Desempeño del Personal Académico de la Universidad Técnica de Manabí, aprobado en sesiones del 15 de diciembre de 2016 y 16 de enero de 2017.

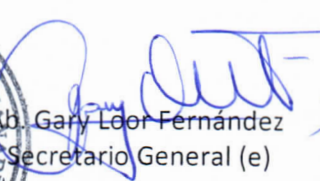
SEGUNDA.- Lo no contemplado en el presente reglamento será motivo de estudio y resolución del Honorable Consejo Universitario.

TERCERA.- El presente reglamento entrará en vigencia una vez aprobado por el H. Consejo Universitario.

Dado y firmado en la sala de sesiones del H. Consejo Universitario a los treinta y un días del mes de agosto de dos mil dieciocho.


Ing. Vicente Véliz Briones, PhD
Rector

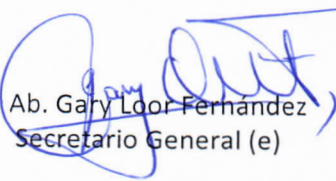



Ab. Gary Loor Fernández
Secretario General (e)



El suscrito, Ab. Gary Loor Fernández, encargado de la Secretaría General de la Universidad Técnica de Manabí, Certifica: Que la reforma del Reglamento de Evaluación Integral al Desempeño del Personal Académico de la Universidad Técnica de Manabí, fue discutido y aprobado por el H. Consejo Universitario, en sesiones del 17 y 31 de agosto de 2018.

Portoviejo, 31 de agosto de 2018


Ab. Gary Loor Fernández
Secretario General (e)



ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario para heteroevaluación (evaluación realizada por el estudiante)

Anexo 2A. Cuestionario cuantitativo para autoevaluación (evaluación realizada por el profesor)

Anexo 2B. Cuestionario cualitativo para autoevaluación (evaluación realizada por el profesor)

Anexo 3A. Modelo para control en visitas a las actividades de aprendizaje. COEVALUACIÓN – PARES

Anexo 3B. Cuestionario cuantitativo para COEVALUACIÓN – PARES ACADEMICOS

ANEXO 3C. Tabla de mínimos y máximos que debe cumplir un profesor de acuerdo a su categoría durante el periodo establecido para cada componente

Anexo 4A. Datos tomados de PLATAFORMAS INSTITUCIONALES. COEVALUACIÓN – DIRECTIVOS

Anexo 4B. Documentos a revisar desde PLATAFORMAS INSTITUCIONALES. COEVALUACIÓN – DIRECTIVOS

Anexo 1. Cuestionario para heteroevaluación (evaluación realizada por el estudiante)

Grado de acuerdo (Siendo 1 = Totalmente en desacuerdo y 5 = totalmente de acuerdo)				
1	2	3	4	5

PERIODO:

ACTOR: ESTUDIANTES

FUNCION DOCENCIA

NUM CONCIENTIZACIÓN E INVOLUCRAMIENTO DEL ESTUDIANTE

- 1 ¿Participo activamente en las sesiones de asignatura impartida por el profesor?
- 2 ¿Asistí a todas las sesiones del curso?
- 3 ¿Llegué puntualmente a todas las sesiones y permanecí en ellas hasta el final de cada sesión?
- 4 ¿Realicé todas las actividades y entregué todos los trabajos solicitados por el profesor?
- 5 ¿Dedicué tiempo suficiente durante todo el curso impartido por el profesor?

NUM COMPETENCIA DOCENTE

- 6 ¿La comunicación estudiante-profesor sea ésta física o virtual se realiza de una manera clara, convincente y respetuosa?
- 7 ¿Domina el profesor los contenidos de la asignatura que enseña, siguiendo una secuencia lógica de los temas?
- 8 ¿El profesor utiliza las tics para desarrollar sus contenidos y lograr los objetivos de su trabajo?

NUM ATENCIÓN Y DEDICACIÓN HACIA EL ESTUDIANTE

- 9 ¿Procura el profesor relacionar antiguos y nuevos conocimientos, verificando al término de las sesiones si los estudiantes han comprendido lo estudiado?
- 10 ¿Demuestra respeto el profesor a los juicios y opiniones de los estudiantes respetando su diversidad y multiculturalidad?
- 11 ¿El profesor brinda una atención individual a los estudiantes, otorgando el tiempo necesario fuera de clase?

NUM FOMENTO A LA PARTICIPACIÓN DEL ESTUDIANTE EN CLASES

- 12 ¿El profesor estimula a los estudiantes a expresar sus propias ideas y promueve el diálogo, la reflexión y el debate sobre los temas tratados en su clase?
- 13 ¿Trabaja en la formación integral de los estudiantes, con su ejemplo y aprovechando el contenido de sus clases e intercambios para desarrollar valores morales y éticos?
- 14 ¿El profesor dentro de su planificación incentiva la búsqueda de información a través de los diferentes medios de información (bibliotecas, internet, expertos, etc.)?

NUM IDONEIDAD Y OBJETIVIDAD DE LA EVALUACIÓN

- 15 ¿Utiliza el profesor diferentes mecanismos de evaluación según los objetivos siendo justo e imparcial a la hora de evaluar?
- 16 ¿Declara, explica y analiza los criterios de evaluación que utiliza en la construcción de procedimientos e instrumentos evaluativos?

NUM PLANIFICACIÓN DEL PROFESOR

- 17 ¿Da a conocer el profesor los objetivos generales y específicos propuestos para la asignatura, los contenidos y actividades planificadas para el semestre?
- 18 ¿Relaciona el contenido de su asignatura con la práctica, con otros temas y asignaturas, describiendo los procedimientos y formas de evaluar los aprendizajes a alcanzar?
- 19 ¿Usa materiales bibliográficos y didácticos (artículos científicos actualizados, bases de datos científicas, entre otras) que aportan al proceso de aprendizaje de los estudiantes?

NUM RESPONSABILIDAD Y COMPROMISO INSTITUCIONAL

- 20 ¿El profesor asiste puntualmente a las clases y motiva a los estudiantes a participar de las actividades?
- 21 ¿El profesor entrega en tiempo oportuno los resultados de las evaluaciones realizadas y les informa los problemas detectados en la evaluación?

NUM PERCEPCIÓN GLOBAL DEL DESEMPEÑO DOCENTE

- 22 ¿Al final de cada sesión de clases, se lograron los objetivos en la asignatura impartida?
- 23 ¿Influye la asignatura impartida en su formación académica?
- 24 ¿Recomendaría usted a otros alumnos inscribirse en los cursos que imparte el profesor?
- 25 ¿Cree que el desempeño de su profesor en la asignatura impartida es el óptimo?

Anexo 2A. Cuestionario cuantitativo para autoevaluación (evaluación realizada por el profesor)

Grado de acuerdo (Siendo 1 = Totalmente en desacuerdo y 5 = totalmente de acuerdo)				
1	2	3	4	5

PERIODO:

ACTOR:

FUNCIÓN: **DOCENCIA**

NUM	GENERAL	1	2	3	4	5
1	Mi labor docente ayuda a adquirir conocimientos y competencias al estudiante					
2	Integro los conocimientos teóricos con actividades prácticas que le permitan al estudiante actuar en situaciones reales					
3	Presenta la planificación académica (Syllabus y/o programa analítico) y reactivos en los tiempos establecidos?					
4	¿Soy competente en las materias que explico?					
5	¿Su capacidad para valorar, respetar los juicios y opiniones de los estudiantes, su diversidad y multiculturalidad es?					
6	¿Explico de forma clara y comprensible?					
7	Domino y utilizo las herramientas tecnológicas en las asignaturas que imparto					
8	Mantengo un trato correcto con los estudiantes					
9	¿Es ético en sus actividades académicas, de docencia, investigación y de gestión?					

FUNCION INVESTIGACION

NUM	GENERAL	1	2	3	4	5
1	Dirijo proyectos con fondos concursables					
2	Participo en Proyectos de investigación científica					
3	Elaboro ponencia y participa en eventos nacionales					
4	Postulo a premios nacionales e internacionales					
5	Publico libros producto de un proceso investigativo					
6	Publico artículos científicos en revistas indexadas					
7	Publico artículos académicos en revistas internacionales					
8	Publico artículos académicos en revistas nacionales					
9	He participado en eventos de formación y perfeccionamiento docente					

Anexo 2B. Cuestionario cualitativo para autoevaluación (evaluación realizada por el profesor)

- 1 Identifique y comente los aspectos más relevantes en su desempeño docente (Máximo 500 palabras)
- 2 Identifique y comente los aspectos mejorables en su desempeño docente (Máximo 500 palabras)
- 3 Comente cuales serían acciones concretas que considera pueden ser útiles para mejorar su actividad docente, relacionados con los aspectos señalados en el punto 1. (Máximo 500 palabras)
- 4 Realice una valoración global de su desempeño (Máximo 500 palabras)

Anexo 3A. Modelo para control en visitas a las actividades de aprendizaje. COEVALUACIÓN – PARES

ESCALA PARA EVALUACIÓN DE ASPECTOS EN LOS CONTROLES A ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE				
1	2	3	4	5
MAL	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE

Aspectos	Criterios				
	1	2	3	4	5
Inicia la actividad de aprendizaje a la hora prevista y con una adecuada asistencia de los estudiantes					
Atiende la asistencia y puntualidad de los estudiantes a la actividad de aprendizaje					
Orienta el objetivo de la actividad el que se relaciona de forma conveniente con los objetivos del programa y del sílabo aprobado.					
Relaciona los contenidos a desarrollar en la actividad con otros que le anteceden en la asignatura y comprueba el dominio de estos en los estudiantes.					
Motiva la actividad con ejemplos y situaciones propias de la práctica cotidiana y profesional.					
Se aprecia un dominio adecuado del contenido que enseña.					
Expone sus ideas con claridad y coherencia.					
Cuida que sus ideas y las de los estudiantes sean expuestas con rigor y adecuado nivel de actualización, velando por la precisión en el lenguaje técnico y un correcto enfoque ético-profesional.					
Propicia una buena comunicación e interacción profesor-estudiante, así como entre los estudiantes.					
Utiliza métodos de enseñanza-aprendizaje acorde con los objetivos, el contenido y el tipo de actividad de que se trata (asistida, colaborativa o prácticas de experimentación y aplicación de los conocimientos)					
Mantiene durante toda la actividad de aprendizaje un ambiente favorable al					

proceso de enseñanza-aprendizaje (orden, atención, interés y participación activa de los estudiantes)					
Selecciona correctamente los medios de enseñanza-aprendizaje a emplear durante la actividad de aprendizaje					
Utiliza correctamente los medios de enseñanza-aprendizaje seleccionados					
Vincula el contenido de la actividad de aprendizaje con otras materias del nivel o de la carrera.					
Utiliza formas efectivas de control y/o evaluación del proceso de aprendizaje durante la actividad.					
Hace conclusiones al final de la actividad que les permitan a los estudiantes sistematizar lo tratado.					
Utiliza y promueve el uso de las TIC para el aprendizaje del contenido, en actividades subsiguientes.					
Orienta el uso de textos y otros materiales para el trabajo autónomo.					
Orienta acciones para la continuidad en próximas actividades vinculadas al contenido de la asignatura.					
Se aprecia que se ha concebido de antemano una adecuada planificación de la actividad de aprendizaje.					

Anexo 3B. Cuestionario cuantitativo para COEVALUACIÓN – PARES ACADEMICOS

Grado de acuerdo (Siendo 1 = Totalmente en desacuerdo y 5 = totalmente de acuerdo)				
1	2	3	4	5

PERIODO:

ACTOR:

FUNCIÓN: DOCENCIA

NUM GENERAL

1 2 3 4 5

- 1 El profesor subió la planificación académica (syllabus y plan analítico) al sistema de gestión académica en el tiempo establecido
- 2 ¿La planificación académica del profesor dispone de todos los componentes previstos por el sistema SPCA, (bibliografía básica existente en la biblioteca, bibliografía recomendada con artículos científicos actualizados, etc.)
- 3 ¿Los instrumentos de evaluación presentados por el profesor se relacionan con los resultados de aprendizaje de su planificación académica?
- 4 Participa en actividades de tutorías u otras actividades solicitados por la carrera
- 5 Ha participado en eventos de formación y perfeccionamiento docente
- 6 Ha colaborado en la tutoría de prácticas pre-profesionales en la unidad académica
- 7 Ha participado como tutor en proyectos de titulación de la unidad académica
- 8 ¿El profesor subió oportunamente al aula virtual los reactivos de cada una de sus materias?

FUNCIÓN: INVESTIGACIÓN

NUM GENERAL

1 2 3 4 5

- 1 Ha publicado obras de relevancia o artículos indexados

2	Participación o dirección de proyectos de investigación		
3	Ha impartido capacitaciones y/o cursos de actualización profesional		
4	Ha dirigido o codirigido tesis de posgrado (maestría o doctorado)		
5	Ha participado como revisor o editor de revista científica o editorial		

FUNCIÓN: GESTIÓN

NUM	GENERAL	1	2	3	4	5
1	Participa de manera honesta y comprometida en los procesos de evaluación docente					
2	Participa de manera honesta y comprometida en los procesos de evaluación y acreditación institucional					
3	Cumple con los horarios y actividades definidos para su gestión					
4	Presenta de manera puntual, completa y organizada los informes de su gestión					
5	Coordina con los profesores vinculadores, el registro y control del proyecto, como actividades de vinculación e investigación					

ANEXO 3C. TABLA DE MÍNIMOS Y MAXIMOS QUE DEBE CUMPLIR UN PROFESOR DE ACUERDO A SU CATEGORÍA DURANTE EL PERIODO ESTABLECIDO PARA CADA COMPONENTE

CATEGORÍA	NIVEL	OBRAS DE RELEVANCIA O ARTICULOS INDEXADOS		PARTICIPACION O DIRECCION DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN			SUFICIENCIA EN IDIOMA EXTRANJERO	CAPACITACIONES Y ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL			DIRECCION O CODIRECCION DE TESIS POSGRADO			
		MINIMOS	MAXIMOS	PARTICIPACIÓN	DIRECCIÓN	PARTICIPACION EN PROYECTOS CON INVESTIGADORES EN INSTITUCIONES O REDES EXTRANJERAS		HORAS MINIMAS ASISTIDAS EN CURSOS, CONGRESOS O EVENTOS DE ACTUALIZACIÓN PROFESIONAL	HORAS MINIMAS ASISTIDAS EN CURSOS, CONGRESOS O EVENTOS DE METODOLOGÍA DEL APRENDIZAJE E INVESTIGACIÓN	HORAS MINIMAS IMPARTIDAS SOBRE CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACION PROFESIONAL	DIRECCION MAESTRIA	CODIRECCION MAESTRIA	DIRECCION DOCTORAL	CODIRECCION DOCTORAL
AUXILIAR	1	1	2	6 MESES	0	0	NO	32	16	20	0	1	0	0
	2	2	3	12 MESES	0	0	NO	48	32	20	0	1	0	0
AGREGADO	1	3	6	18 MESES	18 MESES	0	SI	32	90	40	1	1	0	0
	2	3	6	3 AÑOS	3 AÑOS	0	SI	40	90	40	1	1	0	0
	3	6	9	5 AÑOS	5 AÑOS	0	SI	70	90	40	3	9	1	0
PRINCIPAL	1	9	10	4 AÑOS	4 AÑOS	AL MENOS 1	SI	102	90	40	3	9	1	1
	2	11	16 (1 IDIOMA EXTRANJERO)	8 AÑOS	8 AÑOS	AL MENOS 2	SI	134	90	40	6	1	2	1
	3	17	20 (2 IDIOMA EXTRANJERO)	12 AÑOS	12 AÑOS	AL MENOS 2	SI	134	90	80	1	1	3	1

Anexo 4A-1. Datos tomados de PLATAFORMAS INSTITUCIONALES. COEVALUACIÓN – DIRECTIVOS

DOCENCIA – ASIGNATURAS PRESENCIALES		
Nº	Ítem	Dimensión
1	Se alcanzaron los resultados de aprendizaje planteados.	Resultado de aprendizaje
2	Las horas establecidas para los diferentes tipos de actividades estuvieron acordes a la planificación	Metodología
3	La bibliografía básica y complementaria utilizada es adecuada.	Bibliografía
4	Las actividades de aprendizaje desarrolladas son adecuadas	Actividades
5	Los contenidos previstos para la unidad están organizados de tal forma que permiten su comprensión	Metodología

Anexo 4A-2. Para el caso de las asignaturas virtuales, en la función docencia se evaluará el entorno de aprendizaje virtual.

PERIODO:

ACTOR:

FUNCIÓN: DOCENCIA

NUM	GENERAL	1	2	3	4	5
1	Adecuación de la secuencia de contenidos					
2	Adecuación de las actividades de aprendizaje					
3	Documentación y bibliografía acorde con los contenidos					
4	Respuestas adecuadas a las interrogantes presentadas					
5	Eficiencia en el tiempo de respuesta					
6	Adecuación del aula virtual					
7	Facilidad de uso del aula virtual					
8	Evaluación acorde con el contenido					

Anexo 4B. Documentos a revisar desde PLATAFORMAS INSTITUCIONALES. COEVALUACIÓN – DIRECTIVOS

- Títulos de cuarto nivel
- Cursos de actualización científica y/o pedagógica
- Syllabus
- Plan de clases
- Registro de calificaciones

- Tutorías
- Practicas pre profesionales
- Investigación
- Vinculación
- Prácticas formativas
- Otras actividades administrativas. Informes de labores de acuerdo a la gestión desempeñada

Anexo 4C. Cuestionario para evaluar la gestión de Autoridades según su función: Las funciones de gestión académica serán evaluadas considerando los deberes de cada cargo establecido en el estatuto orgánico de la UTM, pudiendo ser:

FUNCIONES DECANOS	EVIDENCIA
Presenta al H. Consejo Directivo el plan anual de trabajo;	Plan anual de trabajo (POA)
Presenta anualmente el informe de labores, a través del H. Consejo Directivo al Rector o Rectora, así como el informe de gestiones al finalizar su período o cuando exprese su voluntad irrevocable de separarse de su cargo;	Informe anual de Gestión de labores realizadas (ejecución del POA)
FUNCIONES VICEDECANOS	
Coordina y supervisa el cumplimiento de las actividades académicas y Administrativas de la Escuela;	Aprobación de planificación académica (Syllabus) Seguimiento al Syllabus realizado
Elabora conjuntamente con la Comisión Académica el cronograma de actividades académicas de cada período lectivo y presentarlos al Vicerrectorado Académico, con noventa días calendario de anticipación al inicio del ciclo lectivo;	POA carrera
Presenta al término de cada período académico, al H. Consejo Directivo, su informe de labores;	Informe de labores presentado al H. Consejo Directivo
Planifica, ejecuta y supervisa el desarrollo de la autoevaluación de la carrera como instrumento para la mejora continua.	Informe de autoevaluación de carrera Plan de mejoras de la carrera Informe de evaluación docente de la carrera y/o plan de capacitación docente
FUNCIONES COORDINADORES DEPARTAMENTALES	
Coordina y supervisa el cumplimiento de las actividades académicas y administrativas del departamento;	Evidencia de reuniones con profesores para tratar temas académicos
Elabora conjuntamente con la Comisión Académica de cada una de las escuelas el cronograma de actividades académicas de cada período lectivo y presentarlos al Vicedecano o Vicedecana de Escuela, con noventa días calendario de anticipación al inicio del ciclo lectivo;	Distributivo académico de profesores de su departamento registrado en el SGA
Presenta al término de cada período académico, al H. Consejo Directivo, su informe de labores;	Informe de labores
Supervisa el cumplimiento del silabo de las asignaturas, el control de asistencia de las y los profesores y el asentamiento de las calificaciones, de acuerdo a lo	Monitoreo permanente del silabo por parte de los profesores

establecido en el respectivo reglamento;	
Evalúa la calidad pedagógica y metodológica del proceso de enseñanza-aprendizaje, desarrollada por los profesores del departamento;	Informe de acciones implementadas con los profesores en base a resultados de evaluación docente y/o plan de capacitación docente
Sugiere la modificación de sílabos a profesores en base a los perfiles de egreso de las carreras;	Evidencia de que los programas analíticos y syllabus han sido actualizados
FUNCIONES DIRECTORES DE INSTITUTO	
Presenta al Vicerrectorado Académico el plan anual de trabajo;	Plan Anual de Trabajo (POA) Instituto
Presenta anualmente el informe de labores, a través de la Vicerrectora, así como el informe de gestiones al finalizar su período o cuando exprese su voluntad irrevocable de separarse de su cargo;	Informe anual de labores

Para las otras actividades de gestión se utilizarán formularios acordes a su función y se podrán solicitar entre otros: Informe de Autoevaluación de carreras, Plan de mejoras de la carrera, Informes de seguimiento al plan de mejoras, Certificado de participación activa en procesos de evaluación y/o acreditación, Plan Operativo anual de la Carrera y/o Facultad, Certificado de cumplimiento del POA