



**REGLAMENTO DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE LA
UNIVERSIDAD DE ESPECIALIDADES TURÍSTICAS UCT**

LA UNIVERSIDAD DE ESPECIALIDADES TURISTICAS UCT

CONSIDERANDO:

1. Que es necesario para el cabal cumplimiento de la razón social de la UCT, acatar la Constitución y Leyes de la República, así como con los Estatutos constitutivos de la misma, y consecuentemente, regular internamente la autonomía universitaria y el funcionamiento de las diferentes áreas en un marco de servicio y con todo su potencial, como la Universidad, especializada en carreras de Turismo con profunda vocación en la investigación científica y metodología, de nuestra cultura, el desarrollo, para la elevación de los estándares de calidad de vida de los diferentes sectores del País y muy particularmente la sustentabilidad del sector turismo y el patrimonio natural de la nación.
2. Que el derecho de igualdad establecido en el Art. 11 numeral 2 de la Constitución establece la prohibición de toda forma de discriminación, y como derecho de las libertades ciudadanas consagra la equidad de género y el derecho de participación.
3. Que la Universidad de Especialidades Turísticas no contaba con un “Reglamento del Sistema de Evaluación de Desempeño de la Universidad de Especialidades Turísticas”, que regule la conducta en su integridad, para los diferentes procesos de Evaluación.
4. Que, la Procuraduría de la Universidad de Especialidades Turísticas UCT, ha emitido Informe Legal favorable para la expedición del “Reglamento del Sistema de Evaluación de Desempeño de la Universidad de Especialidades Turísticas”, con recomendación para su aprobación; y,

En uso de sus atribuciones y deberes que le confieren la Constitución de la República del Ecuador, la Ley de Educación Superior y los estatutos constitutivos de la Universidad de Especialidades Turísticas UCT; decreta que:

RESUELVE APROBAR EL SIGUIENTE:

“REGLAMENTO DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE LA UNIVERSIDAD DE ESPECIALIDADES TURISTICAS”

SUMARIO:

TÍTULO I. Principios y políticas.

TÍTULO II. Objetivos.

TÍTULO III. Tipos de evaluación y ponderación de los factores de apreciación

TÍTULO IV. Seguimiento y control de la aplicación de los procesos de evaluación

TÍTULO I: Principios y políticas

Artículo 1. El presente reglamento define el marco referencial para la evaluación de desempeño, y que debe ser observado en *la formulación de los Subsistemas de Evaluación de Desempeño de la Universidad de Especialidades Turísticas UCT*.

Artículo 2. La evaluación entendida como el análisis del rendimiento para alcanzar la máxima eficiencia institucional, es un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar o retroalimentar los aportes, las aptitudes, actitudes y resultados de directivos y autoridades, docentes, y personal administrativo, en el desempeño de sus funciones.

Artículo 3. Interesa descubrir en este proceso, la medida de ciertos aspectos de desempeño laboral que se podrían mejorar en el futuro con el adecuado acompañamiento institucional, a través de programas de formación o capacitación, según *la elegibilidad* del candidato a este proceso, en conformidad con los resultados de la respectiva evaluación, así como el respecto a las políticas de Acción Afirmativa de la Universidad tendientes a erradicar de manera definitiva en todos sus procesos la posible *desigualdad de oportunidades* y establecer como la medida de lo justo para promover el ingreso, permanencia, acceso, grado y desarrollo de toda persona, *sin ningún tipo de discriminación* por carencia de orden económico, o física, nacionalidad, origen, raza, orientación filosófica, religiosa, filiación política, orientación sexual, idioma, pasado judicial, condición migratoria, edad, estado de salud, estado civil, portar el VIH, ni por cualquier otra distinción individual o colectiva, temporal o definitiva, que atente o limite el desarrollo personal e intelectual e institucional, de todos quienes conforman la Comunidad UCT y la comunidad a la que se debe; y, el respeto irrestricto a la equidad de género y derecho de participación ciudadana.

Artículo 4. La evaluación del rendimiento profesional debe ser integro, integral e integrador.

Integro por que debe contar con todas las garantías de que se aplica para la mejora de las aptitudes y actitudes del colaborador.

Integral porque debe abarcar todos los elementos que intervienen en el desarrollo del trabajo.

Integrador porque la información y las decisiones que se tomen en base a los resultados de las evaluaciones, deben ser consideradas de manera estructural y sistematizada en planes de mejoramiento, de capacitación, de motivación, y en el plan Estratégico de Desarrollo Institucional.

Confiable por que los instrumentos aplicados y resultados obtenidos en el proceso de medición del desempeño deben evaluar los requerimientos, habilidades y destrezas definidas para el puesto, y que las acciones de incentivos o sanciones que se articulen respondan objetivamente a estos resultados.

REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Confidencial por que el uso de la información resultante del proceso de medición del desempeño corresponda a los niveles jerárquicos que tengan competencia sobre el sujeto evaluado.

Artículo 5. Los parámetros de medición que se definan en los procesos de evaluación en los diferentes subsistemas deben evaluar competencias generales y específicas, según el sujeto a ser evaluado:

Competencias Generales entendida como las aptitudes, actitudes y requisitos básicos que el colaborador de la Universidad debe cumplir para el desempeño del cargo. Iniciativa y colaboración, disciplina y cumplimiento de las políticas y normas institucionales, trabajo colaborativo y de equipo, eficiencia y eficacia, entre otras que se puedan definir a futuro, deberán ser medidas a través de este ámbito de competencias.

Competencias Específicas entendida como las destrezas y habilidades específicas y necesarias para el desempeño del cargo. Conocimiento del puesto, Planificación, Orientación al logro de objetivos, Toma de decisiones y resolución de problemas, entre otras que se puedan definir a futuro, deberán ser medidas a través de este ámbito de competencias.

Artículo 6. El sujeto, entendido como el colaborador al que se evalúa, debe conocer el objeto de la evaluación, así como también el resultado de la evaluación.

El evaluador, siempre deberá ser un especialista y/o experto de la materia a evaluarse, en la que se desempeña el/los colaborador/es.

De no estar de acuerdo con el resultado de su evaluación, tiene derecho a solicitar por escrito la revisión de la misma, en un plazo de 48(cuarenta y ocho horas), contados a partir de la entrega y recepción de los resultados de la evaluación.

El derecho de impugnar la calificación de la evaluación deberá ejercerlo, ante el Sr/a Gerente General de la Universidad, quien deberá informar al Círculo Universitario, que a su vez decidirá la inmediata aplicación o no, de las recomendaciones de la evaluación. La resolución de dicho Círculo causará ejecutoria.

Artículo 7. El Sistema de Evaluación de Desempeño de la debe considerar los siguientes subsistemas de evaluación:

- a) Subsistema de Evaluación a Directivos y Autoridades
- b) Subsistema de Evaluación a Docentes
- c) Subsistema de Evaluación a Personal Administrativo
- d) Cualquier otro subsistema de evaluación que se defina

Artículo 8. El diseño y aplicación de los instrumentos de evaluación, así como también la definición de los evaluadores, será responsabilidad de las unidades académicas o administrativas a las que compete la necesidad de medir el desempeño de una determinada área o ámbito.

TÍTULO II: Objetivos.

Artículo 9. El proceso de evaluación a más del objetivo general de evaluar el desempeño y mérito individual, la información como resultado del proceso de evaluación debe ser usada para implementar los planes y acciones que correspondan para alcanzar los siguientes objetivos:

1. **Retroalimentar:** conocimiento del estado real de la cuestión o grado de cumplimiento de los objetivos propuestos al colaborador.
2. **Mejorar:** mediante el uso de la información provocar cambios en los comportamientos o actitudes del colaborador.
3. **Promover:** proceso de selección del personal idóneo para ocupar vacantes y/o puestos de mayor responsabilidad.
4. **Sancionar:** entendido como el proceso sumario que se deberá seguir una vez que se ha comprobado bajo rendimiento y falta de capacidad del colaborador para desempeñar su puesto de trabajo o falta de voluntad para mejorar su rendimiento, que no puede ser revertido, ni con capacitación, ni con reubicación, ni con procesos de motivación.
5. **Retribuir:** mediante la aplicación de políticas salariales y de incentivos basada en rendimiento y cumplimiento de objetivos.
6. **Planificar:** todos los procesos necesarios que permitan el crecimiento personal y profesional de los colaboradores de la para la consolidación y logro de los objetivos institucionales.

TÍTULO III: Tipos de evaluación y ponderación de los factores de apreciación

Artículo 10. El Sistema de Evaluación de la Universidad considera como válidos los siguientes métodos de evaluación:

- a) Evaluación por parte de los superiores
- b) Autoevaluación
- c) Evaluación por parte de los pares
- d) Evaluación por parte de los estudiantes

Artículo 11. Cada subsistema de evaluación determinará la escala de valoración y ponderación de los factores de apreciación de los diferentes instrumentos utilizados. A fin de articular objetivamente la aplicación de las sanciones e incentivos que correspondan, según sea el caso, las calificaciones finales en lo subsistemas deben enmarcarse en la escala de: Desempeño Destacado, Competente, Básico, Insatisfactorio, Inaceptable.

REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Artículo 12. Los resultados de la calificación y de la evaluación en general deberán enviarse a RRHH o a las autoridades competentes para que se tome la acción que corresponda de acuerdo a los objetivos establecidos en el presente reglamento, y se articulen los planes de mejoramiento, de capacitación, de motivación, de acuerdo a los objetivos institucionales.

TÍTULO IV: Seguimiento y control de la aplicación de los procesos de evaluación

Artículo 13. Los periodos y fechas en que se ejecutarán los procesos de evaluación deberán ser determinados en cada Subsistema de Evaluación, sin embargo, al menos **una vez al año** deberá evaluarse el desempeño de los colaboradores de la institución.

Artículo 14. La responsabilidad del cumplimiento de los periodos y fechas de aplicación de los procesos de evaluación corresponderá a las Autoridades y Directivos, según el ámbito de evaluación.

Artículo 15. El Director de Evaluación Interna anualmente deberá validar el nivel de cumplimiento de los procesos de evaluación en los Subsistemas de Evaluación vigentes al momento de la revisión de cumplimiento.

Disposición Transitoria Primera: Toda norma que se oponga total o parcialmente esta normativa de evaluaciones de procesos y colaboradores, quedará sin valor alguno prevaleciendo el presente Reglamento en todo cuanto fuere aplicable y concordante con la Constitución y Leyes de la materia, así como el Estatuto y demás Reglamentos de la Universidad.

Disposición Transitoria Segunda: Encárguese del cumplimiento de esta Reglamentación la Gerencia General, Gerencia de Evaluación y Calidad y demás organismos colegiados y de gobierno de la universidad.

Dado en DM Quito a los 5 días del mes de marzo del 2010

Dra. María de Lourdes Jarrín
Rectora
Universidad de Especialidades Turísticas UCT

Incluyen Secretario General

CERTIFICO: Que el presente Reglamento del Sistema de Evaluación de Desempeño de la UCT fue aprobado por Circulo Universitario en primera y última instancia.