

**REGLAMENTO  
DE  
EVALUACIÓN  
DEL PERSONAL  
ACADÉMICO  
DE LA  
UNIVERSIDAD  
DE GUAYAQUIL**

**2019**



## EL CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

### Considerando:

**Que,** la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 350 establece: *“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,** del mismo modo, en su artículo 351 prescribe: *“El sistema de educación superior estará articulado al sistema nacional de educación y al Plan Nacional de Desarrollo; la ley establecerá los mecanismos de coordinación del sistema de educación superior con la Función Ejecutiva. Este sistema se regirá por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global.”*

**Que,** en el artículo 355 ibídem, se dispone 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,** la Carta Suprema expresa en su artículo 349: *“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,** la Constitución de la República prevé en su artículo 226, que: *“Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en*



*virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución.”*

**Que,** la Ley Orgánica de Educación Superior en su artículo 147 dispone: *“Personal académico de las universidades y escuelas politécnicas.- El personal académico de las universidades y escuelas politécnicas está conformado por profesores o profesoras e investigadores o investigadoras. El ejercicio de la cátedra y la investigación podrán combinarse entre sí, lo mismo que con actividades de dirección, si su horario lo permite, sin perjuicio de lo establecido en la Constitución, esta Ley, el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, y el régimen especial establecido en esta Ley para las instituciones de educación superior particulares.”*

**Que,** el citado cuerpo legal en su artículo 151, dispone: *“Evaluación periódica integral.- Las y 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. El personal académico podrá ser cesado en sus funciones por los resultados de sus evaluaciones, observando el debido proceso, el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior o la normativa que el órgano rector del trabajo determine para el caso del personal académico de las instituciones de educación superior particulares. La cesación de funciones será considerada causa legal para la terminación de la relación laboral en el régimen especial para el personal académico de las instituciones de educación superior particulares según lo dispuesto en esta ley. En función de ese régimen las instituciones de educación superior establecerán una normativa interna para el efecto. El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior establecerá los estímulos académicos y económicos correspondientes.”*

**Que,** en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, codificado, en el Título IV “EVALUACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DEL PERSONAL ACADÉMICO”, Capítulo I “DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO”, se establece en su artículo 84 el ámbito y objeto de la



evaluación, determinando que *“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.”*

En el artículo 85 *ibídem*, se manifiesta que los instrumentos y procedimientos para la evaluación integral de desempeño del personal académico deberán ser elaborados y aplicados por la unidad encargada de la evaluación integral de la institución de educación superior, de conformidad con los criterios establecidos en este Capítulo.

De otro lado, en el artículo 86, respecto de la evaluación, se prevé que se deberá garantizar la difusión de los propósitos y procedimientos, y la claridad, rigor y transparencia en el diseño e implementación del mismo.

Conforme consta del artículo 87 del mismo Reglamento, los componentes y ponderación de la evaluación integral son:

*“1. Autoevaluación.- Es la evaluación que el personal académico realiza periódicamente sobre su trabajo y su desempeño académico.*

*2. Coevaluación.- Es la evaluación que realizan pares.”*



*académicos y directivos de la institución de educación superior.*

3. *Heteroevaluación.- Es la evaluación que realizan los estudiantes sobre el proceso de aprendizaje impartido por el personal académico.*

*La ponderación de cada componente de evaluación, son:*

1. *Para las actividades de docencia: autoevaluación 10-20%; coevaluación de pares 20-30% y de directivos 20-30%; y heteroevaluación 30-40%.*
2. *Para las actividades de investigación: autoevaluación 10-20%; coevaluación de pares 40-50% y de directivos 30-40%.*
3. *Para las actividades de dirección o gestión académica: autoevaluación 10-20%; coevaluación de pares 20-30% y directivos 30-40%; y heteroevaluación 10-20%."*

**Que,** el artículo 88 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, codificado, expresa que:

**"Artículo 88.- Actores de la evaluación integral del desempeño.-** Los actores del proceso de autoevaluación son los miembros del personal académico. Los actores del proceso de heteroevaluación son los estudiantes. Los actores del



*proceso de la coevaluación son:*

*1. Para las actividades de docencia e investigación:*

- a) 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,*
- b) Las autoridades académicas que según la normativa interna de la institución estén encargadas de la evaluación.*

*2. 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 IES."*

**Que,** el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, codificado, prescribe el derecho al recurso de apelación en su artículo 89, que dispone:

*"Artículo 89.- Recurso de apelación.- El personal académico que no esté de acuerdo con los resultados de su evaluación integral podrá apelar ante el órgano colegiado académico superior o la máxima*



*autoridad, en el caso de los institutos y conservatorios superiores, en el término de diez días desde la notificación. Dicho órgano, en el término de veinte (20) días, emitirá una Resolución definitiva, en mérito de lo actuado. Sobre la decisión no existirá recurso alguno en la vía administrativa.”*

**Que,** en el artículo 180 del Estatuto de la Universidad de Guayaquil, se prevé que la evaluación docente es un proceso de carácter formativo permanente y sistemático, que sirve para garantizar la calidad de los docentes e investigadores.

*En este artículo se determinan los componentes de la evaluación, que “...están en relación a las funciones que el personal académico realiza en términos de investigación, docencia, tutoría académica y de trabajos de titulación, supervisión de prácticas, vinculación con la colectividad y gestión académica; se realizará de manera integral, su periodicidad estará en relación a las responsabilidades que realice y puede ser trimestral, semestral, anual o a la finalización y entrega de proyectos”*

Constan las modalidades y tipos de evaluación integral docente, siendo autoevaluación, coevaluación y hetero evaluación.



Se dispone que *“...la evaluación docente, que será administrada y aplicada por el Vicerrectorado de Formación Académica y Profesional, aplicará a todo el personal académico universitario, con excepción de los profesores honorarios.”*

Finalmente se determina que el procedimiento aplicable a la evaluación del personal académico, constará en el reglamento que se expida para el efecto.

**Que,** por medio de Resolución RCU-SO-08-274-11-2015, de fecha 05 de enero de 2016, el H. Consejo Universitario, en sesión de 9 de diciembre de 2015 resolvió, por mayoría, aprobar el “Sistema de Evaluación Docente de la Universidad de Guayaquil”, presentado mediante informe No. 049-CA-2015, de fecha 07 de diciembre de 2015 y la actualización del sistema se la efectuó el 11 de febrero de 2016 mediante Resolución Nro. RCU-SO-01-26-02-2016.

**Que,** mediante Resolución RCU-SO-08-209-08-2016, de fecha 31 de agosto de 2016, el H. Consejo Universitario, aprobó el “Instructivo de Aplicación para la Coevaluación de pares académicos.”

**Que,** por medio de Resolución RCU-SE-33-102-06-2016, el H. Consejo Universitario “resuelve por unanimidad, aprobar el Reglamento de Evaluación Periódica Integral del Personal Académico, contenido en el



informe No. 015-CA-2016, suscrito por el Vicerrectorado Académico.”

**Que,** por medio de Resolución R-CIFI-UG-SO3-023-06-12-2018, se aprobó la actualización de los cuestionarios de evaluación integral del personal académico de la Universidad de Guayaquil, de acuerdo al marco legal vigente.

**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 Consejo Superior Universitario: *“Expedir, aprobar e informar al 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 Estatuto, así como a la demás normativa expedida por los Órganos competentes (Consejo de Educación Superior-CES; Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e



Innovación-SENESCYT; Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior-CACES);

En ejercicio de sus atribuciones y facultades constitucionales y legales, establecidas en el Estatuto de la Universidad de Guayaquil, resuelve expedir el: **“REGLAMENTO DE EVALUACIÓN PERIÓDICA INTEGRAL DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL”**

#### **TÍTULO PRELIMINAR ASPECTOS GENERALES**

**Art. 1.- Del objeto.-** El presente reglamento tiene por objeto regular el procedimiento para la aplicación de la evaluación integral y periódica 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 de aplicación.-** El presente reglamento es de aplicación obligatoria para el personal académico de la Universidad de Guayaquil, en cumplimiento de lo que ordenan los artículos 3, 84 y 87 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, y este Reglamento. Abarca la evaluación de las actividades de docencia, investigación, dirección y/o gestión académica.



El sistema de evaluación será administrado y aplicado por el Vicerrectorado Académico, en coordinación con la Dirección de Gestión Tecnológica de la Información, los responsables de las unidades académicas, y el Gestor de Personal Académico de Facultad; considerando los tipos de personal académico de las universidades y escuelas politécnicas, sus actividades y dedicación, conforme el Capítulo II del Título I “Normas Generales”, del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.

**Art. 3.- Definición.-** La evaluación integral y periódica 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 los docentes, investigadores y gestores académicos de la Universidad de Guayaquil (UG), garantizando la calidad de la educación superior, 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 que en función de 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 cumpliendo sus componentes de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.
2. Contribuir a establecer estándares de calidad para el desempeño de la gestión del docente, 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, y actividades de investigación del docente.

## **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:

1. **Autoevaluación.-** Es la evaluación que el personal académico realiza periódicamente sobre su trabajo y su desempeño académico.
2. **Coevaluación.-** Es la evaluación que realizan pares académicos y directivos de la Universidad de Guayaquil.
3. **Heteroevaluación.-** Es la evaluación que realizan los estudiantes sobre el proceso de aprendizaje impartido por el personal académico.



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

ACTIVIDADES	HETERO EVALUACIÓN	AUTO EVALUACIÓN	COEVALUACIÓN AUTORIDAD	COEVALUACIÓN PAR ACADÉMICO
GESTIÓN DOCENTE	30%	20%	30%	20%
TUTORÍAS ACADEMICAS	30%	20%	30%	20%
PRÁCTICAS PRE PROFESIONALES	30%	20%	30%	20%
TUTORÍAS DE TITULACIÓN	30%	20%	30%	20%
TUTORIAS COMUNITARIAS	30%	20%	30%	20%
ACTUALIZACIÓN DE CONOCIMIENTO	30%	20%	30%	20%
PROFESOR INVESTIGADOR	-	20%	40%	40%
GESTIÓN SOCIAL DEL CONOCIMIENTO	-	20%	40%	40%
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	10%	20%	40%	30%

En concordancia con el Reglamento Interno de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador de la Universidad de Guayaquil, aprobado mediante resolución R-CIFI-UG-SE29-211-19-06-2019.

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, o el Coordinador de Formación Académica 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 el docente tenga pleno conocimiento de las actividades en las que va a ser evaluado.

La distribución de horas de acuerdo a los perfiles, deberá seguir las políticas definidas en la Universidad de Guayaquil y las directrices de planificación académica desde el Vicerrectorado Académico.

**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 al siguiente detalle, se establecen los actores:

FUNCIONES	HETERO EVALUACIÓN	AUTO EVALUACIÓN	CO EVALUACIÓN	
			DIRECTIVOS ENCARGADOS DE LA EVALUACIÓN	PARES (Comisión para la evaluación de la Gestión de Dirección Académica, Art. 88 Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior)

Rector/ Vicerrector	ESTUDIANTES	EL MISMO PROFESOR	Las autoridades académicas que según la normativa interna de la institución estén encargadas de la evaluación.  Consejo Universitario  Rector a Vicerrector	Comisión que acorde al artículo 88 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, se conformará 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 IES.
Directores y Coordinadores y jefes del Vicerrectorado Académico	Estudiantes	El mismo profesor	Vicerrector Académico	Comisión que se conformará 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 IES.
Decanos/ Vicedecanos	Estudiantes	El mismo profesor	Rector	Comisión 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 IES.

**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, en cada periodo académico de acuerdo al calendario académico aprobado por el Consejo Superior.
- Evaluar en forma objetiva el desempeño de su docente o docentes.

**Art. 10.- De las responsabilidades del personal académico como autoevaluadores.-** 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 determinar los objetivos del plan de actividades del ciclo.
- Autoevaluar el cumplimiento de sus funciones según sus roles, y el cumplimiento del plan de actividades, tendiente a la mejora continua.
- 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 el cumplimiento de actividades. El incumplimiento estará sujeto a las sanciones correspondientes, conforme a la normativa interna de la Universidad de Guayaquil, 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.

**Art. 11.- De las funciones del Director de carrera o Coordinador de Formación Académica en el proceso de evaluación integral del docente.-** Son funciones del Director de Carrera o Coordinador de Formación Académica en el proceso, 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.
- Proponer estrategias, incentivar y propiciar planes de desarrollo de cada docente, definiendo objetivos específicos de acuerdo a los resultados de evaluación integral por periodos académicos.
- Evaluar y resolver conjuntamente con las comisiones integradas en los casos previstos en el artículo 8 de este Reglamento, el desempeño del docente en forma individual y en relación al desempeño y cumplimiento del plan de actividades y logros realizados, acorde a lo previsto en este Reglamento.



- Garantizar la realización de la coevaluación, en función al correspondiente campo del conocimiento y nivel de títulos del proceso.
- Notificar 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, el acompañamiento al docente y la capacitación, además de otras contempladas en el reglamento de escalafón.
- Diseñar programas de reconocimiento para el docente 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 y físico del informe de resultados de evaluación integral al Vicerrectorado Académico, para tener el histórico de la evaluación del personal académico, archivo que a su vez la Unidad Académica 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:



- Responsabilizarse de los resultados de la evaluación integral y considerarlos 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 acompañamiento docente en función de los resultados de las evaluaciones, impulsando al docente, con excelente desempeño académico a la participación en programas de especializados de postgrados pertinentes para la institución, en coordinación con el Vicerrectorado Académico.
- 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, con la finalidad de que se notifique al respectivo Consejo o Comisión, para proceder a la aplicación del artículo 96 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de



Educación Superior, y subsidiariamente los artículos 47 y 48 de la Ley Orgánica del Servicio Público.

#### **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 del personal académico 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 Académico de manera sistemática y constante, propendiendo a la mejora continua de los mismos y de los procesos académicos. Los criterios generales definidos 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.



**Art. 14.- Definición de los criterios de evaluación del perfil del docente investigador.-** El docente que tenga como perfil el de Investigador, sus desempeños se enmarcarán en el ámbito de la generación del conocimiento y la gestión de la ciencia. Los criterios de evaluación considerarán 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.

**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, deberá 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), los docentes (autoevaluación); y la coevaluación.
- 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 autorizados por el Consejo Consultivo de Formación Académica y Profesional, 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 realizará en las fechas establecidas en el calendario académico, y se elaborará previo al final de cada periodo académico, en los tres componentes que son: la heteroevaluación, la autoevaluación y la coevaluación.



**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 obtendrá 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 registrado en la planificación docente. La distribución de horas de acuerdo a los perfiles, deberá seguir las políticas y directrices definidas en la Universidad de Guayaquil desde el Vicerrectorado Académico.

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 ser incluido en un plan de apoyo pedagógico y académico; siempre que no haya incurrido en los casos previstos en el artículo 96 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor Investigador del Sistema de Educación Superior. 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 el proceso de evaluación de manera física o digital, los cuales deberán ser también entregados por el Vicedecano o 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 Académico. Entre sus competencias se encuentran 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 promover 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. El soporte técnico en el área informática y de sistemas para el proceso de evaluación integral, se llevará en coordinación con la Dirección de Gestión Tecnológica de la Información.

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

- Cumplir la misión, atribuciones y responsabilidades, y generar los productos y servicios previstos en el Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Universidad de Guayaquil, vigente.
- Garantizar la difusión de los propósitos y procedimientos, la claridad, rigor y transparencia en el diseño e implementación del proceso.
- Velar por el cumplimiento de los periodos de evaluación definidos en el calendario académico.
- 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.
- 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 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.- De las funciones de los Gestores del Personal Académico en las unidades académicas.** Para asegurar el proceso de evaluación, las unidades académicas deberán contar con un gestor del personal académico, que aplique las estrategias y planificación institucional, quien en coordinación con el Director de Carrera, realizará entre otras las siguientes funciones:

- Coordinar con el Gestor Pedagógico Curricular la creación de espacios de consulta y acompañamiento académico para que los docentes 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 artículo 13 del Reglamento General de Régimen de Formación Académica y Profesional.

- Realizar el seguimiento y control del proceso de evaluación integral conforme la normativa vigente.
- Difusión de los procesos de evaluación para asegurar la participación de la comunidad universitaria.
- Realizar el monitoreo a la participación de la comunidad universitaria, para dar cumplimiento al proceso dentro del período de evaluación definido en el calendario académico.
- 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, docentes y coevaluadores.
- Socializar los instrumentos de evaluación integral y los formatos de evidencia de las actividades académicas desarrolladas por el docente durante el período académico.
- Supervisar el ingreso de información al sistema de evaluación integral, bajo los criterios establecidos por el Vicerrectorado Académico, coordinadamente con la Dirección de Gestión Tecnológica de la Información y el responsable informático de la Unidad Académica.
- Presentar Informes de los resultados de la evaluación



al personal académico de sus respectivas unidades, al Vicedecano, y al Director de Carrera, con fines de control y reporte.

**Art. 22.- Competencias del Consejo de Facultad en el proceso de evaluación integral.-** De acuerdo al artículo 93, literal u) del Estatuto de la Universidad de Guayaquil, es competencia del Consejo de Facultad, revisar los resultados de evaluación integral de docentes, en todas sus modalidades, para realizar las acciones correctivas pertinentes; debiendo además ser incorporadas en el informe final de los resultados de la evaluación integral.

**Art. 23.- Del informe final de los resultados de la evaluación integral de cada unidad académica.-** Los Decanos, responsables de las unidades académicas, realizarán informes individuales por docente y consolidados que deberán considerar:

- Los resultados de la evaluación efectuada, que deberán estar relacionados con los componentes a los que hace referencia el presente Reglamento.
- Planes de incentivos o distinciones, perfeccionamiento docente, acompañamiento y asesoría pedagógica:
  - a) Planes de incentivos o distinciones: Los casos de docentes cuyos resultados del proceso de evaluación integral sean los más altos de su



Facultad serán considerados para el reconocimiento institucional o participación en programas de incentivos de acuerdo a lo mencionado en el Estatuto de la Universidad de Guayaquil vigente, artículo 173, literal f. que menciona "Recibir los estímulos y distinciones a los que se haga acreedor por su desempeño académico".

- b) Planes de perfeccionamiento: Los casos de docentes cuyos resultados de evaluación integral se encuentren en el rango de Satisfactorio (Entre 71 y menor o igual a 85); y
- c) Planes de acompañamiento académico: Los docentes cuyos resultados de evaluación integral se encuentren en los rangos Medianamente Satisfactorio (Entre 61 y menor o igual a 70) y Poco Satisfactorio (Menor o igual a 60) deben ser incluidos en un plan de acompañamiento docente.

- Conclusiones y recomendaciones

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

**Art. 24.- Del Recurso de Apelación.-** De conformidad con las disposiciones del artículo 89 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de



Educación Superior, el personal académico que no esté de acuerdo con los resultados obtenidos en su evaluación integral, podrá apelar por escrito, de manera formal, dentro del término de diez días contados a partir de la fecha de notificación por parte del **Director de Carrera o Coordinador de Formación Académica** de la respectiva unidad académica, para ante el órgano colegiado académico superior, acompañando las evidencias y/o pruebas correspondientes al o los componentes en los que se considere afectado.

El órgano colegiado académico superior, en el término de veinte (20) días, emitirá una Resolución debidamente motivada definitiva, en mérito de lo actuado.

Sobre esta decisión no existirá recurso adicional alguno, en la vía administrativa.

#### **CAPÍTULO VIII DEL PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO**

**Art. 25.- Del debido proceso.-** Será responsabilidad del Decano de la Facultad notificar al Consejo Superior Universitario a aquellos docentes que hayan obtenido como resultado de la evaluación integral en dos veces consecutivas, un desempeño inferior al sesenta por ciento; o, cuatro evaluaciones integrales en diferentes períodos académicos durante su carrera, con resultados inferiores al sesenta por ciento, con el objeto de que se inicie el



debido proceso.

**Art. 25.- De la sanción.-** Corresponderá al Consejo Superior 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 en el artículo 96 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, sobre las causas de cesación del personal académico.

**Art. 26.- Del incumplimiento de la heteroevaluación.-** El Estudiante que se encuentre matriculado y legalizado en el período académico regular, y que no cumpla con el proceso de evaluación integral dentro de la fecha establecida en el calendario académico, será sancionado con la inactivación para visualizar su perfil académico en el Sistema Integrado de la Universidad de Guayaquil (SIUG), para realizar consultas en línea durante un período de 90 días.

**Art. 27.- Del incumplimiento de la coevaluación (autoridad, director, coevaluador académico, coevaluador de gestión).-** El responsable de coevaluar a los docentes en cada Unidad Académica, que incumpla con el proceso de evaluación integral dentro de la fecha establecida en el calendario académico, será sancionado, previo régimen del debido proceso, garantizándose su



derecho a la defensa y tutela efectiva, conforme lo previsto en el Reglamento de Régimen Disciplinario de la Universidad de Guayaquil, vigente.

**Art. 28.- Del incumplimiento de la autoevaluación.-** Los docentes que no cumplan con el proceso de autoevaluación dentro de la fecha establecida en el calendario académico, no tendrá opción a solicitar habilitación del sistema y la falta de la calificación de ese componente será de su absoluta responsabilidad. De considerarse que el caso amerita, será sancionado, previo régimen del debido proceso, garantizándose su derecho a la defensa y tutela efectiva, conforme lo previsto en el Reglamento de Régimen Disciplinario de la Universidad de Guayaquil, vigente.

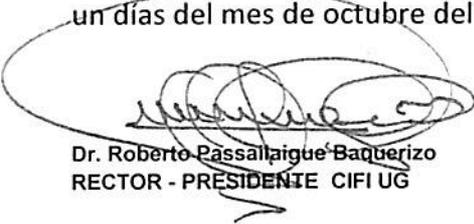
#### **DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

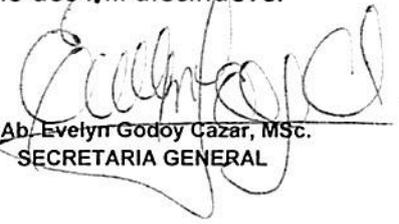
**PRIMERA.-** Deróguese el *“Reglamento de Evaluación Periódica Integral del Personal Académico 2016”*, conocido y aprobado por el H. Consejo Universitario, en sesión ordinaria del 8 de Junio de 2016.

**SEGUNDA.-** Deróguese toda normativa interna que contravenga las disposiciones contenidas en el presente Reglamento.



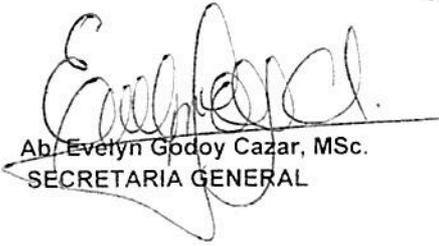
Dado y firmado en la ciudad de Guayaquil, a los treinta y un días del mes de octubre del año dos mil diecinueve.

  
Dr. Roberto Passalunghi Baquerizo  
RECTOR - PRESIDENTE CIFI UG

  
Ab. Evelyn Godoy Cazar, MSc.  
SECRETARIA GENERAL

En mi calidad de Secretaria General de la Universidad de Guayaquil, **CERTIFICO** que el **“REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL”**, que antecede fue aprobado por la Comisión Interventora y de Fortalecimiento Institucional para la Universidad de Guayaquil en funciones de Consejo Superior Universitario, en primer debate en la sesión extraordinaria No. 56 realizada el 29 de octubre de 2019 mediante Resolución R-CIFI-UG-SE56-407-29-10-2019; y, en segundo debate en la sesión extraordinaria No. 57 realizada el 31 de octubre de 2019, mediante Resolución No. R-CIFI-UG-SE57-410-31-10-2019.

Guayaquil, 31 de octubre de 2019

  
Ab. Evelyn Godoy Cazar, MSc.  
SECRETARIA GENERAL

