



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

REGLAMENTO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DEL PERSONAL ACADÉMICO
EL CONSEJO UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE
SANTIAGO DE GUAYAQUIL

CONSIDERANDO

1. Que en el artículo 151 de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), publicada en el Registro Oficial No. 298, del 12 de octubre de 2010, reforma publicada en el Registro Oficial No. 297, del 2 de agosto del 2018, en su artículo 107 instituye la evaluación periódica integral de desempeño del profesorado;
2. Que el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, en vigencia mediante RPC-SE-10-No.029-2022, de 27 de julio de 2022, en su Libro II, **DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR PARTICULARES**, establece las siguientes especificaciones:
 - a. Título I **DEL PERSONAL ACADÉMICO**, Capítulo I **TIPOLOGÍA, ACTIVIDADES Y RÉGIMEN DE DEDICACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO**, Sección I **TIPOS DE PERSONAL ACADÉMICO**, determinando en su Artículo 237 determina que el personal académico está conformado por *profesores titulares y no titulares*.
 - b. Título I **DEL PERSONAL ACADÉMICO**, Capítulo VI **EVALUACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO**, Sección I **EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO**, en la cual se hace referencia al siguiente articulado, cuya categorización es la que se determina
 - b.1) En el Artículo 303 que trata del **Ámbito y objeto de evaluación**, se precisa que la universidad en ejercicio de su autonomía responsable, evaluará las actividades del personal académico en periodos de evaluación periódica integral (PEPIs) semestrales o anuales, según lo establezca su normativa interna. La evaluación considerará la carga académica de las actividades de docencia, investigación, vinculación con la sociedad y la gestión educativa que ha sido asignada al personal académico en el correspondiente PEPI;
 - b.2) En el Artículo 306 se concretan los **Componentes y ponderación**, manteniéndose la autoevaluación (personal académico sobre su trabajo y desempeño académico), la coevaluación (pares académicos y directivos de la universidad) y la heteroevaluación (estudiantes sobre el *proceso de aprendizaje*

impartido por el personal académico); añadiéndose en este artículo, que *la ponderación de cada componente de evaluación será definida por la IES en ejercicio de su autonomía responsable, y se establecerá dentro de su normativa institucional*

- b.3) El Artículo 307, que concierne a los **Participantes del proceso de evaluación integral del desempeño**, se confirma que los actores de la autoevaluación son miembros del personal académico, en la heteroevaluación son los estudiantes, y en la coevaluación, para docencia, investigación y vinculación son: 1) una comisión conformada por al menos dos pares académicos; y, 2) las autoridades académicas; todo esto con base en la normativa interna de la Universidad. Todo lo indicado sustentado en la normativa interna de la Universidad.
- c. En su Título II, que trata sobre el **PERSONAL DE APOYO ACADÉMICO**, en su Capítulo I se establecen las **GENERALIDADES DEL PERSONAL DE APOYO ACADÉMICO**:
- c.1) En el Artículo 319, que concierne al **Personal de apoyo académico**, se determina que, entre sus funciones, está la de colaborar con las actividades académicas de docencia, investigación y vinculación con la sociedad que realiza la universidad.
- c.2) En el Artículo 320, que atañe a los **Tipos de personal de apoyo académico**, se incluye a los técnicos docentes para la educación superior, técnicos de investigación, técnicos de laboratorio, ayudantes de docencia y de investigación, técnicos en el campo de las artes o artistas docentes y otros afines
- d. En su Título II, que versa sobre el **PERSONAL DE APOYO ACADÉMICO**, Capítulo II, **TIPOS DE PERSONAL DE APOYO ACADÉMICO**, Sección I, trata sobre los **TÉCNICOS DOCENTES**, en el Artículo 323, en el cual se establece que se les asigna la obligatoriedad de apoyar a las actividades académicas tales como: dictado de cursos propedéuticos, de nivelación, dirigir las tutorías de prácticas pre profesionales y la dirección de los aprendizajes prácticos y de laboratorio, bajo la coordinación de un profesor; se agrega el apoyo en la enseñanza de una segunda lengua (nacional o extranjera); a la que corresponda al el campo de las artes y humanidades, así como en las prácticas deportivas, servicios y otras áreas vinculadas a la formación integral del estudiante.
3. Que el Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CACES), en su Modelo de Evaluación Externa de Universidades y Escuelas Politécnicas del 2019, hace referencia a la función sustantiva **Docencia**, componente **Profesorado**, Estándar 1 **Planificación de los procesos del profesorado**, Elemento fundamental 1.5 *La institución cuenta con procedimientos, aprobados y vigentes, enmarcados en la normativa del sistema de educación superior, para la evaluación integral del desempeño del personal académico, bajo la coordinación de instancias responsables.*

RESUELVE:

Expedir el:

REGLAMENTO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DEL PROFESOR E INVESTIGADOR DE LA UCSG

CAPÍTULO I

Aspectos Generales

Artículo 1.- Ámbito y objeto de la evaluación. - La evaluación integral de desempeño se aplicará a todo el personal académico y personal de apoyo académico de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil (UCSG), en las modalidades presencial, semipresencial, dual, virtual, en línea y a distancia, de grado y posgrado. La evaluación integral de desempeño del personal académico abarca las actividades de docencia, investigación, vinculación y dirección o gestión educativa; la evaluación integral de desempeño del personal de apoyo académico abarca las actividades de docencia y otras que se deriven de funciones relacionadas con la docencia.

Artículo 2.- Instrumentos y procedimientos de la evaluación integral de desempeño.- Los instrumentos y procedimientos para la evaluación integral de desempeño del personal académico deberán ser elaborados y aplicados por la Dirección de Evaluación y Aseguramiento de la Calidad (DEAC) previa revisión y visto bueno de la Comisión Académica, y la que compete al Consejo Universitario de conformidad con la normativa vigente expedida por el CACES y las establecidas en la Sección VI, Parágrafo I, Artículo 93 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.

Artículo 3.- Garantías de la evaluación integral del desempeño. - Para la realización del proceso de evaluación integral de desempeño, la UCSG garantiza la difusión de los propósitos y procedimientos, y su claridad, rigor y transparencia en el diseño e implementación; al efecto, la DEAC publicará, por medio de los diferentes canales y recursos institucionales de difusión, tanto la descripción del proceso y los instrumentos, así como sus fechas de inicio y conclusión.

CAPÍTULO II

Componentes de la Evaluación y Ponderación

Artículo 4.- Componentes y ponderación. - Los componentes de la evaluación integral del personal académico y personal de apoyo académico son:

1. **Autoevaluación.** - Es la que el personal académico y personal de apoyo académico realiza cada semestre, sobre su trabajo y su desempeño académico;
2. **Coevaluación.** - Es la que realiza al personal académico y personal de apoyo académico, que compete:

- a) A los Directivos de la Carrera, Facultad y/o Universidad;
- b) A la de los pares académicos del área a la que pertenece la asignatura del docente sujeto a la evaluación; y,

3. Heteroevaluación. - Es la que realizan los estudiantes sobre su proceso de aprendizaje desarrollado con la guía del personal académico y personal de apoyo académico evaluado.

La ponderación de cada componente de evaluación del *personal académico* será la siguiente, considerando la naturaleza de actividad y la categoría de participante en la coevaluación:

1. Para actividades de **docencia**: autoevaluación 20%, coevaluación 40% (pares 20% y directivo 20%) y heteroevaluación 40%; se incluye con este rango de porcentajes a *otras actividades de docencia* vinculadas a las prácticas preprofesionales.
2. Para actividades de **investigación**: autoevaluación 40%, coevaluación 60% (pares 30% y directivos 30%);
3. Para actividades de **vinculación**: autoevaluación 40%, coevaluación 60% (pares 30% y directivos 30%);
4. Para actividades de **gestión educativa**: autoevaluación 40% y la coevaluación 60% (a ser asignado entre uno o dos coevaluadores);
5. Para **otras actividades de docencia**: autoevaluación 40% y la coevaluación 60% (a ser asignado entre uno o dos coevaluadores).

La ponderación de cada componente de evaluación del *personal de apoyo académico* (técnico docente) contempla, para las actividades de docencia: autoevaluación 20%, coevaluación 40% (pares 20%, directivo 20%) y heteroevaluación 40%.

Los resultados de la evaluación integral y de sus componentes serán difundidos de manera personalizada a cada profesor, a través del sistema de servicios en línea de la UCSG.

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 a cada una.

Artículo 5.- Escala de valoración.- la escala de valores establecida para el proceso de evaluación integral docente corresponde a la siguiente:

ESCALA DE VALORACIÓN	
CUALITATIVA	CUANTITATIVA
NO, NUNCA	0
POCAS VECES	1,25
ALGUNAS VECES	2,5
CASI SIEMPRE	3,75
SI, SIEMPRE, TOTALMENTE	5

Artículo 6.- Equivalencia entre escala cuantitativa y cualitativa de los resultados de evaluación integral docente.- los resultados de la evaluación integral docente, se ubicarán de acuerdo a la siguiente equivalencia:

EQUIVALENCIAS DE ESCALAS	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
0 - 1,50	INSUFICIENTE
1,51 - 2,50	REGULAR
2,51 - 3,50	BUENO
3,51 - 4,50	MUY BUENO
4,51 - 5	EXCELENTE

CAPÍTULO III

Actores de la Evaluación Integral de Desempeño

Artículo 7.- Actores de la Evaluación Integral de Desempeño. - Los actores del proceso de evaluación integral de desempeño, dependen de la gestión que se evalúa.

Para las actividades de **docencia** del personal académico, la autoevaluación la realiza el mismo profesor; la heteroevaluación corresponde a los estudiantes, siendo los actores del proceso de coevaluación, los siguientes:

1. En la coevaluación del directivo, está facultado para intervenir el titular del Decanato de Facultad, de la Dirección de Carrera o de alguna de las Coordinaciones que correspondan al ámbito académico, de acuerdo con las disposiciones internas de cada Unidad Académica; y,
2. La coevaluación de par académico la deberán realizar el o los profesores que sean designados para ello, y que correspondan al área a la que pertenece la asignatura del docente a ser evaluado, los cuales deberán tener al menos la misma categoría, nivel escalafonario igual o superior o el mismo nivel de titulación que aquel al que se evalúa.

Para las actividades de **investigación**, la autoevaluación la lleva a cabo el mismo profesor investigador, siendo los actores de la coevaluación los siguientes:

1. El Director del SINDE o su delegado y el Director del Instituto de Investigación o su delegado y,
2. Profesor(es) integrante(s) del grupo de investigación al que corresponde el docente a ser evaluado, deberán tener al menos la misma categoría, nivel escalafonario superior, o el mismo nivel de titulación que aquel quien se evalúa;

Para las actividades de **vinculación**, la autoevaluación la realiza el mismo profesor, y los actores de la coevaluación son:

1. El Vicerrector de Vinculación o su delegado y,



2. El Director de la Carrera, o su delegado, en la que el profesor imparte clases, habiéndosele asignado participación en algún proyecto o convenio relacionado con esta actividad de vinculación con la sociedad.

Para las actividades de dirección o **gestión educativa**: la autoevaluación la realiza el mismo profesor; y, la coevaluación le corresponde al Vicerrectorado Académico y/o al Vicerrectorado de Investigación de Posgrado, por sí mismos o a través de sus delegados, según el área de la gestión educativa en la que se desempeñe el evaluado, que tengan al menos un nivel escalafonario superior al de éste, con excepción de quien posea el máximo nivel escalafonario.

Para las actividades de docencia del **personal de apoyo académico**, la autoevaluación la realiza el mismo profesor; la heteroevaluación corresponde a los estudiantes; en tanto que, los actores del proceso de coevaluación son:

1. En la coevaluación del directivo, deberá intervenir el titular del Decanato de Facultad, de la Dirección de Carrera o de alguna de las Coordinaciones que correspondan al ámbito académico, de acuerdo con disposiciones internas de la Unidad Académica; y,
2. La coevaluación de par académico la realizarán los profesores que sean designados para ello y que correspondan al área a la que pertenece la asignatura del técnico docente que está siendo evaluado.

Artículo 8.- Recurso de apelación. - El personal académico y del personal de apoyo académico que no acepte los resultados de su evaluación integral, podrá apelar ante el Consejo Universitario, en el término de diez días desde la notificación de tales resultados. Dicho Órgano Colegiado, 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 IV

Periodo de la Evaluación y Plazos

Artículo 9.- Periodo de Evaluación y Plazos. - El proceso de evaluación se realizará obligatoriamente cada semestre; las fechas de inicio y finalización serán establecidas por la DEAC, como la unidad responsable del proceso, con base en el calendario académico aprobado por el Consejo Universitario.

CAPÍTULO V

Del cese del Personal Académico y Personal de Apoyo Académico

Artículo 10.- Causas del cese del personal académico y personal de apoyo académico.- El personal académico titular y no titular, y personal de apoyo académico cesarán definitivamente sus funciones por su separación voluntaria del cargo.

Adicionalmente, el personal académico titular y no titular, y personal de apoyo académico serán destituidos, cuando se demostrare que hubiere obtenido:

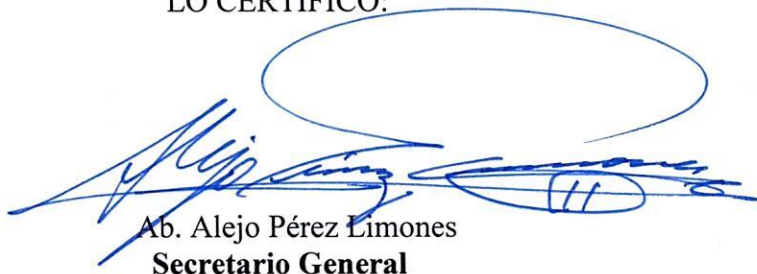
1. Por dos veces consecutivas, una evaluación integral de desempeño inferior al 70%; y,
2. Por cuatro evaluaciones integrales de desempeño inferiores al 70% durante su carrera. El procedimiento aplicado se someterá al debido proceso, incluyendo el derecho de defensa y de apelación, de acuerdo con lo que determinan los artículos 169 y 172 del Código de Trabajo, que señalan las causales para la terminación del contrato individual, y el procedimiento del visto bueno laboral.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Para el caso de los instrumentos de evaluación del personal de apoyo académico, se aplicará un modelo específico para las funciones asignadas como parte de las actividades de docencia, conservando los niveles de exigencia de calidad y profesionalismo.

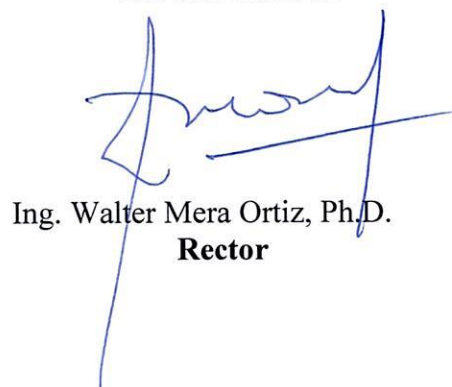
SECRETARÍA GENERAL. - El suscrito Secretario General de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, certifica que el Consejo Universitario en su sesión del 23 de noviembre de 2022, aprobó la actualización del “**REGLAMENTO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DEL PERSONAL ACADÉMICO**”.- Guayaquil, 24 de noviembre de 2022

LO CERTIFICO:



Ab. Alejo Pérez Limones
Secretario General

AUTORIZADO:



Ing. Walter Mera Ortiz, Ph.D.
Rector