



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

Latacunga – Cotopaxi – Ecuador

REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN INTERNA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

CONSIDERANDO

QUE, la Ley Orgánica de Educación Superior, en el Art. 53 en su parte pertinente señala: “Los profesores de los centros de educación superior serán evaluados anualmente en su trabajo y desempeño académico”;

QUE, el Reglamento del Sistema de Evaluación Institucional de la Universidad Técnica de Cotopaxi, en el Art. 6 menciona: “La evaluación institucional en la Universidad Técnica de Cotopaxi se aplica a: literal h) nivel de desempeño de **docentes** y funcionarios administrativos y de servicios”

En uso de las atribuciones de las que se halla investida, expide.

REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

CAPÍTULO I ASPECTOS GENERALES

Art. 1 Del ámbito de aplicación: El presente reglamento se aplicará en procesos de evaluación del trabajo y el desempeño académico de los profesores de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Art. 2 De la evaluación docente: La evaluación del desempeño docente es una actividad obligatoria, que tiene por propósito el mejoramiento de la calidad del trabajo y desempeño académico. Deberá realizarse dentro de los parámetros establecidos en el presente reglamento y de conformidad con la ley.
Es independiente de los procesos de evaluación institucional con fines de autorregulación, y acreditación institucional.

Art. 3 De los objetivos de la evaluación: Son objetivos de la evaluación docente:

- a) Mejorar la calidad del trabajo y desempeño académico; y, en consecuencia, la calidad de los servicios que ofrece la Institución;
- b) Proveer a los profesores la información sobre la percepción que la comunidad académica, y especialmente los estudiantes, sobre su desempeño, para retroalimentar los procesos académicos;
- c) Contribuir a la permanente actualización de conocimientos y a la capacitación pedagógica de los profesores;
- d) Proveer los suficientes instrumentos para la toma de decisiones relacionadas con la planificación de actividades en lo referente al personal académico;



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

Latacunga – Cotopaxi – Ecuador

- e) Garantizar la estabilidad y promoción del personal académico idóneo; y,
- f) Promover la cultura de evaluación en un ambiente de interacción entre actores que ejercen la libertad académica con responsabilidad.

Art. 4 De los ámbitos del trabajo y desempeño académico.- Los ámbitos del trabajo y desempeño académico de los profesores de la Universidad Técnica de Cotopaxi, que serán objeto de la evaluación, son:

- a) La docencia;
- b) La actualización y mejoramiento académico;
- c) La investigación y la producción intelectual;
- d) El grado de pertenencia en la práctica de los valores compartidos de la Universidad;
- e) La responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones y/o tareas delegadas o encomendadas;
- f) Competencias ético-profesionales;
- g) Perfil Académico;
- h) La colaboración y compromiso institucional; y,
- i) Las demás que consideren las autoridades universitarias.

Éstos en concordancia con el primer inciso del Art. 50 de la Ley Orgánica de Educación Superior, y Plan Estratégico de Desarrollo Institucional.

Art. 5 Uso de la evaluación docente.- Los resultados de la evaluación del desempeño docente se aplicarán a:

- a) La retroalimentación necesaria para lograr una adecuada planificación y ejecución de las actividades de docencia, investigación, vinculación con la comunidad y gestión académica;
- b) El desarrollo de procesos de capacitación permanente destinado a mejorar el trabajo y el desempeño académico de los profesores; y,
- c) Garantizar mecanismos para una justa promoción, estabilidad y asignación de estímulos académicos y económicos a los profesores.

Art. 6 Condiciones del proceso de evaluación del desempeño docente.- Para la realización del proceso de evaluación del desempeño docente, la Institución garantizará:



- a) La difusión y adecuada comprensión por parte de la comunidad universitaria de los propósitos y procedimientos de la evaluación;
- b) La motivación interna de los integrantes de la Universidad para participar en el proceso;
- c) La objetividad, claridad y transparencia en el diseño y la implementación del proceso de evaluación;
- d) La confidencialidad de la información y el clima de confianza y de seguridad necesario para la libre y responsable intervención de los actores;
- e) La confidencialidad de los resultados por parte del profesor evaluado y las autoridades institucionales que tienen a su cargo la dirección académica y la toma de decisiones sobre la estabilidad, la promoción y la asignación de estímulos al personal académico;
- f) Un sistema de información apropiado; y,
- g) El amplio conocimiento de los reglamentos y procedimientos de la evaluación del desempeño docente por parte de los actores del proceso.

Art. 7 Apoyo de la Comisión y Dirección de Evaluación Interna: La Comisión y la Dirección de Evaluación Interna de la Universidad Técnica de Cotopaxi, brindarán el apoyo técnico a las Comisiones de Evaluación del desempeño Docente de cada Carrera, Extensión, Programas, y contribuirán al diseño del proyecto de evaluación del desempeño docente que contendrá básicamente los procedimientos, mecanismos e instrumentos específicos que requiere éste tipo de evaluación.

CAPÍTULO II

ELEMENTOS DE LA EVALUACIÓN

Art. 8 Elementos interrelacionados de la evaluación docente: Para la evaluación del personal docente deben utilizarse de manera interrelacionada la evaluación *formativa* y *sumativa*.

La **evaluación formativa** tiene como propósito el desarrollo permanente del personal académico. Los resultados de la evaluación formativa serán utilizados para: ayudar al profesor a progresar profesionalmente, capacitarlo en su área de conocimiento y en los aspectos pedagógicos, propiciar que el docente potencie sus fortalezas y reduzca sus debilidades, afianzar sus logros y propiciar que supere sus dificultades, y apoyarle en sus esfuerzos orientados a consolidar su carrera dentro de la institución.

La **evaluación sumativa** tiene como finalidad el que la institución identifique a los profesores que por su calificación deben ser **retenidos** y a aquellos que por sus méritos deben ser promovidos mediante ascensos en el escalafón docente, y/o estimulados mediante becas, bonificaciones de desempeño u otros incentivos. Esta evaluación culmina, por consiguiente, con las decisiones administrativas que atañen a la estabilidad, la promoción, y las relaciones contractuales entre la institución y el profesor.



Art. 9 Modalidades de evaluación docente: La evaluación se realizará a través de tres modalidades que se interrelacionan y complementan: autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

La *autoevaluación* docente es la evaluación que el profesor realiza periódicamente sobre su trabajo y su desempeño académico.

La *coevaluación* es la evaluación que en conjunto realizan profesores y estudiantes sobre el proceso de aprendizaje, así como el análisis que realizan los profesores sobre las actividades de docencia, investigación, vinculación con la colectividad y gestión académica en sus respectivas unidades de trabajo.

La *heteroevaluación* es la evaluación que realizan otros profesores o comisiones especiales, sobre el conjunto de las actividades académicas del profesor, y la evaluación del desempeño docente por parte de los estudiantes.

CAPÍTULO III

ACTORES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

Art. 10 Actores del proceso de evaluación del trabajo y desempeño académico:

Son actores del proceso de evaluación:

- a) El profesor que es evaluado;
- b) Los estudiantes que emiten sus opiniones y juicios valorativos sobre el desempeño del profesor en las actividades que se desarrollan dentro del aula;
- c) Otros docentes de la misma área de conocimiento o que imparten la misma asignatura;
- d) Los funcionarios académicos encargados de la gestión de la unidad académica (Directores Académicos, Director de Posgrados, Coordinadores de Extensiones, Coordinadores de Áreas); y,
- e) Los miembros de las Comisiones de evaluación docente de cada Carrera.

CAPÍTULO IV

DE LOS PROFESORES SUJETOS A EVALUACIÓN

Art. 11 Profesores sujetos a la evaluación: Estarán sujetos a la evaluación formativa y sumativa, todos los docentes de la Universidad.

CAPÍTULO V

OBJETO DE LA EVALUACIÓN

Art. 12 Objeto de la evaluación: La evaluación docente tiene como objeto la totalidad del trabajo académico de los profesores y sus resultados. Se tomarán en cuenta los siguientes ámbitos:



- a) Las actividades de docencia: trabajo en el aula, desarrollo de prácticas, actividades extracurriculares, diseño y actualización curricular, evaluación de logros del aprendizaje, preparación y utilización de materiales didácticos, dirección de tesis y trabajos de titulación y tutorías, y actividades de apoyo académico.
- b) Las actividades de actualización y mejoramiento académico: actualización, capacitación y mejoramiento permanente.
- c) Las actividades de investigación y producción intelectual: participación en proyectos de investigación, membresías o pasantías en redes o instituciones de investigación nacionales y extranjeras. Publicación de libros, monografías, artículos de efectivo aporte para la Universidad y el contexto local, nacional o internacional.
- d) Las actividades que evidencien el grado de pertenencia en la práctica de los valores compartidos de la Universidad: compromiso con la transformación social, afirmación de la identidad ecuatoriana, patriotismo, solidaridad, libertad, responsabilidad y respeto, eficiencia y eficacia, y honestidad.
- e) Las actividades que demuestren la responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones y/o tareas delegadas o encomendadas: dirección o coordinación de carreras, extensiones, áreas académicas, gestión institucional, programas de extensión universitaria, servicios al sector externo, cooperación con programas de desarrollo de la comunidad, cooperación interinstitucional y otras semejantes.
- f) Perfil académico y competencias ético-profesionales: tiempo de ejercicio de la cátedra, títulos académicos de pregrado y posgrado, categoría escalafonaria, experiencia profesional, actualización de conocimientos, reconocimientos institucionales, práctica de valores éticos, responsabilidad, etc; y,
- g) La colaboración y compromiso institucional: participación en los procesos de **cohesión** y desarrollo de la comunidad académica y de la UTC.

Art. 13 Diseño de la evaluación: El diseño de la evaluación, de sus procedimientos e instrumentos, incluidos los procedimientos informatizados, son de responsabilidad de la Comisión y Dirección de Evaluación Interna, y de la Comisión de Evaluación del Desempeño Docente.

CAPITULO VI

ELEMENTOS CLAVES A EVALUARSE

Art. 14 En el ámbito de la docencia:

- a) Dominio de contenidos de la materia, asignatura o módulo;
- b) Competencias para el desempeño docente relacionadas con la sociabilidad pedagógica, con la gestión de clases (metodología), con el refuerzo de las habilidades y destrezas básicas de los estudiantes, con la motivación, y con los procedimientos de evaluación y medición de logros del aprendizaje;



- c) Desarrollo de actividades extracurriculares;
- d) Participación en el diseño macro curricular;
- e) Asistencia regular al trabajo docente;
- f) Participación en el diseño meso y micro curricular, y grado de cumplimiento;
- g) Elaboración de textos y otros materiales de apoyo didáctico.
- h) Dirección de seminarios y otros actos académicos;
- i) Traducciones de libros, artículos y notas, cuya incorporación en los programas de estudio sea necesaria o conveniente;
- j) Dirección y **lectura** de tesis, disertaciones y trabajos de **titulación** o grado;
- k) Participación en tribunales de titulación o grado;
- l) Participación en actividades de apoyo académico; y,
- m) Tutorías.

Art. 15 En el ámbito de la actualización y mejoramiento académico:

- a) Participación en programas de capacitación y mejoramiento docente;
- b) Asistencia a programas de educación continua y suficiencia en idiomas; y,
- c) Formación de posgrado.

Art. 16 En el ámbito de la investigación y producción intelectual

- a) Formulación y ejecución de proyectos de investigación;
- b) Resultados de los proyectos de investigación;
- c) Publicaciones en medios de comunicación, revistas especializadas y libros;
- d) Patentes e invenciones;
- e) Obtención de becas, contribuciones y otras formas de ayuda para investigaciones y proyectos;
- f) Organización y gestión de congresos, simposios, seminarios y otros actos académicos vinculados con la investigación;
- g) Participación como invitado, con ponencias, comunicaciones o conferencias, en congresos académicos, simposios y seminarios;
- h) Publicación de reseñas;
- i) Investigaciones no publicadas; y,
- j) Pasantías en instituciones académicas o empresas vinculadas a la actividad investigativa del docente.



Art. 17 En el ámbito del grado de pertenencia en la práctica de los valores compartidos de la Universidad Técnica de Cotopaxi:

- a) Nivel de conciencia sobre la realidad del país y de defensa de derechos de pensamiento y acción;
- b) Defensa de la identidad cultural ecuatoriana y afirmación de los valores nacionales, multiétnicos y pluriculturales del país;
- c) Denuncia y enfrenta el atropello de los recursos a los que tienen derecho todos los ciudadanos;
- d) Sentido de solidaridad frente al egoísmo, el personalismo, utilitarismo, y la acumulación y concentración de la riqueza en contadas personas;
- e) Propugna y respeta la vigencia plena de los derechos humanos, especialmente la libertad de expresión, científica, artística, literaria sin ninguna restricción;
- f) Cumple a cabalidad con sus obligaciones;
- g) Ejecuta con alta calidad la actividad docente;
- h) Busca un nivel adecuado en las relaciones interpersonales, clima laboral y comunicación para el desarrollo exitoso del quehacer universitario;
- i) Cuida y vigila la propiedad social y el buen uso de los bienes de la Universidad;
- j) Optimiza el tiempo y los recursos en lo mayor posible; y
- k) Mantiene actitudes honestas dentro y fuera de la UTC.

Art. 18 En el ámbito de la responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones y/o tareas asignadas o encomendadas:

- a) Dirección y/o participación en proyectos de capacitación, educación continua, consultorías y pasantías de profesores y estudiantes;
- b) Dirección y/o participación en proyectos de extensión universitaria;
- c) Dirección y/o participación en proyectos de cooperación al interior como fuera de la Institución;
- d) Dirección y/o participación en programas de voluntariado estudiantil
- e) Participación en la formación de líderes populares en las comunidades;
- f) Participación en actividades de educación popular;
- g) Participación en organismos vinculados a la educación superior, la ciencia, la tecnología o la cultura;
- h) Actividades realizadas en su calidad de profesor invitado o visitante;
- i) Actividades de dirección o coordinación: Carrera, especialidad, área, centros extensiones, posgrados u otras; y,
- j) Participación en organismos de dirección u operativos.



Art. 19 En el ámbito del perfil académico y competencias ético-profesionales:

- a) Formación académica: pregrado y posgrado;
- b) Capacitación en el campo del conocimiento en que realiza su trabajo académico y en docencia universitaria;
- c) Experiencia profesional;
- d) Premios y otras distinciones otorgados por la Universidad y/u otras instituciones en reconocimiento de méritos ciudadanos, profesionales o académicos;
- e) Premios y distinciones obtenidos por sus aportes al desarrollo de la sociedad, la ciencia, la tecnología, las artes o la cultura, otorgados por instituciones locales, nacionales o del extranjero;
- f) Becas y ayudas obtenidas; y,
- g) Práctica de principios y valores éticos.

Art. 20 En el ámbito del compromiso institucional:

- a) Participación en reuniones o convocatorias institucionales;
- b) Organización, dirección y participación en iniciativas que fortalezcan la imagen institucional; y,
- c) Participación en actividades de cohesión de la comunidad académica.

CAPÍTULO VII
COMISIÓN DE EVALUACIÓN DOCENTE

Art. 21 Comisión de Evaluación del desempeño Docente: La comisión de evaluación del desempeño docente se encargará de estudiar el conjunto de la información y las evaluaciones parciales realizadas al profesor, y procederá a emitir el informe final de la evaluación, de acuerdo con los ámbitos y elementos claves de evaluación señalados en este Reglamento.

Art. 22 Integración de la Comisión de Evaluación Docente: La comisión de evaluación del desempeño docente estará integrada por:

- a) El Director o Coordinador Académico, que la presidirá;
- b) El docente coordinador de evaluación en la carrera, extensión, centro o programa;
- c) Un representante estudiantil principal de la carrera, extensión, centro, o programa, legalmente elegido; y,
- d) Un funcionario administrativo para labores de secretaría.

Para el caso de postgrados, la integrará el Director de Postgrados, un docente designado por el Consejo Académico de Posgrados, y un funcionario administrativo de la Dirección.

Art. 23 Funciones de la Comisión de Evaluación del desempeño Docente: Son funciones de la comisión de evaluación del desempeño docente:



- a) Planificar, organizar y ejecutar el proceso de evaluación del desempeño docente.
- b) Recopilar y analizar la información y las evaluaciones parciales realizadas al profesor por parte de los actores a los que se refiere el Art. 11 del presente Reglamento.
- c) Constatar directamente el desempeño y comparar a través de algunas técnicas la información de los sujetos participantes en la evaluación.
- d) Emitir el informe final de la evaluación del desempeño docente a las autoridades académicas de la carrera y a la Dirección de Evaluación Interna.
- e) Comunicar al profesor el resultado de su evaluación

CAPÍTULO VIII

PROCEDIMIENTOS PARA LA EVALUACIÓN DEL TRABAJO Y EL DESEMPEÑO ACADÉMICO

Art. 24 Participación de la Comisión de Evaluación del desempeño del docente de la Universidad.- La participación de la Comisión de Evaluación del Docente es permanente y durante todo el proceso de estudio en cada uno de los ámbitos establecidos desde el Art. 14 hasta el Art. 20.

El puntaje de la evaluación realizada por la Comisión de Evaluación, equivaldrá al 35%.

Art. 25 La Autoevaluación del Docente.- Es la propia valoración que se realiza el docente sobre su desempeño. Esta valoración constituye el 25 % de la evaluación del desempeño docente.

Art. 26 Participación de los estudiantes en la evaluación docente.- La participación de los estudiantes en el proceso de evaluación docente tendrá relación con los componentes de su trabajo y desempeño académico señalados en los literales: a), b), c), e), k) del Art. 14; y a), b), c), d), e), f), g), h), i), j), k) del Art. 17

El puntaje de la evaluación consignada por los estudiantes al profesor, no podrá ser superior al 25 % de la evaluación total.

Art. 27 Participación de los docentes de la misma área.- La participación de los profesores pertenecientes a la misma área de conocimiento y de impartición de la enseñanza del docente a ser evaluado, en el proceso de evaluación tendrá relación con los componentes de su trabajo y desempeño académico señalados en los literales: a), c), f), l) del Art. 14; d), e) y h) del Art. 17; a), b), c), e), f) e i) del Art. 18; y a), b) y c) del Art. 19.

El puntaje de la evaluación consignada por los docentes de la misma área de impartición de la enseñanza, no podrá ser superior al 15 % de la evaluación total.

Art. 28 Evaluación de las condiciones de trabajo: La comisión de evaluación del desempeño docente, en la evaluación del profesor, considerará con fines referenciales, además de los ámbitos señalados en los artículos 14 al 20, la situación institucional y las condiciones organizativas en las que se desarrolla el trabajo del profesorado:

- a) El tipo y cantidad de asignaturas impartidas;



- b) Las características del alumnado y el tamaño de los grupos de clase; y,
- c) Las características del entorno físico de trabajo (tamaño del aula en relación con el número de estudiantes, ruidos, luminosidad, ventilación, disposición de laboratorios, de recursos, equipos y materiales didácticos, y otros aspectos que inciden en los procesos de enseñanza y aprendizaje).

Art. 29 Informe de Evaluación de los profesores: La comisión de evaluación del desempeño docente, en el proceso de evaluación del profesor, considerará en el informe de evaluación, los siguientes elementos:

- a) Introducción;
- b) Procedimientos:
- c) Resultados: La evaluación relacionada con los componentes y ámbitos del trabajo y desempeño académico.
- d) Conclusiones;
- e) Propuesta de mejoramiento; y,
- f) Anexos

Art. 30 Confidencialidad: La Universidad garantizará la confidencialidad sobre la información, las fuentes, las evaluaciones parciales y el informe final relativos al trabajo y el desempeño académico del profesor.

Art. 31 Portafolio del docente: La Institución a través de la Dirección de Evaluación Interna, llevará un sistema de acumulación y archivo de la información y establecerá las normas necesarias para organizar los **portafolios** personales de los profesores, garantizando la confidencialidad y seguridad de la información.

CAPÍTULO IX

PONDERACIÓN

Art. 32 Ponderación de los ámbitos y elementos claves de evaluación: Para la ponderación del peso relativo de cada ámbito y elemento clave de evaluación del personal académico, se deberán tomar en cuenta las características específicas de la Universidad Técnica de Cotopaxi, su misión, objetivos y plan institucional.

Art. 33 Valoración y Ponderación: La valoración del trabajo y desempeño académico se expresará cualitativa y cuantitativamente. De manera cualitativa expresará las fortalezas y debilidades observadas, los logros y dificultades que se evidencian. De manera cuantitativa, se expresan en una escala o puntaje, la cual será considerada para efectos de estabilidad, promoción, y asignación de estímulos.

La ponderación, reflejará el peso específico que se asigne a los diferentes ámbitos y elementos claves de evaluación.

Art. 34 Correlación entre ponderación y objetivos institucionales: El establecimiento de escalas de ponderación de los distintos ámbitos y elementos claves de evaluación relacionados con el trabajo y desempeño académico dependerán de los objetivos institucionales y organización académica, características de cada carrera y especialidad, extensiones, centros y programas en donde labora el profesor y de sus tareas dentro de la actividad académica.



CAPÍTULO X

PERIODOS DE LA EVALUACIÓN Y PLAZOS

Art. 35 Períodos de las evaluaciones: El proceso de evaluación al docente se lo realizará una vez cada ciclo académico. Las encuestas a los estudiantes sobre el desempeño de los docentes deben hacerse por cada paralelo (materia, asignatura, módulo). No se excluyen otras técnicas de evaluación complementarias, si la Comisión de Evaluación Interna considera pertinente.

Art. 36 Plazo para la presentación del informe de evaluación del desempeño docente: Culminado el proceso de evaluación docente, la comisión de evaluación de desempeño del docente, tendrá un plazo máximo de treinta días laborables para presentar el informe a la Dirección de Evaluación Interna.

Art. 37 Notificación y Aprobación: La Dirección de Evaluación Interna, en un plazo no mayor de ocho días, notificará a la Comisión de Evaluación Interna el informe para la correspondiente aprobación. Luego de la aprobación, la Comisión de Evaluación Interna, notificará los resultados finales al docente.

Art. 38 Recurso de apelación: El profesor que no esté de acuerdo con los resultados de su evaluación podrá apelar ante la Comisión de Evaluación Interna de la Institución, dentro del plazo de quince días a partir de su notificación. De ser aceptada la apelación, la Comisión de Evaluación Interna procederá a la revisión en un plazo de treinta días.

Para interponer el recurso de apelación, el docente de la Universidad podrá ceñirse a lo que se establezca en la respectiva normativa que se elabore para el efecto.

La Comisión de Evaluación Interna de la Institución, será la encargada de elaborar dicha normativa.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA La Dirección de Evaluación Interna de la Universidad, propondrá a la Comisión de Evaluación Interna cronogramas anuales de procesos de evaluación del desempeño del docente.

SEGUNDA. La Dirección de Evaluación Interna se encargará de elaborar y entregar al menos con 60 días antes de la fecha fijada para la evaluación del desempeño docente, la correspondiente Guía de Evaluación del desempeño de docentes de la Universidad, en la que se deberá contemplar: **metodología** (estructura de la guía, modelo y fases de las evaluaciones, lineamientos metodológicos, criterios de evaluación, matrices de datos, informantes y fuentes de información), **organización** (proyecto de evaluación, comisión y coordinación, capacitación), **aplicación y resultados** (recopilación y análisis de información, valoración y ponderación, estructura de informes de evaluación, socialización de informes), y **anexos** (modelos de matrices de instrumentos, de informes, sistema de ponderación, glosario)



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

Latacunga – Cotopaxi – Ecuador

TERCERA. La Dirección de Evaluación Interna propondrá a la Comisión de Evaluación Interna, un reglamento de estímulos y sanciones para docentes de la Institución.

CUARTA La Dirección de Evaluación Interna elaborará los respectivos portafolios personales para cada uno de los docentes de la Universidad.

DISPOSICION FINAL

Todo aquello que no estuviere normado por el presente Reglamento será resuelto por el Honorable Consejo Universitario.

El presente Reglamento entrará en vigencia a partir de la fecha de su aprobación, por el Honorable Consejo Universitario.

Certifico.-

Que el presente Reglamento de Evaluación de Desempeño de Docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi, fue aprobado por el Honorable Consejo Universitario en Sesión Ordinaria, realizada el día lunes veintiséis de junio del año dos mil seis.

Latacunga, 26 de junio del 2006.

Dr. César Flores Montúfar
SECRETARIO GENERAL DE LA UTC.