



**EL HONORABLE CONSEJO UNIVERSITARIO  
DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**

**CONSIDERANDO:**

*QUE, la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 349, señala: "El estado garantizara 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 artículo 151 de la Ley Orgánica de Educación Superior establece: "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 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."*

*QUE, el artículo 155 ibídem, señala: "Los profesores de las instituciones del sistema de educación superior serán evaluados periódicamente en su desempeño académico."*

*QUE, el artículo 6 del Reglamento del Sistema de Evaluación Institucional de la Universidad Técnica de Cotopaxi, señala: "la evaluación institucional en la Universidad Técnica de Cotopaxi se aplica a: literal h) nivel de desempeño de docentes, empleados y trabajadores".*

**QUÉ**, el artículo 150 numeral 4 del Estatuto de la Universidad, señala que: *como obligación del personal académico cumplir con los procesos de evaluación periódica prevista en la institución.*

**QUÉ**, el presente Reglamento de Evaluación al desempeño docente fue aprobado en primera instancia en *Sesión Ordinaria No. 12-O del 04 de agosto del 2017*, y en segunda y definitiva instancia en *Sesión Ordinaria No. 13-O del 19 de septiembre del 2017*.

En uso de las atribuciones, expide:



**REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA  
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI.**

**CAPITULO I**  
**Ámbito y objetivos**

**Art. 1.- Ámbito:** El presente reglamento se aplicará en procesos de evaluación del desempeño docente del personal académico titular y no titular de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Este proceso evaluativo se realizará obligatoriamente en cada periodo académico ordinario; independientemente de la evaluación institucional con fines de autorregulación, y acreditación institucional.

**Art. 2.- Objetivos de la evaluación:** Son objetivos de la evaluación docente:

- a) Valorar el desempeño docente: Docencia, investigación y gestión académica;
- b) Identificar a los académicos con desempeño muy satisfactorio para entregarles reconocimientos académicos y estímulos de conformidad a la normativa institucional establecida;
- c) Identificar al personal académico que requiera programas especiales de capacitación con el propósito de que mejoren su desempeño y que contribuyan a la calidad de los programas, carreras y proyectos;
- d) Identificar las fortalezas y potencialidades de cada profesor e investigador, y con ellas constituir el banco de fortalezas académicas, que será un insumo para los programas de perfeccionamiento y para la planificación académica de las facultades de la institución;
- e) Garantizar la promoción del personal académico titular conforme la normativa específica; y,
- f) Promover la cultura de evaluación en un ambiente de interacción entre actores que ejercen la academia, enmarcados en el principio de libertad de cátedra.

**Art. 3.- De los organismos de planificación y ejecución.-** Los organismos encargados de la planificación y ejecución de la evaluación docente son:

- a) El Consejo Académico y de Investigación, que tendrá las funciones establecidas en el estatuto institucional;
- b) La Dirección de Evaluación y Aseguramiento de la Calidad, que tendrá las funciones



establecidas en el estatuto institucional; y,

- c) La Comisión de Evaluación de cada Facultad y la extensión, que tendrá las funciones establecidas en el estatuto institucional.

**Art. 4.- Evaluación por funciones.-** La evaluación del desempeño docente se realizará en las actividades determinadas en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, de manera proporcional según el Instructivo de trabajo docente, en las funciones de:

- a) Docencia
- b) Investigación
- c) Gestión académica

**Art. 5.- Condiciones para los procesos de evaluación del desempeño docente.-** Para la realización de los procesos de evaluación del desempeño docente, la institución garantizará:

- a) La difusión y adecuada comprensión por parte de la comunidad universitaria de las políticas, objetivos, normas y procedimientos de evaluación del personal académico;
- b) La motivación institucional de los integrantes de la universidad para participar en el proceso;
- c) La objetividad, claridad y transparencia en el diseño y la implementación de los procesos de evaluación;
- d) La confidencialidad de la información preliminar y de los resultados por parte del profesor evaluado; el clima de confianza y de seguridad necesario para la libre y responsable intervención de los actores; y,
- e) La implementación del sistema informático de evaluación al docente para la actualización permanente del portafolio docente, como único instrumento para evidencia del desarrollo académico.
- f) La participación del docente en la Planificación Académica que garantice el cumplimiento de las actividades asignadas por distributivo en el que se incluyan los recursos necesarios para cumplir con las metas planteadas

**Art. 6.- Utilización de los resultados.** Los resultados de la evaluación se utilizarán con fines académicos y servirán para:

- a) Establecer políticas institucionales que permitan planificar y desarrollar, con la participación de las facultades, acciones de mejoramiento de la calidad del desempeño



- del personal académico a partir de los resultados del proceso evaluativo;
- b) Retroalimentar la planificación y ejecución de las actividades de docencia, investigación, y gestión académica;
  - c) Desarrollar procesos destinados al mejoramiento continuo en el trabajo y el desempeño académico y gestión administrativa del personal académico; y,
  - d) Establecer estímulos al docente con una evaluación muy satisfactoria.

**Art. 7.- Plan de perfeccionamiento académico.-** Para superar las debilidades del personal académico evaluado, el Vicerrectorado Académico y de Investigación en coordinación con los Vicedecanatos y Directores de Carrera, en el periodo académico ordinario posterior, ejecutará de manera obligatoria la planificación y desarrollo de acciones concretas y permanentes, en concordancia con el literal c) del artículo 6 del presente reglamento.

Estas acciones podrán ser:

- a) Cursos sobre aplicación de TIC, pedagogía, didáctica y metodologías de aprendizaje e investigación.
- b) Actualización en temas epistemológicos de la ciencia.
- c) Capacitación para la elaboración de material didáctico y artículos científicos.
- d) Capacitación en tutorías académicas, científicas y formativas.
- e) Capacitación para la elaboración y utilización de instrumentos de evaluación educativa;
- f) Capacitación en el campo amplio y específico del conocimiento;
- g) Estudio de necesidades de capacitación específica, y,
- h) Otras que fueren necesarias para cumplir con los objetivos propuestos.

## CAPÍTULO II ACTORES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

**Art. 8.- Actores del proceso de evaluación desempeño académico:** Son actores del proceso de evaluación:

- a) Las autoridades académicas
- b) Los docentes universitarios; y,
- c) Los estudiantes.

## CAPÍTULO III COMPONENTES DE LA EVALUACIÓN

**Art. 9.- Componentes de evaluación docente:** La evaluación es integral a través de tres componentes que se interrelacionan y complementan:



- a) Autoevaluación;
- b) Coevaluación; y,
- c) Heteroevaluación.

Para los procesos de evaluación la conformación de las comisiones deberá tener al menos docentes de la misma o superior categoría, a nivel escalafonario.

**Art. 10.- Auto evaluación.-** Es la evaluación que el personal académico realiza periódicamente sobre su trabajo y su desempeño académico.

**Art. 11.- Coevaluación.-** Es la evaluación realizada por pares académicos y directivos de la institución de educación superior.

Los actores del proceso de la coevaluación son:

1. Para las actividades de docencia e investigación:

- a) Los pares académicos serán designados acorde al perfil, los cuales deberán tener al menos la misma categoría, nivel escalafonario superior y titulación que el evaluado y serán seleccionados por la comisión de evaluación de la facultad; 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, 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 Institución. Serán seleccionados por la comisión de evaluación de la facultad.

La visita se realizará in situ, es decir en el aula, laboratorio o dependencia, se ejecutará a partir de la semana doce, para el efecto la Dirección de Evaluación presentará un cronograma y los instrumentos que serán aplicados, aprobados por el Consejo Académico y de Investigación. El informe se remitirá a la Comisión de Evaluación de cada Facultad para los fines pertinentes.

**Art. 12.- Heteroevaluación.-** Se la realizará por medio de los estudiantes de las Facultades y la Extensión, a través de convocatorias y publicaciones, a partir de las semana doce.....

La heteroevaluación se la realizará mediante los instrumentos elaborados por la Dirección de Evaluación y Aseguramiento de la Calidad y aprobados por el Consejo Académico y de



Investigación, que serán debidamente difundidos a los estudiantes y docentes, estos insumos servirán para retroalimentar los siguientes procesos de evaluación al desempeño docente. La evaluación de este tipo se realizará por cada materia y paralelo, debiéndose al final de este proceso obtener la nota final.

#### CAPÍTULO IV PONDERACIÓN

**Art. 13.- Ponderación por componentes de evaluación.**-Los docentes en los criterios de docencia, investigación y gestión serán evaluados de acuerdo a la siguiente tabla ponderada:

ACTIVIDADES	COMPONENTES EVALUATIVOS				TOTAL
	AUTOEVALUACIÓN %	COEVALUACIÓN %		HETEROEVALUACIÓN %	
	PARES	DIRECTIVOS			
DOCENCIA	20%	30%	20%	30%	100%
INVESTIGACIÓN	20%	40%	40%	0%	100%
GESTIÓN	20%	30%	40%	10%	100%

#### CAPÍTULO V FUNCIONES, CRITERIOS E INDICADORES Y VALORACIONES

**Art. 14.- Criterios de evaluación.**- Los criterios de evaluación estarán relacionados a las actividades que cumplen los docentes, que se ajustarán a indicadores con su respectiva valoración, criterios y modelos que son parte del presente reglamento y que se hallan en el anexo 1 en adjunto.

En la función de Investigación los Docentes que en su distributivo de trabajo tengan asignado una carga horaria de hasta doce horas para las actividades de Investigación deberán presentar al menos un artículo regional en los últimos tres períodos académicos, mientras que los docentes que tengan una asignación horaria superior a doce horas para las actividades de investigación deberán presentar al menos un artículo científico de alto impacto los últimos cuatro períodos académicos y/o un libro en los últimos seis períodos académicos.



**Art. 15.- Aprobación y diseño de la evaluación:** El diseño de la evaluación del desempeño docente, la metodología, sus procedimientos e instrumentos, son de responsabilidad de la Dirección de Evaluación y Aseguramiento de la Calidad.

## CAPÍTULO VI COMISIÓN DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

**Art. 16.- Funciones de la Comisión de Evaluación.-** Son funciones de la Comisión de Evaluación de la Facultad:

- a) Organizar y ejecutar el proceso de evaluación del desempeño docente.
- b) Designar a los pares evaluadores.
- c) Recopilar, procesar y analizar la información y las evaluaciones parciales realizadas al docente por parte de estudiantes, directivos, pares evaluadores y autoevaluación.
- d) Emitir y notificar la evaluación preliminar de la evaluación del desempeño docente de los docentes de la facultad.
- e) Conocer y resolver el recurso de reconsideración del informe preliminar interpuesto por el docente dentro del término de tres días posteriores a su notificación; y,
- f) Remitir a la Dirección de Evaluación y Aseguramiento de la calidad, el informe consolidado de la evaluación preliminar del desempeño docente.

**Art. 17.- De la confidencialidad de los resultados de la evaluación al desempeño docente.-** El proceso de evaluación garantizará la confidencialidad, pero los resultados generales de la evaluación serán públicos, de acuerdo al Art. 87 del Reglamento de Carrera y Escalafón.

Reposarán en una base de datos del Departamento de Evaluación y Aseguramiento de la calidad, los resultados de la evaluación al desempeño docente, garantizando la confidencialidad y seguridad de la información de la evaluación.

## CAPÍTULO VII DE LOS RESULTADOS FINALES

**Art. 18.- Equivalencias.-** Las equivalencias en cuanto a la evaluación al desempeño docente serán:

	CRITERIO
86 – 100	MUY SATISFACTORIO
71 - 85	SATISFACTORIO



60 - 70	POCO SATISFACTORIO
menos de 60	NO SATISFACTORIO

**Art. 19.- Informes de las evaluaciones:** La Dirección de Evaluación y Aseguramiento de la Calidad, es el organismo responsable de dirigir la evaluación del desempeño docente. Elaborará un informe de resultados por cada Facultad, que incluirá, entre otros aspectos:

- a) Introducción;
- b) Métodos y desarrollo
- c) Resultados
- d) Informe de evaluación del docente.
- d) Conclusiones;
- e) Recomendaciones
- f) Anexos (procesamiento de la información); y,
- g) Propuesta de reconocimiento.

**Art. 20.- Evaluación de los resultados:** En el caso que un docente titular o no titular, obtuviere en la evaluación integral una calificación inferior a sesenta sobre cien puntos, deberá aprobar 60 horas de capacitación en los programas organizados por la institución, para lo cual el Vicerrectorado Académico y de Investigación, comunicará a los docentes, manteniendo el principio de confidencialidad.

**Art. 21.- Evaluación a las autoridades académicas:** Los docentes que cumplen funciones de autoridades académicas, serán evaluados bajo su propio reglamento.

## CAPÍTULO VIII PERIODOS DE EVALUACIÓN, PLAZOS Y APELACIÓN

**Art. 22.- Periodos de las evaluaciones:** El proceso de evaluación al docente se lo realizará una vez cada periodo académico ordinario, de acuerdo a los componentes que se reflejen en el distributivo de trabajo. El componente de investigación se valorará en función de las actividades de investigación y / o los procesos de producción científica.

**Art. 23.- Plazo para la presentación del informe de evaluación del desempeño docente.-** Culminado el proceso de evaluación docente, la Comisión de Evaluación de Facultad y Extensión, tendrá un plazo máximo de 15 días para presentar el informe final a la



Dirección de Evaluación y Aseguramiento de la Calidad, quien a su vez notificará en un término de diez días.

**Art. 24.- Informe final.-** El informe definitivo de evaluación por cada docente deberá ser emitido mediante resolución debidamente numerada, que contendrá:

- a) Antecedentes
- b) Periodo Académico de evaluación
- c) Datos del docente
- d) Fundamento legal
- e) Valoración relativa por indicador
- f) Valoración absoluta
- g) Firma del Director de Evaluación y Aseguramiento de la Calidad.

**Art. 25.- Recurso de apelación.-** El profesor o investigador que no esté de acuerdo con los resultados de su evaluación podrá apelar ante el Honorable Consejo Universitario, en el término de quince días de notificado el informe definitivo.

El Honorable Consejo Universitario, en el término de veinte días emitirá una resolución definitiva luego de constatar los argumentos del apelante, que será notificado al docente a través de su correo electrónico institucional. Sobre la resolución no existirá recurso alguno en la vía administrativa.

**Art. 26.- Reconocimiento al personal académico.-** El docente que obtenga como resultado de su evaluación al desempeño, la calificación de muy satisfactorio recibirá por parte de la Institución, un certificado de reconocimiento y tendrá prioridad para su participación en eventos académicos, becas y demás estímulos.

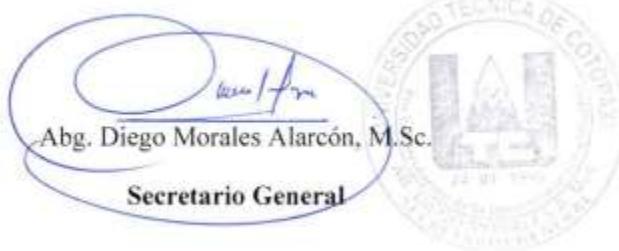
**Art. 27.- Causas de cesación del personal académico.-** El personal académico titular y no titular será cesado cuando haya obtenido:

1. Dos veces consecutivas una evaluación integral de desempeño, inferior al 60%.
2. Cuatro evaluaciones integrales de desempeño, inferiores al 60% durante su carrera.
3. El procedimiento de cesación de funciones se realizará observando el debido proceso, el derecho a la defensa, de apelación y el periodo de contratación.



Universidad  
Técnica de  
Cotopaxi

## SECRETARÍA GENERAL



Abg. Diego Morales Alarcón, M.Sc.

**Secretario General**