



# Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí

## REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO

---

### EL ÓRGANO COLEGIADO ACADÉMICO SUPERIOR

#### CONSIDERANDO:

**Que:** El Art. 349 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone: “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:** El Art. 70 de la LOES.- Establece que “Los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras de las universidades y escuelas politécnicas públicas son servidores públicos sujetos a un régimen propio que estará contemplado en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, que fijará las normas que rijan el ingreso, promoción, estabilidad, evaluación, perfeccionamiento, escalas remunerativas, fortalecimiento institucional, jubilación y cesación”

**Que:** El Art. 151 de la LOES.- “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”.

En función de la evaluación, los profesores podrán ser removidos observando el debido proceso y el reglamento de carrera y escalafón del profesor e investigador del sistema de educación superior.

**Que:** El Art. 155 de la LOES.- Evaluación del desempeño académico.- “Los profesores de las instituciones del sistema de educación superior serán evaluados periódicamente en su desempeño académico”.

**Que:** El Art. 95 de la LOES.- Referente al proceso de acreditación que debe realizar el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, determina que, “para certificar la calidad de las instituciones de educación superior, de una carrera o programa educativo, debe realizarse sobre la base de una evaluación previa”.

**Que:** En ejercicio de sus atribuciones, el Órgano Colegiado Académico Superior de la Universidad Laica *Eloy Alfaro* de Manabí.

**Resuelve:**

**Expedir el Reglamento de Evaluación del Desempeño Académico de la Universidad Laica *Eloy Alfaro* de Manabí.**

## CAPÍTULO I

### ÁMBITO, OBJETO, INSTRUMENTOS Y GARANTÍAS

**Art. 1.- Objeto.-** El presente reglamento establece las normas de cumplimiento obligatorio para la evaluación de desempeño del personal académico de la Uleam.

**Art. 2.- Ámbito.-** La evaluación del desempeño académico se aplicará a todo el personal de la Uleam, con excepción del personal honorario; abarca las actividades de docencia, investigación y dirección o gestión académica.

**Art. 3.- Instrumentos y procedimientos de la evaluación del desempeño académico.-** Los instrumentos y procedimientos para la evaluación del personal académico de la Uleam, deberán ser elaborados y aplicados por la comisión de evaluación del desempeño académico, de conformidad con la normativa que expida el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (Ceaaces) y los criterios establecidos en este reglamento.

Los instrumentos serán diseñados en base de las actividades de docencia, investigación, dirección o gestión académica señalados en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.

Dichos instrumentos constarán en el Manual de Procedimientos elaborado para este propósito.

**Art. 4.- Garantías de la evaluación del desempeño académico.-** Para la realización del proceso de evaluación del desempeño académico, la Uleam garantizará la difusión de los propósitos y procedimientos, la claridad, rigor y transparencia en el diseño e implementación del mismo.

## CAPÍTULO II

### TIPOS DE ACTIVIDADES A EVALUARSE

**Art. 5.- Actividades de docencia.-** La docencia comprende, entre otras, las siguientes actividades:

1. Impartición de clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico, en la institución o fuera de ella, bajo responsabilidad y dirección de la misma;
2. Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros;
3. Diseño y elaboración de libros, material didáctico, guías docentes o syllabus;
4. Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales;
5. Visitas de campo y docencia en servicio;
6. Dirección, seguimiento y evaluación de prácticas y pasantías profesionales;
7. Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas;
8. Dirección y tutoría de trabajos para la obtención del título, con excepción de tesis doctorales o de maestrías de investigación;
9. Dirección y participación de proyectos de experimentación e innovación docente;
10. Diseño e impartición de cursos de educación continua o de capacitación y actualización;
11. Participación en actividades de proyectos sociales, artísticos, productivos y empresariales de vinculación con la sociedad articulados a la docencia e innovación educativa;
12. Participación y organización de colectivos académicos de debate, capacitación o intercambio de experiencias de enseñanza; y,
13. Uso pedagógico de la investigación y la sistematización como soporte o parte de la enseñanza.

**Art. 6.- Actividades de investigación.-** La investigación comprende, entre otras, las siguientes actividades:

1. Diseño, dirección y ejecución de proyectos de investigación básica, aplicada, tecnológica y en artes, que supongan creación, innovación, difusión y transferencia de los resultados obtenidos;
2. Realización de investigación para la recuperación, fortalecimiento y potenciación de los saberes ancestrales;
3. Diseño, elaboración y puesta en marcha de metodologías, instrumentos, protocolos o procedimientos operativos o de investigación;
4. Investigación realizada en laboratorios, centros documentales y demás instalaciones habilitadas para esta función, así como en entornos sociales y naturales;
5. Asesoría, tutoría o dirección de tesis doctorales y de maestrías de investigación;
6. Participación en congresos, seminarios y conferencias para la presentación de avances y resultados de sus investigaciones;
7. Diseño, gestión y participación en redes y programas de investigación local, nacional e internacional;
8. Participación en comités o consejos académicos y editoriales de revistas científicas y académicas indexadas y de alto impacto científico o académico;
9. Difusión de resultados y beneficios sociales de la investigación, a través de publicaciones, producciones artísticas, actuaciones, conciertos, creación u organización de instalaciones y de exposiciones, entre otros;
10. Dirección o participación en colectivos académicos de debate para la presentación de avances y resultados de investigaciones; y,
11. Vinculación con la sociedad a través de proyectos de investigación e innovación con fines sociales, artísticos, productivos y empresariales. La participación en trabajos de consultoría institucional y la prestación de servicios institucionales no se reconocerán como actividades de investigación dentro de la dedicación horaria.

**Art. 7.- Actividades de dirección o gestión académica.-** Comprende el gobierno y la dirección de las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares, la dirección y gestión de los procesos de docencia e investigación en sus distintos niveles de organización académica e institucional, la organización o dirección de eventos académicos nacionales o internacionales, así como el diseño de carreras y programas de estudios de grado y postgrado.

**Las actividades de dirección comprenden las realizadas por:**

Rector, vicerrectores, decanos/as de facultades, extensiones, directores/as de escuelas integradas, coordinadores de carreras y directores/as de departamentos centrales de coordinación académica.

**Las actividades de gestión comprenden las realizadas por:**

Miembros de comisiones académicas, miembros de las comisiones de evaluación y acreditación, coordinadores de prácticas y pasantías, coordinadores de vinculación con la colectividad; miembros de los departamentos centrales de coordinación académica y en dependencia de autoridades centrales y demás coordinadores que tengan relación con la actividad académica.

También se contemplará como actividades de dirección o gestión académica las que desempeñe el personal académico en los espacios de colaboración interinstitucional en los órganos que rigen el sistema de educación superior (CES y Ceaaces), en la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, en los institutos públicos de investigación, así como en las comisiones de evaluación del desempeño del personal académico.

Los cargos de dirección o gestión administrativa, financiera, talento humano, planificación no académica, tecnologías de la información, asesoría jurídica y otros que no sean de índole académica, se excluyen del ámbito de este artículo, por lo que no se encuentran regulados por este reglamento y deberán sujetarse a las disposiciones de la Ley Orgánica de Servicio Público o del Código del Trabajo, según corresponda.

**Art.8.- Actividades de vinculación con la sociedad.-** “Deberán enmarcarse dentro de las actividades de docencia, investigación o gestión académica, conforme a lo dispuesto en este reglamento”.

## CAPÍTULO III

### COMPONENTES Y PONDERACIÓN DE LA EVALUACIÓN

**Art.9.- Componentes.-** Los componentes de la evaluación integral del desempeño académico son los siguientes.

**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.

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

**Art.10.- Ponderación.-** La ponderación para cada componente de la evaluación integral de desempeño académico, se establece de la siguiente manera:

1. Para las actividades de docencia: autoevaluación 15%; coevaluación de pares: comisión 25% y de directivos 25%; y heteroevaluación 35%.
2. Para las actividades de investigación: autoevaluación 15%; coevaluación de pares: comisión 45% y de directivos 40%.
3. Para las actividades de dirección o gestión académica: autoevaluación 15%; coevaluación de pares: comisión 30%, y directivos 35%; y heteroevaluación 20%.

Los resultados de la evaluación integral y de sus componentes serán públicos.

Actividades	Autoevaluación	Coevaluación		Heteroevaluación
		Comisión	Directivos	
Docencia	15%	25%	25%	35%
Investigación	15%	45%	40%	-
Dirección o gestión académica	15%	30%	35%	20%

En caso 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.

Es decir, para el personal académico que se dedique a la docencia y la investigación, se aplicará el 50% a cada una de sus funciones para efectos de la calificación final; y, para el caso de dirección y docencia se aplicará el 75% y 25% a cada función.

## CAPÍTULO IV

### ACTORES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ACADÉMICO

**Art. 11.- De los actores.-** Para la evaluación de desempeño académico se identifican los siguientes actores:

- a) Para el proceso de autoevaluación son los miembros del personal académico.
- b) Para el proceso de heteroevaluación son todos los estudiantes legalmente matriculados.
- c) Para el proceso de coevaluación son las autoridades de facultades, escuelas y/o carreras; los miembros de la sub-comisión de evaluación académica y los miembros de la comisión de evaluación del desempeño académico.

**Art.12.- Requisitos de los actores.-** Se establecen los siguientes requisitos para los actores de la evaluación del desempeño académico:

**1. Requisitos para los actores operativos de la evaluación de actividades de docencia e investigación:**

- a) La sub-comisión de evaluación del desempeño académico por carrera, estará conformada por pares académicos, los cuales deberán tener al menos una categoría superior y contar al menos con el mismo nivel de titulación que el evaluado. En el caso de que el evaluado sea personal académico titular principal, con excepción de quien posea el máximo nivel escalafonario, los evaluadores deberán tener al menos un nivel escalafonario superior y contar al menos con el mismo nivel de titulación.
- b) La autoridad académica superior en orden jerárquico.

**2. Requisitos para los actores de la evaluación para las actividades de dirección o gestión académica:**

- a) La sub-comisión de evaluación del desempeño académico por carrera, cuyos integrantes deberán tener al menos una categoría superior al evaluado; o la máxima autoridad del área en la cual el docente cumple la función de gestión. En el caso de que el evaluado sea personal académico titular principal, con excepción de quien posea el máximo nivel escalafonario, los evaluadores deberán tener al menos un nivel escalafonario superior.
- b) El personal académico que presta sus servicios en los departamentos centrales de coordinación académica y en dependencia de autoridades centrales, serán evaluados por la máxima autoridad de la dependencia a la que pertenece.

**3. Requisitos de los estudiantes para la heteroevaluación:**

- a) La realizarán todos los estudiantes, ésta será confidencial y de carácter obligatorio.

## CAPÍTULO V

### DE LA EJECUCIÓN DE LA EVALUACIÓN

**Art.13.- Difusión.-** Previo a la ejecución de la evaluación, el Vicerrector Académico convocará a la comunidad educativa de la universidad para la socialización del reglamento, los instrumentos de evaluación y fechas para cada fase del proceso.

**Art.14.- Programación.-** El Vicerrector Académico determinará los periodos para la evaluación del desempeño académico.

**Art.15.- Convocatoria.-** El Vicerrector Académico a través de la comisión de evaluación del desempeño académico, es el responsable de la convocatoria y supervisión del proceso de evaluación; y, la ejecución le corresponde a la sub-comisión de evaluación del desempeño académico por carrera.

**Art.16.- Aplicación de los instrumentos.-** La sub-comisión de evaluación del desempeño académico por carrera, aplicará los instrumentos con los indicadores de calidad considerados en el manual de procedimientos de evaluación del desempeño académico.

**Art. 17.- La autoevaluación, heteroevaluación y la coevaluación.-** Se realizará mediante instrumentos, cuyos formatos e instructivos de carácter general serán elaborados por la comisión de evaluación del desempeño académico.

**Art.18.- Periodicidad.-** La evaluación del desempeño académico se aplicará cada semestre, y el informe se emitirá de forma anual, promediando las dos calificaciones.

**Art. 19.- De los resultados.-** La comisión de evaluación del desempeño académico de la Universidad, conocerá el informe de los resultados y procederá al análisis, diagnóstico global y las recomendaciones técnicas para el mejoramiento continuo, las hará conocer al Vicerrector Académico, este a su vez los enviará al Órgano Académico Colegiado Superior, para su aprobación.

**Art. 20.- Estructura del informe de la evaluación académica.-** El informe de evaluación considerará como principales aspectos los siguientes:

- a) Los resultados
- b) Conclusiones
- c) Recomendaciones.

**Art.21.- Presentación del informe.-** Al final del proceso de evaluación la sub-comisión de evaluación del desempeño académico por carrera, entregará el



informe a la comisión de evaluación del desempeño académico y al docente en el término de 15 días, el cual será confidencial.

**Art.22.- Recurso de apelación.-** El docente que no esté de acuerdo con los resultados de su evaluación, podrá apelar ante la Comisión de Evaluación integral en el término de 5 días desde la notificación, luego de recibir el informe. Dicho órgano, en el término de 10 días desde la notificación, emitirá una resolución luego de contrastar los argumentos del apelante.

En caso de persistir la inconformidad de parte del docente evaluado, podrá apelar en segunda y definitiva instancia en el término de 10 días desde la notificación, ante el Órgano Colegiado Académico Superior o la máxima autoridad de la Uleam. Dichas autoridades, en el término de 20 días desde la notificación, emitirán una resolución definitiva en mérito de lo actuado; sobre la decisión no existirá recurso alguno en la vía administrativa.

**Art. 23.- Informe definitivo.-** La comisión de evaluación, entregará el informe definitivo al decano, al docente y al departamento de Administración del Talento Humano en el término de 25 días. Estos informes serán públicos y archivados con fines de seguimiento, de conformidad con lo que establece la Ley.

**Art. 24.- Informe a autoridades.-** Una vez iniciado el proceso de evaluación, no podrá suspenderse bajo ningún criterio y concluirá con la presentación obligatoria del informe final, por la comisión de evaluación del desempeño académico, al Vicerrector Académico, este a su vez lo hará conocer a las máximas autoridades como son el Rector y el Órgano Colegiado Académico Superior, los cuales en el término de 50 días contados a partir del inicio de la evaluación, se pronunciarán por la aprobación o negación.

**Art. 25.- Evaluación de los profesores ocasionales.-** Si un profesor ocasional obtuviere en la evaluación integral una calificación inferior al 70%, no se le renovará el contrato.

## CAPÍTULO VI

### DE LA CALIFICACIÓN

**Art. 26.- Calificación Final.-** Se obtendrá del promedio ponderado de las dos calificaciones de los ámbitos y funciones académicas evaluadas de conformidad con el presente Reglamento.

**Art. 27.- Valoración y ponderación.-** La valoración del desempeño académico se expresará cualitativa y cuantitativamente.

- a) Cualitativamente expresará los logros y dificultades que se evidencien, en concordancia con los criterios evaluados.
- b) Cuantitativamente se ubicará en una escala o puntaje, según el artículo 29 del presente reglamento, el cual será considerado para efectos de estabilidad, promoción, asignación de estímulos, sanciones y mejoramiento.

**Art. 28.- Ponderación de ámbitos, componentes y criterios.-** El peso relativo de los ámbitos, componentes y criterios que se consideran en la evaluación del personal académico, deberá tomar en cuenta las características específicas establecidas en el reglamento de distribución carga horaria de trabajo de la Uleam.

**Art. 29.- Escala.-** El sistema de calificación ponderada tomará en cuenta la siguiente escala:

<b>5</b>	<b>Muy Satisfactorio</b>	<b>91 - 100</b>
<b>4</b>	<b>Satisfactorio</b>	<b>81 - 90</b>
<b>3</b>	<b>Mínimo Satisfactorio</b>	<b>70 - 80</b>
<b>2</b>	<b>Poco Satisfactorio</b>	<b>50 - 69</b>
<b>1</b>	<b>No Satisfactorio</b>	<b>Menor a 50</b>

## CAPÍTULO VII

### DE LA COMISIÓN Y SUBCOMISIÓN DE EVALUACIÓN

**Art. 30.- Conformación de la comisión de evaluación del desempeño académico.-** Estará integrada por los siguientes miembros:

- a) Un coordinador, que deberá tener la condición de personal docente titular con grado de cuarto nivel con dedicación a tiempo completo, designado por el Vicerrector Académico.
- b) Cuatro profesores, uno por cada área de conocimiento, designados por el Vicerrector Académico, que cuente con al menos cinco años de experiencia docente, titular, con dedicación a tiempo completo y con grado de cuarto nivel.

- c) Un docente titular a tiempo completo con conocimientos en Informática, para la administración del Software.

Serán nombrados por un periodo máximo de 2 años y su renovación se producirá parcialmente cada año y afectará solo a la mitad de los mismos, garantizando de esta manera la continuidad en la aplicación de los criterios y procedimientos llevados a cabo en las diferentes convocatorias.

Los miembros de la comisión, una vez nombrados, recibirán formación y asesoramiento sobre el proceso de evaluación, con la finalidad de coordinar acciones, así como unificar y poner en común, criterios de evaluación.

**Art. 31.- Funciones.**-Las funciones de la comisión de evaluación del desempeño académico serán las siguientes:

- a) Planificar, coordinar, asesorar y monitorear el proceso de evaluación del desempeño del personal académico.
- b) Elaborar los instrumentos a ser utilizados en la evaluación de desempeño docente.
- c) Contrastar las evidencias aportadas, aplicar los criterios de evaluación contenidos en este reglamento, conocer y resolver las incidencias derivadas de la aplicación del proceso; y, concluir con una valoración coherente de cada una de las dimensiones.
- d) Analizar los resultados particulares y globales del proceso de evaluación, proponer al profesor y a los órganos de decisión y de gestión, las actuaciones que considere oportunas para la mejora de la calidad docente.
- e) Elaborar en cada convocatoria un informe institucional en relación a los resultados globales del proceso de evaluación; problemas de aplicación, incorporando recomendaciones de mejora para la siguiente convocatoria.
- f) Atender las apelaciones de los profesores en la instancia que le corresponda.
- g) Seleccionar y proponer a los profesores que anualmente serán distinguidos con el reconocimiento a la excelencia docente.
- h) Elaborar el informe final y remitirlo a la comisión de evaluación interna y a las autoridades correspondientes.

Los miembros de la comisión cumplirán con el reglamento de ética institucional actuando con objetividad independencia y profesionalidad, comprometiéndose a guardar confidencialidad sobre las deliberaciones de los profesores evaluados.

La comisión podrá obtener el apoyo y asesoramiento de expertos de las diferentes áreas de conocimiento de los profesores sometidos a evaluación.

De igual manera, la comisión durante el periodo de evaluación, podrá solicitar a los docentes o los responsables académicos, las aclaraciones y justificaciones de los datos consignados en los diferentes elementos de evaluación, cuando así lo considere necesario.

**Art. 32.- Conformación de la subcomisión de evaluación del desempeño académico por carrera.**-Con la finalidad de agilizar las tareas de responsabilidad de la comisión de evaluación del desempeño académico se nombrarán subcomisiones por carrera, que estarán integradas por tres docentes con título de tercer nivel a fin a la carrera, designado por la comisión académica de la Facultad.

**Cada uno de los miembros de esta subcomisión deberá reunir los siguientes requisitos:**

- a) Encontrarse en el ejercicio docente y contar con al menos cinco años de experiencia docente en la Uleam.
- b) Ser profesor titular y tener dedicación a tiempo completo.
- c) Poseer grado de cuarto nivel y que su tercer nivel tenga relación con la carrera donde se desempeña como docente.
- d) Acreditar de preferencia formación o capacitación formal en evaluación o docencia universitaria.
- e) Haber obtenido una calificación mínima de "satisfactorio".

Serán nombrados por un periodo máximo de 2 años y su renovación se producirá parcialmente cada año y afectará solo a la mitad de los mismos, garantizando de esta manera la continuidad en la aplicación de los criterios y procedimientos llevados a cabo en las diferentes convocatorias .

Los miembros de la sub-comisión, una vez nombrados, recibirán formación y asesoramiento sobre el proceso de evaluación, con la finalidad de coordinar actuaciones así como unificar y poner en común, criterios de evaluación.

**Art. 33.- Funciones.**-Serán funciones de la sub-comisión, las siguientes:

- a) Coordinar con la comisión de evaluación, la planificación, organización y ejecución del proceso de evaluación del personal docente en las diferentes carreras de las áreas de conocimiento.
- b) Emitir un informe por cada evaluación sobre el desempeño docente de los profesores que impartan docencia en la carrera según su área de conocimiento y comunicarlo al profesor y a los decanos/as.
- c) Proponer a la comisión de evaluación acciones que estimen pertinentes para la mejora de la calidad docente.
- d) Contrastar las evidencias aportadas, aplicar los criterios de evaluación contenidos en este reglamento, conocer y resolver las incidencias derivadas de la aplicación del proceso; y, concluir con una valoración coherente de cada una de las dimensiones.
- e) Evaluar los expedientes de los profesores.

Los miembros de la subcomisión de evaluación del desempeño académico por carrera, cumplirán con el reglamento de ética institucional actuando con objetividad, independencia y profesionalidad, comprometiéndose a guardar confidencialidad sobre las deliberaciones de los profesores evaluados.

La subcomisión de evaluación del desempeño académico por carrera, podrá obtener el apoyo y asesoramiento de expertos de las diferentes áreas de conocimiento de los profesores sometidos a evaluación.

De igual manera, la subcomisión de evaluación del desempeño académico por carrera, durante el periodo de evaluación, podrá solicitar a los docentes o los responsables académicos las aclaraciones y justificaciones de los datos consignados en los diferentes elementos de evaluación, cuando así lo considere necesario.

**Art. 34.- De la pérdida de la calidad de miembro de la comisión y subcomisión.-** Ésta caducará por la pérdida de cualquiera de los requisitos exigidos en los artículos 30 y 32 del presente reglamento:

- a) Dejar de ser docente de la Uleam.
- b) Haber sido sancionado de acuerdo a la Ley y el Estatuto.
- c) No asistir a más de tres sesiones consecutivas de la Comisión.

## CAPÍTULO VIII

### DE LOS ESTÍMULOS, FALTAS Y SANCIONES

**Art. 35.- Reconocimiento y estímulos.-** Aquellos docentes que hayan obtenido una calificación de “muy satisfactorio” serán reconocidos en correspondencia con la ley de educación superior y el reglamento de carrera y escalafón del profesor e investigador del sistema de educación superior, expedido por el consejo de educación superior. Los estímulos serán aplicados luego de los resultados de las evaluaciones a los profesores que obtengan un puntaje en el rango de “muy satisfactorio”.

La universidad podrá premiar a su personal académico por sus especiales méritos académicos a través de distinciones, condecoraciones o medallas; tal como lo establece el Art. 63, numeral 3, literal k, del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior (Rcepises).

**Art. 36.- Faltas y sanciones.-** Son faltas e incumplimiento de las obligaciones establecidas en el reglamento de evaluación integral del desempeño académico, la inasistencia a los procesos de capacitación pedagógica obligatoria, que exige la nueva ley de educación superior, el reglamento de carrera y escalafón del profesor e investigador del sistema de educación superior, expedido por el Consejo de Educación Superior, el estatuto de la universidad y este reglamento, de la siguiente forma:

- a) Cuando el profesor no asista a la evaluación convocada se aplicarán las sanciones establecidas en el Estatuto.
- b) Si en el proceso de evaluación el profesor obtuviere medianamente satisfactorio (70%-80%) por primera vez, debe ser capacitado con especial referencia en los aspectos en que ha fallado, si reincide con el medianamente satisfactorio (70%-80%), se informará al Vicerrector Académico y al Departamento Administrativo de Talento Humano para su constancia.
- c) Si el docente obtuviere en la escala valorativa una calificación inferior al 70% (“Poco Satisfactorio” o “No Satisfactorio”) por primera vez, debe ser capacitado con especial referencia en los aspectos en que ha fallado y aplicar el plan de mejoras propuesto por la comisión encargada de la evaluación, en caso de reincidir con la misma calificación será sancionado con la remoción del puesto.

## DISPOSICIÓN GENERAL

En concordancia con el estatuto universitario, se establece que el Vicerrector Académico asume entre sus responsabilidades **evaluar** e **informar** sobre las actividades académicas que realizan las diferentes áreas y niveles, en coordinación con el Rector y las diferentes unidades académicas de la universidad.

En los casos que sea pertinente evaluar al docente en actividades de vinculación con la sociedad, cada consejo de facultad o escuela debe proceder con los parámetros que considere conveniente. En ningún caso la ponderación superará el 25%.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

- Primera:** Por esta única vez, los consejos directivos de cada facultad, extensión o escuela; procederán a designar a los miembros de **la subcomisión interna de evaluación del desempeño académico por carrera**, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos en el Art. 32 de este reglamento. Durarán en sus funciones un periodo lectivo (un año), dentro del cual aplicarán al menos un proceso evaluativo.
- Segunda:** El presente reglamento se ajustará a las disposiciones del Reglamento de Evaluación del Desempeño Académico que emita el **Ceaces**.
- Tercera:** Este reglamento entrará en vigencia a partir de la aprobación del Órgano Colegiado Académico Superior de la Universidad.

## LA SECRETARIA GENERAL DE LA UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABI, CERTIFICA QUE:

El H. Consejo Universitario en sesión ordinaria del Jueves 26 de septiembre del 2013, de acuerdo a la atribución señalada en el Art. 11, numeral 14 del Estatuto, aprobó en segundo debate para su vigencia el **REGLAMENTO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO ACADEMICO**.

El presente Reglamento de **Evaluación del Desempeño Académico**, deroga al Reglamento de Evaluación del Desempeño Docente que fue aprobado por la Comisión de Estatuto, Reglamentos, Asuntos Jurídicos y Reclamos en sesión del 13 de julio del 2009.

Manta, 27 de septiembre del 2013.

LO CERTIFICO

Lcdo. Carlos San Andrés Cedeño, Mg  
Secretario General

