REGLAMENTO DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

EL HONORABLE CONSEJO UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
CONSIDERANDO:

Que, el artículo 349 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone: "El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua, y mejoramiento pedagógico y académico, una remuneración justa de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos, la ley regulará la carrera docente y escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos sus niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente".

Que el inciso segundo del artículo 70 de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) establece que "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 investigador del Sistema de Educación Superior, que fijará las normas que rijan el ingreso, promoción, estabilidad, evaluación, perfeccionamiento, escalas remunerativas, fortalecimiento institucional, jubilación y cesación".

Que el artículo 151 de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), que dispone: "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 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.

El personal académico podrá ser cesado en sus funciones por los resultados de sus evaluaciones, observando el debido proceso, el

Reglamento de Carrera y Escalafón del personal académico del Sistema de Educación Superior o la normativa que el órgano rector del trabajo determine para el caso del personal académico de las instituciones de educación superior particulares.

Que el Artículo 92 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior (Codificación 24 de mayo de 2022) establece el **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 (PEPIs), 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 Estatuto de la Universidad Estatal de Bolívar determina la gestión de la evaluación al desempeño docente.

En ejercicio de sus atribuciones expide:

REGLAMENTO DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

TÍTULO I
NORMAS GENERALES

CAPÍTULO I
ÁMBITO, OBJETO, POLÍTICAS Y FINES

Art. 1. Ámbito. - El presente reglamento regula y establece las normas de cumplimiento obligatorio de la evaluación integral de desempeño del personal académico Titulares, ocasionales, invitados, honorarios y eméritos de la Universidad Estatal de Bolívar, la misma que se llevará a cabo en periodos académicos ordinarios. 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 periodo correspondiente.

Art. 2.- Objeto. - Evaluar de manera integral el desempeño del personal académico en las actividades de docencia, investigación, vinculación con la sociedad y gestión educativa a través de un proceso continuo, sistemático y basado en la evidencia que permita recolectar, analizar, valorar y ofrecer información útil, para la toma de decisiones en aras del mejoramiento continuo de las Carreras, Departamentos Académicos y Sistema de Nivelación, de la institución en su conjunto

Art. 3.- Políticas. - Las políticas a considerarse en la evaluación integral de desempeño del personal académico serán las siguientes:

1) Periodicidad de la evaluación del desempeño docente, se realizará en cada periodo académico ordinario en las fechas establecidas en el calendario académico;
2) Integralidad de la evaluación del desempeño docente, en las actividades de docencia, investigación, vinculación con la sociedad y gestión educativa asignadas según el distributivo académico aprobado por la institución;
3) Garantizará la transparencia, confiabilidad y validez del diseño e implementación de los instrumentos y procedimientos de la evaluación;
4) Participación universal y obligatoria de los actores en el proceso de evaluación integral de desempeño del personal académico;
5) Confidencialidad de los actores en el proceso de evaluación integral de desempeño del personal académico;
6) Mejoramiento continuo del desempeño del personal académico, en base a los resultados obtenidos.
7) Conocimiento oportuno de los resultados de la evaluación integral
8) Impugnación motivada y fundamentada, en los tiempos establecidos en este reglamento.
9) Aplicación oportuna de estímulos y sanciones a los actores de acuerdo a lo que establece el código de ética; reglamento de estímulos y sanciones de la Universidad Estatal de Bolívar; y, la Ley Orgánica de Educación Superior (Art.207).

Art. 4.- Fines de la evaluación integral. -Son fines del proceso de evaluación integral de desempeño del personal académico:

1. Identificar las fortalezas y debilidades para promover la mejora continua del desempeño del personal académico.

2. Asegurar la calidad académica de carreras.
3. Contribuir a través del perfeccionamiento académico a la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje.
4. Proporcionar a las autoridades de gestión educativa, los resultados de la evaluación integral de desempeño del personal académico para la toma de decisiones oportunas y efectivas.
5. Promover una cultura de evaluación permanente, que garantice una docencia de calidad y con calidez.

CAPÍTULO II
DE LA EVALUACIÓN

Art. 5. De la evaluación integral: La evaluación integral al desempeño del personal académico abarca un conjunto de componentes, factores y variables que dan cuenta de la integralidad y dinámica de los procesos sustantivos de la institución, mediante una gestión sistemática, planificada y continua, que contribuye a mejorar y asegurar la calidad académica.

Art.6. De la unidad responsable de evaluación integral. La Dirección de Gestión Académica de la Universidad Estatal de Bolívar, será la responsable de administrar y gestionar el proceso de evaluación integral del desempeño del personal académico.

Art. 7.- De la evaluación periódica. -El proceso de evaluación integral del desempeño del personal académico se realizará una vez en cada período académico ordinario.

Art. 8.-Del sistema informático para la evaluación integral: La evaluación integral del desempeño del personal académico se realizará a través del Sistema Informático Institucional creado para tal fin, mismo que estará conectado directamente al Sistema Académico Integrado en Red (SI@NET) de la Institución, para la obtención de datos:

Art. 9.- Actividades del personal académico. - Comprende las siguientes actividades a ser evaluadas:

A. Docencia;
B. Investigación
C. Vinculación con la sociedad;
D. Gestión educativa;

Son actividades de docencia:

a) Impartir clases;
b) Planificar y actualizar contenidos de clases, seminarios, talleres, entre otros;
c) Diseñar y elaborar material didáctico, guías docentes o syllabus;
d) Diseñar y elaborar libros de texto;
e) Orientar y acompañar a estudiantes a través de tutorías individuales o grupales en las modalidades de estudio que la IES considere pertinente;
f) Realizar visitas de campo, tutorías, docencia en servicio y formación dual;
g) Dirigir tutorías, dar seguimiento y evaluar prácticas o pasantías pre profesionales;
h) Preparar, elaborar, aplicar y calificar exámenes, trabajos y prácticas;
i) Dirigir trabajos para la obtención del título o grado académico;
j) Dirigir y participar en proyectos de experimentación e innovación docente;
k) Diseñar e impartir cursos de educación continua o de capacitación y actualización;
l) Participar y organizar colectivos académicos de debate, capacitación o intercambio de metodologías y experiencias de enseñanza;
m) Usar herramientas pedagógicas de la investigación formativa y la sistematización como soporte o parte de la enseñanza;
n) Participar como profesores en los cursos de nivelación en el marco del Sistema Nacional de Nivelación y Admisión;
o) Orientar, capacitar y acompañar al personal académico del Sistema Nacional de Nivelación y Admisión; y,
p) Las demás que definan las universidades y escuelas politécnicas en ejercicio de su autonomía responsable, en el marco del desarrollo de la oferta académica institucional.

Son actividades de Investigación

a) Diseñar, dirigir y/o ejecutar proyectos de investigación básica, aplicada, tecnológica y en artes, o proyectos de vinculación articulados a la investigación, que supongan creación, innovación, difusión y transferencia de los resultados obtenidos;
b) Realizar investigación para la comprensión, recuperación, fortalecimiento y potenciación de los saberes ancestrales;
c) Diseñar, elaborar y/o poner en marcha metodologías, instrumentos, protocolos o procedimientos operativos o de investigación;
d) Investigar en laboratorios, centros documentales y demás instalaciones habilitadas para esta función, así como en entornos sociales, naturales y/o virtuales;
e) Participar en congresos, seminarios y conferencias para la presentación de avances y resultados de sus investigaciones;
f) Diseñar y/o participar en redes y programas de investigación local, nacional e internacional;
g) Participar en comités o consejos académicos y editoriales de revistas científicas y académicas indexadas y/o arbitradas, curadurías y/o comités de valoración de obras relevantes en el campo de las artes;
h) Difundir resultados y beneficios sociales de la investigación, a través de publicaciones, producciones artísticas, actuaciones, conciertos, creación u organización de instalaciones y de exposiciones, entre otros;
i) Dirigir y/o participar en colectivos académicos de debate para la presentación de avances y resultados de investigaciones; y,;
j) Las demás que definan las universidades y escuelas politécnicas en ejercicio de su autonomía responsable, en el ámbito de las líneas de investigación institucionales y en la ejecución de proyectos y programas de investigación debidamente aprobados.

Son actividades de Vinculación con la Sociedad:

a) Impulsar procesos de cooperación y desarrollo;
b) Prestar asistencia técnica, servicios especializados, así como participar en consultorías que generen beneficio a la colectividad;
c) Impartir cursos de educación continua, capacitación, actualización y certificación de competencias;
d) Prestar servicios a la sociedad que no generen beneficio económico para la universidad o escuela politécnica o para su personal académico, tales como el análisis de laboratorio especializado, el peritaje judicial, la revisión técnica documental para las instituciones del estado, entre otras. La participación remunerada en trabajos de consultoría institucional no se reconocerá como actividad de vinculación dentro de la dedicación horaria;
e) Fomentar la constitución, desarrollo y fortalecimiento de organizaciones de la sociedad civil, redes y demás espacios de participación ciudadana;
f) Organizar o participar en actividades de divulgación, democratización y distribución del saber, circulación de contenidos artísticos y formación de públicos;
g) Promover la internacionalización de la comunidad universitaria y propiciar las relaciones internacionales;
h) Desarrollar proyectos de innovación que permitan aplicar los conocimientos generados en las instituciones de educación superior, en proyectos productivos o de beneficio social; y,
i) Las demás que definan las universidades y escuelas politécnicas en ejercicio de su autonomía responsable.

Actividades de Gestión Educativa

a) Desempeñar funciones de rector, vicerrector, o integrante del órgano colegiado superior;
b) Desempeñar funciones o cargos de decano, subdecano o similar jerarquía
c) Dirigir escuelas, departamentos, centros o institutos de investigación;
d) Dirigir y/o coordinar carreras o programas;
e) Dirigir y/o gestionar los procesos de docencia, investigación y vinculación con la sociedad en sus distintos niveles de organización académica e institucional;
f) Organizar o dirigir eventos académicos nacionales o internacionales;
g) Desempeñar cargos tales como: editor académico, director o miembro editorial de una publicación;
h) Diseñar proyectos de carreras y programas de estudios de grado y posgrado;
i) Integrar en calidad de Consejeros Académicos de los organismos que rigen el Sistema de Educación Superior (CES y CACES); en estos casos, se reconocerá la dedicación como equivalente a tiempo completo;
j) Ejercer cargos de nivel jerárquico superior en el Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior; en estos casos se reconocerá la dedicación como equivalente a tiempo completo;
k) Ejercer cargos directivos de carácter científico en los institutos públicos de investigación;
l) Participar como delegado institucional en organismos públicos u otros que forman parte del Sistema de Educación Superior, así como sociedades científicas o académicas;
m) Participar como evaluador o facilitador académico externo del Consejo de Educación Superior, del Consejo de Acreditación de la Calidad de la Educación Superior, del Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior u otro organismo público de investigación o desarrollo tecnológico;

n) Participar como representantes gremiales de acuerdo con el estatuto de la universidad o escuela politécnica en las sesiones del órgano colegiado superior; y,
o) Las demás que definan las universidades y escuelas politécnicas en ejercicio de su autonomía responsable.

Art. 10. Componentes y ponderación de la evaluación integral. - Los componentes de la evaluación integral del desempeño del personal académico son:

1) Autoevaluación. - Es la evaluación que el personal académico realiza sobre su trabajo y desempeño en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

2) Coevaluación. - Es la evaluación que realizan los pares académicos y directivos de la Universidad.

3) 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 la siguiente:

a) Para las actividades de docencia:
- Autoevaluación 35%;
- Coevaluación de pares 30%,
- Heteroevaluación 35%.

b) Para las actividades de investigación:
- Autoevaluación 40%;
- Coevaluación de pares 60%,

c) Para las actividades de vinculación con la sociedad
- Autoevaluación 40%;
- Coevaluación de pares 60%,

d) Para las actividades gestión educativa
- Autoevaluación 40%;
- Coevaluación de Pares y Directivos 60%,

En caso de que el personal académico combine actividades de docencia, investigación, vinculación con la sociedad y gestión educativa, la ponderación de la evaluación para cada una de ellas, será equivalente al número de horas de dedicación de acuerdo a la siguiente fórmula.

Donde:

y= Ponderación total
%docencia = Horas_docencia*100/total_dedicación
%gestión = Horas_ gestión *100/total_dedicación
%investigación = Horas_ investigación *100/total_dedicación
%vinculación = Horas_ vinculación *100/total_dedicación

Fórmula:

y=%docencia+%gestión+%investigación+%vinculación
y=%docencia+%gestión+%investigación
y=%docencia+%gestión+%vinculación
y=%docencia+%investigación
y=%docencia+%vinculación
y=%docencia+%gestión
y=%gestión+%investigación
y=%docencia

Art. 11.- Instrumentos para la evaluación integral. -Los instrumentos que se utilizarán para la evaluación del desempeño del personal académico estarán acorde a los procesos sustantivos: docencia, investigación, vinculación con la sociedad y gestión educativa; y, serán los siguientes:

1) Cuestionario, instrumento de medición de tipo ordinal, aplicado a la autoevaluación y heteroevaluación.

2) Análisis de contenido. - instrumento estandarizado de medición de las fuentes de información y evidencia documental para la coevaluación de pares y directivos.

CAPITULO III
DE LOS ACTORES DE LA EVALUACIÓN

Art.12.- Actores de la evaluación integral: En correspondencia con el artículo 92 del Reglamento de Escalafón del personal académico del Sistema de Educación Superior serán:

A. Para la autoevaluación, el personal académico.

B. Para la heteroevaluación, los estudiantes regulares.

C. Para la coevaluación:

C.1. **Pares Académicos:**

1. Para las actividades de Docencia: Los pares académicos serán designados por Consejo Directivo de cada Facultad y/o Consejo de Extensión. Para el Departamento de Idiomas será el director(a), y en la Unidad de Nivelación Institucional será el director(a) de Gestión Académica, los cuales deberán tener formación en el correspondiente campo amplio del conocimiento.

2. Para las actividades de Investigación y Vinculación con la Sociedad: los pares académicos serán designados por el Vicerrectorado de Investigación y Vinculación, los cuales deberán tener formación en el correspondiente campo amplio del conocimiento.

3. Para las actividades de Gestión Educativa: Estará conformada por una Comisión de Facultad y/o Extensión, integrada por el Decano o Director de Extensión, Coordinadores de carreras y dos miembros del personal académico nombrados por Consejo Directivo o Consejo de Extensión. Para el Departamento de Idiomas será el director(a), y en la Unidad de Nivelación Institucional será el director(a) de Gestión Académica más dos docentes designados por la autoridad académica.

C2. ***Directivos:***

Se considera nivel directivo a las autoridades académicas que cumplen con las funciones de:

- Rector, Vicerrector e integrante del Órgano Colegiado Superior.
- Decanos, subdecanos o similar jerarquía
- Dirección de Escuelas, Departamentos, Centros o Institutos de Investigación
- Dirección de coordinación de carreras o programas

Para las actividades de Gestión Educativa del Rector, Vicerrectores e integrantes del Órgano Colegiado Superior, se conformará por una comisión designada por Consejo Universitario integrada por al menos dos miembros del personal académico, cuyo presidente será el rector.

Para las actividades de Gestión Educativa de los Decanos, Coordinadores de Carrera, Directores Departamentales académicos, Director de Extensión. Se conformará una comisión designada por la Comisión Académica integrada por al menos dos miembros del personal académico, cuyo presidente será el Vicerrectorado Académico.

Para las actividades de Gestión Educativa de Directivos relacionados a las actividades de Investigación y Vinculación, se conformará una comisión designada por la Comisión de Investigación, integrada por al menos dos miembros del personal académico, cuyo presidente será el Vicerrector Investigación y Vinculación.

Art.13.- Obligaciones. – Son obligaciones de los actores de evaluación integral al desempeño del personal académico:

a) Realizar una evaluación objetiva sustentada en la veracidad de información;
b) Solicitar evidencias a los órganos competentes en caso de dudas o desconocimiento del desempeño del profesor - sujeto a evaluación;
c) Mantener la confidencialidad de la información en relación con el proceso de evaluación y;
d) Actuar en forma ética, honesta, responsable y transparente.

TÍTULO II
DEL PROCESO DE LA EVALUACIÓN

Art. 14.- Los actores de la evaluación integral del Desempeño, serán registrados directamente en el sistema informático por parte del Dirección de Gestión Académica.

Art.15. La Dirección de Gestión Académica en coordinación con el Departamento de Tecnologías y Comunicación, habilitará el sistema informático de acuerdo al cronograma establecido según calendario académico del periodo.

Art.16.- La Heteroevaluación será realizada por los estudiantes de manera obligatoria en el tiempo establecido en el cronograma.

Art.17.- La Autoevaluación será realizada por el personal académico de manera obligatoria en el tiempo establecido en el cronograma, el reporte de cumplimiento será de presentación obligatoria para fines de apelación.

Art.18.- La Coevaluación será realizada por los diferentes actores de manera obligatoria en el tiempo establecido en el cronograma, y se basará en evidencias y medios de verificación, los mismos que estarán disponibles en el sistema informático para el efecto.

Art.19.- La escala de valoración de la evaluación podrá ser de 1 a 5 con su respectiva ponderación cuali-cuantitativa que será: 5. Excelente; 4. Muy bueno; 3. Bueno; 2. Regular; 1. Deficiente y/o de similar escala (Siempre/Casi Siempre/A veces/Nunca/ No ejerce esta función.

CAPÍTULO IV
DE LA CALIFICACIÓN

Art. 20.- Valoración final. - Para el componente de docencia, si el docente labora en más de una carrera, su valoración corresponderá de acuerdo a la mediana, como punto de equilibrio de la valoración obtenida en la evaluación al desempeño del personal académico.

Estos resultados servirán para fines de estabilidad, promoción, estímulos/sanciones, y mejoramiento del desempeño docente para el aseguramiento de la calidad de los procesos institucionales.

Art. 21.- De la calificación final. - En correspondencia al resultado final de la evaluación al desempeño del personal académico se calificará con la siguiente valoración cuanti y cualitativa.

1. Excelente: cuando alcanzare un puntaje entre 95% y 100%
2. Muy Bueno: cuando se alcanzare un puntaje entre 85% y 94%
3. Bueno: cuando se alcanzare un puntaje entre 76% y 84%
4. Regular: cuando se alcanzare un puntaje entre 70% a 75%
5. Deficiente: cuando se alcanzare un puntaje menor a 70%

CAPÍTULO IV
DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

Art. 22. Informe final. - La Dirección de Gestión Académica en base en los datos proporcionados por el sistema informático, elaborará el informe final, en el que constarán los resultados obtenidos por cada componente, tabulados por Carrera, Facultad y Universidad. Este informe será remitido a la Comisión Académica para su validación y aprobación en primera instancia, para posteriormente ser remitido al Órgano Colegiado Superior para su aprobación final.

Art. 23. Publicación de los resultados. - Una vez aprobado el informe final de la Evaluación Integral del Desempeño del personal académico, la Dirección de Gestión Académica, remitirá a cada Facultad el informe condensado, quienes sobre esta base deberán elaborar el informe de evaluación de carrera, planes de mejoramiento continuo.

Art. 24.- Del reporte individual de evaluación integral del desempeño del personal académico.- El reporte individual de la evaluación integral al desempeño del personal académico de la Universidad Estatal de Bolívar, será emitido de manera automática por el sistema informático ingresando con las credenciales personales del profesor, el mismo que estará validado mediante métodos de legalización electrónica y tendrá igual validez y se le reconocerán los mismos efectos jurídicos que a una legalización con firma manuscrita.

TITULO VI
DE LOS RECURSOS

CAPITULO I
DE LAS IMPUGNACIONES

Art. 25.- Recursos de impugnación – El personal académico que no esté de acuerdo con los resultados de su evaluación, podrá impugnar la calificación obtenida, para lo cual deberá interponer el recurso de impugnación al Órgano Colegiado Superior (c), en el término de 10 días desde la notificación de los resultados del sistema de evaluación a través medios electrónicos institucionales, de manera motivada e identificando el componente sobre el cual se presenta el recurso. No será válida la solicitud de apelación que no sea presentada dentro de este término.

En el caso de que la solicitud de impugnación se haya presentado dentro del término establecido, esta deberá resolverse por el Órgano Colegiado Superior en el término de 20 días y se deberá seguir el siguiente procedimiento:

1. Petición motivada por escrito dirigida al señor Rector en calidad de presidente del Órgano Colegiado Superior (Consejo Universitario), adjuntando un derecho para todo trámite.
2. Deberá adjuntarse toda la documentación que permita evidenciar y justificar las causas en las cuales se sustenta el recurso de apelación. Las evidencias deben estar debidamente legalizadas por la autoridad académica pertinentes. Ejemplo: Avance académico suscrito por el Coordinador de Carrera, etc.
3. El Órgano Colegiado Superior, estructurará una Comisión de tres académicos en el área del conocimiento que se reunirán para atender la solicitud de impugnación.
4. La Comisión solicitará información sobre los resultados de la evaluación, tanto al profesor como a su evaluador, entre otras evidencias que considere necesaria.
5. La Comisión, en el término de hasta seis días contados a partir de la notificación de la resolución de conformación de dicha comisión, tomando como base un análisis exhaustivo de las evidencias presentadas, emitirá un informe de valoración sugerida al Órgano Colegiado Superior (Consejo Universitario), dicha valoración en ningún caso podrá ser menor a la recurrida en la apelación.

6. El Órgano Colegiado Superior conocido el informe, en término de hasta cinco días, emitirá una resolución definitiva, en la que dispondrá al Director de Gestión Académica registrar la valoración que conste en la resolución emitida.
7. Sobre la decisión no existirá recurso alguno de apelación en la vía administrativa

TITULO VII
ESTÍMULOS, ACCIONES CORRECTIVAS Y SANCIONES

CAPITULO I
DE LOS ESTÍMULOS

Art. 26.- Reconocimiento y estímulos. - Los estímulos serán aplicados luego de los resultados de las evaluaciones del personal académico. Se implementarán los siguientes estímulos por parte del Vicerrectorado Académico para todos los profesores que han alcanzado los siguientes puntajes:

Se entregará una certificación honorífica de excelente desempeño tanto a nivel institucional, de carreras y programas a todos los docentes que tengan una puntuación entre 95.00 a 100.00 Puntos en dos evaluaciones consecutivas. Además, al docente con el más alto puntaje a nivel institucional, se le otorgará una beca de capacitación internacional; siendo de responsabilidad del Vicerrectorado Académico el cumplimiento del otorgamiento de las becas acatando la normativa legal vigente; y responsabilidad del personal académico su aplicación.

CAPITULO II
DE LAS ACCIONES CORRECTIVAS

Art. 27.- Las acciones correctivas. – Luego del análisis de los resultados obtenidos en los informes finales del proceso de la evaluación integral, el nivel directivo de las carreras, facultades e institucional tendrán la obligación de implementar un Plan de Fortalecimiento Continuo de los procesos sustantivos de la evaluación integral. Dichos planes deben definir políticas, estrategias y/o mecanismos que promuevan la formación y fortalecimiento de un perfil académico integral del profesor a través del ejercicio equilibrado de la docencia, investigación, vinculación con la sociedad y gestión educativa. Es obligación del personal académico correspondiente participar de las actividades descritas en el plan mencionado.

CAPITULO III
DE LAS SANCIONES

Art.28.- Las sanciones. – Se implementarán las siguientes sanciones:

e) **Del personal académico:** En caso de que el personal académico o personal de apoyo académico haya obtenido un porcentaje menor al 70% de su evaluación en dos años consecutivos, esto será causal de destitución de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica de Educación Superior, Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, Estatuto de la Universidad Estatal de Bolívar, así como toda normativa legal vigente expedida para el efecto.

f) Por otro lado, el personal académico que no realice la coevaluación y autoevaluación en tiempos establecidos, podrá ser sancionado con amonestación escrita de acuerdo a lo que establece Ley Orgánica de Educación Superior (Art.207), respetando el debido proceso y el derecho a la defensa, enmarcado en un procedimiento interno institucional.

g) **De los estudiantes. -** Es obligación de los estudiantes participar en el proceso de evaluación al desempeño del personal académico en el componente heteroevaluación, según la planificación establecida. Quienes incumplan podrán ser sancionados con la perdida de una asignatura en el área de la especialidad, según lo establecido en la Ley Orgánica de Educación Superior, Educación Superior (Art.207), respetando el debido proceso y el derecho a la defensa, enmarcado en un procedimiento interno institucional.

DISPOSICIONES GENERALES

Primera: El presente reglamento aprobado por el Órgano Colegiado Superior entrará en vigencia a partir del primer periodo académico ordinario 2022.

Segunda: Lo no previsto en este Reglamento, será resuelto por los Consejos Directivos de cada Facultad y Director de Extensión.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

ÚNICA: Con la aprobación del presente REGLAMENTO DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, se deroga toda la base reglamentaria constante en reglamentos, resoluciones, normativos y demás disposiciones legales que se le opongan.

DISPOSICIÓN FINAL

ÚNICA, el presente REGLAMENTO DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR entrará en vigencia a partir de la aprobación en Consejo Universitario.

SECRETARÍA GENERAL
CERTIFICA:

QUE, el REGLAMENTO DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, fue analizado, discutido y aprobado por Consejo Universitario en Sesión Ordinaria 006-2022, de fecha 21 de junio del 2022

ABG. MÓNICA LEÓN GONZÁLEZ
SECRETARIA GENERAL

DR. ARTURO ROJAS SÁNCHEZ
RECTOR

Publíquese a través de los diferentes medios de comunicación el **Reglamento del Sistema de Evaluación Integral de Desempeño del Personal Académico de la Universidad Estatal de Bolívar.**

Guaranda 21 de junio, 2022