

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
EL HONORABLE CONSEJO UNIVERSITARIO

CONSIDERANDO

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

Que, el Artículo 92 del Reglamento de Régimen Académico expedido por el Consejo de Educación Superior (CES), las instituciones de educación superior deben contar con mecanismos formales de evaluación del desempeño del personal académico, que garanticen la calidad y mejoramiento continuo de sus funciones; y que, en virtud de ello, la Comisión de Evaluación Integral del Desempeño del Personal Académico (CEIDPA) de la Universidad Técnica del Norte actúa como el órgano técnico-normativo encargado de dirigir, supervisar y validar el proceso institucional de evaluación del desempeño docente, asegurando la transparencia, la pertinencia metodológica y el cumplimiento de los principios institucionales de calidad educativa.

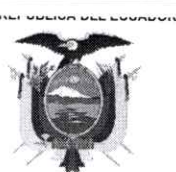
Que, el Artículo 6 de la Ley Orgánica de Educación Superior establece el principio de igualdad de oportunidades, el cual garantiza a todas las personas el acceso, permanencia, movilidad y egreso en condiciones equitativas y sin discriminación; y que, en concordancia con el *Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior*, todo proceso de evaluación debe desarrollarse bajo criterios de equidad, transparencia y no discriminación, asegurando la participación justa del personal académico en la mejora continua de su desempeño profesional.

Que, el artículo 151 de la Ley Orgánica de Educación Superior manifiesta que "Las y los profesores se someterán a una evaluación periódica integral según lo establecido en la presente ley y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor 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.

En función de la evaluación, los profesores podrán ser removidos observando el debido proceso y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior"

El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior establecerá los estímulos académicos y económicos correspondientes"





Que, el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior determina en sus artículos 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, y 99 los lineamientos generales para el proceso de evaluación integral del desempeño del personal académico.

Que, el artículo 56 literal a) del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica del Norte respecto a las obligaciones señala que: "[...] a) Someterse a la evaluación integral del desempeño según lo establecido en la LOES, en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior y en el Reglamento interno dictado para el efecto"

Que, según lo dispuesto en el artículo 12 literal g) del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica del Norte "Proponer al Honorable Consejo Universitario, las reformas de los reglamentos de régimen académico, de personal docente y estudiantil", el Consejo Académico propone el siguiente Reglamento
En uso de las facultades establecidas en el artículo 10, numeral 6,9,31 y Orgánico de la Universidad Técnica del Norte, se expide la siguiente:

REFORMA AL REGLAMENTO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO Y DE APOYO ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

CAPÍTULO I

DE LAS NORMAS GENERALES

De los fines y objetivos

Artículo 1.- Fines. - Son fines del proceso de Evaluación Integral de Desempeño del Personal Académico de la Universidad Técnica del Norte los siguientes:

- a) Evaluar el nivel de desempeño del personal académico (PA) y de apoyo académico (AA) en el desarrollo de sus actividades
- b) Identificar fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que influyan en el desempeño docente e impacten en el proceso de aprendizaje, para el fortalecimiento académico
- c) Mejorar el desempeño del personal académico y de apoyo, con ello, elevar el nivel en todas las carreras y programas de la Universidad Técnica del Norte a través del plan de perfeccionamiento.

Artículo 2.- Ámbito y objeto de aplicación. - La Evaluación Integral de Desempeño del Personal Académico (EIDPA) se aplica a todo el personal académico y de apoyo de la Universidad Técnica del Norte (UTN) y comprende las actividades de docencia, investigación, vinculación con la sociedad y gestión educativa, asignadas al personal académico en el correspondiente periodo de evaluación periódica integral (PEPI), que estará compuesto por dos periodos académicos ordinarios (PAO)





(Artículo reformado mediante Resolución Nro. 0248-SO-HCU-UTN de sesión ordinaria de 29 de agosto de 2025).

Artículo 3.- Objetivos. - La evaluación docente se enmarca en los siguientes objetivos:

Objetivo General: Garantizar un proceso de evaluación integral y periódica del desempeño académico del personal docente y de apoyo académico de la Universidad Técnica del Norte, conforme a los principios de autonomía responsable y normativas internas, que permita valorar de manera objetiva y equitativa el cumplimiento de las funciones sustantivas en docencia, investigación, vinculación con la sociedad y gestión educativa, considerando la carga académica asignada en cada período de evaluación periódica integral (PEPI), con el fin de promover el mejoramiento continuo y fortalecer el desarrollo académico institucional.

Objetivos Específicos:

- a) Valorar el desempeño académico de los docentes con la aplicación de técnicas e instrumentos de recopilación de información.
- b) Retroalimentar los procesos de las funciones sustantivas en general y particularmente el proceso didáctico - pedagógico, mediante la socialización de los resultados de la evaluación docente.
- c) Proponer a las Unidades Académicas y a Talento Humano se desarrollen programas continuos de capacitación para el fortalecimiento de las funciones sustantivas en general y particularmente del proceso didáctico - pedagógico, mediante la presentación del plan de perfeccionamiento al desempeño del personal académico y de apoyo
- d) Generar mecanismos para la promoción, estabilidad y asignación de estímulos académicos y económicos al personal académico y de apoyo académico.
- e) Promover la cultura de evaluación en un ambiente de interacción entre los actores de la universidad.

(Artículo reformado mediante Resolución Nro. 0248-SO-HCU-UTN de sesión ordinaria de 29 de agosto de 2025).

CAPÍTULO II

DE LA COMISIÓN INSTITUCIONAL DE EVALUACIÓN INTERNA DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO Y DE APOYO ACADÉMICO

Artículo 4.- Conformación y requisitos. - La Comisión Institucional de Evaluación Interna de Desempeño del Personal Académico (CEIDPA), estará conformada por tres miembros docentes titulares, los cuales deberán acreditar experiencia en el ejercicio docente de por lo menos tres años.

EL HCU nominará a los docentes titulares y alternos que conformarán la Comisión Institucional de Evaluación Interna de Desempeño del Personal Académico (CEIDPA); y durarán dos años en sus funciones.





Los docentes alternos deberán cumplir con los requisitos exigidos para los docentes titulares de la referida Comisión.

Artículo 5.- Funciones. - CEIDPA tendrá las siguientes funciones:

1. Garantizar la difusión de los propósitos, procedimientos y la claridad, rigor y transparencia en la realización del proceso de evaluación integral de desempeño docente.
2. Planificar, organizar y coordinar el proceso de evaluación de desempeño del personal académico y de apoyo académico.
3. Proponer lineamientos para el desarrollo de las evaluaciones del desempeño del personal y apoyo académicos en los diferentes componentes.
4. Emitir el informe final de la evaluación de desempeño del personal académico.
5. Informar al HCU los resultados de la evaluación de desempeño del personal y apoyo académicos.
6. Proponer al HCU el plan de perfeccionamiento docente con base en los resultados, el cual una vez aprobado será remitido a las Unidades Académicas y Talento Humano.
7. Coordinar con los subdecanos y sus respectivos Comités de Evaluación de Desempeño del Personal Académico de la Unidad Académica la ejecución del proceso de Evaluación Integral de Desempeño Docente.
8. Coordinar con otros departamentos institucionales que actúan dentro del proceso de evaluación, tales como el DDTI, Talento Humano y Relaciones Públicas
9. Revisar y actualizar la normativa e instrumentos correspondientes al proceso de Evaluación Integral de Desempeño Académico.
10. Elaborar los instrumentos de evaluación utilizados en los distintos componentes del desempeño, garantizando su pertinencia metodológica y adecuación al perfil docente institucional.

Artículo 6.- El HCD designará al Comité de Evaluación de Desempeño del Personal Académico de la Unidad Académica, el mismo que estará integrado por dos docentes titulares; y, en el caso de las carreras de pregrado, por un estudiante matriculado en uno de los cuatro últimos niveles de carrera y tener un promedio de ocho en su rendimiento académico, en el periodo anterior.

Las funciones del Comité de Evaluación de la Unidad académica serán:

1. Organizar el cronograma interno de evaluación de acuerdo con el cronograma general del Proyecto de Evaluación aprobado por HCU
2. Socializar en su unidad académica el proceso de evaluación integral del personal y apoyo académicos.
3. Remitir el informe preliminar al HCD, para su conocimiento
4. Atender las peticiones de impugnación del personal académico.
5. Resolver imprevistos que se presenten en el proceso de evaluación, enmarcados dentro de la Ley y Reglamentos.
6. Conformar las comisiones de coevaluación de pares y enviar para aprobación





al HCD.

(Artículo reformado mediante Resolución Nro. 0248-SO-HCU-UTN de sesión ordinaria de 29 de agosto de 2025).

Artículo 7.- De la calidad de miembro de la Comisión. - La calidad de miembro de esta Comisión se perderá por una de las siguientes causales:

1. Dejar de ser docente de la Universidad Técnica del Norte.
2. Haber sido sancionado conforme la Ley y el Estatuto.
3. Faltar injustificadamente a más de tres sesiones consecutivas de la Comisión.
4. Y, por los actos contemplados en el Capítulo XXIX del Régimen Disciplinario del Estatuto Orgánico de la UTN.

Artículo 8.- De las Subrogaciones. - En caso de ausencia temporal o definitiva del titular, el HCU principalizará al respectivo suplente. En el caso del Comité lo realizará el HCD.

CAPÍTULO III

DE LA EJECUCIÓN DE LA EVALUACIÓN

Artículo 9.- Programación. - La CEIDPA elaborará el calendario de evaluación de desempeño del personal académico en concordancia con las fechas del calendario académico anual.

(Artículo reformado mediante Resolución Nro. 0248-SO-HCU-UTN de sesión ordinaria de 29 de agosto de 2025).

Artículo 10.- Instrumentos. - Los instrumentos para el proceso de EIDPA serán elaborados y validados por la CEIDPA con base a los ámbitos y funciones de conformidad con las disposiciones de este Reglamento.

Artículo 11.- Aplicación de instrumentos, procesamiento y organización de la información.- El módulo del Sistema Integrado de Información Universitario (SIIU), orientado a la EIDPA, servirá para el procesamiento de la información con reportes de cuantificación según ámbitos, modalidades y procesos de evaluación, para lo cual se deberá considerar las particularidades y necesidades de las carreras de pregrado y los programas de posgrado, generando un módulo de evaluación independientes para pregrado y posgrado.

Artículo 12.- Procedimiento de la evaluación. –

- a) Para el proceso de evaluación del personal académico, la CEIDPA presentará para la aprobación del H. Consejo Universitario, el Proyecto de EIDPA que, entre otros elementos deberá contener la metodología y los instrumentos





necesarios para la evaluación. Estos instrumentos deberán aplicarse una vez por periodo académico dentro de cada PEPI en todos sus componentes, considerando la carga académica de las actividades de docencia, investigación, vinculación con la sociedad y gestión educativa que han sido asignadas al personal académico en el correspondiente PAO.

- b) Los resultados de la evaluación se tomarán en cuenta y tendrá efecto para permanencia, promoción, becas y estímulos al desempeño académico. La evaluación tendrá en cuenta las diversas actividades de docencia, investigación, vinculación con la sociedad y gestión educativa, de conformidad con el programa académico y las funciones asignadas.
- c) Los resultados de la evaluación integral y sus componentes serán públicos, y podrán ser visualizados a través del SIU, tanto por el personal académico y de apoyo académico como por el Departamento de Talento Humano, autoridades de las unidades académicas, y miembros del Comité de Evaluación al Desempeño del Personal Académico.
- d) Los resultados de la evaluación se entregarán luego de terminado el proceso de evaluación a todo el personal académico y de apoyo académico evaluados de manera individual, los que se utilizarán como medio de superación de su práctica académica, y para efectos de capacitación.
- e) La información obtenida como resultado de la evaluación deberá ser incorporada a los expedientes de cada docente para ser valorados por el propio docente y el personal directivo de la unidad académica correspondiente.
- f) Se evitará sobrecargar al personal académico con la producción de la documentación que servirá para la evaluación integral.

(Artículo reformado mediante Resolución Nro. 0248-SO-HCU-UTN de sesión ordinaria de 29 de agosto de 2025).

Artículo 13.- Componentes de la evaluación. - La evaluación integral involucra los siguientes componentes valorados en procesos independientes:

- a) Autoevaluación. - realizada por el personal académico y apoyo académico.
- b) Heteroevaluación. - realizada por los estudiantes sobre el proceso de enseñanza - aprendizaje desarrollado por el personal académico y de apoyo académico, cuando corresponda.
- c) Coevaluación de pares. - realizada por los pares académicos.
- d) Coevaluación de directivos. - realizada por los directivos de la institución.

Artículo 14.- La evaluación integral del desempeño docente se aplicará mediante la siguiente matriz institucional estandarizada en cada período académico ordinario. Los resultados de dos períodos académicos ordinarios (PAO) consecutivos conformarán un período de evaluación periódica integral (PEPI) cuyo resultado será el promedio ponderado de las calificaciones obtenidas en cada (PAO).





ACTIVIDADES	PERSONAL ACADÉMICO Y DE APOYO ACADÉMICO				
	COMPONENTES				
	Autoevaluación	Coevaluación		Heteroevaluación	Total
		Pares	Directivos		
Docencia	20%	30%	20%	30%	100%
Investigación	30%	40%	30%		100%
Gestión o Dirección Académica					
	20%	30%	50%		100%
Vinculación	20%	30%	50%		100%

En caso de que el personal académico combine actividades de docencia, investigación, vinculación y/o gestión educativa, la ponderación de la evaluación sobre cada una de las mismas será equivalente al número de horas de dedicación a cada una, de conformidad con el distributivo de carga horaria de la Universidad Técnica del Norte.

(Artículo reformado mediante Resolución Nro. 0248-SO-HCU-UTN de sesión ordinaria de 29 de agosto de 2025).

Artículo 15.- Actores del proceso de evaluación. - Los Actores del proceso de evaluación son los siguientes:

- Las autoridades de las Unidades Académicas.
- El personal académico y de apoyo académico.
- Los pares académicos.
- Los estudiantes que estén matriculados en la asignatura del personal académico y de apoyo académico al cual están evaluando.

CAPÍTULO IV

DE LA CALIFICACIÓN

Artículo 16.- Ponderación acumulada de ámbitos. - Realizada la evaluación, tabulados sus resultados y obtenidos los promedios del sistema Integrado de Información, el personal académico obtendrá una calificación.

En caso de que el Personal Académico combine actividades de docencia, investigación, vinculación y gestión educativa, la ponderación de la evaluación sobre cada una de las mismas será equivalente al número de horas de dedicación a cada una.

Artículo 17.- Escala. - El sistema de calificación ponderada tomará en cuenta la siguiente escala:





CALIFICACIÓN		RANGO DE PONDERACIÓN
EXCELENTE	A	90 a 100
MUY BUENO	B	80 a 89
BUENO	C	70 a 79
REGULAR	D	Menos de 70
En concordancia con lo que estipula el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior (resolución no. rpc-se-19-no.055-2021)		

La ponderación se expresará en números enteros, utilizando las reglas de aproximación o redondeo.

(Artículo reformado mediante Resolución Nro. 0248-SO-HCU-UTN de sesión ordinaria de 29 de agosto de 2025).

CAPÍTULO V

DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

Artículo 18.- Evaluación del Personal Académico Ocasional. - El personal académico ocasional que obtuviere en la evaluación integral un puntaje menor al setenta por ciento (70%) en dos periodos PEPI consecutivos, no se le renovará el contrato.

(Artículo reformado mediante Resolución Nro. 0248-SO-HCU-UTN de sesión ordinaria de 29 de agosto de 2025)

Artículo 19.- Recurso de Impugnación.- El personal académico que no esté de acuerdo con los resultados de su evaluación podrá ingresar su impugnación ante la autoridad de la Unidad Académica correspondiente, con trámite dirigido al HCD en el término de cinco días desde la notificación, donde se sentará conocimiento y se remitirá el trámite al Comité de Evaluación de la unidad, quienes analizarán las evidencias y descargos presentados y emitirán un informe técnico el cual será enviado a la CEIDPA para su resolución, en el término de veinte días.

La resolución del recurso de impugnación será de carácter definitiva, y pondrá fin a la vía administrativa.

Artículo 20.- Informe definitivo. - LA CEIDPA entregará el Informe definitivo al H. Consejo Universitario, en el término de veinte y cinco días contados desde la resolución de impugnación en caso de existir. Estos informes serán públicos y archivados con fines de seguimiento, de conformidad con lo que establece la Ley.

Una vez iniciado el proceso de evaluación, no podrá suspenderse bajo ningún criterio y concluirá con la presentación obligatoria del informe definitivo y plan de perfeccionamiento.

Artículo 21.- Toma de decisiones. - Las autoridades universitarias, de acuerdo con las disposiciones legales, reglamentarias, estatutarias (que comprenden cuestiones propias de filosofía institucional) arbitrarán las medidas que posibiliten el





fortalecimiento de los desempeños satisfactorios y superen las debilidades determinadas en el proceso.

Artículo 22.- Planificación de alternativas de mejora. - A partir de la toma de decisiones, la CEIDPA propondrá el plan de mejora para el personal académico de la universidad, en estricto apego a los resultados de la evaluación y a las necesidades de mejoramiento y proyección institucional.

CAPÍTULO VI

DE LAS FALTAS Y SANCIONES

Artículo 23.- Si el resultado en alguna evaluación del personal académico titular y ocasional es un puntaje menor al setenta por ciento (70%), se le recomendarán los aspectos a mejorar y se deberá firmar un Acta Compromiso, ante el coordinador de carrera o programa, quien dará seguimiento y la misma que reposará en su expediente en Talento Humano, donde se compromete a mejorar sus competencias.

(Artículo reformado mediante Resolución Nro. 0248-SO-HCU-UTN de sesión ordinaria de 29 de agosto de 2025)

Artículo 24.- Si el resultado de la evaluación del personal académico titular es un puntaje menor al setenta por ciento (70%), en dos periodos PEPI consecutivos o en cuatro periodos PEPI durante su carrera, cualquiera de las dos condiciones, será causal de destitución como lo indica el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior (resolución no. rpc-se-19-no.055-2021). En el caso de ser docente ocasional, basados en la misma normativa, estos no podrán ser contratados nuevamente.

(Artículo reformado mediante Resolución Nro. 0248-SO-HCU-UTN de sesión ordinaria de 29 de agosto de 2025).

DISPOSICIÓN GENERAL

Primera. - Todo el personal académico que labora en la UTN será evaluado. En el caso del personal académico de los programas presenciales, semipresenciales y en línea que dictan sus asignaturas en forma modular se evaluará al final del módulo.

Segunda. - En todo lo no previsto en este Reglamento y que fuera aplicable, se estará subsidiariamente a lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador, Ley Orgánica de Educación Superior y su Reglamento, Resoluciones emitidas por el CEAACES, demás leyes conexas y Resoluciones del Honorable Consejo Universitario.

Tercera. - Los actores del proceso de la coevaluación serán:

- a) Para las actividades de docencia, investigación y vinculación:





UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

Resolución Nro. 173-SE-CACE5-2020



1. Al menos, dos [2] pares académicos con formación en el correspondiente campo amplio de conocimiento;
2. Las autoridades académicas que según la normativa interna de la institución estén encargadas de la evaluación.

b) Para las actividades de gestión educativa, una comisión de evaluación conformada por al menos, dos [2] miembros del personal académico.

DEROGATORIAS

PRIMERA. - Deróguese el Reglamento de evaluación integral de desempeño del personal académico de la Universidad Técnica del Norte (codificado) aprobado el 4 de agosto de 2017.

SEGUNDA. - Deróguese toda la normativa que se oponga al presente Reglamento y todo lo que contrapone a su ejecución.

DISPOSICIÓN FINAL

PRIMERA. - Este Reglamento entrará en vigencia a partir de su aprobación mediante resolución Nro. 0248-SO-HCU-UTN de 29 de agosto de 2025, Sin perjuicio de su publicación.

Razón. - El presente Reglamento fue aprobado en sesión ordinaria del 03 de marzo de 2022 mediante resolución Nro. 18-SO-HCU-UTN, reformado mediante resolución Nro. 0248-SO-HCU-UTN de sesión ordinaria del 29 de agosto de 2025.

Dado y firmado en la ciudad de Ibarra, provincia de Imbabura a los 29 días del mes de agosto del 2025. **NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.** -

En unidad de acto suscriben la presente Resolución el doctor Miguel Naranjo Toro, PhD en su calidad de Rector y Presidente del Honorable Consejo Universitario y el Doctor Luis Chilibuquina, Secretario General.

Atentamente,
CIENCIA Y TÉCNICA AL SERVICIO DEL PUEBLO

Dr. Miguel Naranjo Toro. PhD
RECTOR



Dr. Luis Chilibuquina J. Msc
SECRETARIO GENERAL

