

REGLAMENTO DEL SUBSISTEMA DE EVALUACIÓN

EL HONORABLE CONSEJO GUBERNATIVO DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR BLUE HILL

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Constitución de la República del Ecuador (Art. 352) el Sistema de Educación Superior está integrado por Universidades y Escuelas Politécnicas e Institutos Superiores, Técnicos, Tecnológicos y Pedagógicos.

Que, de conformidad con la Constitución de la República del Ecuador (Art. 350) el Sistema de Educación Superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo.

Que, el Instituto Tecnológico Superior Blue Hill, fue creado por Acuerdo del Ministerio de Educación y Cultura No. 3559 de fecha 30 de Julio de 1997, cuya expansión a Instituto Tecnológico Superior fue autorizada por el Acuerdo No.1289 del 17 de Diciembre de 1999, y reconocido por el Consejo Nacional de Educación Superior (CONESUP) a través del Registro Institucional No.09-008 como parte del Sistema de Educación Superior del Ecuador.

En uso de sus facultades legales,

RESUELVE:

Expedir el siguiente:

REGLAMENTO DEL REGLAMENTO DEL SUBSISTEMA DE EVALUACIÓN

TÍTULO I

Principios y Políticas

Artículo 1. El presente reglamento define el marco referencial para la evaluación de desempeño, y que debe ser observado en la formulación del Subsistema de Evaluación del Instituto Tecnológico Superior Blue Hill.

Artículo 2. La evaluación entendida como el análisis del rendimiento para alcanzar la máxima eficiencia institucional, es un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar o retroalimentar los aportes, las aptitudes, actitudes y resultados de directivos y autoridades, docentes, y personal administrativo, en el desempeño de sus funciones.

Artículo 3. Interesa descubrir en este proceso, la medida de ciertos aspectos de desempeño laboral que se podrían mejorar en el futuro con el adecuado acompañamiento institucional, a través de programas de formación o capacitación, según la elegibilidad del candidato a este proceso, en conformidad con los resultados de la respectiva evaluación.

Artículo 4. La evaluación del rendimiento profesional debe ser integro, integra, confiable y confidencial:

- Integro por que debe contar con todas las garantías de que se aplica para la mejora de las aptitudes y actitudes del colaborador.
- Integral porque debe abarcar todos los elementos que intervienen en el desarrollo del trabajo. Integrador porque la información y las decisiones que se tomen en base a los resultados de las evaluaciones, deben ser consideradas de manera estructural y sistematizada en planes de

mejoramiento, de capacitación, de motivación, y en el plan Estratégico de Desarrollo Institucional.

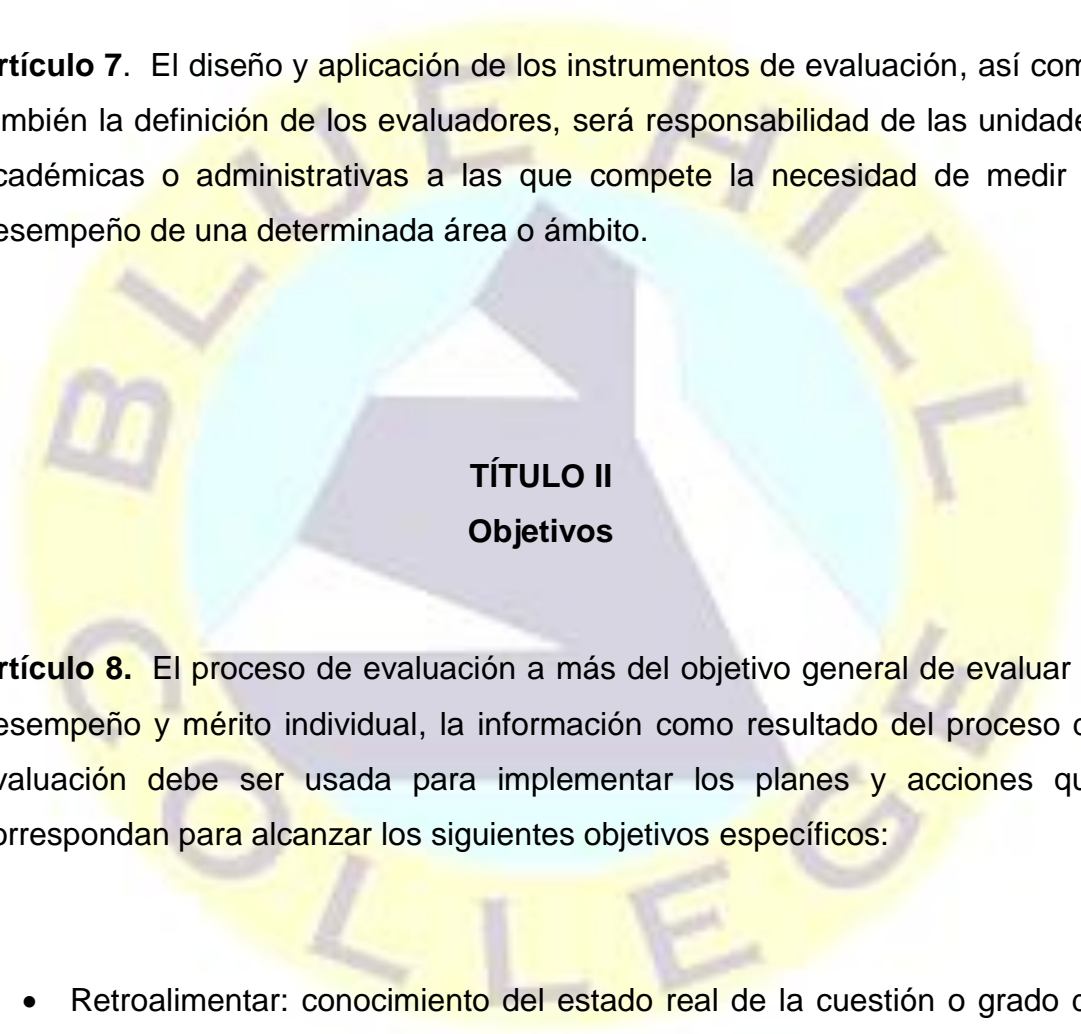
- Confiable por que los instrumentos aplicados y resultados obtenidos en el proceso de medición del desempeño deben evaluar los requerimientos, habilidades y destrezas definidas para el puesto, y que las acciones de incentivos o sanciones que se articulen respondan objetivamente a estos resultados.
- Confidencial por que el uso de la información resultante del proceso de medición del desempeño corresponda a los niveles jerárquicos que tengan competencia sobre el sujeto evaluado.

Artículo 5. Los parámetros de medición que se definan en los procesos del Subsistema de Evaluación deben evaluar competencias generales y específicas, según el sujeto a ser evaluado:

- Competencias Generales entendida como las aptitudes, actitudes y requisitos básicos que el colaborador del Instituto Tecnológico Superior Blue Hill debe cumplir para el desempeño del cargo. Iniciativa y colaboración, disciplina y cumplimiento de las políticas y normas institucionales, trabajo colaborativo y de equipo, eficiencia y eficacia, entre otras que se puedan definir a futuro, deberán ser medidas a través de este ámbito de competencias.
- Competencias Específicas entendida como las destrezas y habilidades específicas y necesarias para el desempeño del cargo. Conocimiento del puesto, Planificación, Orientación al logro de objetivos, Toma de decisiones y resolución de problemas, entre otras que se puedan definir a futuro, deberán ser medidas a través de este ámbito de competencias.

Artículo 6. El sujeto, entendido como el colaborador al que se evalúa, debe conocer el objeto de la evaluación, así como también el resultado de la evaluación. De no estar de acuerdo con el resultado de su evaluación, tiene derecho a solicitar por escrito la revisión de la misma, en un plazo de 48 (cuarenta y ocho horas), contados a partir de la entrega y recepción de los resultados de la evaluación.

Artículo 7. El diseño y aplicación de los instrumentos de evaluación, así como también la definición de los evaluadores, será responsabilidad de las unidades académicas o administrativas a las que compete la necesidad de medir el desempeño de una determinada área o ámbito.



TÍTULO II Objetivos

Artículo 8. El proceso de evaluación a más del objetivo general de evaluar el desempeño y mérito individual, la información como resultado del proceso de evaluación debe ser usada para implementar los planes y acciones que correspondan para alcanzar los siguientes objetivos específicos:

- Retroalimentar: conocimiento del estado real de la cuestión o grado de cumplimiento de los objetivos propuestos al colaborador.
- Mejorar: mediante el uso de la información provocar cambios en los comportamientos o actitudes del colaborador.
- Promover: proceso de selección del personal idóneo para ocupar vacantes y/o puestos de mayor responsabilidad.
- Sancionar: entendido como el proceso sumario que se deberá seguir una vez que se ha comprobado bajo rendimiento y falta de capacidad

del colaborador para desempeñar su puesto de trabajo o falta de voluntad para mejorar su rendimiento, que no puede ser revertido, ni con capacitación, ni con reubicación, ni con procesos de motivación.

- Retribuir: mediante la aplicación de políticas salariales y de incentivos basada en rendimiento y cumplimiento de objetivos.
- Planificar: todos los procesos necesarios que permitan el crecimiento personal y profesional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Blue Hill para la consolidación y logro de los objetivos institucionales.

TÍTULO III

Tipos de Evaluación y Ponderación de los Factores de Apreciación

Artículo 9. El Subsistema de Evaluación del Instituto Tecnológico Superior Blue Hill considera como válidos los siguientes métodos de evaluación:

- a) Evaluación por parte de los superiores
- b) Autoevaluación
- c) Evaluación por parte de los pares
- d) Evaluación por parte de los subordinados
- e) Evaluación por parte de los estudiantes
- f) Evaluación por parte de los graduados.
- g) Evaluación por parte de la comunidad

Artículo 10. Cada subsistema de evaluación determinará la escala de valoración y ponderación de los factores de apreciación de los diferentes instrumentos utilizados. A fin de articular objetivamente la aplicación de las sanciones e incentivos que correspondan, según sea el caso, las calificaciones

finales en lo subsistemas deben enmarcarse en la escala de: Excelente, Muy Bueno, Satisfactorio, Deficiente e Inaceptable.

Artículo 11. Los resultados de la calificación y de la evaluación en general deberán enviarse a RRHH o a las autoridades competentes para que se tome la acción que corresponda de acuerdo a los objetivos establecidos en el presente reglamento, y se articulen los planes de mejoramiento, de capacitación, de motivación, de acuerdo a los objetivos institucionales.

TÍTULO IV

Seguimiento y control de la aplicación de los procesos de evaluación

Artículo 12. Los periodos y fechas en que se ejecutarán los procesos de evaluación serán semestrales, sin embargo, al menos una vez al año deberá evaluarse el desempeño de los colaboradores de la institución.

Artículo 13. La responsabilidad del cumplimiento de los periodos y fechas de aplicación de los procesos de evaluación corresponderá a las Autoridades y Directivos, según el ámbito de evaluación.

Artículo 14. Evaluación Interna, anualmente, deberá validar el nivel de cumplimiento de los procesos de evaluación en el Subsistema de Evaluación vigente al momento de la revisión de cumplimiento.

Dado y firmado en la ciudad de Guayaquil a los seis días del mes de junio de dos mil trece.