

RESOLUCIÓN No. - UPSDT-CG-2026-009-RS

**COMISIÓN GESTORA DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE SANTO DOMINGO DE LOS
TSÁCHILAS**

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 82 de la Constitución de la República, establece; *"El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes."*;

Que, el artículo 349 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone que: *"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 artículo 350 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone: *"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, el artículo 351 de la Constitución de la República del Ecuador establece: *"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, el artículo 355 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone: *"Se reconoce a las universidades y escuelas politécnicas el derecho a la autonomía, ejercida y comprendida de manera solidaria y responsable. Dicha autonomía garantiza el ejercicio de la libertad académica y el derecho a la búsqueda de la verdad, sin restricciones; el gobierno y gestión de sí mismas, en consonancia con los principios de alternancia, transparencia y los derechos políticos; y la producción de ciencia, tecnología, cultura y arte (...)"*;

Que, el artículo 26 de la Convención Interamericana de Derechos Humanos, determina que los Estados miembros se comprometen a lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos económicos, sociales y culturales en la medida de los recursos disponibles por vía legislativa u otros apropiados;

Que, el artículo 17 de la Ley Orgánica de Educación Superior, dispone: *"Reconocimiento de la autonomía responsable. - El Estado reconoce a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los principios establecidos en la Constitución de la República. En el ejercicio de autonomía responsable, las*

universidades y escuelas politécnicas mantendrán relaciones de reciprocidad y cooperación entre ellas y de estas con el Estado y la sociedad; además observarán los principios de justicia, equidad, solidaridad, participación ciudadana, responsabilidad social y rendición de cuentas. Se reconoce y garantiza la naturaleza jurídica propia y la especificidad de todas las universidades y escuelas politécnicas.”;

Que, el artículo 18 de la Ley Orgánica de Educación Superior, dispone: “Ejercicio de la autonomía responsable. - La autonomía responsable que ejercen las universidades y escuelas politécnicas consiste en: (...); 3 c) La libertad en la elaboración de sus planes y programas de estudio en el marco de las disposiciones de la presente Ley; (...) e) La libertad para gestionar sus procesos internos; (...)”;

Que, el artículo 70 de la Ley Orgánica de Educación Superior, determina que: “Régimen Laboral del Sistema de Educación Superior. - El personal no académico de las instituciones de educación superior públicas y organismos del Sistema de Educación Superior son servidores públicos y su régimen laboral es el previsto en la Ley Orgánica del Servicio Público, de conformidad con las reglas generales. El personal no académico de las instituciones de educación superior particulares, se regirá por el Código del Trabajo. Las y los profesores, técnicos docentes, investigadores, técnicos de laboratorio, ayudantes de docencia y demás denominaciones afines que se usan en las instituciones públicas de educación superior, 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. Para el personal académico de las instituciones de educación superior particulares, el ente rector del trabajo, en coordinación con el Consejo de Educación Superior y el órgano rector de la política pública en educación superior, establecerá un régimen especial de trabajo que contemplará el ingreso, la permanencia, la terminación de la relación laboral, las remuneraciones, entre otros elementos propios del régimen especial de trabajo del personal académico. Las y los profesores e investigadores visitantes u ocasionales podrán tener un régimen especial de contratación y remuneraciones de acuerdo a la reglamentación que para el efecto expida el Consejo de Educación Superior. (...)”;

Que, el artículo 151 de la Ley Orgánica de Educación Superior, determina que: “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. (...)”;

Que, el artículo 92 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior, establece: “La universidad o escuela politécnica en ejercicio de su autonomía responsable, evaluará las actividades del personal académico en periodos de evaluación periódica integral (PEPI) 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 gestión educativa que han sido asignadas al personal académico en el correspondiente PEPI. La evaluación de cada PEPI incluirá el porcentaje (o la parte proporcional) de los resultados de la evaluación del periodo o periodos académicos que correspondan a este PEPI.”;

Que, el artículo 93 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior, señala: “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 universidad o escuela politécnica de conformidad con la normativa vigente. Se evitará sobrecargar al personal académico con la producción de la documentación que servirá para la evaluación integral”;

Que, el artículo 94 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior, establece: *“Para la realización del proceso de evaluación integral de desempeño, la universidad o escuela politécnica garantizará la difusión de los propósitos y procedimientos, y la claridad, rigor y transparencia en el diseño e implementación del mismo”;*

Que, el artículo 95 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior, señala: *“Los componentes de la evaluación integral son:*

a) Autoevaluación. - Es la evaluación que el personal académico realiza periódicamente sobre su trabajo y su desempeño académico.

b) Co-evaluación.- Es la evaluación que realizan pares académicos y directivos de la institución de educación superior.

c) Heteroevaluación para las actividades de docencia. - Es la evaluación que realizan los estudiantes sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje desarrollado por el personal académico y de apoyo académico, cuando corresponda”.

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 interna. Para la evaluación se tomará en cuenta las actividades que realice el personal académico en el período evaluado.

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

En caso de que el personal académico combine actividades de docencia, investigación, vinculación y/o gestión educativa, la ponderación de la evaluación sobre cada una de las mismas será equivalente al número de horas de dedicación a cada una.”;

Que, el artículo 96 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior, señala: *“Los actores del proceso de autoevaluación son los miembros del personal académico y en el proceso de heteroevaluación serán los estudiantes para las actividades de docencia. Los actores del proceso de la coevaluación son:*

a) Para las actividades de docencia, investigación y vinculación:

1. Al menos dos pares académicos con formación en el correspondiente campo amplio de conocimiento; y

2. Las autoridades académicas que según la normativa interna de la institución estén encargadas de la evaluación.

b) Para las actividades de gestión educativa, una comisión de evaluación conformada por al menos dos miembros del personal académico.

Que, el artículo 98 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior, establece: *“La universidad o escuela politécnica verificará al terminar la evaluación de cada PEPI, que el personal académico evaluado obtenga un puntaje mayor al setenta por ciento (70%) por dos años consecutivos; o, un porcentaje mayor al setenta por ciento (70%) en cuatro años de evaluaciones integrales de desempeño durante su carrera.*

En caso de que el personal académico o personal de apoyo académico haya obtenido un porcentaje menor al establecido en los dos periodos consecutivos indicados o en cuatro períodos durante su carrera, cualquiera de las dos condiciones, será causal de destitución de acuerdo a lo establecido en este Reglamento.

La universidad o escuela politécnica también determinará el personal académico que por los resultados de la evaluación merezca recibir estímulos académicos o económicos, de acuerdo a la LOES, a este Reglamento y a las normas internas de la Institución.”;

Que, el artículo 1 de la Ley de Creación de la Universidad Pública de Santo Domingo de los Tsáchilas, señala: *“Créase la Universidad Pública de Santo Domingo de los Tsáchilas, como una institución de educación superior de derecho público, sin fines de lucro, con personería jurídica propia, con autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los principios y disposiciones establecidos en la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica de Educación Superior.”;*

Que, la Disposición Transitoria Primera de la Ley de Creación de la Universidad Pública de Santo Domingo de los Tsáchilas en el tercer párrafo indica que: *“(…) Quien presida la Comisión Gestora representará jurídicamente a la Universidad Pública de Santo Domingo de los Tsáchilas mientras dure el período de transición. (…)”;*

Que, la Disposición Transitoria Segunda de la Ley de Creación de la Universidad Pública de Santo Domingo de los Tsáchilas en el párrafo segundo indica que; *“La Comisión Gestora desempeñará las funciones académicas, administrativas, financieras y regulatorias requeridas, con las funciones propias de autoridad universitaria, encargándose de planificar, administrar, conformar, normar y ejecutar las acciones necesarias para el inicio y desarrollo de las actividades de la institución.”;*

Que, la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley de Creación de la Universidad Pública de Santo Domingo de los Tsáchilas, señala; *“La Comisión Gestora en el plazo máximo de noventa días a partir de su conformación, iniciará los trámites legales y reglamentarios necesarios para la emisión y aprobación del Estatuto de la Universidad de Santo Domingo de los Tsáchilas, así como de las carreras y programas que conforman su oferta académica inicial.” (…)* La Comisión designará de su seno un presidente que desempeñará las funciones de Rector quien deberá cumplir los requisitos establecidos en la LOES y será un gestor interno.”;

Que, la Disposición Transitoria Cuarta del Reglamento de Creación, Intervención y Suspensión de Universidades y Escuelas Politécnicas, tercer y cuarto párrafo menciona lo siguiente: *“El Presidente de la República o su delegado designará a los integrantes de la Comisión Gestora, la misma que actuará durante el período de transición como autoridad máxima de las referidas instituciones de educación superior:*

Esta Comisión estará integrada por gestores internos a la institución de educación superior que desempeñarán las funciones académicas, administrativas, financieras y regulatorias requeridas, con funciones propias de autoridad universitaria, encargándose de planificar, administrar, conformar, normar y ejecutar todas las acciones necesarias para el normal y adecuado desempeño de la institución; y, gestores externos a la institución de educación superior que cumplirán funciones de articulación y vinculación con sectores académico, público, privado y otros de la sociedad.”;

Que, mediante Resolución N.- 001-2024-CG-UPSDT, de fecha 11 de diciembre del 2024, se resolvió: *“Artículo Único. - Desígnese como Presidente - Rector de la Universidad Pública de Santo*

Domingo de los Tsáchilas al PhD. Juan Alejandro Neira Mosquera, quien ejercerá la representación legal, judicial y extrajudicial de la citada institución de Educación Superior mientras dure el período de transición establecido en la Ley.”;

Que, el Estatuto de la Universidad Pública de Santo Domingo de los Tsáchilas, establece: *“Artículo 28.- Atribuciones del Honorable Consejo Universitario: Los principales deberes y atribuciones del Honorable Consejo Universitario son: e) Dictar, reformar, derogar e interpretar con carácter obligatorio los Reglamentos Generales y Especiales de la Universidad Pública de Santo Domingo de los Tsáchilas, de conformidad con la legislación vigente; m) Aprobar, expedir, reformar o derogar los reglamentos y resoluciones de carácter general, relacionados con el funcionamiento de la universidad. (...);”*

Que, el Estatuto de la Universidad Pública de Santo Domingo de los Tsáchilas, establece: *“Artículo 31.- Atribuciones del Rector: Son funciones y atribuciones del Rector de la Universidad Pública de Santo Domingo de los Tsáchilas: Literal a) Representar legal, judicial y extrajudicialmente a la Universidad Pública de Santo Domingo de los Tsáchilas.”;*

Que, el Estatuto de la Universidad Pública de Santo Domingo de los Tsáchilas, establece: *“Artículo 80.- Personal académico: Estará conformado por los profesores e investigadores titulares y no titulares; mismos que estarán sujetos a un régimen propio de ingreso, promoción, estabilidad, evaluación, perfeccionamiento, escalas remunerativas, fortalecimiento institucional, jubilación y cesación, normado por el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior, y demás normativa vigente y/o interna. (...);”*

Que, el Estatuto de la Universidad Pública de Santo Domingo de los Tsáchilas, establece: *“Artículo 91.- Personal Académico: El personal académico está conformado por los profesores e investigadores, sean titulares y no titulares.”*

Que, el Estatuto de la Universidad Pública de Santo Domingo de los Tsáchilas, establece: *“Artículo 97.- Derechos de los profesores o profesoras e investigadores: Son derechos de los docentes e investigadores, además de los reconocidos en la Constitución y demás leyes pertinentes: d) Participar en el sistema de evaluación institucional”;*

Que, el Estatuto de la Universidad Pública de Santo Domingo de los Tsáchilas, en las DISPOSICIONES GENERALES, dispone: *“TERCERA. - El Honorable Consejo Universitario constituye el único órgano de gobierno de la Universidad Pública de Santo Domingo de los Tsáchilas.”;*

Que, el Estatuto de la Universidad Pública de Santo Domingo de los Tsáchilas, en las DISPOSICIONES TRANSITORIAS, dispone: *“PRIMERA. - Los integrantes de la Comisión Gestora, actuarán por el período establecido en la normativa vigente.*

Que, el Estatuto de la Universidad Pública de Santo Domingo de los Tsáchilas, en las DISPOSICIONES TRANSITORIAS, dispone: *“SEGUNDA. - La Comisión Gestora actuará como máxima autoridad de la Universidad Pública de Santo Domingo de los Tsáchilas, desempeñando funciones académicas, administrativas, financieras y regulatorias requeridas, con las funciones propias del Honorable Consejo Universitario, encargándose de planificar, administrar, conformar,*

normar y ejecutar las acciones necesarias para el inicio y desarrollo de las actividades de la institución. (...);

Que, mediante Memorando Nro. UPSDT-VAC-2026-049-M, suscrito por María Cristina Villacís Mejía PhD - COMISIONADO ACADÉMICO INTERNO - VICERRECTORA ACADÉMICA UPSDT, de fecha 23 de febrero de 2026, remite el Reglamento de Evaluación Integral del Desempeño del Personal Académico, en donde en su parte pertinente menciona lo siguiente: *"En atención a la necesidad de fortalecer los procesos institucionales de evaluación y asegurar su alineación con la normativa vigente en materia de educación superior, me permito remitir el Reglamento de Evaluación Integral del Desempeño del Personal Académico, a fin de que sea puesto en conocimiento y sometido a consideración para su análisis por parte de la Comisión Gestora.(...)"*

Que, la Comisión Gestora para la Universidad Pública de Santo Domingo de los Tsáchilas, en Sesión Extraordinaria Nro.UPSDT-CG-2026-006-AC-SO de fecha 26 de febrero de 2026, al tratar el punto tres del orden del día *"Aprobación de propuesta del Reglamento de Evaluación Integral de Desempeño del Personal Académico."*, una vez revisado; en ejercicio de las atribuciones conferidas por la Ley Orgánica de Educación Superior, Ley de Creación de la Universidad Pública de Santo Domingo de los Tsáchilas y el Reglamento de Creación, Intervención y Suspensión de Universidades y Escuelas Politécnicas;

RESUELVE:

Artículo 1.- Acoger y aprobar el Reglamento de Evaluación Integral de Desempeño del Personal Académico de la Universidad Pública de Santo Domingo de los Tsáchilas.

DISPOSICIONES GENERALES

Primera: Disponer a la Secretaría General de la Universidad Pública de Santo Domingo de los Tsáchilas, socializar y publicar la presente resolución.

DISPOSICIÓN FINAL

Primera: La presente Resolución entrará en vigencia a partir de la fecha de su suscripción.

Dado en la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas, el 26 de febrero de 2026.



Juan Alejandro Neira Mosquera, PhD.
RECTOR DE LA UPSDT-CG.



Abg. Carlos Guillermo Tapia Amores.
SECRETARIO GENERAL DE LA UPSDT-CG.

UNIVERSIDAD PÚBLICA DE SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS

REGLAMENTO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO

Tipo de norma:	Reglamento
Fecha:	26 de febrero de 2026
Estado:	Aprobado

¡Unidos por el saber, impulsados por el cambio!

CONTENIDO

CONSIDERANDO:	3
TÍTULO I:	4
LINEAMIENTOS GENERALES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN	4
TÍTULO II	5
EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO	5
CAPÍTULO I.....	5
DE LOS ASPECTOS GENERALES.....	5
CAPÍTULO II.....	6
DEL MECANISMO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO.....	6
CAPÍTULO III.....	7
COMPONENTES Y PARTICIPANTES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO	7
TÍTULO III	9
DEL PROCESO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE	9
CAPÍTULO I.....	10
DE LOS ACTORES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE	10
CAPÍTULO II.....	11
DE LAS SANCIONES A LOS ACTORES DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE	11
CAPÍTULO III.....	12
PROCESO DE LA PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE	12
CAPÍTULO IV.....	13
DE LOS ESTÍMULOS, CORRECTIVOS Y SANCIONES	13
DISPOSICIONES GENERALES.....	14
DISPOSICIONES TRANSITORIAS	14
FIRMA DE RESPONSABILIDAD	15

¡Unidos por el saber, impulsados por el cambio!

CONSIDERANDO:

Que, artículo 349 de la Constitución de la República del Ecuador señala: 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 con 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 y promoción, movilidad y alternancia docente.

Que, El artículo 355 de la Suprema Norma Jurídica de la Nación, estipula: "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 (...);

Que, la Ley Orgánica de Educación Superior, en el art. 151 señala que, "Los profesores se someterán a una evaluación periódica integral según lo establecido en la presente Ley 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. El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior establecerá los estímulos académicos y económicos correspondientes.

Que, el artículo 94 de la Ley Orgánica de Educación Superior, establece "La Evaluación de la Calidad es el proceso para determinar las condiciones de la institución, carrera o programa académico, mediante la recopilación sistemática de datos cuantitativos y cualitativos que permitan emitir un juicio o diagnóstico, analizando sus componentes, funciones o proceso, a fin que sus resultados sirvan para reformar y mejorar el programa de estudios, carrera o institución.

Que, el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Superior en su art. 31 menciona "La evaluación integral del desempeño será realizada por las instituciones de educación superior, anualmente, incluyendo a quienes se hayan desempeñado por un periodo académico de menor duración, y se aplicará a todo el personal académico. Esta evaluación considerará las actividades de docencia, investigación, vinculación con la sociedad y las funciones asignadas.

Que, el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico art. 92.- Ámbito y objeto de evaluación: La universidad o escuela politécnica en ejercicio de su autonomía responsable, evaluará las actividades del personal académico en periodos de evaluación periódica integral (PEPI) semestral o anuales, según lo establezca su normativa interna. Le evaluación considerará la carga académica de las universidades de docencia, investigación, vinculación con la sociedad y gestión educativa que han sido asignadas al personal académico en el correspondiente PEPI. La evaluación de cada PEPI incluirá el porcentaje (o la parte proporcional) de los resultados de la evaluación del periodo o periodos académicos que correspondan a este PEPI.

Que, el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior artículo 93 determina: 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 a la normativa vigente. Se evitará sobrecargar al personal académico con la producción de la documentación que servirá para la evaluación integral.

Que, el artículo 28, numeral e) del Estatuto institucional, estipula: Son obligaciones y atribuciones del Honorable Consejo Universitario, dictar, reformar, derogar e interpretar con carácter obligatorio los Reglamentos Generales y Especiales de la Universidad Pública de Santo Domingo de los Tsáchilas, de conformidad con la legislación vigente;”;

Que, el ACUERDO Nro. SENESCYT-SENESCYT-2024-0060-AC, en el Artículo 1 señala que: “Objeto: Por medio del presente Acuerdo, la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación-SENESCYT, en su calidad de entidad promotora de la Universidad Pública de Santo Domingo de los Tsáchilas - UPSDT, emite los lineamientos para conformar la Comisión Gestora con funciones durante el periodo de transición de cinco años contados a partir de su designación, misma que se encargará del inicio y desarrollo de las actividades de la nueva institución.”

RESUELVE: Expedir el siguiente REGLAMENTO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS

TÍTULO I: **LINEAMIENTOS GENERALES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN**

Art 1.- Objeto. – El presente reglamento tiene como objeto establecer y regular los componentes, atribuciones, actividades y procesos de la evaluación integral del desempeño del personal académico de la Universidad Pública de Santo Domingo de los Tsáchilas (UPSDT) con el propósito de contribuir en el mejoramiento de sus competencias profesionales y/o pedagógicas.

Art 2. Ámbito. - La evaluación integral del desempeño se aplicará a todo el personal académico, el personal técnico de laboratorio y el personal de apoyo académico denominados para este reglamento como académicos de las carreras de tercer nivel y los programas de cuarto nivel, incluyendo las actividades asignadas en el Distributivo Académico aprobado.

Art 3. Alcance. - La aplicación es obligatoria para el personal académico y en cada periodo académico.

Art 4. Objetivos. – Los objetivos de la evaluación integral del personal académico son:

1. Mejorar la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje: Evaluar el desempeño docente permite la identificación de fortalezas y áreas de mejora en la planificación, metodología, evaluación y relación pedagógica con los estudiantes.
2. Promover el desarrollo profesional continuo: La evaluación integral facilita la detección de necesidades de capacitación, actualización y formación permanente, impulsando el crecimiento académico y pedagógico del docente.
3. Garantizar el cumplimiento de funciones académicas: Permite verificar que el docente cumpla con sus responsabilidades en docencia, investigación, vinculación con la sociedad y gestión académica.

4. Promover la cultura de autoevaluación y retroalimentación: Incluye la participación de estudiantes, docentes y autoridades generando un proceso transparente, participativo y formativo.
5. Asegurar transparencia y objetividad: Establece criterios medibles que contribuyen a procesos justos de promoción, estabilidad o incentivos.
6. Fortalecer la satisfacción estudiantil: Al evaluar la práctica docente desde la percepción estudiantil, se busca mejorar la experiencia académica y el logro de resultados de aprendizaje.

TÍTULO II EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO

CAPÍTULO I DE LOS ASPECTOS GENERALES

Art 5. Fines. – La evaluación integral al desempeño del personal académico es una actividad necesaria y obligatoria para la UPSDT, que tiene por propósito el mejoramiento de la calidad del trabajo y desempeño académico.

La evaluación del desempeño del personal académico no tiene carácter punitivo, sino correctivo, organizativo y garantiza el mejoramiento continuo para la calidad educativa.

Art 6. Políticas de la evaluación integral del desempeño. - La UPSDT cumple los procesos de evaluación integral del desempeño de sus académicos sobre su aptitud, actitud, sus responsabilidades y desempeño ético en docencia, investigación, vinculación con la sociedad y gestión o dirección académica, de manera periódica, con la participación de todos los actores, con transparencia y confidencialidad; sus resultados son públicos y son utilizados para la toma de decisiones y el perfeccionamiento continuo de nuestros académicos.

Art 7. - Garantías de la evaluación integral del desempeño. - Para la realización del proceso de evaluación integral del desempeño, se garantiza lo siguiente:

- a) Difusión del propósito y procedimiento.
- b) Claridad, rigor y transparencia en el diseño e implementación del mismo
- c) Confidencialidad de la identidad del estudiantado que realiza la heteroevaluación con respecto a la calificación, observaciones, sugerencias y felicitaciones.
- d) Transparencia y responsabilidad en el momento de difundir los resultados.

Art 8. – Actividades a evaluarse. – La evaluación integral del personal académico de la UPSDT, considera las actividades de docencia, investigación, vinculación y gestión académica universitaria, establecidas en el “Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior” y se valorará únicamente las que corresponda a cada docente.

Además, los docentes deberán participar en los procesos de integración, desarrollo de la comunidad académica y fortalecimiento institucional así, como:

- a) Cumplir con las normas estatutarias, reglamentarias y resoluciones del Órgano Colegiado Superior (OCS);
- b) Guardar confidencialidad con el proceso de evaluación integral del personal académico;
- c) Crear la cultura de la evaluación en la actividad académica;
- d) Actuar en el proceso de evaluación con justicia, honestidad y eficacia; y,
- e) Desempeñar las funciones asignadas con ética, sin presiones, ni aspiraciones particulares que contradigan el interés del personal académico y de la institución.

CAPÍTULO II

DEL MECANISMO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO

Art 9. – Responsabilidad e instrumentos y procedimientos. – El proceso de evaluación integral del personal académico estará a cargo de la Comisión General de Evaluación Interna. Los instrumentos y procedimientos para la evaluación serán elaborados, difundidos y aplicados por dicha comisión, de conformidad con los criterios establecidos en el presente reglamento.

Art 10. - Periodicidad de la evaluación integral del desempeño. - El proceso de evaluación integral del desempeño académico se realizará de la siguiente manera:

FUNCIÓN	COMPONENTE	PERIODO DE EVALUACIÓN
DOCENCIA	HETEROEVALUACIÓN	CADA PERIODO ACADÉMICO
	AUTOEVALUACIÓN	
	COEVALUACIÓN POR PARES ACADÉMICOS Y DIRECTIVOS	
INVESTIGACIÓN	AUTOEVALUACIÓN	ANUAL
	COEVALUACIÓN POR PARES ACADÉMICOS Y DIRECTIVOS	
VINCULACIÓN	AUTOEVALUACIÓN	CADA PERIODO ACADÉMICO
	COEVALUACIÓN POR PARES ACADÉMICOS Y DIRECTIVOS	
GESTIÓN	AUTOEVALUACIÓN	CADA PERIODO ACADÉMICO
	COEVALUACIÓN POR PARES ACADÉMICOS Y DIRECTIVOS	

La heteroevaluación y autoevaluación se efectuará entre la semana doce y catorce del periodo académico respectivo, contados a partir del inicio de clases.

Posterior a que el personal académico entregue sus informes y justificativos de trabajo del semestre, se realizará la coevaluación, tanto de pares académicos como de directivos.

Art 11. - Herramientas de la evaluación integral del desempeño. – Para cada proceso de evaluación, la Comisión General de Evaluación Interna solicitará el Módulo de Evaluación Docente como herramienta fundamental para la recolección de información y registro de la evaluación otorgada por los actores involucrados, el que funcionará integrado al Sistema de Gestión Académica (SGA-UPSDT).

Las unidades académicas tendrán la responsabilidad de registrar y mantener actualizada la información personal y académica del personal académico en el SGA que corresponda para los procesos de evaluación del desempeño docente. La evaluación docente será relacionada con el distributivo ingresado en cada periodo académico.

La Comisión General de Evaluación Interna garantizará la privacidad y confidencialidad de la información registrada por los actores de la evaluación, mantendrá políticas de seguridad informática con los usuarios del sistema y permitirá la visualización y certificación de los resultados de la evaluación integral del personal académico por cada periodo académico.

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

Las herramientas para la evaluación integral del desempeño son construidos participativamente en función a la dimensión filosófica (Identidad, Misión y Valores) y dimensión Pedagógica (Currículo estudiante y profesor), además de las actividades desempeñadas por el personal académico y de apoyo académico.

Art 12. - Los instrumentos de evaluación, son los siguientes:

- a) Cuestionario. - Instrumento que permitirá conocer la percepción que tienen el evaluador sobre el desempeño del evaluado. El cuestionario contendrá preguntas calificadas por medio de la escala de likert, también podrán tener preguntas de control y preguntas informativas.

En la calificación no se considerarán las preguntas informativas debido a que son para conocer aspectos específicos para la toma de decisiones de un ámbito diferente a los fines de esta evaluación y las preguntas de control tienen el propósito de verificar si las respuestas que ofrecen los encuestados son verdaderas.

- b) Rúbricas. - Instrumentos que evalúan las actividades, considerando la descripción, características, indicador y escala de likert para su calificación. Las rúbricas pueden considerar para su elaboración el tipo, la categoría y nivel escalafonario del evaluado.

CAPÍTULO III

COMPONENTES Y PARTICIPANTES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO

Art 13. - Componentes de la evaluación integral del desempeño. - Los componentes de la evaluación integral del desempeño son:

- a) Autoevaluación: Es la evaluación que el personal académico realiza periódicamente sobre su trabajo y su desempeño (académico y/o de dirección o gestión).
- b) Coevaluación: Es la evaluación que realizan pares académicos y directivos de la institución.
- c) Heteroevaluación para las actividades de docencia: Es la evaluación que realizan los estudiantes sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje desarrollado por el personal académico y de apoyo académico, cuando corresponda.

Art 14. – Ponderación de la función docencia. – Para cuantificar la evaluación de la docencia, se aplicará la siguiente tabla:

AUTOEVALUACIÓN	COEVALUACIÓN POR PARES	COEVALUACIÓN POR DIRECTIVOS	HETEROEVALUACIÓN
20 %	25%	20%	35 %

Art 15. – Ponderación de la función investigación. – Para cuantificar la evaluación de la investigación, se aplicará la siguiente tabla:

AUTOEVALUACIÓN	COEVALUACIÓN POR PARES	COEVALUACIÓN POR DIRECTIVOS
20%	40%	40%

Art 16. – Ponderación de la función vinculación. – Para cuantificar la evaluación de la vinculación, se aplicará la siguiente tabla:

AUTOEVALUACIÓN	COEVALUACIÓN POR PARES	COEVALUACIÓN POR DIRECTIVOS
20%	40%	40%

Art 17. – Ponderación de la función de administración y gestión. – Para cuantificar la evaluación de la administración y gestión, se aplicará la siguiente tabla:

AUTOEVALUACIÓN	COEVALUACIÓN POR PARES	COEVALUACIÓN POR DIRECTIVOS	HETEROEVALUACIÓN
20 %	30%	30%	20%

Para la evaluación se tomará en consideración las actividades que realice el personal académico en el periodo evaluado. En caso de que el personal académico combine actividades de docencia, investigación, vinculación y/o gestión educativa, la ponderación de la evaluación sobre cada una de las mismas será equivalente al número de horas de dedicación a cada una. Las cuales deben constar en el distributivo de ese periodo académico.

Art 18. – Notificación e informes de resultados. – Los resultados de la evaluación integral y de sus componentes serán públicos.

Culminada la sistematización de los resultados y conforme al cronograma del proceso de evaluación integral del personal académico, la Comisión General de Evaluación Interna comunicará a las unidades académicas y a los profesores los resultados preliminares de la evaluación docente se encuentran disponibles en el SGA y solicitará al personal académico que verifique los mismos en la plataforma informática. Se indicará además el plazo máximo establecido de **ocho días** laborables para que este personal solicite las rectificaciones que considere. Luego de este plazo no se tramitarán solicitudes de rectificaciones.

Concluido el plazo para las rectificaciones, los resultados de la evaluación integral del desempeño del personal académico son definitivos, los que serán remitidos por la Comisión General de Evaluación Interna al Rector, Vicerrector Académico, Decanos; Coordinador Académico, Director de Talento Humano.

En el término de **veinte días** laborables y posteriores a la determinación de resultados definitivos, la Comisión General de Evaluación Interna elaborará el "Informe Final del Proceso de Evaluación Integral del Desempeño del Personal Académico", que será remitido a las autoridades académicas y administrativas mencionadas en el presente artículo.

Art. 19. Rectificación y apelación. - El personal académico que no esté de acuerdo con los resultados preliminares de la coevaluación, podrá solicitar a la Comisión General de Evaluación Interna la rectificación, en el plazo establecido en el Artículo 17. La Comisión General de Evaluación Interna analizará la argumentación de la petición y aceptará o rechazará la solicitud; de ser necesario requerirá la revisión de la coevaluación a los actores de la evaluación del profesor evaluado, quienes emitirán un informe en el término de **tres días** laborables, rectificando o ratificando la coevaluación. En todos los casos, la Comisión General de Evaluación Interna notificará al peticionario lo resuelto, adjuntando la documentación correspondiente.

El personal académico que no esté de acuerdo con los resultados definitivos de su evaluación integral podrá apelar ante el OCS, en el término de **diez días** laborables desde la notificación realizada por la Comisión General de Evaluación Interna. Dicho organismo, tramitará únicamente las apelaciones a la coevaluación y en el término de **veinte días** laborables emitirá una resolución definitiva, en mérito de lo actuado. Sobre la decisión no existirá recurso alguno en la vía administrativa. El OCS notificará a la Comisión General de Evaluación Interna lo resuelto, adjuntando la documentación correspondiente y de ser el caso, ésta actualizará los resultados de la evaluación integral en el SGA.

TÍTULO III

DEL PROCESO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE

Art. 20. Atribución. - La Comisión General de Evaluación Interna definirá los criterios generales a evaluarse en el proceso de evaluación del personal académico. En base a la definición de estos criterios la Comisión General de Evaluación Interna elaborará los instrumentos de evaluación para su aplicación.

Art. 21. De la difusión del cronograma del proceso de evaluación. - El cronograma de evaluación integral de desempeño se publicará a través de la página web institucional para conocimiento de la comunidad universitaria.

Art. 22. De la escala de valoración. - La evaluación integral de desempeño del personal académico se efectuará mediante instrumentos de preguntas de base estructuradas implementadas en el SGA, acerca de la forma como el profesor planifica, desarrolla y evalúa sus actividades; así como, sobre los resultados obtenidos de las actividades académicas contempladas en el "Reporte Semestral de Actividades Académicas" mediante SGA, de cada período académico. Se aplicará la siguiente escala de valoración:

VALORACIÓN CUALITATIVA	VALORACIÓN CUANTITATIVA
Siempre	100
Casi siempre	75
A veces	50
Casi nunca	25
Nunca	0

Si	100
No	0
Excelente	100
Muy bueno	75
Bueno	50
Regular	25
Deficiente	0

Para la elaboración de los instrumentos de evaluación, la Comisión General de Evaluación Interna podrá definir otras opciones de valoración cualitativa, en tanto guarde conformidad con la escala de valoración establecida en el presente artículo.

Art 23. Calificación de evaluación. - La calificación de la evaluación integral al desempeño del personal académico será en función de la ponderación porcentual contemplada en los Arts. 13 - 16 del presente reglamento. Se aplicarán las siguientes normas:

- Para el tratamiento numérico de los valores se procederá al redondeo aritmético, de ser el caso;
- Si el profesor no realiza la autoevaluación el resultado en este componente será 0 (cero) para cada actividad evaluada;
- En el caso de no existir la valoración de un componente de la coevaluación este no será considerado y las ponderaciones de la coevaluación considerará el 100% del ítem existente;
- La calificación máxima de la evaluación integral al desempeño del personal académico será de 100 (cien) puntos; y, e) Las demás circunstancias que se presenten serán resueltas por la Comisión General de Evaluación Interna.

Art 24. Desempeño, características y cualificación de la evaluación. - Conforme al resultado de la evaluación integral al desempeño docente, establecido en el Art. 22 del presente reglamento, el desempeño y características del personal académico se determinan según la siguiente tabla:

CALIFICACIÓN	DESEMPEÑO	CARACTERÍSTICAS
90,00 - 100	Excelente	Fortaleza
80,00 - 89,99	Muy bueno	Fortaleza
70,00 - 79,99	Bueno	Fortaleza
60,00 - 69,99	Regular	Debilidad
0,00 - 59,99	Deficiente	Debilidad

CAPÍTULO I

DE LOS ACTORES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE

Art 25. - Actores de la evaluación integral del desempeño. - Los actores del proceso de evaluación integral del desempeño son los siguientes:

- Para la autoevaluación son los académicos de la institución;
- Para la heteroevaluación son los y las estudiantes legalmente matriculados;
- Para la coevaluación actúa "comisión de evaluación interna", conformada de la siguiente forma:

Página 10 de 15

¡Unidos por el saber, impulsados por el cambio!

1. Para las actividades de docencia, investigación y vinculación:

- a) Al menos, dos (2) pares académicos con formación en el correspondiente campo amplio de conocimiento; nombrada por la Comisión Interna de Evaluación
- b) Las autoridades académicas definidas en el Estatuto de la UPSDT.

2. Para las actividades de gestión educativa, una comisión de evaluación conformada por al menos, dos (2) miembros del personal académico, los cuales serán nombrados por la Comisión Interna de Evaluación.

3. Con el fin de que en la evaluación a los académicos se garantice la claridad rigor y transparencia, la UPSDT considerará como Directivo de la función de docencia y gestión educativa a los directores de carrera de cada facultad, como Directivo de la función de Investigación y Vinculación a un delegado designado por el Vicerrectorado de Investigación y Vinculación.

Art 26. - Atribuciones y responsabilidades de los directivos y pares académicos que conforman las comisiones de evaluación integral del desempeño. – La comisión tiene las siguientes atribuciones y responsabilidades:

- a) Revisar las evidencias que justifican la gestión realizada por los académicos previo a realizar la coevaluación;
- b) Evaluar de forma objetiva y ética a los académicos asignados en función de las evidencias, de acuerdo a las rúbricas establecidas para el efecto, a través del sistema informático institucional;
- c) Evaluar en los tiempos establecidos en el cronograma;
- d) Evaluar en los tiempos acorde al cronograma dispuesto;
- e) Realizar observaciones o aclaraciones en función a las actividades del o la evaluado(a), considerando las evidencias generadas en el sistema.

CAPÍTULO II

DE LAS SANCIONES A LOS ACTORES DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE

Art 27. - Sanción para los directivos y pares académicos integrantes de la Comisión de Evaluación Integral del Desempeño..- Cuando se detecte que el directivo y/o uno o todos los pares académicos de la Comisión de Evaluación Integral del Desempeño, no evaluaron de acuerdo a las evidencias presentadas, evidenciando la intención de beneficiar o perjudicar al académico evaluado, las instancias pertinentes previo proceso disciplinario se dará inicio a las acciones que correspondan conforme a lo estipulado en el artículo 207 de la Ley Orgánica de Educación Superior, los artículos 121, 123, 125 del Estatuto de la UPSDT.

Art 28. - Sanción a los estudiantes de grado. - En los casos que los estudiantes sean designados de manera obligatoria por el sistema informático institucional, que sin causa plenamente justificada no realicen la evaluación integral del personal académico previo proceso disciplinario, serán sancionados por el OCS, de

acuerdo al artículo 207 de la Ley Orgánica de Educación Superior, los artículos 124, 126 y 126 del Estatuto de la UPSDT.

Art. 29. - Sanciones del personal académico. - El personal académico y de apoyo académico según su puntuación podrá ser sancionado con cesación de sus funciones, cuando haya obtenido:

- a) En dos periodos consecutivos, una evaluación de desempeño inferior a setenta (70%) en el resultado general; o,
- b) Cuatro evaluaciones de desempeño inferiores a setenta (70%) en el resultado general durante su carrera. Cualquiera de las dos condiciones, será causal de destitución.

Para el efecto de su aplicación se debe realizar el debido proceso disciplinario de acuerdo a lo estipulado en la Ley Orgánica de Educación Superior, el Estatuto de la UPSDT.

Art. 30. - Del debido proceso disciplinario o sancionatorio. - Las faltas cometidas en el proceso de evaluación integral del desempeño y que conlleve a una sanción, serán informado al Rector, quien pondrá en conocimiento del OCS, para el inicio del respectivo y debido proceso disciplinario o sancionatorio.

CAPÍTULO III

PROCESO DE LA PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE

Art. 31. - Planificación de la evaluación integral del desempeño. - El Vicerrectorado Académico tendrá la responsabilidad de organizar y asesorar sobre temas del proceso, además de emitir el Informe técnico de la planificación del proceso de evaluación integral del desempeño a los académicos de la UPSDT, anexando documentos de acuerdo a las necesidades que se presenten en cada comienzo del periodo de evaluación, por consiguiente, se podrá o no ejecutar una o todas de las actividades siguientes:

- a) Elaborar y/o actualizar el "Cronograma de la evaluación Integral de desempeño al personal académico y de apoyo académico de la UPSDT";
- b) Elaborar y/o actualizar la propuesta de "Instrumentos para el proceso de evaluación integral de desempeño del personal académico y de apoyo académico de la UPSDT". Los instrumentos de evaluación se los realiza considerando lo establecido en el artículo 11 del presente reglamento, además de los siguientes criterios:
 - La elaboración y/o actualización de los instrumentos de evaluación para la coevaluación y/o autoevaluación se realizarán con la participación de las o los Decanos(as), Directores de carrera, Vicerrector de Investigación y Vinculación.
 - La elaboración y/o actualización de las encuestas para la heteroevaluación, se lo realizan de forma participativa con los decanos, directores de carrera y representantes de los estudiantes.

CAPÍTULO IV DE LOS ESTÍMULOS, CORRECTIVOS Y SANCIONES

Art. 32. Estímulos e incentivos. - Los profesores que en el período de evaluación demuestren resultados de la investigación científica y/o académica, a través de registros de patentes o prototipos, publicaciones de artículos, libros o capítulos de libros, considerados en los modelos de evaluación aprobados por el CACES, tendrán derecho a un reconocimiento.

La UPSDT en ejercicio de su autonomía responsable, determinará para su personal académico, estímulos, de acuerdo a su planificación. Para su concesión, se deberán considerar criterios de docencia, investigación, vinculación con la sociedad y/o gestión.

Art 33. De los correctivos. - Una vez emitido el "Informe Final del Proceso de Evaluación Integral del Desempeño del Personal Académico", por parte de la Comisión General de Evaluación Interna, los decanos, implementarán los siguientes correctivos: Calificación de evaluación del personal académico inferior a 80 puntos: comunicación escrita, dirigida al profesor, solicitándole que mejore su desempeño académico y que participe obligatoriamente en un curso de capacitación de la didáctica, del campo de conocimiento al que pertenece, de investigación o de gestión académica, que promueva la mejora de su desempeño docente.

El curso deberá ser entre los eventos de actualización, mejoramiento y perfeccionamiento que organice la institución en el subsiguiente período académico. La no participación en el curso de capacitación será considerada como falta disciplinaria. La autoridad de la unidad académica informará a la Comisión General de Evaluación Interna sobre la participación o no del personal académico en el curso de capacitación.

Art 34. Análisis de los resultados de la evaluación. - Luego de cada proceso de evaluación integral del personal académico y en base a los informes y orientaciones emitidos por la Comisión General de Evaluación Interna, los decanos de las facultades convocarán a los profesores de cada una de las carreras con el objetivo de analizar los resultados generales obtenidos de la evaluación y elaborar el "Informe de Análisis de Resultados de la Evaluación Integral al Desempeño Docente", que incluirá, entre otros aspectos:

1. Identificación de la carrera;
2. Objetivos;
3. Análisis de resultados y evolución de la evaluación;
4. Conclusiones; y,
5. Estrategias y/o propuestas para el mejoramiento.

Para el caso, personal académico será convocado por el Director de Carrera. El informe del análisis citado en este artículo será remitido al personal académico de la unidad correspondiente y a la Comisión General de Evaluación Interna.

Art 35. Estrategias y/o propuestas para la mejora del desempeño. - Las estrategias y/o propuestas para la mejora de desempeño, se plantearán en correspondencia con los resultados y las conclusiones emitidas del análisis, e identificarán las acciones a ejecutar. Se identificarán a los responsables de ejecutarlas y la meta o fin que se desea lograr en un corto o mediano plazo.

Art 36. Seguimiento de las estrategias y/o propuestas para la mejora del desempeño. - El seguimiento de las estrategias y/o propuestas para la mejora del desempeño docente estará a cargo de los decanos de las facultades y coordinador de Gestión Académica.

Art 37. Efectos de los resultados de la evaluación integral de desempeño. La Comisión General de Evaluación Interna verificará, al culminar la evaluación de cada período académico, que el personal académico evaluado obtenga un puntaje mayor al setenta por ciento (70%) por dos años consecutivos; o, un porcentaje mayor al setenta por ciento (70%) en cuatro años de evaluaciones integrales de desempeño durante su carrera.

En caso de que el personal académico o personal de apoyo académico haya obtenido un porcentaje menor al establecido, esta será causal de destitución de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA: Lo no contemplado en el presente reglamento será motivo de análisis y resolución del Consejo Universitario. Los aspectos de carácter técnico no contemplados serán resueltos por la Comisión General de Evaluación Interna.

SEGUNDA: Acorde a las políticas académicas aprobadas por la institución, para la renovación del contrato al personal académico no titular se considerará como requisito obligatorio haber obtenido una evaluación integral mínima de 70 sobre 100 puntos.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: Mientras entre en funciones en la UPSDT la Dirección de Aseguramiento de la Calidad, el proceso de Evaluación Integral del Desempeño del Personal Docente en todas sus etapas será coordinado por el Vicerrectorado Académico y la difusión y firma de actas de la Coevaluación será realizada por el Consejo Académico.

SEGUNDA: De igual forma mientras no se conforme la Dirección de Aseguramiento de la Calidad, la Comisión General de Evaluación Interna estará conformada por el Rector, Vicerrectores, Decanos, un representante de los Docentes y un representante de los Estudiantes.

FIRMA DE RESPONSABILIDAD

RUBRO	FUNCIONARIO	UNIDAD / CARGO	FIRMA
Elaborado por:	Cristina Villacís, PhD.	VICERRECTORADO ACADÉMICO	 Firmado electrónicamente por: MARIA CRISTINA VILLACIS MEJIA Validar únicamente con FirmaEC
Revisado	Magister Wilson Salázar	PROCURADOR	 Firmado electrónicamente por: WILSON JAVIER SALAZAR OSORIO Validar únicamente con FirmaEC