



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

Resolución Nro. 173-SE-CACES-2020



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 a 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 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 de 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 33 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica del Norte, se expide el siguiente:





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's).

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

Objetivo General: Perfeccionar el desempeño integral del docente y personal de apoyo, garantizando los procesos de las funciones sustantivas en general y particularmente el proceso didáctico – pedagógico.

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.





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 académico y apoyo académico 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 académico y apoyo académico.
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.

Nota: Artículo Reformado por el Honorable Consejo Universitario en Sesión Ordinaria celebrada el 16 de julio de 2015.

Artículo 6.- El HCU 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 serán:





1. Organizar el cronograma interno de evaluación.
2. Socializar en su unidad académica el proceso de evaluación integral del personal académico y apoyo académico.
3. Remitir el informe preliminar al HCD, para su conocimiento
4. Informar a los docentes los resultados de la evaluación.
5. Atender las peticiones de impugnación del personal académico.
6. Resolver imprevistos que se presenten en el proceso de evaluación, enmarcados dentro de la Ley y Reglamentos.

Nota: Artículo Reformado por el Honorable Consejo Universitario en Sesión Ordinaria celebrada el 16 de julio de 2015.

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. - El Vicerrectorado Académico, en el calendario académico anual, incluirá la evaluación de desempeño del personal académico.

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 en el caso de la heteroevaluación y de forma anual en el resto de componentes.
- 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 SIIU, 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 conocido el informe preliminar por el HCD, 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.

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 ponderación de los componentes de evaluación se calculará conforme los porcentajes de la siguiente tabla

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 con la sociedad 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, de conformidad con el distributivo de carga horaria de la Universidad Técnica del Norte.

Nota: Artículo Reformado por el Honorable Consejo Universitario en Sesión Ordinaria celebrada el 04 de agosto de 2017.

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

- a) Las autoridades de las Unidades Académicas.
- b) El personal académico y de apoyo académico.
- c) Los pares académicos.
- d) 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	60 a 69
DEFICIENTE	E	Menos de 60

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





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 una calificación regular o deficiente no se le renovará el contrato.

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.

Nota: Artículo Reformado por el Honorable Consejo Universitario en Sesión Ordinaria celebrada el 16 de julio de 2015.

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 a 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 es regular o deficiente 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 24.- Si el resultado de la evaluación del personal académico titular es deficiente, en dos evaluaciones consecutivas se sujetará a lo dispuesto en el Art. 110 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, sobre las causas de cesación del personal académico.

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:
 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.

Nota: Disposición General agregada por el Honorable Consejo Universitario en Sesión Ordinaria celebrada el 28 de agosto de 2015.

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. 18-SO-HCU-UTN de 3 de marzo de 2022, sin perjuicio de su publicación.





UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

Resolución Nro. 173-SE-CACES-2020



Dado y firmado en la ciudad de Ibarra, provincia de Imbabura a los tres días del mes de marzo del 2022. **NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.** –

Atentamente,

CIENCIA Y TÉCNICA AL SERVICIO DEL PUEBLO

Dr. Marcelo Cevallos V. PhD
RECTOR



Dr. Luis Chilibuina J. Msc
SECRETARIO GENERAL

