EL CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ECOTEC

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 151 de la Ley Orgánica de Educación Superior indica que: *"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 profesores."*

Que, el artículo 155 de la misma Ley prescribe 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 participación estudiantil en dicha evaluación."*

Que, en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e investigador del Sistema de Educación Superior (Codificación) en su Título IV Capítulo I de la Evaluación Integral de Desempeño del Personal Académico se establecen las directrices para la evaluación integral de desempeño del personal académico.

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el literal b) del artículo 12 del Estatuto de la Universidad Tecnológica ECOTEC, el Consejo Superior Universitario, expide el siguiente:

REGLAMENTO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO

TÍTULO I
GENERALIDADES

CAPÍTULO I

DEL OBJETIVO Y APLICACIÓN DEL REGLAMENTO

Artículo 1.- Objetivo.- El presente Reglamento tiene como objetivo normar la aplicación de la evaluación integral de desempeño a todo el personal académico de la institución como parte de los procesos académicos que ejecuta la Universidad Tecnológica ECOTEC con la finalidad de cumplir su misión.

Artículo 2.- Del ámbito de la evaluación. - La evaluación integral de desempeño se aplicará a todo el personal académico de la institución: profesores titulares y no titulares, y abarca las distintas actividades de docencia, investigación, vinculación y dirección o gestión académica.

CAPÍTULO II

DE LOS INSTRUMENTOS Y COMPONENTES

Artículo 3.- De los Instrumentos y Procedimientos de Evaluación. - Los instrumentos y procedimientos que se apliquen en la evaluación integral serán elaborados por la unidad encargada de la evaluación y aprobados por el Consejo Superior Universitario.

La unidad encargada de la evaluación estará integrada por el o la Vicerrectora Académica, el o la Contralora Académico/a, el o la Directora Docente Metodológico, el o la Directora de Investigación, el o la Coordinadora de Vinculación, el o la Directora de Talento Humano y los Decanos de las Facultades.

En el caso de los Profesores Titulares y No Titulares de la División de Posgrado, la unidad encargada de la evaluación estará integrada por el Rector, el o la Directora Ejecutiva de Posgrado, el o la Contralora Académica, la o el Coordinador Académico de Postgrado, y el o la Directora de Talento Humano.

Artículo 4.- De la Aplicación de los Instrumentos y Procedimientos de Evaluación. - El proceso de evaluación integral será coordinado en grado por la Dirección Docente Metodológica, quien supervisará que los instrumentos y procedimientos sean aplicados en las distintas unidades académicas y administrativas.

En Posgrado este proceso será dirigido por la o el Coordinador Académico de Posgrado.

La aplicación y frecuencia de los instrumentos de evaluación estará determinada de la siguiente manera:

Universidad Ecotec RES NON VERBA

1. El proceso de evaluación integral se aplicará a todo el personal académico titular y no titular, independientemente de su tiempo de dedicación.
2. Todo el personal académico será evaluado al menos dos ocasiones al año, en al menos una de las asignaturas que imparta o en las actividades de tutoría que se le haya asignado.
3. Si el profesor ha impartido asignaturas solo en un periodo académico durante el año, en ese periodo deberá ser evaluado de forma obligatoria en una de las asignaturas.
4. Los profesores e investigadores titulares principales, independientemente de su tiempo de dedicación, deberán ser evaluados en al menos una de las asignaturas que impartieron o actividades de tutoría, una vez al año.

Artículo 5.- Componentes de la Evaluación Integral de Desempeño. - El desempeño del personal académico de la institución será evaluado de acuerdo a los siguientes componentes:

1. **Autoevaluación:** es la evaluación que el personal académico realiza periódicamente sobre su trabajo y su desempeño académico.
2. **Coevaluación de Pares:** es la evaluación que realizan los pares académicos.
3. **Coevaluación de Directivos:** es la evaluación que realizan los directivos de la universidad.
4. **Heteroevaluación:** es la evaluación que realizan los estudiantes sobre el proceso de aprendizaje impartido por el personal académico.

Artículo 6.- Ponderación de los componentes de la Evaluación Integral de Desempeño. - La ponderación de cada componente de evaluación será la siguiente:

1. Para los profesores cuya tipología es de "**Actividades de Docencia**":

Componente de la Evaluación	Ponderación
Autoevaluación	10%
Coevaluación de Pares	20%
Coevaluación de Directivos	30%
Heteroevaluación	40%

Los profesores que impartan más de un paralelo de la misma asignatura, se promediará la calificación de todas las heteroevaluaciones realizadas y luego se aplicará la ponderación señalada.

Los profesores que sean asignados para actividades de tutoría, se aplicará la Heteroevaluación y Coevaluación de Pares diseñadas para este fin.

Universidad Ecotec RES NON VERBA

En la coevaluación de directivo, se pueden tomar como insumos las evaluaciones que se realicen en las actividades de titulación, investigación y/o vinculación con la sociedad de acuerdo a lo establecido en el plan de trabajo del profesor.

2. Para los profesores cuya tipología corresponde a "**Actividades de Investigación**":

Componente de la Evaluación	Ponderación
Autoevaluación	10%
Coevaluación de Pares	50%
Coevaluación de Directivos	40%
Heteroevaluación	No aplica

3. Para los profesores cuya tipología corresponde a "**Actividades de Dirección o Gestión Académica**":

Componente de la Evaluación	Ponderación
Autoevaluación	10%
Coevaluación de Pares	30%
Coevaluación de Directivos	40%
Heteroevaluación	20%

Artículo 7.- Informe de Evaluación Integral de Desempeño del Personal Académico. - Consiste en la compilación de los componentes de la evaluación integral realizado a los docentes, de manera que facilite la retroalimentación necesaria para el perfeccionamiento del proceso docente, investigativo, de vinculación y de gestión académica.
El Informe de Evaluación Integral de Desempeño del Personal Académico será realizado por los Decanos en los periodos en los que se haya evaluado a cada docente. Será entregado a la Dirección Docente Metodológica al término del periodo académico evaluado.

En la División de Postgrado, el informe será realizado por el Coordinador Académico de Posgrado de manera semestral y será entregado al o la Directora Ejecutiva de Posgrado.

TÍTULO II
PROCESO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO

CAPÍTULO I

PROCEDIMIENTO PARA SU APLICACIÓN.

Artículo 8.- Períodos de aplicación de los Componentes de la Evaluación Integral de Desempeño. – Las fechas de aplicación de cada uno de los componentes de evaluación serán determinados por la unidad encargada de evaluación de grado y posgrado, respectivamente.

La unidad de evaluación de grado deberá establecer las fechas de aplicación de los componentes, antes del inicio de cada periodo académico ordinario y extraordinario.

La unidad de evaluación de la división de Posgrado, deberá establecer las fechas de aplicación de los componentes previo al inicio de la primera cohorte de cada programa.

Todos los componentes de la evaluación integral de desempeño deberán aplicarse durante el periodo académico para las carreras de grado, y durante el semestre, para los programas de posgrado.

Artículo 9.- Escala de calificación para la Evaluación Integral de Desempeño. - La escala de calificación para la evaluación integral de desempeño de grado y posgrado será de 100 puntos distribuidos de la siguiente forma:

100 – 90	EXCELENTE
89.99 – 80	MUY BUENO
79.99 – 70	BUENO
Por debajo de 70	EN PROCESO DE MEJORA.

Artículo 10.- Actores de la Evaluación Integral de Desempeño. - Los actores del proceso de evaluación se definirán de acuerdo al componente de evaluación que se aplique:

1. **Para la Autoevaluación:** los actores del proceso son los miembros del personal académico.
2. **Para la Heteroevaluación:** los estudiantes de la universidad de grado o posgrado.
3. **Para la Coevaluación de Pares en actividades de docencia e investigación:**
   a) El par académico que designe el decano o responsable académico de la facultad, teniendo en consideración que el par deberá tener al menos la misma categoría, nivel escalafonario y titulación que el evaluado. Además, deberá ser afín a la unidad académica a la que pertenece o al área de

conocimiento del profesor evaluado. En Posgrado, la designación la realiza el Coordinador Académico de la división; y,

b) El directivo que evalúe las actividades de docencia deberá ser el decano o coordinador académico de la facultad correspondiente. En posgrado, el o la coordinadora de cada programa.
c) El directivo que evalúe las actividades de investigación deberá ser el director del área o quien él designe para este fin.

4. Para la Coevaluación de Pares en actividades de dirección o gestión académica:
   a) El par que designe el jefe inmediato del profesor tomando en cuenta las actividades de dirección o gestión académica que realice.
   b) El directivo que evalúe deberá ser el jefe inmediato de acuerdo a las funciones que realice.

Artículo 11.- Análisis de resultados de Evaluación Integral de Desempeño. - El informe de evaluación será socializado con el profesor o investigador evaluado para que conozca el promedio de su evaluación integral.

Si el promedio del profesor es equivalente a ***EN PROCESO DE MEJORA O BUENO***, se establecerá un plan de trabajo que incluya los indicadores a mejorar. El informe y el plan de trabajo serán firmados por el Decano y el profesor como aceptación de la información socializada.

En Posgrado el informe será firmado por el Coordinador del Programa y el profesor.

Artículo 12.- Apelación de Resultados. - El personal académico que no esté de acuerdo con los resultados de su evaluación integral podrá apelar ante el Órgano Colegiado Académico Superior de la institución, en un plazo de quince días luego de haber sido notificado con los resultados por parte de su jefe inmediato.

Dicho órgano, en el término de veinte días, emitirá una resolución definitiva, en mérito de lo actuado.

Artículo 13.- Informe de resultados del Proceso de Evaluación. - La Unidad encargada de la evaluación de grado y posgrado, respectivamente, realizará al cierre del año académico un informe de los resultados de la evaluación integral que pondrá a disposición del Rectorado y cuya copia reposará en el departamento de Talento Humano.

El informe y los resultados obtenidos generarán el Plan de Capacitación correspondiente a implementarse en el primer trimestre del año posterior inmediato como una de las acciones del Plan de Trabajo Docente Metodológico de la institución.

Universidad Ecotec RES NON VERBA

Artículo 14.- Publicación de resultados de Evaluación Integral de Desempeño. - Los documentos originales de las evaluaciones deberán constar en los archivos de la Dirección de Talento Humano con copia en las facultades correspondientes. Los resultados de la Evaluación Integral se deberán publicar en el sistema académico de la Universidad para que sean analizados por la Dirección Docente Metodológica, en un plazo máximo de 15 días posterior al cierre del periodo evaluado.

Los resultados de la evaluación integral y de sus componentes serán públicos cumpliendo con lo señalado en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.

La Unidad encargada de evaluación considerará los resultados finales del proceso de evaluación integral para iniciativas de incentivos que la institución implemente para el personal académico.

CAPÍTULO II

SISTEMA DE INCENTIVOS Y SANCIONES

Artículo 15.-Sistema de Incentivos. - Al personal académico cuyo promedio de evaluación anual estén dentro del rango de ***EXCELENTE,*** se le reconocerá su labor mediante una carta de felicitación emitida por la Dirección Ejecutiva de Posgrado, en el caso de los docentes de la División de Postgrado; y por Vicerrectorado Académico, en el caso de los docentes de Facultades.

Los docentes serán recomendados al Rector para ser considerados en los programas de apoyo doctoral, participación en eventos, congresos y cursos de actualización científicos y demás incentivos que determine la institución.

Artículo 16. – Cesación - Los resultados de la evaluación integral de desempeño docente que se ajusten a lo dispuesto en el Capítulo sobre la cesación del Reglamento de Carrera y Escalafón del profesor e Investigador de la Universidad Tecnológica ECOTEC, derivarán en las medidas normadas en la citada norma.

DISPOSICIÓN GENERAL

PRIMERA.- El presente reglamento se hará efectivo a partir del primer periodo académico ordinario del año 2017.



SEGUNDA.- Los procesos de evaluación señalados en el presente instrumento, se aplicarán sin perjuicio de los que disponga la Dirección de Talento Humano.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

PRIMERA.- Se deroga toda norma o disposición relacionada de igual o menor jerarquía que se oponga al presente reglamento.

DISPOSICIÓN FINAL

Notifíquese y Cúmplase.- Dado y firmado en la sala de sesiones del Consejo Superior Universitario de la Universidad Tecnológica ECOTEC, a los doce días del mes de abril del año dos mil diecisiete.

Fidel Márquez Sánchez, Ph.D.
RECTOR

Lic. Mónica Rambay Tobar, Mgtr.
SECRETARIA GENERAL

CERTIFICACIÓN: *Que el presente Reglamento de Evaluación Integral de Desempeño del Personal Académico, fue conocido y aprobado en la sesión del Consejo Superior Universitario, realizada a los doce días del mes de abril del año dos mil diecisiete.*

Samborondón, 12 de abril de 2017

Lic. Mónica G. Rambay Tobar, Mgtr.
SECRETARIA GENERAL