

RESOLUCIÓN N.º 026-INEVAL-2016

Harvey Spencer Sánchez Restrepo
Director Ejecutivo
Instituto Nacional de Evaluación Educativa

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 26 de la Constitución de la República establece: “La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado.” (...);

Que, el artículo 345 de la Constitución de la República dispone: “La educación como servicio público se prestará a través de instituciones públicas, fiscomisionales y particulares.” (...);

Que, el artículo 346 de la Constitución de la República determina: “Existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación.”;

Que, el artículo 349 de la Constitución de la República, prescribe: “El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo con la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La Ley regulará la carrera docente y el escalafón, establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles.”;

Que, el artículo 11 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural señala: “Las y los docentes tienen las siguientes obligaciones: [...] g. Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos.”;

Que, el artículo 67 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural determina: “De conformidad con lo dispuesto en el artículo 346 de la Constitución de la República, créase el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, entidad de derecho público, con autonomía administrativa, financiera y técnica, con la finalidad de promover la calidad de la educación.”;

Que, en el segundo inciso del referido artículo se establece como competencia del Instituto Nacional de Evaluación Educativa, para lo cual se regirá por sus propios estatutos y reglamentos.”

Que, el artículo 68 de ibídem dispone: “El Instituto realizará la evaluación integral interna y externa del Sistema Nacional de Educación y establecerá los indicadores de la calidad de la educación, que se aplicarán a través de la evaluación continua de los siguientes componentes: gestión educativa de las autoridades educativas,

desempeño del rendimiento académico de las y los estudiantes, desempeño de los directivos y docentes [...].”;

Que, mediante resolución No. JD-INEE-05-2012 de 20 de julio de 2012, la Junta directiva del Instituto Nacional de Evaluación Educativa, designa al señor Harvey Spencer Sánchez Restrepo, como Director ejecutivo del Instituto Nacional de Evaluación Educativa (Ineval);

Que, mediante Resolución No. 79-INEVAL-2013 de 11 de diciembre de 2013, se expidió el Estatuto orgánico de gestión organizacional de procesos del Instituto Nacional de Evaluación Educativa (Ineval);

En ejercicio de las atribuciones determinadas en los literales g) e i) del artículo 75 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural; a más de las atribuciones legales y reglamentarias.

RESUELVE:

EXPEDIR LA NORMATIVA PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Artículo 1.- Ámbito. La presente normativa regula el proceso de evaluación del desempeño de los docentes que son parte del Sistema Nacional de Educación.

De la Evaluación de Desempeño Docente

Artículo 2.- Objetivo. Evaluar el desempeño de los docentes para contribuir al diagnóstico de las necesidades del sistema educativo y sus actores, así como producir insumos para el mejoramiento de la educación, fomentar la cultura de la evaluación y coadyuvar a la rendición social de cuentas.

Artículo 3.- Ejecución. Ineval desarrollará y aplicará los instrumentos del Modelo de Evaluación Docente, MED, diseñados para este fin en los periodos que determine, mismos que serán comunicados oportunamente a los interesados.

Artículo 4.- Docentes a ser evaluados. Los docentes designados por el Ministerio de Educación, Mineduc, serán considerados para la evaluación del desempeño docente de acuerdo al MED.

Serán evaluados los docentes de los siguientes niveles y especialidades:

- Educación Inicial
- Primer año de Educación General Básica
- Segundo a séptimo año de Educación General Básica.
- Octavo a décimo año de Educación General Básica, en las asignaturas de Matemática, Lengua y Literatura, Ciencias Naturales y Estudios Sociales.
- Primer a tercer año de Bachillerato en las asignaturas de Matemática,

Lengua y Literatura, Biología, Física, Química, Historia y Ciencias Sociales, Desarrollo del Pensamiento Filosófico, Educación para la Ciudadanía y Emprendimiento y Gestión.

- Segundo año de Educación General Básica a tercer año de Bachillerato en las asignaturas de Educación Física, Informática, Educación Artística y Educación Especial e idioma extranjero inglés.
- Primer a tercer año de Bachillerato en las especialidades técnicas acordadas con el Ministerio de Educación y anunciadas oportunamente.

Artículo 5.- Dimensiones de Evaluación. La evaluación de desempeño docente tendrá las siguientes dimensiones delineadas en el MED:

1. **SABER. Saberes disciplinares.** Se determinan por el dominio que evidencia el docente de los conocimientos específicos en los distintos campos que enseña, además de los saberes pedagógicos con los que cuenta para desarrollar su profesión.
2. **SABER HACER. Gestión del aprendizaje.** Son las habilidades, estrategias y herramientas del docente para llevar a cabo de manera efectiva el proceso de aprendizaje.
3. **SABER SER. Liderazgo profesional.** Son las destrezas que le permiten mejorar su práctica educativa, considerando al docente como un guía que colabora en la construcción de comunidades de aprendizaje.
4. **SABER ESTAR. Habilidades socioemocionales y competencias ciudadanas.** Son las habilidades para entender las emociones propias y de los demás, discernir entre ellas y con base en esa información expresar sus pensamientos y actitudes, así como llegar a acuerdos en un marco de cultura de paz compatible con los valores y marcos legales ecuatorianos.

Artículo 6.- Componentes para la Integración de la Calificación. La evaluación de docentes se calificará en una escala [0, 1.000] y se conformará a partir de los siguientes agentes e instrumentos:

Agente	Instrumentos	Peso en el puntaje global	Peso por tipo de evaluación
Docente	Autoevaluación	3%	52%
Docente par	Coevaluación	8%	
Docente par Ineval	Rúbrica	17%	
Docente	Valoración de prácticas de aula	15%	
Directivos	Heteroevaluación	5%	
Estudiantes y familia	Heteroevaluación	4%	



Ineval	Prueba de base estructurada	48%	48%
	Factores asociados	0%	0%
		100%	100%

La Heteroevaluación para los docentes que imparten Educación General Básica de primero a cuarto año considerará las referencias de los representantes legales de los estudiantes y no de los estudiantes en sí.

En las instituciones donde el docente es la máxima autoridad de la institución educativa, la Heteroevaluación será realizada por el asesor o auditor educativo correspondiente.

El docente será evaluado en aquella especialidad definida por el Ministerio de Educación.

Artículo 7.- Calificación y Niveles de Desempeño.

El desempeño docente está compuesto por un conjunto de características individuales, sociales y profesionales de los maestros, comprendidas en las Dimensiones de Evaluación. Los Niveles de Desempeño, ND, se basan en dos aspectos íntimamente relacionados: 1) el grado de complejidad y 2) la amplitud de las dimensiones.

A continuación se describen los ND que serán empleados a partir de la implementación del MED, independientemente del nivel y especialidad en que se desempeñan.

Nivel de Desempeño	Descripción
Excelente	Su desempeño es superior a lo esperado, cumple con todos los estándares y sus cualidades se observan en el dominio del saber que promueve, los conocimientos pedagógicos que emplea y el nivel de liderazgo y confianza al promover una participación ciudadana que trasciende al ámbito escolar.
Favorable	Su nivel de dominio disciplinar es adecuado, su desarrollo como docente y sus fundamentos pedagógicos le permiten planificar, ejecutar evaluar el proceso de aprendizaje en un contexto específico y, al mismo tiempo, afrontar situaciones adversas, resolver conflictos y fomentar la participación ciudadana. Su nivel de liderazgo le ayuda a tomar decisiones a través de esquemas colaborativos que fomenten la cultura de paz y la participación ciudadana más allá del aula.

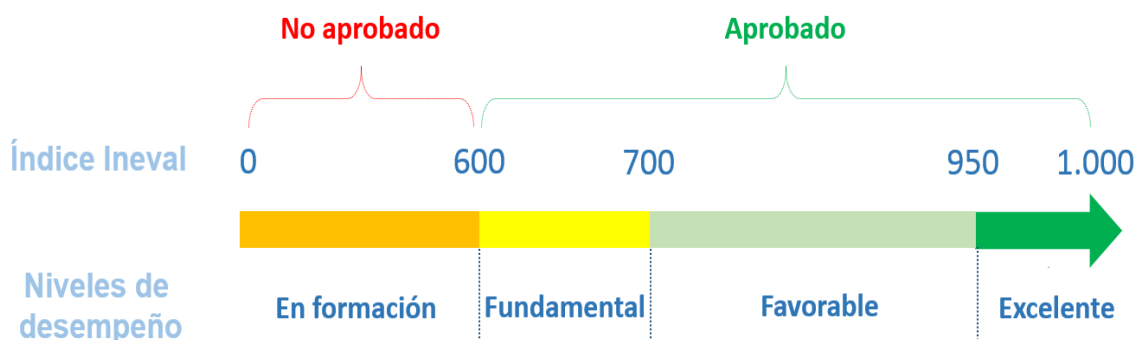
Fundamental	Posee conocimientos fundamentales y la noción de las habilidades pedagógicas con las que gestiona el aprendizaje mientras actúa como agente principal en el proceso educativo. Su nivel de liderazgo se ejerce en el aula con énfasis en el cumplimiento del currículo y la promoción de valores ciudadanos dentro del aula.
En formación	Los conocimientos sobre su campo deben ampliarse y hacerse más profundos, a través del desarrollo de nuevas habilidades pedagógicas que le ayuden a planificar y ejecutar el proceso de aprendizaje y diseñar evaluaciones para un contexto escolar específico. El fortalecimiento del liderazgo le ayudará a tomar decisiones, a través de esquemas colaborativos que le permitan afrontar situaciones adversas, fomentar la cultura de paz y la participación ciudadana más allá del aula.

Estos niveles corresponden a lo que es deseable en un maestro para poder desarrollar el aprendizaje en un contexto armónico, proveer un entorno satisfactorio y promover el libre ejercicio de valores ciudadanos que trasciendan las fronteras del entorno escolar.

Existe una relación única entre los niveles de desempeño y los puntajes obtenidos por los docentes. Para todas sus evaluaciones, Ineval cuenta con una escala nacional denominada Índice Ineval, que comienza en 0 cuando no se demuestra ningún nivel de habilidad y llega a 1.000 cuando se alcanza el máximo posible.

En el esquema 1 se muestra la relación entre la escala y los niveles de desempeño. Como puede observarse, el puntaje mínimo para aprobar es 600. Entre 600 y 699 el docente cuenta con los fundamentos necesarios para seguir desarrollando sus habilidades docentes. Entre 700 y 949 se muestra un desempeño favorable al aprendizaje y con 950 puntos o más se ubica en un nivel excelente.

Figura 1. Relación entre la escala y los niveles de desempeño.



De esta forma, los niveles de desempeño descritos permitirán reconocer y sintetizar el grado de desarrollo de un docente profesional y utilizarlo para el análisis y reflexión sobre

su nivel de madurez, lo que incentivará la conformación de una comunidad docente dinámica, propositiva y en constante crecimiento, que pueda brindar las oportunidades de utilizar lo aprendido en diferentes contextos y de seguir aprendiendo a lo largo de la vida.

A todo docente que se ausente de la evaluación sin causa justificada o sin presentar notificación a Ineval según el Art. 15 tendrá un puntaje igual a cero (0).

Artículo 8.- Resultados. El método para calcular los resultados se determinará de acuerdo con la naturaleza de cada instrumento. El puntaje total es la suma de los resultados ponderados para cada componente conforme el artículo 6 de la presente normativa. Para aprobar la evaluación integral es necesario aprobar cada una de las cuatro (4) dimensiones del MED. Asimismo, para obtener un nivel de desempeño específico es necesario haber obtenido ese nivel o superior en las cuatro dimensiones.

Artículo 9.- Publicación de Resultados. Los resultados cumplirán con la Normativa de políticas de acceso a la información y publicación de resultados del Instituto y se publicarán al concluir todas las fases del proceso de evaluación docente.

Artículo 10.- Cobertura de Evaluación. Cuando las evaluaciones requieran un espacio en condiciones controladas, los docentes de las Instituciones Educativas que formen parte del Sistema Nacional de Educación deberán acudir a las sedes de aplicación designadas, por acuerdo entre Ineval y el Ministerio de Educación, las cuales serán publicadas, por lo menos, siete (7) días antes de la evaluación.

Artículo 11.- Fases de Aplicación. Las evaluaciones se efectuarán de acuerdo con la siguiente planificación:

1. **Primera Fase.** Evaluación externa. Se evaluará la dimensión de Saberes disciplinares y se aplicará la Encuesta de factores asociados.
2. **Segunda Fase.** Evaluación interna y externa. Se evaluarán las dimensiones de Gestión del aprendizaje, Liderazgo profesional y Habilidades sociales, emocionales y ciudadanas a través de la autoevaluación, coevaluación, heteroevaluación y referencias de estudiantes y representantes legales.
3. **Tercera Fase.** Evaluación externa. Se evaluarán las dimensiones de Habilidades sociales, emocionales y ciudadanas, Gestión del aprendizaje y Liderazgo profesional, a través de rúbricas y valoración de prácticas de aula.

Artículo 12.- Cronograma. Ineval establecerá el cronograma para realizar el proceso de evaluación docente y lo publicará oportunamente.

Artículo 13.- Revisión de Resultados. En caso de no conformidad con el resultado de la evaluación, el docente podrá solicitar la revisión de dicho resultado, a través de correo electrónico a sermaestro@evaluacion.gob.ec, en un plazo máximo de ocho (8) días después de su publicación.

Artículo 14.- Suspensión de las evaluaciones. Para llevar a cabo las evaluaciones, Ineval cuenta con sistemas tecnológicos de alto nivel y estrictos protocolos de seguridad, para lo cual, y en ejercicio de las competencias asignadas, puede proceder con la suspensión de las evaluaciones a los docentes, con la finalidad de garantizar la calidad de las evaluaciones realizadas.

Son causales de suspensión:

1. Presunción de copia en flagrancia
2. Ingreso de material no autorizado al laboratorio
3. Hostilidad hacia los agentes de evaluación
4. Posesión de materiales de evaluación
5. Conato de violencia
6. Agresión a agentes de evaluación
7. Suplantación de identidad
8. Acceso anticipado a la evaluación

Acto que será debidamente notificado por escrito directamente al interesado y al Ministerio de Educación, sin perjuicio de las acciones legales que el Instituto decida iniciar de acuerdo con el marco legal correspondiente, el artículo 16 de esta resolución y la gravedad del caso.

Artículo 15.- Reprogramación de las evaluaciones. Se considerará reprogramar las evaluaciones cuando, por fuerza mayor o caso fortuito, no se cumplan las condiciones para llevar a cabo las evaluaciones planificadas o cuando se haya violado alguno de los protocolos de seguridad y se estime necesario para garantizar la validez, transparencia o confidencialidad del ejercicio evaluativo.

Entre las causas para proceder con la reprogramación de una sesión de evaluación y a todos los docentes que hubieren participado en ella, se encuentran:

1. Acceso anticipado a la evaluación.
2. Detección de software no autorizado en los equipos de cómputo.
3. Exposición de las claves de acceso.
4. Ingreso de personal no autorizado al laboratorio.
5. Falla técnica, tecnológica o eléctrica.
6. Ausencia de corresponsable.
7. Activación anticipada de claves confidenciales.
8. Allanamiento de laboratorio.
9. Evacuación bajo protocolo por gestión de riesgos
10. Sustracción de equipos de cómputo.
11. Violación de los sellos de seguridad de la sede.

Si en una sesión de evaluación se produce alguno de estos casos, se analizará la necesidad de convocar a una nueva evaluación al conjunto de docentes asignados a la sesión de laboratorio y especialidad identificada. Esta nueva convocatoria no supone ninguna sanción a menos de

haber existido flagrancia y según la gravedad del caso. Los docentes reconvocados serán notificados con un máximo de cinco (5) días después de haberse ratificado la decisión.

Dado la naturaleza de los motivos y sus implicaciones, Ineval realizará y solicitará a las instancias legales correspondientes que se efectúen las investigaciones correspondientes.

También se reprogramará a los docentes que no hayan asistido a la evaluación por causas de fuerza mayor. Las causas deben ser justificadas ante Ineval máximo 48 horas después de la evaluación previamente programada.

Artículo 16.- Sanciones. Ineval se reserva el derecho a plantear las acciones legales pertinentes, en contra de los docentes que por acción u omisión ejecuten un acto que pueda conllevar responsabilidad legal.

Se suspenderá la evaluación a los docentes cuyas conductas atenten contra la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento, incluidos los actos de deshonestidad académica y se registrará un puntaje de cero (0) en dicha evaluación. Ineval remitirá el expediente al Ministerio de Educación y autoridades competentes, a fin de que se inicie el procedimiento administrativo sancionatorio.

Además de las acciones penales y administrativas, Ineval se reserva el derecho de iniciar acciones civiles, pudiendo solicitar indemnización por los daños y perjuicios derivados de la falta.

Disposición transitoria.- Los docentes que obtuvieron más de 700 puntos en los procesos de Recategorización y ascenso, correspondiente a los años 2014 y 2015, podrán solicitar la exención de la dimensión de saberes disciplinares en el año 2016 siempre y cuando se mantenga la misma especialidad a evaluarse. Para calcular el puntaje final, se empleará el mismo puntaje obtenido en la evaluación previa.

La presente resolución entrará en vigencia a partir de su suscripción, sin perjuicio del día de su publicación en el Registro Oficial.

Dada en Quito, Distrito Metropolitano, a los 9 días del mes de marzo de 2016.



Harvey Spencer Sánchez Restrepo
DIRECTOR EJECUTIVO
INSTITUTO NACIONAL DE EVALUACIÓN EDUCATIVA