

RESOLUCIÓN No. CG-UA-2017-094

LA COMISIÓN GESTORA DE LA UNIVERSIDAD DE LAS ARTES

CONSIDERANDO:

- Que** el artículo 26 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que: *“La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.”;*
- Que** el artículo 27 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que: *“La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.”;*
- Que** el artículo 349 de la norma *ibidem* indica 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 355 de la Constitución Política del Ecuador establece que: *“El Estado reconocerá a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los objetivos del régimen de desarrollo y los principios establecidos en la Constitución. Se reconoce a las universidades y escuelas politécnicas el derecho a la autonomía, ejercida y comprendida de manera solidaria y responsable. Dicha autonomía garantiza el ejercicio de la libertad académica y el derecho a la búsqueda de la verdad, sin restricciones; el gobierno y gestión de sí mismas, en consonancia con los principios de alternancia, transparencia y los derechos políticos y la producción de ciencia, cultura y arte”.*
- Que** la Ley Orgánica de Educación Superior, en su artículo 12, establece: *“Principios del Sistema.- El Sistema de Educación Superior se regirá por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad y autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global.”*



- Que** la Ley *ibídem*, en su artículo 17, indica: “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.”
- Que** el artículo 70 de la Ley Orgánica de Educación Superior indica que el: “Régimen laboral de las y los servidores públicos y de las y los trabajadores del Sistema de Educación Superior.- El personal de las instituciones y organismos públicos del Sistema de Educación Superior son servidores públicos, cuyo régimen laboral se regirá por la Ley de Servicio Público de conformidad con las reglas generales. Los profesores o profesoras, técnicos/as docentes, investigadores o investigadoras, técnicos/as de laboratorio, ayudantes/as 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. En las instituciones de educación superior particulares se observarán las disposiciones del Código de Trabajo. (...)”;
- Que** el artículo 155 de la Ley Orgánica de Educación Superior, en relación a la evaluación de desempeño académico, dispone: “Los profesores de las instituciones del sistema de educación superior serán evaluados periódicamente en su desempeño académico. El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior establecerá los criterios de evaluación y las formas de participación estudiantil en dicha evaluación. (...)”;
- Que** los artículos 76, 77, 78, 79 y 80 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior Codificado, relacionados con los instrumentos y procedimientos de la evaluación integral de desempeño, garantías, de la evaluación integral de desempeño y recursos de apelación, respectivamente, describen los elementos fundamentales de evaluación integral de desempeño del personal académico;
- Que** el Decreto Ejecutivo Nro. 135, de fecha 1 de septiembre de 2017, de “Las Normas de Optimización y Austeridad del Gasto Público”, establece que entre los deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y de los ecuatorianos, es el de anteponer el interés general al interés particular, administrar honradamente y con apego irrestricto a la ley el patrimonio público, asumir las funciones públicas como un servicio a la colectividad, rendir cuentas a la sociedad y a la autoridad, conservar el patrimonio cultural y natural del país, cuidar, mantener los bienes públicos, participar en la vida política, cívica y comunitaria del país de manera honesta y transparente, estableciendo directrices en relación al ahorro y austeridad en el gasto de la administración pública para una correcta y eficiente ejecución del recurso público;

- Que,** mediante Ley publicada en el segundo Suplemento del Registro Oficial No. 145 de 17 de diciembre de 2013, fue creada la Universidad de las Artes, como institución de educación superior de derecho público, sin fines de lucro, con personería jurídica propia, con autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde a los principios establecidos en la Constitución de Montecristi y la Ley Orgánica de Educación Superior;
- Que** la Disposición Transitoria Primera de la Ley de Creación de la Universidad de las Artes, establece que: *"(...) La Comisión Gestora actuará como máxima autoridad de la Universidad de las Artes, por un periodo improrrogable de 5 años contados a partir de la vigencia de esta Ley y 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. Quien presida la Comisión Gestora, representará jurídicamente a la Universidad de las Artes mientras dure el periodo de transición."*;
- Que** la Disposición Transitoria Cuarta del Reglamento de Creación, Intervención y Suspensión de Universidades y Escuelas Politécnicas, expedido por el Consejo de Educación Superior, determina que: *"(...) El Presidente de la República designará a los miembros de la Comisión Gestora, la misma que actuará durante el periodo de transición señalado como autoridad máxima de las referidas instituciones de educación superior. Esta Comisión, además desempeñará 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 (...)"*;
- Que** con Decretos Ejecutivos Nos. 569, 969, 1348 y 155 de 26 de enero de 2015, 24 de marzo de 2016, 22 de marzo 2017 y 13 de septiembre de 2017, respectivamente, el Presidente de la República designó la Comisión Gestora de la Universidad de las Artes, la cual actúa como máxima autoridad de la Universidad y desempeña las funciones académicas, administrativas, financieras y regulatorias;
- Que** en sesión ordinaria de 18 febrero de 2015 y acta de posesión de 30 de marzo de 2016, la Comisión Gestora nombró, posesionó y ratificó al doctor Ramiro Noriega Fernández, como Presidente de la Comisión Gestora – Rector de la Universidad de las Artes, quien representa legalmente a la institución de educación superior mientras dura el periodo de transición, de conformidad a la Disposición Transitoria Primera de la Ley de Creación de la Universidad de las Artes;
- Que** el Estatuto de la Universidad establece como atribución, en el artículo 33, la de aprobar los documentos que regulen las actividades de la Universidad de las Artes;
- Que** el Presidente de la Comisión Gestora, Dr. Ramiro Noriega designa a Patricia Ayala Happe como Secretaria Adhoc de la Comisión Gestora, en reemplazo de Jamie Miranda Vargas, por ausencia temporal;
- Que** en Sesión Extraordinaria No. 020 de 10 de octubre de 2017 los miembros de la Comisión Gestora deliberaron sobre el informe contenido en el memorando No. UA-



DTH-2017-0433-MA de la Dirección de Talento Humano sobre la aplicabilidad del Decreto Ejecutivo No. 135; y analizaron el proyecto de normativa el Reglamento de Evaluación Periódica Integral del Personal Académico, presentado por el Vicerrectorado Académico;

- Que** conforme lo prescrito por el literal m) del artículo 11 del Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Gestora, aprobado mediante Resolución No. CG-UA-2015-015 del 18 de septiembre del 2015, son funciones del/la Presidente/a - Rector/a de la Comisión Gestora, entre otras, *“Legalizar con su firma, de manera conjunta con el Secretario, las Actas de las Sesiones de la Comisión Gestora y las Resoluciones que expida la Comisión Gestora”*;
- Que** es necesario contar con la normativa que regule el proceso de evaluación del desempeño docente, donde se consideren los ámbitos de acción general que debe cumplir el docente investigador en sus funciones diarias;
- Que** la Universidad garantiza a sus docentes la libertad de cátedra, de creación e investigación y gestión; y,
- Que** en aras del principio de eficiencia y juridicidad para el mejor desenvolvimiento de la gestión universitaria, y en ejercicio de las atribuciones que le competen, esta Comisión Gestora en ejercicio de las atribuciones que le confiere la Ley Orgánica de Educación Superior y la Ley de Creación de la Universidad de las Artes y el Estatuto de la Universidad de las Artes,

#### RESUELVE:

**Artículo Primero.-** Aprobar la aplicación del reajuste del 10% al personal académico y administrativo que supere el grado 2 del nivel jerárquico superior (\$ 2368,00) a partir del mes de septiembre, de conformidad con el Informe contenido en el memorando No. UA-DTH-2017-0433-MA de la Dirección de Talento Humano.

**Artículo Segundo.-** Aprobar el Reglamento de Evaluación Periódica Integral del Personal Académico, de conformidad con las observaciones realizadas por los comisionados y que constan en Actas.

#### **“Reglamento de Evaluación Periódica Integral del Personal Académico**

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

**Artículo 1.- Del objeto.-** El presente reglamento tiene por objeto regular el procedimiento para la aplicación de la evaluación periódica e integral del personal académico, con la finalidad de asegurar la calidad de la docencia, la

investigación y la gestión académica, a través de procesos integrales de acompañamiento, seguimiento y supervisión.

**Artículo 2.- Del ámbito.-** El presente reglamento es de aplicación obligatoria y está dirigida al personal académico, involucrando a los miembros de la Comunidad Universitaria según corresponda la competencia. Abarca la evaluación de las actividades de docencia, investigación, dirección o gestión académica. Será administrada y aplicada por el Vicerrectorado Académico y Vicerrectorado de Investigación y Posgrados, en coordinación con los responsables de las unidades académicas.

**Artículo 3.- Definición.-** La evaluación periódica e integral del personal académico, es un proceso de carácter formativo, permanente y sistemático que valora el cumplimiento general de criterios de desempeño y el logro específico de los objetivos especiales alcanzados por los docentes investigadores y gestores académicos de la Universidad de las Artes, garantizando la calidad, a través de las dinámicas de mejoramiento, optimización y fortalecimiento de su gestión.

**TÍTULO I**  
**DE LA EVALUACIÓN PERIÓDICA E INTEGRAL DEL PERSONAL ACADÉMICO**  
**CAPÍTULO I**  
**GENERALIDADES**

**Artículo 4.- De la finalidad.-** La evaluación periódica e integral del desempeño del personal académico tiene como finalidad la valoración del desempeño en las distintas funciones sustantivas que debe realizar y para ello es necesario que periódicamente se obtenga evidencias de su gestión, del cumplimiento de los objetivos o metas, para en función a los resultados planificar estrategias de superación de los problemas detectados y/o reconocimiento de los méritos. Con este fin la Universidad de las Artes deberá desarrollar e implementar los sistemas, criterios y procesos que permitan llevar a cabo la evaluación, aprobados por las instancias respectivas con un enfoque de mejora continua.

**Artículo 5.- De los objetivos.-** Son objetivos de la evaluación periódica integral del personal académico, los siguientes:

1. Asegurar la aplicación de una evaluación integral a través de procesos de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.
2. Contribuir a establecer estándares de calidad para el desempeño de la gestión docente en la Universidad de las Artes, considerando además el cumplimiento de objetivos y el logro de resultados especiales.
3. Evaluar la praxis didáctica/artística docente, a través del desarrollo y evaluación del proceso enseñanza- aprendizaje.
4. Evaluar el dominio científico- técnico y/o artístico-cultural del docente.
5. Mejorar la calidad del trabajo académico y, en consecuencia, la calidad de los aprendizajes que se brindan a los estudiantes y su vinculación con la realidad en la que están insertos.

6. Promover la cultura de evaluación periódica e integral en un ambiente de confianza, participación y transparencia.
7. Definir procesos de mejora continua en la gestión del docente, que incluya planes de mejoras e incentivos, actividades de acompañamiento pedagógico, perfeccionamiento docente y desarrollo de las capacidades de gestión académica.

**CAPÍTULO II  
DE LOS COMPONENTES DE EVALUACIÓN PERIÓDICA E INTEGRAL DEL  
PERSONAL ACADÉMICO.**

**Artículo 6.- Componentes.-** La evaluación periódica integral del personal académico considera tres componentes:

- a) **Heteroevaluación:** Es la evaluación que realizan los estudiantes a docentes en relación a sus aprendizajes
- b) **Autoevaluación:** Es la evaluación propia del docente a su trabajo y desempeño en función de su plan de desarrollo y del portafolio académico.
- c) **Coevaluación:** Es la evaluación realizada por pares académicos y por autoridades en cada una de sus unidades académicas.

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

ACTIVIDADES	AUTOEVALUACIÓN	HETEROEVALUACIÓN	COEVALUACIÓN DIRECTIVOS	COEVALUACIÓN DE PARES
Docente	10%	30%	40%	20%
Investigación	20%		80%	
Dirección o Gestión Académica	10%	20%	40%	30%

En el caso de que el personal académico combine actividades de docencia, investigación y gestión, la ponderación de la evaluación sobre cada una de las mismas, será equivalente al número de horas de dedicación para cada actividad y/o a la entrega de una obra, producto o servicio. Al inicio del periodo académico, la Dirección de Carrera define las horas de investigación con la aprobación del Vicerrectorado de Investigación y Posgrado. La dirección de la carrera debe reportar la dedicación horaria en cada uno de los perfiles o trayectorias que el docente va a cumplir en el periodo académico, a fin de que se establezcan los porcentajes específicos de acuerdo a las horas.

La distribución de horas de acuerdo a los perfiles, deberá seguir las políticas definidas en la Universidad de las Artes desde el Vicerrectorado Académico y el Vicerrectorado de Investigación y Posgrado. En relación a la evaluación en el área de investigación, en lo referente a la coevaluación, este se lo hará a través



del Vicerrectorado de Investigación y Posgrado y Comité Consultivo de Investigación.

### CAPÍTULO III DE LOS ACTORES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN PERIÓDICA INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO.

**Artículo 8.- Actores del proceso de evaluación-** Serán actores de la evaluación periódica integral del personal académico los siguientes:

- a) Heteroevaluación: Los estudiantes.
- b) Autoevaluación: Los docentes.
- c) Coevaluación para las actividades de docencia:
  - Pares académicos designados de manera aleatoria y rotativa por el directivo de la escuela, ; y
  - Las autoridades académicas que prevea el Sistema de Evaluación Docente de la institución estén encargadas de la misma.

d) Coevaluación para las actividades de investigación:

- Directivos del Vicerrectorado de Investigación y Posgrado
- Integrantes del Comité Consultivo de Investigación.

e) Coevaluación para las actividades de dirección o gestión académica:

Pares académicos designados de manera aleatoria y rotativa, por el Directivo o autoridad académica de la Escuela.

**Artículo 9.- De las responsabilidades de los estudiantes como evaluadores del personal académico-** Son responsabilidades de los estudiantes como evaluadores del personal académico, las siguientes:

- a. Participar en forma obligatoria, en el proceso de evaluación periódica e integral del personal docente.
- b. Evaluar de manera ecuánime, en forma objetiva el desempeño de su docente o docentes.

**Artículo 10.- De las responsabilidades del personal académico como auto evaluadores.-** Son responsabilidades del personal académico como auto evaluadores, las siguientes:

- a. Conocer sus funciones de acuerdo a sus perfiles y/o roles definidos en su contrato y en el período académico que se evalúa, definir los objetivos de sus planes de desarrollo si fuera necesario.
- b. Autoevaluar el cumplimiento de sus funciones según sus roles y el cumplimiento de sus objetivos, tendiente a la mejora continua;
- c. Deberán participar en el proceso de autoevaluación, al menos una vez por período académico a través del sistema de gestión académica implementado por la UArtes y entregar los respectivos informes o medios de verificación que haya comprometido y que respalden su cumplimiento; el no cumplimiento estará sujeto a las sanciones correspondientes establecidas en este mismo reglamento.

*Handwritten signature in blue ink, possibly reading 'RAP'.*

- d. En función de los resultados y recomendaciones incluidos en el informe de la evaluación integral del docente, realizar los ajustes necesarios en el o los ámbitos correspondientes.
- e. Participar en la evaluación a las autoridades, directores de Carrera y Gestores académicos de carrera, en los períodos académicos definidos.

**Artículo 11.- De las funciones del Director de Carrera en el proceso de evaluación integral del docente.-** Las funciones del Director de Carrera en el proceso de evaluación, son las siguientes:

- a. Planificar cada período académico, la definición de los roles y el distributivo horario de cada docente, socializándolo con el mismo y con las áreas respectivas para coordinar la evaluación durante el período.
- b. Asegurar la participación del personal académico en alguna de las siguientes funciones de la academia que son susceptibles de evaluación: docencia, investigación, y dirección y/o gestión académica.
- c. Incentivar y propiciar planes de desarrollo de cada docente, definiendo objetivos específicos por períodos académicos.
- d. Evaluar el desempeño docente, en forma individual en relación a su desempeño en forma global y en el cumplimiento de sus objetivos y logros.
- e. Evaluar a cada docente según corresponda al período académico.
- f. Garantizar la participación de pares evaluadores, en función al correspondiente campo del conocimiento y el nivel de títulos del proceso y/o el tipo de reconocimiento de trayectoria artística que lo habilita como artista docente,
- g. Entregar los resultados de la evaluación a cada docente, una vez concluido el proceso en cada período.
- h. Definir las estrategias y acciones de seguimiento y acompañamiento que se aplicarán en la unidad académica como las visitas áulicas, la asesoría académica e integral, el monitoreo y la capacitación, además de otras contempladas en el reglamento de escalafón.
- i. Diseñar programas de estímulos, reconocimiento para el profesorado que haya logrado niveles de excelencia y planes de acompañamiento tendientes a mejorar el desempeño de los docentes.
- j. Implementar con la Dirección de Talento Humano los programas de incentivos y soporte académico en función de los resultados de las evaluaciones
- k. Coordinar con la Dirección de Escuela la planificación y acciones correspondientes a la mejor implementación del proceso.
- l. Entregar el archivo digital al Vicerrectorado Académico para tener el histórico de la evaluación del personal académico, archivo que a su vez se remitirá a la Dirección de Talento Humano para que repose en el expediente del docente.
- m. Asumir los resultados de la evaluación para la toma de decisiones en función a la planificación institucional: planeación operativa y el distributivo horario del personal académico, entre otros.

- n. Coordinar con la Dirección de Comunicación las estrategias de difusión que se apliquen en cada unidad académica tendientes a asegurar la participación de los miembros de la comunidad educativa.
- o. Impulsar al profesorado, con excelente desempeño académico a la participación en programas de especialización de postgrados pertinentes para la institución, en coordinación con los distintos Vicerrectorados.
- p. Realizar el seguimiento en casos particulares de docentes titulares evaluados en forma deficiente por los estudiantes.
- q. Reportar al Consejo Universitario los casos de los resultados de bajo rendimiento en la evaluación para que se aplique los artículos correspondientes de la LOSEP y del Reglamento de Carrera y Escalafón. El personal académico titular será destituido cuando haya obtenido: a) Dos veces consecutivas una evaluación integral de desempeño inferior al sesenta por ciento; y, b) Cuatro evaluaciones integrales de desempeño inferiores al sesenta por ciento durante su carrera.
- r. Reportar al Vicerrectorado Académico la planificación y acciones correspondientes a la mejor implementación del proceso.

#### CAPÍTULO IV DE LOS CRITERIOS E INSTRUMENTOS DE LA EVALUACIÓN PERIÓDICA INTEGRAL DEL PERSONAL ACADÉMICO.

**Artículo 12.- De los criterios de la evaluación integral del docente.**– La evaluación periódica integral del personal académico se realizará considerando los perfiles y trayectorias del personal académico definido en la Universidad de las Artes y sus respectivas funciones y responsabilidades.

La definición de los criterios, considerará los dominios mínimos que un profesor de acuerdo a su perfil debe cumplir y se establecerán de manera pormenorizada en los sistemas de evaluación construidos por el Vicerrectorado Académico de manera sistemática y constante, propendiendo a la mejora continua de los mismos y de los procesos académicos. Los criterios generales definidos en la Universidad de las Artes son:

- a) **Criterios relacionados a un dominio científico- técnico y/o artístico-cultural:** esta dimensión incluye los conocimientos del profesor en su campo de acción académica y sobre sus funciones establecida en la normativa de la educación superior y e institucional.
- b) **Criterios relacionados a un dominio metodológico. Didáctico,** esta dimensión comprende las habilidades y destrezas que tiene el profesor como elementos fundamentales para su desempeño en el aula o fuera de ella, cuando el modelo pedagógico o la actividad así lo determine. También considera la planificación y desarrollo de actividades de enseñanza-aprendizaje, seguimiento y evaluación periódica de los aprendizajes, trabajo investigativo; y, fundamentalmente, la

*PAR*

- retroalimentación sobre los resultados obtenidos en las actividades de evaluación, para mejorar su comprensión. También se considera su cumplimiento en las actividades tutorías pedagógicas y/o de titulación, supervisiones de la práctica pre profesional, planificación y/o evaluación de proyectos de investigación, artísticos, o los que determine el perfil de egreso de los estudiantes, entre otros.
- c) **Criterios relacionados a un dominio social**, esta dimensión considera la percepción que tienen los estudiantes respecto a actitudes del profesor referente a favorecer a ambientes favorables para el aprendizaje; tales como, responder adecuadamente a preguntas que realizan los estudiantes para orientar los aprendizajes, demostrar interés individual a situaciones de aprendizaje particulares, tratar con respecto, dar apertura intelectual, fomentar el trabajo colaborativo, atender requerimientos de aprendizaje dentro y fuera del aula, dar calidad y calidez al clima que se desarrolla en el aula entre otras. Así mismo considera la relación respetuosa con los miembros de la comunidad universitaria, su participación en las actividades sociales e institucionales.
- d) **Criterios relacionados al compromiso institucional**, considera el cumplimiento de la normativa institucional, los horarios establecidos, la participación activa en reuniones, comisiones y proyectos, la actuación bajo valores y principios institucionales basados en la ética, entre otros.
- e) **Criterios relacionados a su proyección profesional**, que permite valorar la gestión del docente en función del cumplimiento de sus objetivos y logros alcanzados, así como su compromiso.

**Artículo 13.- Definición de los criterios de evaluación del perfil docente investigador.-** El desempeño del docente que tenga como perfil investigador, se enmarca en el ámbito de la generación del conocimiento y la gestión de la ciencia, que sean pertinentes a los ámbitos de especialidad artística, así como a procesos culturales y creativos, propios de éstos o de otros ámbitos, disciplinas o campos del saber. Los criterios de evaluación consideran de manera específica el cumplimiento de los objetivos y productos desarrollados en los períodos académicos tales como publicaciones, involucramiento en la gestión de la ciencia y el desarrollo en la producción artística.

**Artículo 14.- De los criterios de la evaluación integral del gestor académico.-** Los criterios generales, aplicados a todos los gestores académicos, se centran en la capacidad de gestión de planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de los procesos académicos- administrativos, así como los criterios relacionados al compromiso institucional y dominio social en cada uno de sus ámbitos de acción. Los criterios de evaluación específicos a cada función, se considerarán según las responsabilidades asignadas y definidas en la normativa institucional.

**Artículo 15.- De los instrumentos de la evaluación integral del desempeño docente.**— Para llevar a cabo la evaluación integral de desempeño del personal académico deberán considerarse lo siguiente:

- Cada ítem se detalla en función de los criterios generales, describiendo el ítem como una “capacidad” o como la “idoneidad” que debe poseer y manifestar el docente para desarrollar su trabajo profesional.
- Se diseñarán cuestionarios para ser respondidos por los estudiantes (heteroevaluación) y otros para la autoevaluación de los docentes; los dos cuestionarios medirán las mismas competencias con los mismos indicadores.
- Se diseñarán cuestionarios para ser respondidos por los directivos y pares académicos, para la coevaluación.
- La escala valorativa de cada ítem considerará escalas Likert.
- Los instrumentos desarrollados, deberán ser validados previo a la aplicación, y de manera constante, para generar procesos de mejora continua.

## **CAPÍTULO V DE LOS PERÍODOS DE EVALUACIÓN**

**Artículo 16.- Períodos de evaluación.**— La evaluación integral del desempeño docente se realizará en cada período académico, en concordancia con el calendario académico respectivo. Este proceso se realizará:

1. Autoevaluación y Evaluación de pares académicos (coevaluación), durante la semana 7, de cada periodo académico.
2. Heteroevaluación, durante la penúltima semana de actividades académicas de cada periodo académico
3. Evaluación de directivos (coevaluación), al final del período académico de cada periodo académico

El proceso de evaluación del profesor investigador se cumple en dos momentos: La autoevaluación y coevaluación de directivos debe desarrollarse al final de cada periodo académico. La coevaluación de directivos en el caso de investigación, se realizará anualmente, aunque no haya finalizado el proyecto de investigación en el que esté participando, contando como base de información los resultados de los avances y evaluación reportados por el Docente al Vicerrectorado de Investigación y Postgrado.

## **CAPÍTULO VI DE LA VALORACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN PERIÓDICA INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO**

**Artículo 17.- De la valoración e interpretación de los resultados.**— La escala valorativa de cada ítem debe considerar escalas de destacado, muy



competente, competente, básico, no satisfactorio y para obtener una nota final de cada cuestionario se obtiene el promedio simple del promedio ponderado de cada ítem. Cada cuestionario se califica sobre 100.

En caso que el personal académico combine actividades de docencia, investigación y gestión, la evaluación final del docente, será el promedio ponderado de la evaluación de cada perfil. Para dicho cálculo, el porcentaje de ponderación para cada perfil será equivalente al número de horas de dedicación que la Dirección de carrera haya planificado y reportado a las instancias y herramientas pertinentes. La distribución de horas de acuerdo a los perfiles, deberá seguir las políticas definidas en la Universidad de las Artes, desde el Vicerrectorado Académico y del Vicerrectorado de Investigación y Postgrados.

La interpretación de la escala de valoración para los resultados finales de cada profesor será:

Resultado del promedio de evaluación	Interpretación
Menor o igual a 60	Poco satisfactorio
Entre 61 y menor o igual a 70	Medianamente satisfactorio
Entre 71 y menor o igual a 85	Satisfactorio
Entre 86 y menor o igual a 100	Excelente

Si el docente tiene una nota menor o igual a 60, implica que debe solicitar apoyo pedagógico y académico. Se deberá coordinar de manera conjunta con los directivos de la unidad académica, un plan de mejoramiento académico a corto plazo.

Si el docente tiene una nota igual a 61 o menor o igual a 70, significa que debe preocuparse por solicitar apoyo pedagógico y/o académico, en el criterio específico que se refleja en la calificación. Se recomienda diseñar por su cuenta y/o de manera conjunta con los directivos de la unidad académica un plan de mejoramiento académico puntual, a corto plazo.

Si el docente tiene una nota igual a 71 o igual a 85, significa que su desempeño en esa dimensión es aceptable; no obstante, es importante precisar los temas específicos en los que tuvo puntaje bajo y solicitar apoyo pedagógico y/o académico. Se debe diseñar un plan de mejoramiento profesional a mediano plazo.

Si el docente tiene una nota igual a 86 o menor o igual a 100, significa que su desempeño es excelente. Por lo tanto, se deberá diseñar un plan en donde se integra en grupos de apoyo a los docentes que se encuentran en condiciones de mejoramiento inmediato para que contribuya con su experiencia a fortalecerlos.

Cada docente debe tener acceso a los resultados obtenidos en sus procesos de evaluación de manera física o digital, los cuales deberán ser también

entregados por el Director de la Carrera con el fin de generar espacios de retroalimentación constante y definir sus planes de mejora.

## **CAPÍTULO VII DE LA GESTIÓN DE EVALUACIÓN AL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD DE LAS ARTES**

**Artículo 18.- La Dirección de Planificación y Gestión Académica.-** es la unidad encargada de la evaluación integral de los docentes en la Universidad de las Artes, la cual depende del Vicerrectorado Académico. Entre una de sus actividades se encuentra la de acompañamiento, monitoreo y asesoramiento de las unidades académicas para la implementación de los procesos de evaluación integral y el desarrollo de planes de incentivos y acompañamiento docente; para promocionar a aquellos docentes que desempeñen una excelencia académica , o para aquellos profesores que presentan dificultades para alcanzar desempeños de calidad en la organización de los aprendizajes y en el cumplimiento de sus funciones en las unidades académicas.

**Artículo 19.- De las funciones de La Dirección de Planificación y Gestión Académica.-** Son funciones de la Dirección de Planificación y Gestión Académica en el ámbito de la aplicación de la evaluación integral del desempeño del personal académico las siguientes:

1. Garantizar la difusión de los propósitos y procedimientos, y la claridad, rigor y transparencia en el diseño e implementación del mismo.
2. Velar por el cumplimiento de los períodos de evaluación definidos en el calendario académico de la Universidad de las Artes.
3. Conocer los informes de las unidades académicas y generar informes globales institucionales de los resultados de la evaluación del personal académico, los cuáles serán conocidos por el Honorable Consejo Universitario, el Vicerrectorado Académico, la Dirección de Talento Humano, para su respectivo análisis, registro, control y toma de decisiones pertinentes de acuerdo a la normativa vigente.
4. Velar porque los actores de la evaluación en todas las unidades académicas participen en el proceso.
5. Conocer y coordinar con la Dirección de Comunicación las estrategias de difusión que se aplican en cada unidad tendiente a asegurar la participación de la comunidad académica.
6. Conocer, asesorar y validar estrategias y actividades planificadas en función a los resultados de la evaluación por cada unidad académica dirigidas a realizar incentivos, acompañamientos y asesorías, perfeccionamiento docente entre otras.
7. Conocer y validar con la Dirección de Talento Humano la nómina del profesorado, con excelente desempeño académico para impulsar programas de incentivos como la participación en programas de especialización de postgrados pertinentes para la institución, en coordinación con los respectivos Vicerrectorados y Directores de Carrera.

  
P  
y  
P.A.R.

8. Conocer el reporte de casos o denuncias relacionadas a la ética y el buen vivir, para realizar el respectivo seguimiento y remitir informes a las instancias respectivas para el análisis y toma de decisiones pertinentes.

**Artículo 20.- Gestores del Personal Docente en las unidades académicas.-**

Para asegurar el proceso de evaluación, las unidades académicas deberán contar con gestores académicos que apliquen las estrategias y planificación institucional, quienes en coordinación con los Directores de Carrera, realizarán entre otras las siguientes funciones:

1. Asesoría Pedagógica, que se realizará creando un espacio de consulta y acompañamiento para que los profesores puedan resolver problemas o despejar dudas en su gestión del proceso de enseñanza – aprendizaje. Este proceso les permitirá plantear estrategias para la superación de las situaciones y problemas presentados, además, elaborar de manera adecuada el plan de desarrollo y el portafolio docente.
2. Ejercer control y supervisión académica, velando porque se aplique la normativa y los procesos de evaluación del personal docente.
3. Difusión de los procesos de evaluación para asegurar la participación del personal docente, a través de monitoreo.
4. Asegurar el cumplimiento de los períodos de evaluación definidos en el calendario académico de la Universidad de las Artes y en casos extraordinarios coordinar con el Director de Carrera para solicitar excepciones
5. Proponer estrategias de mejoramiento en la implementación del proceso de evaluación integral del personal académico.
6. Velar por que se cumplan los procesos de entrega y retroalimentación de los resultados de evaluaciones entre las direcciones de carrera y los docentes.
7. Presentar informes de los resultados de la evaluación al personal académico de sus respectivas unidades al Director de Carrera, al Vicerrectorado Académico y a la Dirección de Talento Humano.

**Artículo 21.- Del informe final de los resultados de la evaluación integral de cada unidad académica.-** Los responsables de las unidades académicas realizarán informes individuales por docente y consolidados que deberán considerar:

- a. Los resultados de evaluación relacionada con los componentes a los que hace referencia el presente reglamento.
- b. Los casos de docentes con excelentes resultados para reconocimiento institucional y participación en programas de incentivos y los casos de docentes que requieran un proceso de acompañamiento académico y perfeccionamiento, con el plan respectivo. Incluirá los casos de docentes que hayan obtenido resultados bajos en la evaluación.
- c. Conclusiones y recomendaciones



- d. Planes de incentivos, perfeccionamiento docente, acompañamiento y asesoría pedagógica.

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

**Artículo 22.- De la apelación.-** El personal académico que no esté de acuerdo con los resultados de su evaluación periódica integral, revisada previamente con su Director de Carrera, podrá apelar ante el Consejo Universitario de la Universidad de las Artes en el término de diez días contados a partir de la fecha de notificación por parte de la Dirección de Planificación y Gestión Académica. Dicha instancia en el término de veinte días, emitirá una Resolución definitiva, en mérito de lo actuado.

Sobre la decisión no existirá recurso alguno en la vía administrativa.

## CAPÍTULO VIII DEL PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO

**Artículo 23.- Del debido proceso.-** Resuelto o no interpuesto el recurso de apelación en tiempo reglamentario y de haber obtenido el docente o investigador como resultado en dos veces consecutivas una evaluación periódica integral de desempeño inferior al sesenta por ciento; o cuatro evaluaciones integrales de desempeño inferiores al sesenta por ciento durante su carrera, la Dirección de Talento Humano, deberá remitir el expediente de evaluación al Honorable Consejo Universitario de la Universidad de las Artes con el objeto que se imponga la sanción. Sin perjuicio de aplicarse lo dispuesto en los artículos 47 y 48 de la Ley Orgánica de Servicio Público.

**Artículo 24.- De la sanción.-** Corresponderá al Consejo Universitario de la Universidad de las Artes imponer la sanción en caso de cumplirse lo estipulado en el artículo precedente, la misma que será la cesación de las funciones del docente o investigador a través de la separación definitiva de la Institución, de conformidad a lo dispuesto por el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.”

**Artículo Tercero.-** Notificar la presente resolución a la Coordinación Administrativa Financiera, Vicerrectorado Académico, Dirección de Talento Humano, y Dirección de Comunicación para su cumplimiento, quienes además deberán comunicar a todo el personal académico y administrativo para su debido conocimiento y cumplimiento.

Comunicar a la Dirección de Tecnología para que proceda a la implementación del sistema informático que soporta la gestión de la evaluación integral del personal académico, permitiendo el registro, archivo, reportes en general.

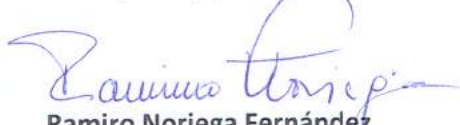
**Artículo Cuarto.-** Hasta la conformación del Consejo Universitario de la Universidad de las Artes, las funciones atribuidas a los Órganos Colegiados Académicos Superiores las desempeñará la Comisión Gestora de la Universidad de las Artes.

**Artículo Quinto.-** Quedan derogadas todas las normas de igual o inferior jerarquía que se opongan a esta normativa.

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

Dado en la ciudad de Guayaquil, a los diez días del mes de octubre de 2017.

Notifíquese y publíquese.-



**Ramiro Noriega Fernández**  
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN GESTORA - RECTOR  
UNIVERSIDAD DE LAS ARTES



**Patricia Ayala Happe**  
SECRETARIA AD HOC DE LA COMISIÓN GESTORA  
UNIVERSIDAD DE LAS ARTES