



## UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ

### EL ÓRGANO COLEGIADO ACADÉMICO SUPERIOR

#### CONSIDERANDO:

- Que,** el Art.26 de la Constitución de la República del Ecuador, estipula 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,** la Ley Suprema del Estado, en el Art.350 determina que, “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 Art.355 de la Carta Magna, señala: “El Estado reconocerá a las Universidades y escuelas politécnicas autonomía, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los objetivos del régimen de desarrollo y los principios establecidos en la Constitución...”
- Que,** el inciso segundo del Art.70 de la Ley Orgánica de Educación Superior, estipula: “(...) Los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras de las Universidades y escuela politécnicas públicas 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 Art.151 de la Ley Orgánica de Educación Superior, dispone “Los profesores se someterán a una evaluación periódica integral según lo establecido en la presente Ley y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior y las normas estatutarias de cada institución del Sistema de Educación Superior, en ejercicio de su autonomía responsable. Se observará entre los parámetros de evaluación la que realicen los estudiantes a sus docentes”.
- Que,** el Art.155 de la referida Ley Orgánica de Educación Superior, establece 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. Para el caso de universidades públicas establecerá los estímulos académicos y económicos.
- Que,** el Órgano Colegiado Académico Superior, constituye la Autoridad Máxima de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, conforme lo establece el Art.47 de la LOES.
- Que,** el Art.75 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, establece que 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.

**Que,** el Art.76 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, cita que los instrumentos y procedimientos para la evaluación integral de desempeño del personal académico deberán ser elaborados y aplicados por la unidad encargada de la evaluación integral de la institución de educación superior, de conformidad con la normativa que expida el CEAACES y los criterios establecidos en este capítulo.

**Que,** el Art.77 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, dispone que para la realización del proceso de evaluación integral de desempeño, la institución de educación superior garantizará la difusión de los propósitos y procedimientos, y la claridad, rigor y transparencia en el diseño e implementación del mismo.

**Que,** el Art.83 del Estatuto de la ULEAM, dentro de las atribuciones y responsabilidades del Departamento de Evaluación Interna Universitaria, numeral 2, señala (...) "La atribución de evaluar periódicamente a los/las docentes e investigadores en su desempeño académico, mediante sistemas y procedimientos establecidos por el CEAACES y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, y para una adecuada rendición social de cuentas, sujetándose a los criterios y las formas de participación estudiantil establecidos en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior (...)"

**Que,** el Art.113 del Estatuto interno de la ULEAM, establece que los/las profesores/as se someterán a una evaluación periódica integral según lo establecido en la Ley Orgánica de Educación Superior, el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, y en función de esta evaluación, los /las profesores/as podrán ser removidos/as, observando el debido proceso.

Entre los parámetros de evaluación, se observará la que realicen los/las estudiantes a sus docentes.

**Que,** el Art.115 numeral 10 del Estatuto de la ULEAM, estipula que dentro de los deberes y derechos de los/las profesores/as e investigadores/as, están (...) "Someterse a evaluaciones periódicas durante el ejercicio de sus funciones (...)".

**Que,** ninguna de las disposiciones de este Reglamento se opone a la Constitución de la República del Ecuador, a la Ley Orgánica de Educación Superior y al Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior;

**Que,** la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, debe adaptar su reglamentación a los preceptos contenidos en la Ley Orgánica de Educación Superior.

**Que,** la Evaluación es una valiosa herramienta para conocer el nivel académico y la capacidad del docente en el proceso de enseñanza- aprendizaje, explicación, comprensión; y,

**Que,** por los considerandos que anteceden y en uso de las atribuciones que le confiere el Art.14 numeral 16 del Estatuto de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

#### RESUELVE:

Expedir el siguiente:





**REGLAMENTO DE EVALUACIÓN INTEGRAL AL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ.****CAPÍTULO I  
DE LAS NORMAS GENERALES**

**Artículo 1.-** **Ámbito de aplicación.** - La Evaluación Integral del Desempeño del personal Académico de la ULEAM, se aplicará de forma obligatoria a todos los profesores.

**Artículo 2.-** **Objeto.** - El presente Reglamento establece las normas de cumplimiento obligatorio para la evaluación integral del desempeño del personal académico de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

**Artículo 3.-** **Objetivos del proceso de evaluación integral del desempeño del personal académico.**- Se consideran los siguientes objetivos:

- a) Identificar las fortalezas y áreas a mejorar del personal académico con el propósito de fomentar la mejora continua en el desarrollo profesional;
- b) Mejorar la calidad del trabajo y desempeño del personal académico de la ULEAM, a través del perfeccionamiento y/o capacitación.
- c) Proveer al personal académico la información sobre la percepción que la comunidad académica, y especialmente los estudiantes, tienen de su desempeño para fortalecer los procesos sustantivos de la IES;
- d) Reconocer al profesor con mayor puntaje en el proceso de evaluación integral del desempeño mediante incentivos y/o estímulos.

**Artículo 4.-** **Instrumentos y procedimientos de la evaluación integral de desempeño del personal académico.**- Los instrumentos y procedimientos para la evaluación integral del desempeño del personal académico de la ULEAM, deberán ser elaborados por el Departamento de Evaluación Interna (DEI) y, posteriormente, aprobados por la Comisión de Evaluación Interna (CEI) de la ULEAM, de conformidad con la normativa que expida el Consejo de Educación Superior, los reglamentos institucionales y los criterios establecidos en el presente articulado.

**Artículo 5.-** **Garantías de la evaluación integral del desempeño del personal académico.** - Para la realización del proceso de evaluación integral del desempeño del personal académico, la ULEAM garantizará la difusión de los propósitos y procedimientos, claridad y transparencia en el diseño e implementación del mismo.

**CAPÍTULO II  
COMPONENTES Y ACTORES DE LA EVALUACIÓN**

**Artículo 6.-** **Componentes.** - Se considera componentes de la evaluación integral del desempeño del personal académico los siguientes: Autoevaluación, Coevaluación (pares y directivo) y Heteroevaluación.

**Artículo 7.-** **Autoevaluación.** - Es el componente de la evaluación que periódicamente realiza el personal académico sobre su propio trabajo y desempeño en las carreras, relacionada con cada una de las asignaturas que imparte.

**Artículo 8.-** **Coevaluación.** - Es aquel componente de la evaluación que realizan los/las directivos/as de la Unidad Académica y la comisión de pares académicos definidos formalmente para cada carrera. La evaluación que realizan los directivos, será evaluada respectivamente por el Decano/a de cada Facultad y/o Extensión, el cual podrá designar al Coordinador/a, de carrera para que realice la evaluación, siempre y cuando exista la denominación de coordinador/a de Carrera.



**Artículo 9.- Heteroevaluación.-** Es el componente de la evaluación que realizan las y los estudiantes sobre el proceso de aprendizaje impartido por el personal académico.

**Artículo 10.- Actividades a evaluarse.** - Comprende las actividades de docencia, investigación, dirección o gestión académica, establecidas en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior; además se considerará de manera permanente la actualización o perfeccionamiento docente, como criterio institucional para la mejora continua de la calidad académica en la ULEAM.

Para efectos de la evaluación integral de desempeño del personal académico, las actividades de vinculación serán consideradas de acuerdo a lo que establece el Reglamento de Carrera y Escalafón del profesor e investigador del sistema de educación superior.

**Artículo 11.- Actores de la evaluación integral.** - Los actores de la evaluación integral del desempeño del personal académico son:

- a) El personal académico de la ULEAM, quien ejecutará la autoevaluación
- b) Las y los estudiantes debidamente matriculados, quienes serán los responsables de ejecutar la heteroevaluación;
- c) El/la Decano/a de cada Facultad y/o Extensión, quien realizará la coevaluación de directivo. En caso que la Facultad oferte varias carreras, el Decano/a podrá designar a las/los coordinadores de carreras para que ejecute la coevaluación de directivo.
- d) La Comisión de pares académicos por carrera o por facultad, quienes serán los responsables de ejecutar la coevaluación de pares.

Estará conformada de (03) tres o (05) cinco profesores titulares a tiempo completo, que deberán tener al menos la misma categoría y nivel escalafonario superior que el evaluado; si la comisión se estructura por facultad deberá estar integrada por un profesor de cada carrera, sin exceder el máximo de cinco (5) miembros. En caso que la carrera no cuente con el total de profesores titulares a tiempo completo, considerará la inclusión de profesores titulares a medio tiempo para conformar dicha comisión.

La comisión deberá ser nombrada previo al proceso de difusión institucional de la evaluación de desempeño del personal académico por Consejo de Facultad.

### CAPÍTULO III DEL DEPARTAMENTO DE EVALUACIÓN INTERNA, Y LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN INTERNA DE CARRERA

**Artículo 12.- Departamento de Evaluación Interna.** - La evaluación integral de desempeño del personal académico será coordinada por el Departamento de Evaluación Interna.

**Artículo 13.- Funciones Departamento de Evaluación Interna.** - Las funciones del Departamento de Evaluación Interna, en cuanto a la evaluación integral del desempeño del personal académico, serán las siguientes:

- a) Planificar, coordinar, asesorar y monitorear el proceso de evaluación integral del desempeño del personal académico.
- b) Elaborar o validar los instrumentos a ser utilizados en la evaluación integral del desempeño del personal académico.
- c) Contrastar las evidencias que sustentan la evaluación y aplicar los criterios de evaluación contenidos en este Reglamento.





- d) Receptar y verificar el informe final, emitido por las comisiones de evaluación de cada carrera.
- e) Analizar los resultados particulares y globales del proceso de evaluación; y proponer al Consejo Académico las actuaciones que considere oportunas formular para la mejora de la calidad docente.
- f) Coordinar con las carreras la ejecución de la evaluación a los/las profesores e investigadores antes de la finalización de cada periodo académico en su desempeño académico, aplicando las normativas del presente reglamento.
- g) Elaborar el informe final y remitirlo a la comisión de evaluación interna y a las autoridades correspondientes.
- h) Las demás que se establezcan en el presente reglamento.

El personal del Departamento de Evaluación Interna, podrá recabar el apoyo y asesoramiento de expertos de las diferentes áreas de especialidad de la ULEAM.

De igual manera, podrá solicitar de los docentes o de los responsables académicos las aclaraciones y justificaciones de los datos consignados en los diferentes elementos de evaluación, cuando así lo considere necesario.

**Artículo 14.- Comisión de Evaluación Interna de carrera.** - El proceso lo ejecutará la comisión de evaluación interna de cada carrera.

Para operativizar el proceso de evaluación integral del desempeño del personal académico se debe incluir una secretaria y un informático (administrativo) perteneciente a la carrera y/o facultad.

Los miembros de la Comisión de Evaluación Interna de carrera y el personal de apoyo, recibirán formación y asesoramiento sobre la operatividad del proceso, por parte del Departamento de Evaluación Interna, con la finalidad de coordinar acciones, así como unificar y poner en común criterios de evaluación que permitan fortalecer el proceso.

**Artículo 15.- Funciones de la Comisión de Evaluación Interna de carrera, para el proceso de evaluación integral del desempeño del personal académico.** - Serán funciones de esta comisión las siguientes:

- a) Coordinar con el Departamento de Evaluación Interna, la planificación, organización y ejecución del proceso de evaluación del personal docente en las respectivas carreras.
- b) Emitir el informe individual de evaluación integral del desempeño del personal académico y entregarlo al Decano/a de la Facultad o Extensión o su delegado.
- c) Generar el informe de evaluación integral del desempeño del personal académico por carrera.
- d) Proponer al Departamento de Evaluación Interna, las acciones que estimen pertinentes para la mejora del proceso de evaluación integral del desempeño del personal académico.

Los miembros de la Comisión de Evaluación Interna de carrera actuarán con objetividad, independencia y profesionalidad, comprometiéndose a guardar confidencialidad sobre los datos personales de los profesores evaluados.



#### CAPÍTULO IV DE LA EJECUCIÓN DE LA EVALUACIÓN

**Artículo 16.- Programación.** - El Vicerrectorado Académico, determinará los periodos para la evaluación integral del desempeño del personal académico, incluyendo las fechas en el calendario de labores y actividades de la institución.

**Artículo 17.- Difusión.** - Previo a la ejecución de la evaluación, el Vicerrectorado Académico deberá convocar a la comunidad educativa de la universidad para la difusión del Reglamento, de los instrumentos de evaluación y fechas para cada fase del proceso.

**Artículo 18.- Ejecución.** - El Departamento de Evaluación Interna, es el responsable de supervisar el cumplimiento del proceso de evaluación integral del desempeño del personal académico; la ejecución le corresponde a la autoridad académica y a los miembros de la comisión de evaluación interna de carrera.

Las carreras que necesiten de una prórroga adicional al cronograma de ejecución establecido por el Vicerrectorado Académico, deberán solicitar el mismo al Departamento de Evaluación Interna, por medio de una resolución de Consejo de Facultad, en la cual se justifique su pedido, siempre y cuando no exceda el periodo académico evaluado.

**Artículo 19.- Aplicación de los instrumentos.** - La comisión de evaluación interna de carrera, aplicará los instrumentos con los indicadores de calidad considerados en la guía de evaluación integral del desempeño del personal académico.

**Artículo 20.- Periodicidad.** - La evaluación integral del desempeño del personal académico se aplicará cada semestre.

**Artículo 21.- De los resultados.**- El Departamento de Evaluación Interna de la Universidad, conocerá el informe de evaluación integral del desempeño del personal académico por carrera y procederá al análisis, diagnóstico global y las recomendaciones técnicas para el mejoramiento continuo del desempeño del personal académico, presentando el informe de evaluación integral del desempeño del personal académico de la ULEAM al Vicerrectorado Académico para que tome las decisiones pertinentes, y elabore el plan de capacitación institucional.

El Departamento de Evaluación Interna, enviará un resumen certificado de las calificaciones obtenidas en la evaluación integral del desempeño del personal académico a la Comisión de Escalafón y Perfeccionamiento Docente de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

**Artículo 22.- Estructura del informe de la evaluación integral del desempeño del personal académico por carrera.** - El informe considerará como principales aspectos los siguientes:

- a) Los resultados
- b) Conclusiones
- c) Recomendaciones

**Artículo 23.- Presentación del informe.** - Al final del proceso de evaluación el Decano/a de la Facultad o Extensión o su delegado entregará el informe individual de evaluación integral del desempeño del personal académico al docente en el término de quince (15) días, una vez culminado el cronograma presentado y aprobado por Vicerrectorado Académico.

**Artículo 24.- Recurso de apelación.** - El personal académico que no esté de acuerdo con los resultados de su evaluación integral podrá apelar en primera instancia al Consejo de Facultad, en el término de cinco (5) días luego de recibir el informe. Este organismo, en el término de diez (10) días desde la presentación en Secretaría de Facultad del recurso de apelación, emitirá una resolución luego de constatar los argumentos del apelante.

En caso de persistir la inconformidad de parte del docente evaluado, podrá apelar en segunda instancia al Órgano Colegiado Académico Superior, para ello deberá solicitar a la





Comisión de Evaluación Interna de la ULEAM el análisis de la apelación, informe que se adjuntará a la solicitud de apelación que el profesor presentará al Órgano Colegiado Académico Superior, organismo que en el término de (20) días, emitirá una Resolución definitiva, en mérito de lo actuado. Sobre la decisión no existirá recurso alguno en la vía administrativa.

Las apelaciones ejecutadas por el personal académico deberán ser presentadas en los formatos establecidos en la guía de evaluación integral del desempeño del personal académico y direccionadas ante los organismos competentes con copia al Departamento de Evaluación Interna para el respectivo seguimiento.

**Artículo 25.- Informe definitivo.** - La comisión de evaluación interna de carrera, entregará el informe definitivo al decano/a o su delegado/a.

Una vez finalizado el proceso de evaluación integral del desempeño del personal académico de la carrera, según cronograma establecido por el Vicerrectorado Académico, el Decano/a o su delegado/a cargará al repositorio digital del Departamento de Evaluación Interna, en término de 60 días los siguientes documentos, firmados y sellados:

- a) Registro de memoria de la reunión por carrera (etapa de socialización);
- b) Informe de evaluación integral del desempeño del personal académico por carrera;
- c) Acta de entrega- recepción del informe individual por docente en cada carrera;
- d) Informe individual de evaluación integral del desempeño del personal académico;
- e) Acta de socialización con la participación de estudiantes y personal académico, de los resultados de la evaluación integral del desempeño del personal académico por carrera.

Estos informes serán archivados con fines de seguimiento, de conformidad con lo que establece la Ley.

**Artículo 26.- Informe a autoridades.** - Una vez iniciado el proceso de evaluación integral de desempeño del personal académico, no podrá suspenderse bajo ningún criterio, y concluirá con la presentación obligatoria del informe global por el Departamento de Evaluación Interna a las autoridades competentes en el término de veinte (20) días, contados a partir de la recepción de los informes enviados por las carreras, a fin de que adopten las acciones pertinentes.

## CAPÍTULO V DE LA PONDERACIÓN Y LA CALIFICACIÓN

**Artículo 27.- Ponderación.** - La ponderación para cada componente de la evaluación integral del desempeño del personal académico, se establece de la siguiente manera:

- a) Para las actividades de docencia: autoevaluación 10%; coevaluación de pares (comisión) 30%, y de directivos 20%; y heteroevaluación 40%.
- b) Para las actividades de investigación: autoevaluación 10%; coevaluación de pares (comisión) 50% y de directivos 40%.
- c) Para las actividades de dirección o gestión académica: autoevaluación 15%; coevaluación de pares (comisión) 30%, directivos 40%; y heteroevaluación 15%.
- d) Actualización o perfeccionamiento: autoevaluación 15%, coevaluación de pares (comisión) 30%; y directivos 55%.



Actividades	Autoevaluación	Coevaluación		Heteroevaluación	TOTAL	Ponderación general equivalente
		Comisión	Directivos			
Docencia	10%	30%	20%	40%	100%	95%
Investigación	10%	50%	40%	-	100%	
Dirección o gestión académica	15%	30%	40%	15%	100%	
Actualización o perfeccionamiento	15%	30%	55%	-	100%	5%

Los resultados generales de carrera e institucional de la evaluación integral del desempeño del personal académico y de sus componentes serán públicos.

En 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 a cada una.

**Artículo 28.- Calificación Final.** - Se obtendrá del promedio ponderado de las calificaciones de los ámbitos y funciones académicas evaluadas de conformidad con el presente Reglamento.

**Artículo 29.- Valoración y ponderación.** - La valoración de la evaluación integral del desempeño del personal académico se expresará cualitativa y cuantitativamente, según el artículo 31 del presente Reglamento.

- Cualitativamente* expresará los logros y dificultades que se evidencien, en concordancia con los criterios evaluados.
- Cuantitativamente* se ubicará en una escala o puntaje, la cual será considerada para efectos de estabilidad, promoción, asignación de estímulos, sanciones y mejoramiento.

**Artículo 30.- Ponderación de ámbitos, componentes y criterios.** - El peso relativo de los ámbitos, componentes y criterios que se consideran en la evaluación integral del desempeño del personal académico, deberá tomar en cuenta las características específicas establecidas en el instructivo reglamentario para la distribución de trabajo y asignación de carga horaria para el colectivo de la ULEAM.

**Artículo 31.- Escala.** - El sistema de calificación ponderada tomará en cuenta la siguiente escala:

	Ponderación Cualitativa	Ponderación Cuantitativa
Escala	Muy Satisfactorio	96 - 100
	Satisfactorio	80 - 95,99
	Medianamente Satisfactorio	70 - 79,99
	Poco Satisfactorio	60,01 - 69,99
	No Satisfactorio	Menor a 60



## CAPÍTULO VI DE LOS ESTÍMULOS, FALTAS Y SANCIONES



**Artículo 32.- Reconocimiento y Estímulos.** - Se implementará el siguiente reconocimiento por parte del Vicerrectorado Académico para todos los profesores que han alcanzado los siguientes puntajes:

1. Entre 96 y 100%: Certificación honorífica de Excelente Desempeño Docente;

Para la asignación de estímulos se considerará el Reglamento de Estímulos de la ULEAM.

**Artículo 33.- Faltas y Sanciones.** - Son faltas e incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Reglamento de Evaluación Integral del Desempeño del Personal Académico, la inasistencia a los procesos de capacitación pedagógica obligatoria, que exigen los resultados de la evaluación integral del desempeño de personal académico. Las sanciones se aplicarán al personal académico de acuerdo a la Ley Orgánica de Educación Superior, al Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, expedido por el Consejo de Educación Superior, al Estatuto de la Universidad y a este Reglamento, de la siguiente forma:

- a) Cuando la o el profesor no participe en la evaluación convocada se aplicarán las sanciones establecidas en el Estatuto de la ULEAM.
- b) Cuando la o el profesor haya obtenido durante dos periodos consecutivos una evaluación integral de desempeño inferior al 60%, será destituido/a de la ULEAM, garantizando el debido proceso.
- c) Cuando la o el profesor, durante su carrera, haya obtenido cuatro evaluaciones integrales inferiores a 60% será destituido de la ULEAM, amparado en el Reglamento de Escalafón del Docente e Investigador del Sistema de Educación Superior (RCEPSES), con observancia del debido proceso.

#### DISPOSICIÓN GENERAL

**PRIMERA:** El presente Reglamento se ajustará a las disposiciones del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior que emita el CES y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí (ULEAM).

**SEGUNDA:** Los procesos de evaluación que realice la Universidad se los efectuará de acuerdo a las disposiciones establecidas en el Reglamento de Escalafón del Docente e Investigador del Sistema de Educación Superior (Rcepises) y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí (ULEAM).

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**PRIMERA:** El presente Reglamento entrará en vigencia en el periodo académico 2016-2017 (1) una vez aprobado por el Órgano Colegiado Académico Superior de la ULEAM.

**SEGUNDA:** Para efectos del proceso de evaluación integral del desempeño del personal académico 2016-2017 (1), las actividades de vinculación se evaluarán en las actividades de investigación y/o gestión académica que se encuentra parametrizado en el sistema EIDPA:

- a) Investigación: Cuando el personal académico participe en proyectos de vinculación;
- b) Gestión académica: Cuando el personal académico ejerce cargos de coordinación de vinculación con la colectividad o prácticas pre profesionales en las carreras.



#### DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Se deroga al Reglamento de Evaluación del Desempeño Académico, que fue aprobado por el Máximo Órgano Colegiado Académico Superior en sesión ordinaria del lunes 29 de septiembre del 2014.

Dado y firmado en la sala de sesiones del Órgano Colegiado Académico Superior el 27 de octubre de 2016



**Dr. Miguel Camino Solórzano**  
Rector



**Lcdo. Pedro Roca Piloso Mg.**  
Secretario General



**LA SECRETARÍA GENERAL DE LA UNIVERSIDAD LAICA  
"ELOY ALFARO" DE MANABÍ**

El infrascrito Secretario General de la Universidad Laica "Eloy Alfaro de Manabí, CERTIFICA: que el **REGLAMENTO DE EVALUACION INTEGRAL DEL DESEMPEÑO AL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD LAICA "ELOY ALFARO DE MANABÍ**, fue aprobado por el Órgano Colegiado Académico Superior en primera instancia, en la segunda sesión ordinaria del 16 de junio de 2016, con resolución RCU-SO-02-No.37-2016 y en segundo debate en la sexta sesión ordinaria realizada el jueves 27 de octubre de 2016, mediante Resolución RCU-SO-06-No.98 -2016.

Manta, 27 de octubre del 2016.

**Lcdo. Pedro Roca Piloso Mg.**  
Secretario General

