Universidad de Guayaquil

REGLAMENTO DE EVALUACIÓN PERIÓDICA INTEGRAL DEL PERSONAL ACADÉMICO

2016

Universidad de Guayaquil

EL HONORABLE CONSEJO UNIVERSITARIO
DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

Considerando:

Que, el art. 355 de la Constitución Política del Ecuador establece que*: "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. Se reconoce a las universidades y escuelas politécnicas el derecho a la autonomía, ejercida y comprendida de manera solidaria y responsable. Dicha autonomía garantiza el ejercicio de la libertad académica y el derecho a la búsqueda de la verdad, sin restricciones; el gobierno y gestión de sí mismas, en consonancia con los principios de alternancia, transparencia y los derechos políticos y la producción de ciencia, tecnología, cultura y arte…"*

Que, el art. 155 de la Ley Orgánica de Educación Superior, en relación a la evaluación del desempeño académico, dispone: *"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, los artículos 76, 77, 78, 79 y 80 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior Codificado, relacionados con: instrumentos y procedimientos de la evaluación integral de desempeño, garantías, de la evaluación integral del desempeño, actores de la evaluación integral del desempeño y recursos de apelación, respectivamente, describen los elementos fundamentales de la evaluación integral de desempeño del personal académico.

Que, es necesario contar con la normativa que regule el proceso de evaluación del desempeño docente, donde se consideren los ámbitos de acción general que debe cumplir el docente e investigador en sus funciones diarias.

Que, de conformidad con la letra b) del artículo 56 del Estatuto de la Universidad de Guayaquil, es atribución del Honorable Consejo Universitario, "…*Expedir, aprobar y poner a conocimiento del Consejo de Educación Superior los Reglamentos Internos para el correcto funcionamiento y la mejor organización de la Institución* …";

Que, es deber de la Universidad de Guayaquil, armonizar su normativa interna, en observancia a la Constitución de la República, la Ley Orgánica de Educación Superior, su Reglamento General de aplicación, su Ley de Creación, así como a la demás normativa expedida por los organismos competentes (CES, SENESCYT, CEAACES);

En ejercicio de sus atribuciones y facultades establecidas en el Estatuto de la Universidad de Guayaquil,

Resuelve:

EXPEDIR EL "REGLAMENTO DE EVALUACIÓN PERIÓDICA INTEGRAL DEL PERSONAL ACADÉMICO"

TÍTULO PRELIMINAR
ASPECTOS GENERALES

Art. 1.- Del objeto.- El presente reglamento tiene por objeto regular el procedimiento para la aplicación de la evaluación periódica e integral del personal académico, con la finalidad de asegurar la calidad de la gestión de la docencia e investigación, a través de procesos integrales de acompañamiento, seguimiento, monitoreo y supervisión.

Art. 2.- Del ámbito.- El presente reglamento es de aplicación obligatoria dirigida al personal académico, involucrando a los miembros de la Comunidad Universitaria según corresponda la competencia. Abarca la evaluación de las actividades de docencia, investigación, dirección o gestión académica. Será administrada y aplicada por el Vicerrectorado de Formación Académica y Profesional en coordinación con la UATH y los responsables de las unidades académicas.

Art. 3.- Definición.- La evaluación periódica e integral del personal académico es un proceso de carácter formativo, permanente y sistemático que valora el cumplimiento general de criterios de desempeño y el logro específico de los objetivos y/o logros especiales alcanzados por losdocentes, investigadores y gestores académicos de la Universidad de Guayaquil (UG), garantizando la calidad, a través de las dinámicas de mejoramiento, optimización y fortalecimiento de su gestión.

TÍTULO I
DE LA EVALUACIÓN PERIÓDICA E INTEGRAL DEL PERSONAL ACADÉMICO

CAPÍTULO I
GENERALIDADES

Art. 4.- De la finalidad.- La evaluación periódica e integral del desempeño del personal académico tiene como finalidad la valoración del desempeño en las distintas funciones sustantivas que debe realizar y para ello es necesario que periódicamente se obtenga evidencias de su gestión, del cumplimiento de los objetivos o metas, para en función a los resultados planificar estrategias de superación de los problemas detectados y/o reconocimiento de los méritos. Con este fin la UG deberá desarrollar e implementar los sistemas, criterios y procesos que permitan llevar a cabo la evaluación, aprobados por las instancias respectivas con un enfoque de mejora continua.

Art. 5.- De los objetivos.- Son objetivos de la evaluación periódica integral del personal académico, los siguientes:

1. Asegurar la aplicación de una evaluación integral a través de procesos de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.
2. Contribuir a establecer estándares de calidad para el desempeño de la gestión del docente en la UG, considerando además el cumplimiento de objetivos y el logro de resultados especiales.
3. Evaluar la praxis didáctica del docente a través del desarrollo y evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje.
4. Evaluar el dominio científico-técnico del docente.

5. Mejorar la calidad del trabajo académico y, en consecuencia, la calidad de los aprendizajes que se brindan a los estudiantes.

6. Promover la cultura de la evaluación periódica e integral en un ambiente de confianza, participación y transparencia.
7. Definir procesos de mejora continua en la gestión del docente, que incluya planes de mejora e incentivos, actividades de acompañamiento pedagógico, y perfeccionamiento docente y desarrollo de las capacidades de gestión académica.

CAPÍTULO II
DE LOS COMPONENTES DE EVALUACIÓN PERIÓDICA E INTEGRAL DEL PERSONAL ACADÉMICO

Art. 6.- Componentes.- La evaluación periódica integral del personal académico considera tres componentes:

a) **Heteroevaluación**: Es la evaluación que realizan los estudiantes a docentes y de actores y sectores de desarrollo de la profesión si fuera el caso.
b) **Autoevaluación**: Es la evaluación del propio profesor a su trabajo y desempeño en función de su plan de desarrollo y del portafolio académico.
Coevaluación: Es la evaluación realizada por pares académicos y por autoridades en cada una de sus unidades académicas.

Art. 7.- De la ponderación.- La ponderación de cada componente de evaluación periódica integral del desempeño del personal académico, será la siguiente:

PERFIL DOCENTE	FUNCIONES	AUTOEVALUACIÓN	HETERO EVALUACIÓN	CO EVALUACIÓN DIRECTIVOS	CO EVALUACIÓN PARES
ORGANIZADOR DEL APRENDIZAJE Y FORMACIÓN INTEGRAL	-Docente -Tutor pedagógico	10-20%	30-40%	20-30%	20-30%
GESTOR DEL CONOCIMIENTO	-Profesor del campo de la praxis profesional - cátedra integradora -Supervisor de práctica pre profesional	10-20%	30-40%	20-30%	20-30%

PRODUCTOR DEL CONOCIMIENTO	-Tutor titulación	10-20%	30-40%	20-30%	20-30%
	-Investigador para el aprendizaje	10-20%	30-40%	20-30%	20-30%
	-Investigador	10-20%		40-50%	30-40%
GESTOR ACADÉMICO		10-20%	10-20%	30-40%	20-30%

En caso de que el personal académico combine actividades de docencia, investigación y gestión, la ponderación de la evaluación sobre cada una de las mismas será equivalente al número de horas de dedicación para cada actividad. Al inicio del semestre, la Dirección de carrera debe reportar la dedicación horaria en cada uno de los perfiles o trayectorias que el docente va a cumplir en el semestre, a fin de que se establezcan los porcentajes específicos de acuerdo a las horas.

La distribución de horas de acuerdo a los perfiles, deberá seguir las políticas definidas en la Universidad de Guayaquil desde el Vicerrectorado de Formación Académica y Profesional.

CAPÍTULO III
DE LOS ACTORES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN PERIÓDICA INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO

Art. 8.- Actores del proceso de evaluación.- Serán actores de la evaluación periódica integral del personal académico los siguientes:

a) Heteroevaluación: Los estudiantes
b) Autoevaluación: Los docentes
c) Coevaluación para las actividades de docencia e investigación:
   - Una comisión de evaluación conformada por pares académicos, los cuales deberán tener al menos la misma categoría, nivel escalafonario superior y titulación que el evaluado; y,
   - Las autoridades académicas que prevea el Sistema de Evaluación Docente de la institución estén encargadas de la evaluación.
d) Coevaluación para las actividades de dirección o gestión académica:
   - Una comisión de evaluación conformada por personal académico, cuyos integrantes deberán tener al menos un nivel escalafonario superior al evaluado, con excepción de quienes posean el máximo nivel escalafonario de la Universidad de Guayaquil.

De acuerdo a éstas premisas, y conforme a los perfiles docentes definidos en la Universidad de Guayaquil, se establecen los actores:

PERFIL DOCENTE	FUNCIONES	HETEROEVALUACIÓN	AUTOEVALUACIÓN	COEVALUACIÓN DIRECTIVOS	COEVALUACIÓN PARES
ORGANIZADOR DEL APRENDIZAJE Y FORMACIÓN INTEGRAL	Docente Tutor pedagógico	ESTUDIANTES	MISMO PROFESOR	Director de Carrera	Comisión conformada por pares académicos, los cuales deberán tener al menos la misma categoría, nivel escalafonario, y titulación que el evaluado.
GESTOR DEL CONOCIMIENTO	Profesor del campo de la praxis profesional - cátedra integradora Supervisor de práctica pre profesional	ESTUDIANTES	MISMO PROFESOR	Director de Carrera	Comisión conformada por pares académicos, los cuales deberán tener al menos la misma categoría, nivel escalafonario y titulación que el evaluado.
PRODUCTOR DEL CONOCIMIENTO	Tutor de titulación	ESTUDIANTES	MISMO PROFESOR	Director de Carrera	Comisión conformada por pares académicos, los cuales deberán tener al menos la misma categoría, nivel escalafonario y titulación que el evaluado.
	Investigador para el aprendizaje	ESTUDIANTES	MISMO PROFESOR	Director de Carrera	Comisión conformada por pares académicos, los cuales deberán tener al menos la misma categoría, nivel escalafonario y titulación que el evaluado
	Investigador		MISMO PROFESOR	Decano / Director de proyecto de Investigación	Comisión conformada por pares académicos, los cuales deberán tener al menos la misma categoría, nivel escalafonario y titulación que el evaluado.
GESTORES ACADÉMICOS			MISMO PROFESOR	Autoridad o Directivo a quien reporte de manera directa en la unidad académica y/o administrativa	Comisión de evaluación conformada por personal académico, cuyos integrantes deberán tener al menos un nivel escalafonario superior al evaluado, con excepción de quienes posean el máximo nivel escalafonario de la UG

Art. 9.- De las responsabilidades de los estudiantes como evaluadores del personal académico.- Son responsabilidades de los estudiantes como evaluadores del personal académico, las siguientes:

- Participar en forma obligatoria, en el proceso de evaluación periódica e integral del personal docente, como requisito previo a los exámenes del segundo parcial, en cada periodo académico.
- Evaluar en forma objetiva el desempeño de su docente o docentes.

Art. 10.- De las responsabilidades del personal académico como autos evaluadores.- Son responsabilidades del personal académico como auto evaluadores, las siguientes:

- Conocer sus funciones de acuerdo a sus perfiles y/o roles definidos para el período académico y definir los objetivos de sus planes de desarrollo si fuera necesario
- Autoevaluar el cumplimiento de sus funciones según sus roles y el cumplimiento de sus objetivos, tendiente a la mejora continua;
- Deberán participar en el proceso de autoevaluación, al menos una vez por período a través del sistema digital diseñado y entregar los respectivos informes que respalden su cumplimiento; el no cumplimiento estará sujeta a las sanciones correspondientes conforme al Reglamento de Sanciones vigente.
- En función a los resultados y recomendaciones incluidos en el informe de la evaluación integral del docente, realizar los ajustes necesarios en el o los ámbitos correspondientes.
- Participar en la evaluación a las autoridades, directores de Carrera y Gestores académicos de carrera y facultad, en los periodos académicos definidos.

Art. 11.- De las funciones del Director de carrera en el proceso de evaluación integral del docente.- Son funciones del Director de Carrera en el proceso son las siguientes:

- Planificar cada periodo académico, la definición de los roles y el distributivo horario de cada docente, socializándolo con el mismo y con las áreas respectivas para coordinar la evaluación durante el periodo.
- Asegurar la participación del personal académico en alguna de las siguientes funciones de la academia que son susceptibles de evaluación: docencia, investigación, y dirección o gestión académica.
- Incentivar y propiciar planes de desarrollo de cada docente, definiendo objetivos específicos por periodos académicos.
- Evaluar el desempeño del docente, en forma individual en relación su desempeño en forma global y en el cumplimiento de sus objetivos y logros.
- Evaluar a cada docente según corresponda al periodo académico.

- Garantizar la participación de pares evaluadores, en función al correspondiente campo del conocimiento y nivel de títulos del proceso, aplicando la coevaluación, cuyos detalles constan en el respectivo instructivo.
- Entregar los resultados de la evaluación a cada docente, una vez concluido el proceso en cada periodo.
- Definir las estrategias y acciones de seguimiento y acompañamiento que se aplicarán en la unidad académica como las visitas áulicas, la asesoría académica e integral, el monitoreo y la capacitación, además de otras contempladas en el reglamento de escalafón.
- Diseñar programas de estímulos, reconocimiento para el profesorado que haya logrado niveles de excelencia y planes de acompañamiento tendientes a mejorar el desempeño de los docentes.
- Coordinar con el Decanato la planificación y acciones correspondientes a la mejor implementación del proceso.
- Entregar el archivo digital al Vicerrectorado de Formación Académica y profesional para tener el histórico de la evaluación del personal académico, archivo que a su vez se remitirá a la Unidad de Talento Humano para que repose en el expediente del docente.

Art. 12.- De las funciones del Decano en el proceso de evaluación integral del docente.- Son funciones del Decano en el proceso las siguientes:

- Asumir los resultados de la evaluación para la toma de decisiones en función a la planificación institucional: planeación operativa y el distributivo horario del personal académico, entre otros.
- Velar por que los miembros de la unidad académica participen activamente en el proceso, y aplicar estrategias oportunas en casos de desaceleración de la participación.
- Supervisar las estrategias de difusión que se apliquen en cada unidad académica tendientes a asegurar la participación de los miembros de la comunidad académica.
- Implementar los programas de incentivos y soporte académico en función de los resultados de las evaluaciones.
- Impulsar al profesorado, con excelente desempeño académico a la participación en programas de especializados de postgrados

pertinentes para la institución, en coordinación con los respectivos Vicerrectorados.

- Presentar a la Comisión del Debido Proceso, el reporte de los casos de denuncias relacionadas a la ética y el buen vivir, para realizar el respectivo seguimiento, garantizando la formación integral y la calidad académica universitaria.
- Realizar el seguimiento en casos particulares de docentes evaluados en forma deficiente por los estudiantes.
- Reportar al Consejo Consultivo de Formación Académica y Profesional, los casos de resultados bajos en la evaluación: para notificar al respectivo Consejo o Comisión, para proceder a la aplicación del Art. 47 y 48 de la LOSEP, y el Art 87, segundo inciso, del Reglamento de Carrera…: e*l personal académico titular será destituido cuando haya obtenido: 1. Dos veces consecutivas una evaluación integral de desempeño inferior al sesenta por ciento; y, 2. Cuatro evaluaciones integrales de desempeño inferiores al sesenta por ciento durante su carrera.*
- Reportar al Consejo Consultivo de Formación Académica y Profesional y el Vicerrectorado de Formación Académica y Profesional la planificación y acciones correspondientes a la mejor implementación del proceso.

CAPÍTULO IV
DE LOS CRITERIOS E INSTRUMENTOS DE LA EVALUACIÓN PERIÓDICA INTEGRAL DEL PERSONAL ACADÉMICO

Art. 13.- De los criterios de la evaluación integral del docente.- La evaluación periódica integral del personal académico se realizará considerando los perfiles y trayectorias del personal académico definido en la UG y sus respectivas funciones y responsabilidades.

La definición de los criterios, considerará los dominios mínimos que un profesor de acuerdo a su perfil debe cumplir y se establecerán de manera pormenorizada en los sistemas de evaluación construidos por el Vicerrectorado de Formación de manera sistemática y constante, propendiendo a la mejora continua de los mismos y de los procesos académicos. Los criterios generales definidos en la UG son:

a) **Criterios relacionados a un dominio científico – técnico,** esta dimensión incluye los conocimientos del profesor en su campo de acción académica y sobre la normativa de la educación superior y e institucional.

b) **Criterios relacionados a un dominio metodológico – didáctico,** esta dimensión comprende las habilidades y destrezas que tiene el profesor como elementos fundamentales para su desempeño en el aula. También considera la planificación y desarrollo de actividades de enseñanza-aprendizaje, seguimiento y evaluación periódica de los aprendizajes, trabajo investigativo; y, fundamentalmente, la retroalimentación sobre los resultados obtenidos en las actividades de evaluación, para mejorar su comprensión. También se considera su cumplimiento en las actividades tutorías pedagógicas y/o de titulación, supervisiones de la práctica pre profesional, planificación y/o evaluación de proyectos de investigación, entre otros.

c) **Criterios relacionados a un dominio social,** esta dimensión considera la percepción que tienen los estudiantes respecto a actitudes del profesor referente a favorecer a ambientes favorables para el aprendizaje; tales como, responder adecuadamente a preguntas que realizan los estudiantes para orientar los aprendizajes, demostrar interés individual a situaciones de aprendizaje particulares, tratar con respeto, dar apertura intelectual, fomentar el trabajo colaborativo, atender requerimientos de aprendizaje dentro y fuera del aula, dar calidad y calidez al clima que se desarrolla en el aula entre otras. Así mismo considera la relación respetuosa con los miembros de la comunidad universitaria, su participación en las actividades sociales e institucionales.

d) **Criterios relacionados al compromiso institucional,** considera el cumplimiento de la normativa institucional, los horarios establecidos, la participación activa en reuniones, comisiones y proyectos, la actuación bajo valores y principios institucionales basados en la ética, entre otros

e) **Criterios relacionados a su proyección profesional,** que permite valorar la gestión del docente en función del cumplimiento de sus objetivos y los logros alcanzados, así como su compromiso con la formación y el perfeccionamiento docente, su participación en conferencias, congresos, eventos académicos.

Art. 14.- Definición de los criterios de evaluación del perfil del docente investigador.- El docente que tenga como perfil Investigador, sus desempeños se enmarcan en el ámbito de la generación del conocimiento y la gestión de la ciencia. Los criterios de evaluación consideran de manera específica el cumplimiento de los objetivos y productos desarrollados en los periodos académicos, tales como publicaciones, involucramiento en la gestión de la ciencia, la participación en equipo de investigadores de proyectos de investigación básica y aplicada, entre otros.

El docente que tenga como perfil la función la de Investigador para el Aprendizaje, sus desempeños se enmarca en el ámbito de la gestión de la investigación dirigida a procesos de enseñanza-aprendizaje, por tanto se realizará la evaluación considerando criterios como el diseño, planificación y/o evaluación de proyectos de investigación en el que integrará a los estudiantes, la gestión de la investigación en el aula a través de proyectos de integración de saberes, de prácticas pre-profesionales, de titulación multi e interdisciplinares, dirección de proyectos de investigación desarrollados con los estudiantes, la producción de metodologías profesionales o pedagógicas, narrativas académicas, artículos académicos, publicaciones entre otros.

Art. 15 .- De los criterios de la evaluación integral del gestor académico.- Los criterios generales, aplicados a todos los gestores académicos, se centran en la capacidad de gestión de planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de los procesos académicos - administrativos, así como los criterios relacionados al compromiso

institucional y dominio social en cada uno de sus ámbitos de acción. Los criterios de evaluación específicos a cada función, se considerarán según las responsabilidades asignadas y definidas en la normativa institucional.

Art. 16.- De los instrumentos de la evaluación integral del desempeño docente.- Para llevar a cabo la evaluación periódica integral del desempeño del personal académico deberán considerarse lo siguiente:

- Cada ítem se detalla en función de los criterios generales, describiendo el ítem como una *"capacidad"* o como la "*idoneidad"* que debe poseer y manifestar el docente para desarrollar su trabajo profesional.
- Se diseñarán cuestionarios para ser respondidos por los estudiantes (heteroevaluación) y otros para la autoevaluación de los docentes; los dos cuestionarios medirán las mismas competencias con los mismos indicadores.
- Se diseñarán cuestionarios para ser respondidos por los directivos y pares académicos, para la coevaluación.
- La escala valorativa de cada ítem considerará escalas de Likert
- Los instrumentos desarrollados, deberán ser validados previo a la aplicación, y de manera constante, para generar procesos de mejora continua.

CAPÍTULO V
DE LOS PERIODOS DE EVALUACIÓN

Art. 17.- Periodos de evaluación

- El proceso de evaluación periódica e integral del desempeño del personal académico que ejerce la docencia se realiza en las fechas establecidas en el calendario académico de la UG, y se concibe previo al final de cada periodo académico, tanto la heteroevaluación, la autoevaluación y la coevaluación.

- El proceso de evaluación periódica e integral del desempeño del personal académico que maneja el perfil de tutor pedagógico, de titulación, de prácticas pre profesionales, se realiza en dos momentos: La heteroevaluación y autoevaluación debe desarrollarse en el proceso de tutoría a un estudiante o grupo de estudiantes. Al final de

periodo académico, el directivo o autoridad correspondiente, realiza su proceso de coevaluación, contando como base de información los resultados de la evaluación antes mencionada.

- El proceso de evaluación del profesor investigador para el aprendizaje se realiza en dos momentos: La heteroevaluación y autoevaluación, debe desarrollarse apenas culmine el acompañamiento del proyecto de investigación en el que está participando un estudiante o grupo de estudiantes. Al final de periodo académico, el directivo o autoridad correspondiente, realiza su proceso de coevaluación, contando como base de información lo resultados de la evaluación antes mencionada.

- El proceso de evaluación del profesor investigador se cumple en dos momentos: La autoevaluación y coevaluación de directivos debe desarrollarse al final de cada periodo académico. La coevaluación se cumplirá apenas se finalice el proyecto de investigación en el que está participando, contando como base de información lo resultados de los avances y evaluación reportado por el Gestor de Investigación de la facultad.

CAPÍTULO VI
DE LA VALORACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN PERIÓDICA INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO

Art. 18.- De la valoración e interpretación de los resultados.- La escala valorativa de cada ítem debe considerar escalas de Likert y para obtener la nota final de cada cuestionario se obtiene el promedio simple del promedio ponderado de cada ítem. Cada cuestionario se califica sobre 100.

En caso de que el personal académico combine actividades de docencia, investigación y gestión, la evaluación final del docente, será el promedio ponderado de la evaluación de cada perfil. Para dicho cálculo, el porcentaje de ponderación para cada perfil será equivalente al número de horas de dedicación que la Dirección de carrera haya planificado y reportado a las instancias y herramientas pertinentes. La distribución de horas de acuerdo a los perfiles, deberá seguir las políticas definidas en la

Universidad de Guayaquil desde el Vicerrectorado de Formación Académica y Profesional.

La interpretación de la escala de valoración para los resultados finales de cada profesor será:

Resultado de promedio de evaluación	**Interpretación**
Menor o igual a 60	Poco satisfactorio
Entre 61 y menor o igual a 70	Medianamente satisfactorio
Entre 71 y menor o igual a 85	Satisfactorio
Entre 86 y menor o igual a 100	Excelente

Si el docente tiene una nota menor o igual a 60, implica que debe solicitar apoyo pedagógico y académico. Se deberá coordinar de manera conjunta con los directivos de la unidad académica, un plan de mejoramiento académico a corto plazo.

Si el docente tiene una nota igual a 61 o menor o igual a 70, significa que debe preocuparse por solicitar apoyo pedagógico y/o académico, en el criterio específico que se refleja en la calificación. Se recomienda diseñar por su cuenta y/o de manera conjunta con los directivos de la unidad académica, un plan de mejoramiento académico puntual, a corto plazo.

Si el docente tiene una nota igual a 71 o menor o igual a 85, significa que su desempeño en esa dimensión es aceptable; no obstante, es importante precisar los temas específicos en los que tuvo puntaje bajo y solicitar apoyo pedagógico y/o académico. Se deberá diseñar un plan de mejoramiento profesional a mediano plazo.

Si el docente tiene una nota igual a 86 o menor o igual a 100, significa que su desempeño es excelente. Por lo tanto, se deberá diseñar un plan en donde se integren grupos de apoyo de los docentes que están en condiciones de mejoramiento inmediato para que contribuya con su experiencia a fortalecerlos.

Cada docente debe tener acceso a los resultados obtenidos en sus procesos de evaluación de manera física o digital, los cuales deberán ser también entregados por el Director de Carrera con el fin de generar espacios de retroalimentación constante y definir sus planes de mejora.

CAPÍTULO VII
DE LA GESTIÓN DE EVALUACIÓN AL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

Art. 19.- La Dirección de Gestión del Personal Académico, es la unidad encargada de la evaluación integral en la Universidad de Guayaquil, la cual depende del Vicerrectorado de Formación Académica y Profesional. Entre una de sus responsabilidades se encuentra la de acompañamiento, monitoreo y asesoramiento a las unidades académicas para la implementación de los procesos de evaluación integral y el desarrollo de planes de incentivos y acompañamiento docente; para promocionar a aquellos docentes que desempeñen una excelencia académica, o para aquellos profesores que presentan dificultades para alcanzar desempeños de calidad en la organización de los aprendizajes y en el cumplimiento de sus funciones en las unidades académicas.

Art. 20.- De las funciones de la Dirección de Gestión del Personal Académico.- Son funciones de la Coordinación de Gestión del Personal Académico en el ámbito de la aplicación de la evaluación integral del desempeño del personal académico las siguientes:

- Garantizar la difusión de los propósitos y procedimientos, y la claridad, rigor y transparencia en el diseño e implementación del mismo.
- Velar por el cumplimiento de los periodos de evaluación definidos en el calendario académico de la UG
- Conocer los informes de las unidades académicas y generar informes globales institucionales de los resultados de la evaluación del personal académico, los cuáles serán conocidos por el Consejo Consultivo de Formación Académica y Profesional para los análisis y la Unidad de Talento Humano de la institución, el registro, control y toma de decisiones pertinentes de acuerdo a la normativa vigente.
- Velar por que los actores de la evaluación en todas las unidades académicas participen en el proceso.
- Conocer y asesorar las estrategias de difusión que se aplican en cada unidad tendiente a asegurar la participación de la comunidad académica.

- Conocer, asesorar y validar estrategias y actividades planificadas en función a los resultados de la evaluación por cada unidad académica dirigidas a realizar incentivos, acompañamientos y asesorías, perfeccionamiento docente, entre otras.
- Conocer y validar la nómina del profesorado, con excelente desempeño académico para impulsar programas de incentivos como la participación en programas de especializados de postgrados pertinentes para la institución, en coordinación con los respectivos Vicerrectorados.
- Conocer el reporte de casos o denuncias relacionadas a la ética y el buen vivir, para realizar el respectivo seguimiento y remitir informes a las instancias respectivas para el análisis y toma de decisiones pertinentes.

Art. 21.- Gestores del Personal Docente en las unidades académicas. Para asegurar el proceso de evaluación las unidades académicas deberán contar con gestores académicos que apliquen las estrategias y planificación institucional, quienes en coordinación con los Directores de Carrera, realizarán entre otras las siguientes funciones:

- Asesoría Pedagógica, que se realizará creando un espacio de consulta y acompañamiento para que los profesores puedan resolver problemas o despejar dudas en su gestión del proceso de enseñanza-aprendizaje. Este proceso les permitirá plantear estrategias para la superación de las situaciones y problemas presentados, además, elaborar de manera adecuada el plan de desarrollo y el portafolio docente, de acuerdo a lo estipulado en el Art. 19 del Reglamento de Régimen académico.
- Ejercer control y supervisión académica, velando porque se aplique la normativa y los procesos evaluación del personal docente.
- Difusión de los procesos de evaluación para asegurar la participación del personal, a través de monitoreo.
- Asegurar el cumplimiento de los periodos de evaluación definidos en el calendario académico de la UG y en casos extraordinarios coordinar con el Director de carrera para solicitar excepcionalidades.
- Proponer estrategias de mejoramiento en la implementación del proceso de evaluación integral del personal académico.

- Velar por que se cumplan los procesos de entrega y retroalimentación de los resultados de las evaluaciones entre las direcciones de carrera y los docentes.
- Presentar Informes de los resultados de la evaluación al personal académico de sus respectivas unidades al Decano, la Comisión de Evaluación y acreditación de cada unidad académica con fines de control y reportería, y a la Coordinación de Gestión del personal docente.

Art. 22.- Del informe final de los resultados de la evaluación integral de cada unidad académica.- Los responsables de las unidades académicas realizarán informes individuales por docente y consolidados que deberán considerar:

- Los resultados de la evaluación relacionada con los componentes a los que hace referencia el presente reglamento
- Los casos de docentes con excelentes resultados para reconocimiento institucional y participación en programas de incentivos y los casos de docentes que requieran un proceso de acompañamiento académico y perfeccionamiento, con el plan respectivo. Incluirá los casos de docentes que hayan obtenido resultados bajos en la evaluación.
- Conclusiones y recomendaciones
- Planes de incentivos, perfeccionamiento docente, acompañamiento y asesoría pedagógica

Art. 23.- Atribuciones del Consejo Consultivo de Formación Académica y Profesional en el proceso de evaluación integral del personal académico.- De acuerdo al Estatuto de la Universidad de Guayaquil, Capítulo II de los consejos consultivos de los vicerrectorados, sección III del Consejo consultivo de Formación Académica y Profesional, Art. 80, Las atribuciones del Consejo de Formación Académica y profesional, literal q) Las demás que determinen el Honorable Consejo Universitario y el reglamento interno, se designa adicionalmente las siguientes atribuciones al Consejo:

- Presentar a aprobación ante el H. Consejo Universitario, los modelos y normativas relacionados al proceso de Evaluación Periódica Integral del desempeño del personal académico.
- Conocer y analizar informes de las unidades académicas referente a la evaluación personal académico.

- Presentar propuestas tendientes a mejorar el sistema de evaluación integral del docente de la UG, resultado de observaciones recogidas en las diversas unidades académicas.
- Conformar comisiones especiales según amerite el o los casos, para atender la evaluación de la gestión del personal académico.
- Propender al Honorable Consejo Universitario la aprobación de la asignación presupuestaria para financiar el sistema o ambiente virtual para aplicar la evaluación en los ámbitos: Docencia, Investigación, Gestión Académica y Vinculación.
- Proponer el cronograma de aplicación de los procesos de evaluación del personal docente, en la elaboración del calendario académico de la UG.
- Incluir en el plan de operativo institucional estrategias para la potenciación del personal académico que recoja la síntesis de los planes presentados por las unidades académicas en el ámbito de la evaluación del personal docente.

CAPÍTULO VII
DE LA APELACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN PERIÓDICA INTEGRAL DEL PERSONAL ACADÉMICO

Art. 24.- De la apelación.- El personal académico que no esté de acuerdo con los resultados de su evaluación periódica integral, revisada previamente con su Director de Carrera, podrá apelar ante el H. Consejo Universitario, en el término de diez días contados a partir de la fecha de notificación por parte de la **Dirección de Gestión del Personal Académico**. Dicho organismo en el término de veinte días, emitirá una Resolución definitiva, en mérito de lo actuado.

Sobre la decisión no existirá recurso alguno en la vía administrativa.

CAPÍTULO VIII
DEL PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO

Art. 25.- Del debido proceso.- Resuelto o no interpuesto el recurso de apelación en tiempo reglamentario, y de haber obtenido el docente o investigador como resultado en dos veces consecutivas una evaluación periódica integral de desempeño inferior al sesenta por ciento; o, cuatro

evaluaciones integrales de desempeño inferiores al sesenta por ciento durante su carrera, la Unidad Administradora de Talento Humano deberá remitir el expediente de evaluación al H. Consejo Universitario, con el objeto de que se imponga la sanción. Sin perjuicio, de aplicarse lo dispuesto en los artículos 47 y 48 de la Ley Orgánica de Servicio Público.

Art. 26.- De la sanción.- Corresponderá al H. Consejo Universitario imponer la sanción, en caso de cumplirse lo estipulado en el artículo precedente, la misma que será la cesación de las funciones del docente o investigador a través de la separación definitiva de la Institución, de conformidad a lo dispuesto por el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.

RÉGIMEN DE TRANSICIÓN

PRIMERA.- Hasta que se reestructure en la Universidad de Guayaquil, las funciones atribuidas al Vicerrectorado de Formación Académica y Profesional, las desempeñará el Vicerrectorado Académico.

SEGUNDA.- La Universidad de Guayaquil deberá implementar un sistema informático que soporte la gestión de la evaluación integral del personal académico, permitiendo el registro, archivo, reportes en general.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Se deroga el "*Reglamento de Evaluación del Desempeño del Personal Académico de la Universidad de Guayaquil*", conocido y aprobado por el Órgano Colegiado Académico Superior, en sesiones de 3 y 17 de abril del 2013.

Deróguese además, toda normativa de igual o inferior jerarquía que se contraponga a las disposiciones del presente Reglamento.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Reglamento entrará en vigencia a partir de su aprobación y visto bueno por parte de la Comisión de Intervención y Fortalecimiento Institucional.

Documento presentado en la Comisión Académica, por la Econ. Lobelia Cisneros Terán, Miembro Académico de la Comisión de Intervención y Fortalecimiento de la Universidad de Guayaquil y aprobado por unanimidad en la sesión ordinaria del 8 de junio de 2016.

Psic. Sonia Ordóñez Dueñas – Vicerrectora Académica
Universidad de Guayaquil.

En mi calidad de Secretaria General de la Universidad de Guayaquil, **CERTIFICO** que el "**REGLAMENTO DE EVALUACIÓN PERÍODICA INTEGRAL DEL PERSONAL ACADÉMICO**", que antecede fue discutido y aprobado por el H. Consejo Universitario, en sesión extraordinaria realizada el 10 de junio de 2016; El presente Reglamento cuenta con el pronunciamiento de la Comisión Interventora y de Fortalecimiento Institucional de la Universidad de Guayaquil en Oficio Nro. CES-CIFIUG-2016-0272-O, de 11 de junio 2016, suscrito por el Dr. Jaime Medina Sotomayor, Presidente de la referida comisión.

Guayaquil, 15 de junio de 2016

Galo Salcedo Rosales, PhD.
RECTOR (E)

Ab. Tania Guerrero Armijos
SECRETARIA GENERAL

Universidad de Guayaquil - Vicerrectorado Académico

COMISIÓN ACADÉMICA DEL H. CONSEJO UNIVERSITARIO

Informe de la Comisión Académica al Señor Rector
N° 006-CA-2016

5.- APROBACIÓN DEL "PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE - 2016"

Guayaquil, 19 de febrero del 2016

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
RECTORADO
RECIBI CONFORME
Día: 22 FEB 2016
Hora: 14:16 Firma:

Señor
Dr. Roberto Cassis Martínez
RECTOR DE LA INSTITUCIÓN ENCARGADO
En su despacho

Señor Rector:

La Comisión Académica en su sesión ordinaria del **17 de febrero del año en curso**, conoció y analizó el Oficio N.-CI-UG-079-2016, suscrito por la Econ. Lobelia Cisneros Terán, Miembro Académico de la Comisión Interventora, mediante el cual remite el documento **"PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE 2016"**, el mismo que fue expuesto por la Msc. Elena Fernández Ronquillo, Asesora de Capacitación de la CIFI.

Con los antecedentes expuestos, la Comisión Académica, luego de intercambiar criterios con relación a este programa, **resuelve por unanimidad aprobar el "PLAN DE CAPACITACIÓN 2016" y enviar dicha documentación a su autoridad a fin de que sea conocido en la próxima sesión del Órgano Colegiado Superior, para su aprobación final.**

Salvo su más autorizado criterio, me es grato el suscribir.

Atentamente,

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
VICERRECTORADO ACADÉMICO

Psc. Sonia Ordóñez Dueñas, Mgs.
VICERRECTORA ACADÉMICA (E)

Adjunto: *Oficio N.-CI-UG-079-2016*, 9 fojas útiles.

COMISIÓN INTERVENTORA
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
RECIBIDO EN GUAYAQUIL 22/02/16
HORA: 14:23
ANEXOS: 1 foja
Mónica Bonilla

C.c: Econ. Lobelia Cisneros Terán, Miembro Académico de Comisión Interventora

Elaborado por: Ing. Karla Muñoz Díaz
Revisado y Aprobado por: Psic. Sonia Ordóñez Dueñas, Mg.

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
VICERRECTORADO ACADÉMICO

CES
Consejo de Educación Superior
COMISIÓN INTERVENTORA
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
RECIBIDO EN GUAYAQUIL: 14/06/16
A LAS: 15:27
ANEXOS: 1 hoja
FIRMA: Virginia González

Memorando Nro. UG-VRAC-2016-0126-M

Guayaquil, 14 de junio de 2016

PARA: Srta. Abg. Tania Priscila Guerrero Armijos
Secretaria General

ASUNTO: Reglamento de "Evaluación Periódica Integral del Personal Académico

De mi consideración:

En referencia al Reglamento de "Evaluación Periódica Integral del Personal Académico" que fue conocido, tratado y aprobado en el Consejo Universitario en la sesión del 10 de junio del 2016, se acoge el visto bueno condicionado, emitido por la Comisión de Intervención y Fortalecimiento Institucional. En tal sustento se dispone dar a conocer a la comunidad académica a través de la publicación y difusión para que se aplique en las instancias correspondiente en forma inmediata.

Particular que extiendo para los fines pertinente

Atentamente,

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
VICERRECTORADO ACADÉMICO

Psic. Sonia Alicia Ordóñez Dueñas
VICERRECTORA ACADÉMICA

Copia:
Sra Lobelia Cisneros
Miembro Comisión Interventora

sa/gf

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
SECRETARÍA GENERAL
14 JUN 2016
RECIBIDO
HORA: 15:16

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
RECTORADO
RECIBI CONFORME
Día: 13 JUN 2016
Hora: 16:11 Firma: Andrea

CES

COMISIÓN INTERVENTORA Y DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

16408

Oficio Nro. CES-CIFIUG-2016-0272-O

Guayaquil, 11 de junio de 2016

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
DPTO. DE ASESORIA JURIDICA
RECIBIDO POR:
FECHA:
HORA:
VTO. BUENO:

Asunto: PRONUNCIAMIENTO DEL REGLAMENTO DE EVALUACIÓN PERIÓDICA INTEGRAL DEL PERSONAL ACADÉMICO

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
SECRETARIA GENERAL
13 JUN 2016
RECIBIDO
HORA:

Señor Doctor
Gaio Alberto Salcedo Rosales
Rector (E)
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
En su Despacho

De mi consideración:

Mediante oficio No. 83- CU suscrito por la Abg. Tania Guerrero Secretaria General (e), se da a conocer las resoluciones adoptadas en la II sesión extraordinaria efectuada el día 10 de junio de 2016, previo a la elaboración del acta resumen, por lo que luego del análisis de los presentes documentos me permito manifestar lo siguiente:

1. De conformidad con las atribuciones conferidas en el literal a) del artículo 49 del Reglamento de Creación, Intervención y Suspensión de Universidades y Escuelas Politécnicas, se concede el visto bueno condicionado al ***PUNTO TRES*** de la II sesión lo resuelto por el H. Consejo Universitario:

*"…**El H. Consejo Universitario, resuelve por unanimidad, aprobar el Reglamento de Evaluación Periódica Integral del Personal Académico, contenido en el informe N° 015-CA-2016, suscrito por la Psic. Sonia Ordoñez Dueñas, Vicerrectora Académica (E).**"*

El presente Reglamento de Evaluación Periódica Integral del Personal Académico debe considerar los siguientes puntos:

CONSIDERANDO:

Del análisis respectivo el Art. 73 de la Constitución de la Republica al cual se hace mención, no tiene concordancia relativa con la norma enunciada solicitando se modifique por lo siguiente:

"Que, el art. 355 de la Constitución Política del Ecuador establece que: "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. Se reconoce a las universidades y escuelas politécnicas el derecho a la autonomía, ejercida y comprendida de manera solidaria y responsable. Dicha autonomía garantiza el

VICERRECTORADO GENERAL
SECRETARIA

Oficio Nro. CES-CIFIUG-2016-0272-O

Guayaquil, 11 de junio de 2016

ejercicio de la libertad académica y el derecho a la búsqueda de la verdad, sin restricciones; el gobierno y gestión de sí mismas, en consonancia con los principios de alternancia, transparencia y los derechos políticos; y la producción de ciencia, tecnología, cultura y arte... "

Que, el art. 155 de la Ley Orgánica de Educación Superior, en relación a la evaluación del desempeño académico, dispone: Los profesores de las instituciones del sistema de educación superior serán evaluados periódicamente en su desempeño académico. El Reglamento ele Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior establecerá los criterios de evaluación y las formas ele participación estudiantil en dicha evaluación.

Que, los artículos 76, 77, 78, 79 y 80 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior Codificado, relacionados con: instrumentos y procedimientos de la evaluación integral de desempeño, garantías de la evaluación integral del desempeño, actores de la evaluación integral del desempeño y recursos de apelación, respectivamente, describen los elementos fundamentales de la evaluación integral de desempeño del personal académico."

Se modifique el título del Art. 9 por el siguiente:

"Art. 9.- De las responsabilidades de los estudiantes como evaluadores del personal académico.- Son responsabilidades (...)"

Se elimine del mismo Art. 9 el item siguiente: ***"Evitar incluir en las observaciones o comentarios con palabras ofensivas o inapropiadas."***

Se modifique el título del Art. 10 por el siguiente:

"Art. 10.- De las Responsabilidades del personal académico como auto evaluadores.- Son responsabilidades (...)"

Se modificara el ítem tercero de la siguiente manera:

"Deberán participar en el proceso de autoevaluación, al menos una vez por periodo a través del sistema digital diseñado y entregar los respectivos informes que respalden su cumplimiento; el no cumplimiento estará sujeta a las sanciones correspondiente conforme al Reglamento de Sanciones vigente."

Se modifique el Art. 23 por lo siguiente:

"Art. 23.- Atribuciones del Consejo Consultivo de Formación Académica y Profesional en el proceso de evaluación integral del personal académico.- De acuerdo al Estatuto

Oficio Nro. CES-CIFIUG-2016-0272-O

Guayaquil, 11 de junio de 2016

de la Universidad de Guayaquil, Capítulo II de los consejos consultivos de los vicerrectorados, sección III del Consejo consultivo de Formación Académica y Profesional, Art. 80, Las atribuciones del Consejo de formación académica y profesional, literal q) Las demás que determinen el Honorable Consejo Universitario y el reglamento interno, se designa adicionalmente las siguientes atribuciones al Consejo: (…)" quedando el resto del presente texto sobrentendido

Así mismo se solicita se revise toda la normativa del presente documento en base a las modificaciones actuales de la estructura organizacional de la Universidad de Guayaquil.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Jaime Medina
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN INTERVENTORA Y DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

Copia:

Señorita Abogada
Tania Priscila Guerrero Armijos
Secretaria General
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

Señor Magíster
Corina Ilona Cabezas Ponce
Directora Dirección de Asesoría Jurídica
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

Señora Magíster
María del Carmen Quinde Reyes
Vicerrectora General
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

Señor Arquitecto
José Felipe Espinoza Ordoñez
Vicerrector Administrativo
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

Lobelia Cisneros
Miembro Comisión Interventora