



REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DOCENTE

UNIVERSIDAD DE ESPECIALIDADES TURÍSTICAS UDET

Quito, septiembre de 2024

TABLA DE CONTENIDO

TÍTULO I.....	5
DE LAS NORMAS GENERALES.....	5
TÍTULO II	5
DE LOS OBJETIVOS Y FINES DE LA EVALUACIÓN.....	6
TÍTULO IV	8
DE LOS ACTORES Y ÓRGANOS RESPONSABLES DE LA EVALUACIÓN	8
TÍTULO IV	9
DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN.....	9
TÍTULO VI.....	9
DE LA EVALUCIÓN INTEGRAL	9
TITULO VII.....	11
DE LA CALIFICACIÓN Y RESULTADOS.....	11
TÍTULO VIII	12
DE LOS RESULTADOS	12
TÍTULO IX.....	12
DE LOS RECURSOS DE LA APELACIÓN.....	12
ESTÍMULOS, ACCIONES CORRECTIVAS Y SANCIONES	13
TÍTULO XI.....	14
DE LOS EVALUADORES DE LAS OBLIGACIONES DE LOS EVALUADORES	14
DISPOSICIONES GENERALES.....	15
DISPOSICIÓN DEREOGATORIAS.....	15
DISPOSICIÓN FINAL.....	15
DISPOSICIÓN FINAL.....	15
CUADRO DE APROBACIÓN	15
PRESIDENTE	16
SECRETARIO PROCURADOR UDET.....	16

EL CONSEJO UNIVERSITARIO

DE LA UNIVERSIDAD DE ESPECIALIDADES TURÍSTICAS - UDET

CONSIDERANDO:

- Que, el artículo 26 de la Constitución de la República del Ecuador reconoce a la educación como: *“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 350 de la Constitución de la República del Ecuador establece: *“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 352 de la Constitución de la República del Ecuador dispone que: *“El Sistema de Educación Superior estará integrado por universidades y escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos y pedagógicos; y conservatorios superiores de música y artes, debidamente acreditados y evaluados. Estas instituciones, sean públicas o particulares, no tendrán fines de lucro...”*;
- Que, el artículo 355 de la Constitución de la República del Ecuador prescribe 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...”*
- Que, el artículo 17 de la Ley Orgánica de Educación Superior determina: *“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 establece que: “*La autonomía responsable que ejercen las instituciones de educación superior consiste en: b) La libertad de expedir sus estatutos en el marco de las disposiciones de la presente Ley; 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; f) La libertad para elaborar, aprobar y ejecutar el presupuesto institucional, i) La capacidad para determinar sus formas y órganos de gobierno, en consonancia con los principios de alternancia, equidad de género, transparencia y derechos políticos señalados por la Constitución de la República, e integrar tales órganos en representación de la comunidad universitaria, de acuerdo a esta Ley y los estatutos de cada institución.*”

Que, el artículo 47 de la Ley Orgánica de Educación Superior dispone: “*Las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares obligatoriamente tendrán como autoridad máxima a un órgano colegiado superior que estará integrado por autoridades, representantes de los profesores y estudiantes...*”

Que, la Ley Orgánica de Educación Superior en su art. 151 establece: “*Evaluación periódica integral. Los docentes 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...*”;

Que, el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, en su título IV, Cap. I Art. 84 manifiesta sobre “*La Evaluación Integral de Desempeño del Personal Académico*”; establece como

ámbito y objeto de la evaluación: La evaluación integral del desempeño se aplicará a todo el personal académico de las instituciones de educación superior, públicas y particulares. La evaluación integral de desempeño abarca las actividades de docencia, investigación, y dirección o gestión académica,

Y, en ejercicio de sus atribuciones establecidas por la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica de Educación Superior, **RESUELVE:**

Expedir el presente:

REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DOCENTE

TÍTULO I

DE LAS NORMAS GENERALES

Artículo. 1.- Ámbito de aplicación. El presente reglamento y metodología de evaluación integral del desempeño se aplicará a todo el personal académico de la Universidad de Especialidades Turísticas (UDET), que cuenten con una carga horaria en el periodo académico ordinario evaluado. También es aplicable al personal académico que desempeñen cargos apoyo a la academia y de primeras autoridades con dedicación exclusiva en actividades de las funciones sustantivas. El proceso estará orientada a una evaluación contemplando a la autoevaluación, heteroevaluación y co-evaluación.

Artículo. 2.- Periodo de Evaluación Periódica Integral (PEPI). El Periodo de Evaluación Periódica Integral (PEPI) se aplicará por periodos académicos ordinarios y que el personal académico haya laborado al menos el 70% en cada periodo de evaluación. La gestión de cada PEPI estará a cargo de la Coordinación de Evaluación y Calidad Interna, conforme lo establecido en este reglamento.

Artículo. 3.- Objeto de la evaluación. El objeto del presente reglamento es normar el proceso para la aplicación de la evaluación integral de desempeño del personal académico de la UDET, definiendo sus instrumentos, procedimientos, componentes, ponderaciones y acciones correctivas, en armonía con lo dispuesto en el Reglamento de Carrera y escalafón Docente e Investigador del Sistema de Educación Superior. Los instrumentos para la evaluación serán elaborados y aprobados por el comité de Evaluación Institucional de la Universidad.

Artículo. 4.- Modalidades de Evaluación Docente. La evaluación se realizará a través de tres modalidades que se interrelacionan y complementan: autoevaluación, heteroevaluación y co-evaluación (pares y autoridades).

TÍTULO II

DE LOS OBJETIVOS Y FINES DE LA EVALUACIÓN

Artículo. 5.- Objetivos de la evaluación. Son objetivos de la evaluación los siguientes:

1. Mejorar la calidad del trabajo, condiciones y desempeño del personal académico de la institución;
2. Promulgar la cultura de la evaluación entre actores que ejercen las actividades de docencia, investigación e innovación, vinculación con la sociedad y gestión educativa;
3. Lograr la mejora continua en el desempeño académico y profesional de los docentes y contribuir al aseguramiento de la calidad en el proceso de enseñanza y aprendizaje;
4. Proveer a los docentes la información sobre la percepción que tienen los estudiantes y directivos sobre su desempeño, para una efectiva retroalimentación y mejora continua de los procesos docentes;
5. Identificar las fortalezas y debilidades que caracterizan a los docentes con el propósito de fomentar el desarrollo profesional y mitigar las debilidades identificadas a través de propuestas de mejora.
6. Cumplir con los indicadores de calidad para la evaluación externa y acreditación institucional;
7. Implementar planes de incentivos, actividades de acompañamiento, capacitación y perfeccionamiento del personal académico y el desarrollo de las capacidades de gestión educativa; y,
8. Presentar los resultados del proceso de evaluación integral del desempeño del personal académico a las autoridades pertinentes, como instrumento esencial para la toma de decisiones relacionadas con la planificación de las actividades del personal académico como las políticas institucionales.

Artículo. 6.- Fines. Son fines del proceso de evaluación:

1. Propender al mejoramiento y perfeccionamiento del desempeño del docente para elevar el nivel académico en todas las carreras y programas de la UDET;
2. La evaluación integral al desempeño del docente de la UDET tiene un fin formativo y busca que el docente cumpla los objetivos, responsabilidades y obligaciones que tiene en sus actividades.
3. Contribuir a los indicadores de evaluación institucionales y de carreras; enfocándose principalmente en disminuir la deserción institucional y mejorar la tasa de titulación.
4. Evaluar los procesos de aprendizaje a fin de incrementar la calidad académica en la formación profesional.
5. Efectuar un diagnóstico del desempeño de los profesores para impulsar mecanismos de autorregulación, que tiendan al mejoramiento metodológico y didáctico en los procesos

de enseñanza;

6. Impulsar el proceso de aprendizaje de acuerdo con el modelo educativo institucional para promover conocimientos significativos;
7. Fortalecer las competencias profesionales que caracterizan al profesor, con el fin de desarrollar una educación integral con énfasis en la sostenibilidad y responsabilidad social;
8. Proporcionar a las autoridades resultados cuantitativos y cualitativos, que constituyan un sustento válido para la toma de decisiones; y,
9. Establecer el plan de perfeccionamiento del personal docente de la UDET, con el fin de fortalecer las capacidades específicas, metodológicas y didácticas del docente.

TÍTULO III

DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

Artículo. 7.- Responsables. El Vicerrectorado Académico, juntamente con la Coordinación de Evaluación y Calidad Interna, y la Dirección Académica, definirán los procedimientos para la ejecución de la evaluación integral del desempeño al personal académico.

Artículo. 8.- Periodicidad. El PEPI será de al menos una vez en cada período académico ordinario.

Artículo. 9.- Características. La evaluación integral del desempeño del personal académico será a través de la plataforma informática de la UDET, conforme las directrices emitidas en este reglamento, con carácter obligatorio, confidencial y con fines de mejoramiento continuo.

Artículo. 10.- Garantías. Para la realización del proceso de la evaluación integral del desempeño del personal académico, el departamento de Evaluación y Calidad Interna dentro del proceso de evaluación docente garantiza lo siguiente:

1. La difusión y retroalimentación a los docentes de los resultados de la evaluación integral del desempeño del personal académico
2. La objetividad y transparencia en la planificación y aplicación del proceso de evaluación.
3. Recomendaciones a las áreas correspondientes en base a los resultados obtenidos como parte fundamental de la evaluación para la toma de decisiones.

Artículo. 11.- Herramienta informática para el proceso de evaluación. La evaluación integral del desempeño del personal académico se la realizará a través del Sistema Informático Institucional (SIGAU) Sistema Integral de Gestión Académica UDET. También se utilizará herramientas de procesamiento y análisis de datos para obtener los resultados de los componentes en cada una de las funciones sustantivas.

Artículo. 12.- Cronograma. - Las actividades a cumplirse dentro del proceso de evaluación integral del desempeño del personal académico de la UDET en cada periodo académico son:

No.	Actividad	Ejecuta	Responsable	Fecha período Académico
1	Socialización de los instrumentos e insumos para el proceso de evaluación integral	Comisión de Evaluación y Calidad Interna	Coordinación de Evaluación y Calidad Interna	Semana 9
2	Convocatoria	Comisión de Evaluación y Calidad Interna	Dirección Académica	Semana 10
3	Selección de pares Evaluadores	Coordinación de Evaluación y Calidad Interna	Dirección Académica Dirección de Investigación Dirección de Vinculación	Semana 12
4	Evaluación integral del desempeño de Docentes (Autoevaluación – Heteroevaluación)	Coordinación de Evaluación y Calidad interna	Dirección Académica y Coordinadores de Escuela	Semana 13
5	Evaluación integral del desempeño del Docente de la UDET (Co-evaluación)	Coordinación de Evaluación y Calidad Interna	Dirección Académica Dirección de Investigación Dirección de Vinculación	Semana 15
6	Procesamiento de resultados de la evaluación integral	Coordinación de Evaluación y Calidad Interna	Coordinación de Evaluación y Calidad Interna	Semana 16
7	Entrega de resultados de la evaluación integral	Dirección Académica	Dirección Académica	Semana 18

TÍTULO IV

DE LOS ACTORES Y ÓRGANOS RESPONSABLES DE LA EVALUACIÓN

Artículo. 13.- Actores del proceso. - Dentro del proceso de evaluación integral del desempeño se considera como actores a:

Componente de evaluación	Actividad	Evaluador	Evaluado	Responsable de la evaluación
Autoevaluación	- Docencia - Investigación - Vinculación - Gestión Académica	- Personal académico - Personal de apoyo académico	- Personal académico - Personal de apoyo académico	- Vicerrectorado Académico.

Co - evaluación	Por autoridad.	- Docencia	- Director/a: Académico.	- Personal académico	Dirección Académica. Coordinación de Evaluación y Calidad Interna.
	Por pares académicos	- Investigación - Vinculación	- Investigación. Vinculación. - Par académico	- Personal de apoyo académico	
	Por autoridad	- Gestión Académica	- Autoridades académicas	- Personal académico - Personal de apoyo académico	
Heteroevaluación		- Docencia	- Estudiantes	- Personal académico	

TÍTULO IV

DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN

Artículo. 14.- Conformación del Comité de Evaluación. - El Comité estará conformada por:

1. Vicerrector/a Académico/a;
2. Director/a de Investigación e Innovación;
3. Director/a de Vinculación con la Sociedad;
4. Director/a Académico/a; y
5. Coordinador/a de Evaluación y Calidad Interna.

TÍTULO VI

DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL

Artículo. 15.- Componentes de la evaluación integral. Los componentes de la evaluación integral son:

1. **Autoevaluación:** Es la evaluación que el personal académico realiza periódicamente sobre su desempeño académico, en todas las actividades de la evaluación (Docencia, Vinculación con la Sociedad, Investigación e Innovación y Gestión Académica)
2. **Heteroevaluación:** Es la evaluación que realizan los estudiantes sobre el proceso de enseñanza - aprendizaje desarrollado por el personal académico, en el componente de las actividades de Docencia.
3. **Co-evaluación:** Es la evaluación que realizan los pares y autoridades académicas de la Institución.

Artículo. 16- Participantes en la evaluación. Son participantes del proceso de evaluación los siguientes:

1. El docente como evaluado;
2. Los estudiantes;
3. Pares académicos;
4. Autoridades académicas de la Universidad.

Artículo. 17.- Ponderación de los componentes de la evaluación integral. La ponderación de cada componente de evaluación integral será la siguiente:

Actividad	Autoevaluación	Heteroevaluación	Co-evaluación		Promedio
			Pares	Autoridad	
Docencia	20%	50%	15%	15%	Promedio Ponderado
Investigación	50%	N/A	25%	25%	
Vinculación	50%	N/A	25%	25%	
Gestión	50%	N/A	N/A	50%	

La suma de las ponderaciones de los componentes de evaluación sobre 10 puntos.

Los resultados de la evaluación integral y de sus componentes serán de dominio público.

En caso de que el personal académico combine actividades de docencia, investigación, vinculación y/o gestión académica, la ponderación se calculará de manera porcentual según el número de horas asignadas a cada actividad, según el “Distributivo docente del periodo académico. Este enfoque garantiza que la evaluación refleje adecuadamente la calificación de acuerdo a la carga horaria de cada componente.

Artículo. 18.- Proceso de evaluación integral del componente de Autoevaluación. En este componente el docente se autoevaluará por única vez en cada función asignada en el periodo. Si el personal académico no realiza el proceso de autoevaluación en cualquiera de las funciones que estén asignadas en el distributivo; ya sea: (docencia, investigación e innovación, vinculación con la sociedad o gestión académica); Vicerrectorado Académico, bajo su autoridad como presidente del comité de Evaluación procederá a realizar en el sistema una la evaluación considerando menos el 10% de la calificación pondera de la función docente; además se aplicara las sanciones estipuladas en el “*Artículo. 29.- Las sanciones a los docentes*”, del presente reglamento.

Artículo. 19.- Proceso de evaluación integral del componente de Heteroevaluación. En este componente se considera la actividad: **Docencia.** - El profesor será evaluado por todos los estudiantes de las asignaturas registradas en el distributivo; de no realizar la heteroevaluación el

estudiante, se aplicará las sanciones estipuladas en el “**Artículo. 30.- De las sanciones a los estudiantes**”, del presente reglamento.

Artículo. 20.- Proceso de Componente Co-evaluación. En este componente se considera la evaluación de dos pares académicos y las autoridades según los siguientes subcomponentes:

- **Docencia.** - La Dirección realizará la evaluación como autoridad académica y también establecerá los pares académicos para las funciones de docencia, en concordancia con formación en el correspondiente campo amplio de conocimiento.
- **Investigación e Innovación.** - Si corresponde con la asignación del distributivo docente. La Dirección de Investigación e Innovación realizará la evaluación como autoridad y también establecerá los pares académicos para esta función.
- **Vinculación con la Sociedad.** - Si corresponde con la asignación del distributivo docente. La Dirección de Vinculación con la Sociedad realizará la evaluación como autoridad y también establecerá los pares académicos para esta función.
- **Gestión Académica.** - Si corresponde con la asignación del distributivo docente, en este caso solo se aplica la evaluación de autoridad.

El personal académico que no realice la co-evaluación será sancionado según lo estipulado en el “**Artículo. 31.- de las sanciones del personal académico**”, del presente reglamento.

TITULO VII DE LA CALIFICACIÓN Y RESULTADOS

Artículo. 21.- Calificación Final. - Para obtener la calificación final de la evaluación del desempeño del personal académico de la UDET en los componentes autoevaluación, heteroevaluación y co-evaluación, se procederá a la ponderación en relación con el número de horas asignadas a cada una de las actividades en la carga horaria semanal, de acuerdo con la siguiente fórmula:

Función	Horas Semanales	Peso
Docencia	X horas	$X / (X + Y + Z + W)$
Investigación e Innovación	Y horas	$Y / (X + Y + Z + W)$
Gestión Académica	Z horas	$Z / (X + Y + Z + W)$
Vinculación con la Sociedad	W horas	$W / (X + Y + Z + W)$
TOTAL	X + Y + Z + W horas	100%

El resultado de la calificación final del docente será sobre 10 puntos que considera las ponderaciones de cada uno de los componentes de la evaluación estipuladas en el “**Artículo. 17.- Ponderación de los componentes de la evaluación integral**”.

Artículo. 22.- Escala de calificación de la evaluación final. el sistema de calificación ponderada tomará en cuenta la siguiente escala:

ESCALA	EQUIVALENTE	PUNTOS
Muy Satisfactorio	≤	10
Satisfactorio alto	≤	9
Satisfactorio medio	≤	8
Satisfactorio bajo	≤	7
Poco satisfactorio	≤	6

TÍTULO VIII DE LOS RESULTADOS

Artículo. 23.- Informes. - Al final del proceso de evaluación, el reporte de evaluación integral al docente de la UDET será emitido por la Coordinación de Evaluación y Calidad Interna y comunicado a cada uno de los docentes por parte de la Dirección Académica, según lo estipulado en el “*Artículo. 12.- Cronograma*”

Art 24.- Estrategias y/o propuestas para el mejoramiento. Las estrategias y/o propuestas para el mejoramiento se plantearán en correspondencia con los resultados y las conclusiones emitidas del análisis, e identificarán las actividades a ejecutar para el mejoramiento del desempeño docente, los responsables, metas que se desean alcanzar en el corto o mediano termino y medios de verificación. Los resultados obtenidos serán utilizados para la toma de decisiones relativas al mejoramiento continuo del profesorado.

TÍTULO IX DE LOS RECURSOS DE LA APELACIÓN

Artículo. 25.- De la impugnación. El docente que no esté de acuerdo con los resultados de su evaluación podrá presentar un recurso de apelación ante el Comité de Evaluación, conforme lo dispuesto en el Artículo 14: Conformación del Comité de Evaluación, dentro del término máximo de diez (10) días hábiles contados a partir de la notificación de los resultados.

El procedimiento será el siguiente:

Presentación de la apelación: El docente deberá ingresar una petición escrita dirigida al Vicerrectorado Académico, en su calidad de presidente del Comité de Evaluación, exponiendo de manera clara y fundamentada los motivos de su inconformidad.

Documentación de respaldo: A la solicitud deberá adjuntarse la documentación pertinente que sustente el reclamo.

Informe técnico: El Vicerrectorado Académico, en el término de ocho (8) días hábiles, solicitará al Departamento de Evaluación y Calidad Interna un informe de análisis sobre el recurso presentado.

Resolución del Comité: Con base en dicho informe, el Comité de Evaluación emitirá una resolución motivada en un término no mayor a diez (10) días hábiles, contados a partir de la recepción del informe.

Carácter definitivo: La resolución adoptada por el Comité de Evaluación será definitiva en la vía administrativa y no admitirá recurso ulterior.

TÍTULO X

ESTÍMULOS, ACCIONES CORRECTIVAS Y SANCIONES

Artículo 26.- Del personal académico. El personal académico de la Universidad tiene la obligación de someterse y participar en los procesos de evaluación periódica de su desempeño docente, investigativo, de vinculación y de gestión académica, en concordancia con los lineamientos institucionales.

El incumplimiento de esta disposición constituirá falta grave, y será sancionado conforme a lo previsto en la Ley Orgánica de Educación Superior, el Código de Trabajo, el Estatuto Institucional y los reglamentos internos vigentes.

Artículo. 27.- Reconocimiento y estímulos. - Los estímulos serán aplicados luego de los resultados de las evaluaciones de los docentes. Se implementan los siguientes estímulos por parte del Vicerrectorado Académico para todos los profesores que han alcanzado las siguientes escalas:

De la escala Muy Satisfactorio equivalente a ≤ 10 puntos: Certificación honorífica de excelente desempeño docente;

De la escala Satisfactorio alto equivalente a ≤ 9 puntos: Certificación honorífica de muy buen desempeño docente.

Artículo. 28.- Las acciones correctivas. - Los responsables académicos de las Carreras y Programas, en coordinación con el Vicerrectorado Académico, luego del análisis de los resultados obtenidos en los informes finales del proceso de evaluación integral del desempeño docente, tendrán la obligación de implementar un Plan de Mejoramiento del Desempeño integral del profesor que vaya en concordancia con el Plan de Capacitación Institucional; el claustro de

profesores está en la obligación de participar en las actividades descritas en el Plan de Mejoramiento respectivo.

Artículo 29.- Sanciones a los docentes. Las sanciones derivadas del proceso de evaluación docente se aplicarán en observancia de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior y el Estatuto de la Universidad de Especialidades Turísticas (UDET).

1. Segunda evaluación consecutiva insuficiente:

Cuando un docente obtenga, por segunda ocasión consecutiva, una calificación integral inferior a siete sobre diez (7/10), se configurará una falta muy grave y se aplicará la sanción prevista en la normativa vigente.

2. Cuatro evaluaciones no consecutivas insuficientes:

Cuando un docente, a lo largo de su trayectoria académica en la institución, acumule cuatro evaluaciones integrales no consecutivas con calificación inferior a siete sobre diez (7/10), igualmente se configurará una falta muy grave, aplicándose las sanciones previstas en el Reglamento de Carrera y Escalafón y el Estatuto de la UDET.

Artículo. 30.- De las sanciones a los estudiantes. - Es obligación de los estudiantes participar en el proceso de evaluación institucional, y del desempeño del docente como parte de las resoluciones o disposiciones de los organismos o autoridades competentes de la Universidad, caso contrario será interpretado como incumplimiento de las mismas.

Artículo. 31.- de las sanciones del personal académico. - el personal académico que no realice la co-evaluación y autoevaluación será sancionado con la debida amonestación, según el Artículo. 207 de la LOES y con Resolución del Consejo Universitario tal como lo señala el Estatuto de la Universidad.

TÍTULO XI

DE LOS EVALUADORES DE LAS OBLIGACIONES DE LOS EVALUADORES

Artículo. 32.- Obligaciones. – Son obligaciones de los evaluadores: Realizar una evaluación objetiva sustentada en la veracidad de la información requerida:

- Solicitar evidencias a las instancias competentes del docente sujeto a evaluación;
- Mantener la confidencialidad de la información en relación con el proceso de evaluación, y;
- Actuar en forma ética, honesta, responsable y transparente.

Artículo. 33.- Responsabilidad. – De verificarse la negligencia y/o irresponsabilidad en la realización de la evaluación que cause perjuicio al evaluado, será sancionado como falta grave conforme lo establece el Estatuto de la Universidad por parte de Consejo Universitario.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- Lo no contemplado en el presente reglamento se regirá por lo establecido por la Constitución de la Republica del Ecuador, la Ley Orgánica de Educación Superior, el Estatuto de la UDET; y, demás normativa afín al presente reglamento.

SEGUNDA.- La Unidad de Evaluación de Calidad Interna generará en base al presente reglamento los instructivos necesarios para el cumplimiento de este.

DISPOSICIÓN DEREOGATORIAS

ÚNICA.- Se deroga expresamente toda norma contraria al presente reglamento.

DISPOSICIÓN FINAL

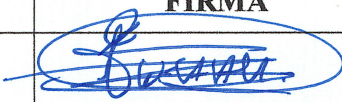
ÚNICA.- El presente reglamento entrará en vigor a partir de su aprobación por Consejo Universitario, dado en el Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha a los 30 días del mes de septiembre del año dos mil veinticuatro.

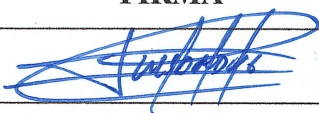
DISPOSICIÓN FINAL

PRIMERA. – El presente “Reglamento de Evaluación Docente” aprobado por el Consejo Universitario entra en vigor de manera inmediata.

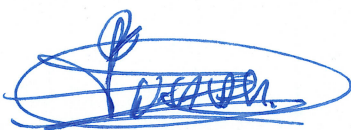
Dada en la ciudad de Quito, Distrito Metropolitano, a los 30 días de septiembre del 2024.

CUADRO DE APROBACIÓN

APROBACIÓN	FIRMA	FECHA
Dr. Wilson Salas Álvarez, PhD. Rector		30/09/2024
REVISIÓN	FIRMA	FECHA
Dr. Carlos Martínez Vicerrector Académico		30/09/2024
Mg. Gissella Paredes Coordinador de Evaluación y Calidad Interna		30/09/2024

ELABORACIÓN	FIRMA	FECHA
Ab. David Salas Secretario Procurador		

Cúmplase y notifíquese.

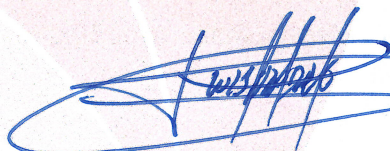


Dr. Wilson Teodomiro Salas Álvarez PhD.

PRESIDENTE

CONSEJO UNIVERSITARIO UDET

En mi calidad de Secretario Procurador de la Universidad de Especialidades Turísticas – UDET, CERTIFICO que el presente Reglamento fue debatido y aprobado por el Consejo Universitario.




Ab. Wilson David Salas Granda

SECRETARIO PROCURADOR UDET