



**REGLAMENTO DE EVALUACIÓN INTEGRAL
DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO
DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL AMAZÓNICA
(REFORMA MARZO 2026)**



EL CONSEJO UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL AMAZÓNICA

CONSIDERANDO:

Que, el Art. 350 de la Constitución de la República del Ecuador dice 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 establece que: “El Estado reconocerá a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los objetivos del régimen de desarrollo y los principios establecidos en la Constitución. Se reconoce a las universidades y escuelas politécnicas el derecho a la autonomía, ejercida y comprendida de manera solidaria y responsable. Dicha autonomía garantiza el ejercicio de la libertad académica y el derecho a la búsqueda de la verdad, sin restricciones; el gobierno y gestión de sí mismas, en consonancia con los principios de alternancia, transparencia y los derechos políticos; y la producción de ciencia, tecnología, cultura y arte (...).”

Que, el Art. 92 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, señala: "La universidad o escuela politécnica en ejercicio de su autonomía responsable, evaluará las actividades del personal académico en periodos de evaluación periódica

integral (PEPI) según lo establezca su normativa interna. La evaluación considerará 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 PEPI. La evaluación de cada PEPI incluirá el porcentaje (o la parte proporcional) de los resultados de la evaluación del periodo o periodos académicos que correspondan a este PEPI."

Que, el Art. 93 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, establece 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 universidad o escuela politécnica, de conformidad con la normativa vigente.

Que, El Art. 95 del Reglamento de Escalafón del Profesor e investigador del Sistema de Educación Superior, determina que los componentes de la evaluación integral son: a) Autoevaluación. - Es la evaluación que el personal académico realiza periódicamente sobre su trabajo y su desempeño académico. b) Co-evaluación. - Es la evaluación que realizan pares académicos y directivos de la institución de educación superior. c) Heteroevaluación para las actividades de docencia. - Es la evaluación que realizan los estudiantes sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje desarrollado por el personal académico y de apoyo académico, cuando corresponda.

Que, el Art. 96 del citado reglamento, señala los actores del proceso de auto evaluación son los miembros del personal académico y en el proceso de heteroevaluación serán los estudiantes, para las actividades de docencia.

Que, el Art. 97 del mismo reglamento, dice que cada universidad y escuela politécnica deberá aprobar en su normativa interna el procedimiento y el órgano de impugnación, mismo que deberá ser puesto en conocimiento del personal académico.

Que, el Art 98 Reglamento de Escalafón del Profesor e investigador del Sistema de Educación Superior, señala que la universidad o escuela politécnica verificará al culminar la evaluación de cada PEPI, que el personal académico evaluado obtenga un puntaje menor al setenta por ciento (70%) en dos periodos consecutivos; o, un porcentaje menor al setenta por ciento (70%) en cuatro periodos de evaluaciones integrales de desempeño durante su carrera.

Que, Es necesario contar con un reglamento que permita implementar la evaluación integral del desempeño docente universitario en la UEA, a fin de garantizar la claridad, rigor y transparencia en la ejecución de la misma.

Que, el Art. 168, del Estatuto de la UEA, determina que los profesores e investigadores serán evaluados periódicamente e integralmente en su trabajo y desempeño académico; su estadía estará sujeta a los resultados.

Que el Art. 90 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico de la U.E.A señala que, la evaluación integral de desempeño será planificada y ejecutada por la Dirección de Planificación y Evaluación Institucional. Los instrumentos, procedimientos, garantías, componentes y ponderación, participantes, recurso de impugnación y efectos de los resultados de los procesos de evaluación integral del desempeño serán los propuestos por la Dirección de Planificación, establecidos en el Reglamento de evaluación integral de desempeño del personal académico de la UEA, los cuales guardarán conformidad con el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior.

En ejercicio de las atribuciones que le otorga el Art. 26 numeral 13 del Estatuto de la Universidad Estatal Amazónica:



RESUELVE EXPEDIR:

**REGLAMENTO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DEL
DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA
UNIVERSIDAD ESTATAL AMAZÓNICA**

**CAPÍTULO I
DE LAS NORMAS GENERALES**

Art. 1.- Objeto. -El presente Reglamento establece las normas de cumplimiento obligatorio que rigen la evaluación integral del desempeño del personal académico de la Universidad Estatal Amazónica.

Art.2.- Ámbito. - Este Reglamento se aplica a las actividades de docencia, investigación, vinculación con la sociedad o gestión educativa de todo el personal académico de la Universidad Estatal Amazónica.

**CAPÍTULO II
ACTIVIDADES EVALUADAS**

Art. 3.- Actividades a evaluar. - Las actividades que se considerarán en el proceso de evaluación integral del desempeño del docente en la UEA, son las siguientes:

1. **Docencia:** Se considerarán actividades de docencia las siguientes:
 - a) Ejercicio de la cátedra en la modalidad presencial o virtual, en el aula, laboratorio o en el campo, en la universidad o fuera de ella; y, las determinadas en el Art. 6 del Reglamento de Carrera y Escalafón del personal de Educación Superior
2. **Investigación:** Se considerarán actividades de investigación:
 - a) Participación en la planificación, desarrollo y evaluación de proyectos que se identifiquen con las líneas de

investigación de la UEA; y, las determinadas en el Art. 7 del Reglamento de Carrera y Escalafón del personal de Educación Superior.

3. Vinculación con la Sociedad: Se considerarán actividades de vinculación con la sociedad:

- a) Las actividades que promueven la integración entre la Universidad Estatal Amazónica con su entorno social y territorial para el diseño e implementación de programas que generen impacto favorable y la solución a problemas de interés público, en función de lo previsto en el Art. 8 del Reglamento de Carrera y Escalafón del personal de Educación Superior.

4. Gestión Educativa: Se considerarán actividades de gestión educativa:

- a) Participación en la dirección o coordinación de unidades académicas, participación en la planificación académica, participación en la coordinación de áreas de conocimiento; y, las determinadas en el Art. 9 del Reglamento de Carrera y Escalafón del personal de Educación Superior.

CAPÍTULO III **DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DE** **DESEMPEÑO**

Art.4.- Instrumentos y procedimientos de la evaluación integral de desempeño. - Los instrumentos y los procedimientos de evaluación integral del desempeño del personal académico de la Universidad Estatal Amazónica serán elaborados, coordinados y aplicados por la Dirección de Planificación y Evaluación Institucional, de conformidad con la normativa vigente.

Art. 5.- Garantías de la evaluación integral del desempeño. - Para la realización del proceso de evaluación integral del desempeño del personal académico, la Universidad Estatal Amazónica garantizará la difusión de los propósitos y procedimientos, la claridad, rigor y

transparencia en el diseño e implementación del mismo.

Art. 6.- Componentes y ponderación. - Los componentes de la evaluación integral del desempeño del personal académico de la Universidad Estatal Amazónica son:

- a) **Autoevaluación.** - Es la evaluación que el personal académico realiza periódicamente sobre su trabajo y su desempeño académico.
- b) **Coevaluación.** - Es la evaluación que realizan pares académicos y directivos de la institución de educación superior.
- c) **Heteroevaluación para las actividades de docencia.** - Es la evaluación que realizan los estudiantes sobre el proceso de enseñanza y aprendizaje desarrollado por el personal académico.

Art. 7.- Tabla de ponderación. - La ponderación de cada componente se realizará en función de las actividades del personal académico acorde a la siguiente tabla:

ACTIVIDADES	AUTOEVALUACION %	COEVALUACIÓN %		HETEROEVALUACIÓN %	TOTAL %
		Pares	Directivos		
Docencia	10	30	20	40	100
Investigación	15	50	35	0	100
Vinculación con la sociedad	15	50	35	0	100
Gestión educativa	15	50	35	0	100

En caso de que el personal académico combine actividades de docencia, investigación, vinculación 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 acuerdo con la siguiente fórmula:

$$P = \left(\frac{hc}{HA} \right)$$

Donde:

P = Valor proporcional de cada uno de los elementos de las actividades asignadas al profesor en el distributivo de trabajo sobre el total de horas asignadas al profesor en el distributivo.

hc = Horas asignadas a cada uno de los elementos de las actividades asignadas al profesor en el distributivo de trabajo.

HA = Total de horas asignadas al profesor en el distributivo

Art. 8.- Participantes del proceso de evaluación integral del desempeño.- Los actores del proceso son:

- a) **Para el componente de autoevaluación:** la valoración la efectuará el personal académico sobre las actividades que él realiza.
- b) **Para el componente de coevaluación de pares:** La Comisión de Evaluación Integral del Desempeño Docente será la encargada de la designación de pares evaluadores que deberá considerar que los pares evaluadores pertenezcan al mismo Departamento del área de Conocimiento que el personal académico evaluado.
 - **Para actividades de docencia:** los responsables de valorar serán dos (2) pares evaluadores con formación en el correspondiente campo amplio de conocimiento o afines deberán tener al menos una categoría similar o superior y contar al menos con el mismo nivel de titulación que el evaluado.
 - **Para actividades de investigación:** los responsables de valorar serán dos (2) pares evaluadores que deberán tener experiencia en investigación y tener al menos una categoría similar o superior y contar al menos con el mismo nivel de titulación que el evaluado.
 - **Para actividades de vinculación:** los responsables de valorar serán dos (2) pares evaluadores que deberán tener experiencia en vinculación con la sociedad y tener al menos una categoría similar o superior y contar al menos con el mismo nivel de titulación que el evaluado.

- **Para actividades de gestión educativa:** los responsables de valorar serán dos (2) miembros del personal académico, los cuales deberán ser del nivel jerárquico superior.
- c) **Componente de coevaluación de directivos:** la valoración la efectuará la autoridad del nivel jerárquico superior del evaluado.
- d) **Para el componente de heteroevaluación:** para las actividades de docencia, la valoración la efectuaran los estudiantes que estén legalmente matriculados en las asignaturas que imparte el docente en el PAO vigente.

CAPÍTULO IV **DE LA EJECUCIÓN DE LA EVALUACIÓN**

Art. 9.- Ingreso de la información. – Para el ingreso y procesamiento de la información relacionada a los componentes de evaluación establecidos en el Art. 7 del presente Reglamento, así como para la elaboración de informes, se utilizará el Sistema de Evaluación Docente – SIEVAL, administrado por la Dirección de Gestión de Tecnologías de la Información y Comunicación.

Art. 10.- Programación y Convocatoria. - La Dirección de Planificación de la UEA, realizará convocatorias periódicas a los actores que intervienen en el proceso de Evaluación Integral de Desempeño del Personal Académico, elaborando el cronograma de ejecución, previa socialización del Reglamento e Instrumentos a utilizarse.

Art. 11.- Especificidad de la evaluación. - La evaluación integral del desempeño del personal académico se realizará de forma semestral con el carácter de obligatorio y los resultados de la evaluación integral y de sus componentes serán públicos de conformidad a los establecido en el Art. 95 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico de Educación Superior.

Art. 12.- Del informe de evaluación al docente. - Culminado el proceso de evaluación, la Dirección de Planificación, elaborará un informe global y uno individual.

Los docentes podrán acceder al Sistema de Evaluación Docente – SIEVAL para consultar los resultados de su evaluación individual.

Art. 13.- Recurso de impugnación. - El personal académico que no esté de acuerdo con los resultados de su evaluación integral, podrá impugnar los resultados ante el Honorable Consejo Universitario, para lo cual presentará su solicitud ante el Presidente del HCU en el término de diez (10) días contados a partir de la notificación del informe de los resultados de la evaluación integral.

El Presidente del HCU solicitará a la Comisión de Evaluación Integral del Desempeño Docente un informe del análisis de los resultados de la evaluación integral del docente solicitante.

El Honorable Consejo Universitario con el informe del análisis de los resultados de la evaluación integral del docente solicitante y el informe jurídico, emitirá la resolución definitiva, en mérito de lo actuado y causará ejecutoria.

La decisión del HCU pondrá fin a la vía administrativa y no existirá recurso alguno, de conformidad a lo establecido en el Art. 97 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico de Educación Superior.

Art. 14.- Del Plan de mejoras y/o programa de perfeccionamiento. - En base al informe de evaluación integral al personal académico, los Directores de los Departamentos del área de Conocimiento respectiva, elaborarán y controlarán la ejecución del Plan de Perfeccionamiento para los docentes de sus respectivas Unidades Académicas.

Adicional elaborará un Plan de Mejoras, que permita efectuar acciones de mejoramiento en el Desempeño Docente, de

docentes con resultados Regular y Deficiente, mediante la ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Mejoras.

Art. 15.- Del proceso. - Para llevar adelante el Plan de Perfeccionamiento Docente la UEA considerará entre otras, las siguientes actividades académicas:

1. Cursos u otros eventos de capacitación en temas pedagógicos y/o metodológicos, ya sea a nivel nacional o internacional.
2. Cursos en metodologías de aprendizaje e investigación.
3. Cursos sobre aplicación de TICs en educación y en procesos formativos.
4. Cursos sobre la utilización de nuevos instrumentos de evaluación educativa.
5. Programas doctorales que realice el personal académico titular agregado y auxiliar.
6. Utilización del Periodo Sabático, conforme al Art. 158 de la LOES.
7. Los programas posdoctorales.

Art. 16.- Del presupuesto. - Los programas de perfeccionamiento se ejecutarán a través de becas, ayudas económicas, licencias, permisos, comisiones de servicio, entre otros. Las condiciones y los montos de las ayudas económicas serán definidos por el Consejo Universitario de la UEA, y constarán en el presupuesto institucional; considerando parámetros y procedimientos para su devengación, determinados por la Universidad Estatal Amazónica.

CAPITULO V

DE LA CALIFICACIÓN

Art. 17.- Valoración final. - El resultado final de la evaluación al personal académico, será la sumatoria de los valores obtenidos en cada uno de los componentes evaluados de conformidad con el presente Reglamento, el que será

considerado para efectos de estabilidad, promoción, asignación de estímulos, sanciones y mejoramiento.

Art. 18.- Categorización. - De acuerdo con el resultado obtenido en la evaluación final del personal académico, el desempeño se categorizará en:

1. **Excelente:** Cuando el personal académico obtiene un puntaje de 95 a 100%.
2. **Muy bueno:** Cuando el personal académico obtiene un puntaje de 90 a 94%.
3. **Bueno:** Cuando el personal académico obtiene un puntaje del 80 al 89%.
4. **Regular:** Cuando el personal académico obtiene un puntaje del 71 al 79%. Indica un desempeño docente que cumple con lo esperado en el indicador evaluado, pero con cierta irregularidad.
5. **Deficiente:** Cuando el personal académico obtiene un puntaje del 70% o menos. Indica un desempeño docente con claras debilidades en el cumplimiento del indicador evaluado.

CAPITULO VI

COMISIÓN DE EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DOCENTE Y PARES EVALUADORES DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO

Art. 19.- De la Comisión de Evaluación Integral del Desempeño Docente.- Durarán 2 años en funciones, será responsable de planificar, organizar y ejecutar el proceso de evaluación del personal académico de la UEA.

Estará integrada por:

- Vicerrectorado Académico, quien la presidirá;
- Director/a Académico/a;
- Director/a de Planificación;
- Un Decano/a de Facultad;
- Un representante por Investigación con categoría docente titular; y;

- Un representante por Vinculación, con categoría docente titular.

Los miembros de la Comisión de Evaluación Integral del Desempeño Docente serán designados y/o ratificados por Consejo Universitario.

Art. 20.- Atribuciones de la Comisión de Evaluación Integral del desempeño docente. – La Comisión tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Elaborar cronograma del proceso de evaluación de desempeño del personal académico.
- b) Definir criterios e indicadores generales de evaluación.
- c) Implementar los instrumentos a utilizarse en el proceso de evaluación.
- d) Designar pares evaluadores por cada PEPI.
- e) Supervisar el proceso de evaluación del desempeño docente para cada PEPI.
- f) Aprobar el informe global de los resultados de la evaluación por cada PEPI y remitirlo a HCU para su análisis y aprobación.
- g) Elaborar el informe de análisis de los resultados de la evaluación por cada PEPI, en caso de impugnaciones.

Art. 21.- De los Pares Evaluadores.- Los Pares Evaluadores de desempeño integral del personal académico ingresarán la información individual de cada docente de la UEA en la Sistema de Evaluación Docente - SIEVAL, en el componente de coevaluación.

Art. 22.- Requisitos para ser Par Evaluador. - Para que un docente de la UEA pueda ser considerado como Par Evaluador, deberá cumplir los siguientes requisitos:

1. Ser profesor titular del mismo departamento que el docente evaluado, en el caso de no contar el

Departamento con profesores titulares, participarán profesores no titulares cuando las necesidades lo requieran.

2. Acreditar de preferencia, formación o capacitación en evaluación o docencia universitaria.
3. Encontrarse en el ejercicio docente.
4. Haber obtenido una calificación de Excelente, y, Muy Bueno, en el último proceso de Evaluación al Personal Académico.
5. No registrar ningún tipo de sanción, ni sumario administrativo en los dos últimos años.
6. No haber faltado al Código de Ética de la institución.

CAPÍTULO III DE LA CALIFICACIÓN

Art. 23.- Funciones de los Pares Evaluadores. - Son funciones de los Pares Evaluadores, las siguientes:

1. Ejecutar el proceso de coevaluación del desempeño docente asignado, de forma conjunta, en cumplimiento del Código de Ética de la UEA.
2. Registrar la información correspondiente al proceso de coevaluación, en el Sistema de Evaluación Docente – SIEVAL.

Art. 24.- A falta de Pares. - De no existir el número suficiente de pares académicos en los Departamentos. Se podrá solicitar la colaboración de Docentes de otros Departamento de la UEA.

En el caso de no existir el número suficiente de pares académicos en la UEA, se podrá solicitar la colaboración de otras Instituciones de Educación Superior, a través de la firma de convenios o cartas de intención. Los requisitos serán los mismos que los exigidos en el presente reglamento.

Art. 25.- Prohibición. - Los pares académicos no podrán:

1. Evaluar a su cónyuge y parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad inclusive.
2. Evaluar a un mismo profesor cuya evaluación anterior no haya superado la calificación mínima establecida.

Art. 26.- De la pérdida de la calidad de Par Evaluador. - Un docente dejará de ser Par Evaluador, debido a las siguientes causales:

1. Dejar de ser docente de la UEA;
2. Haber sido sancionado de acuerdo con la LOES y Estatuto de la UEA;
3. Obtener una categoría inferior a Muy bueno, en su desempeño docente.

Art. 27. - Reconocimiento. – La Comisión de Evaluación Integral de Desempeño Docente seleccionará el o la docente mejor puntuado de cada PEPI; y, será remitido a Consejo Universitario para el otorgamiento de un estímulo moral en la Sesión Solemne por el Aniversario de la UEA.

Consejo Universitario de la UEA, hará llegar un documento de reconocimiento a los docentes que hayan obtenido una calificación de desempeño entre 98 a 100 puntos.

Art. 28. – Al final de cada semestre, el/la Vicerrector/a Académico/a de la UEA, hará llegar una notificación con las observaciones a los docentes que hayan obtenido una calificación de desempeño “Regular y Deficiente”.

Art. 29. – El personal académico titular será destituido cuando haya obtenido:

1. Dos veces consecutivas una evaluación integral de desempeño inferior al setenta por ciento (deficiente).
2. Cuatro evaluaciones integrales de desempeño inferiores al setenta por ciento (deficiente) durante su carrera como docente.



Art. 30.- Los estudiantes que no realicen la heteroevaluación a sus docentes, serán sancionado con la pérdida de una asignatura, previo sorteo y aprobación por el Consejo Universitario.

DISPOSICIÓN GENERAL

ÚNICA. - Todo lo que no esté previsto en este reglamento lo resuelve el Consejo Universitario.

DISPOSICIÓN FINAL

ÚNICA. - El presente Reglamento entrará vigencia a partir de la aprobación por el Consejo Universitario de la Universidad Estatal Amazónica.

Dado en la ciudad de Puyo, Provincia de Pastaza, en la sala de sesiones virtual del Consejo Universitario de la Universidad Estatal Amazónica, a los dos (02) días del mes de marzo del dos mil veinte y seis.

Dra. Esthela San Andrés Laz, PhD.
RECTORA (S) DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL AMAZÓNICA

Ab. Carlos Edmundo Manosalvas Sánchez, Mgs.
SECRETARIO GENERAL
DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL AMAZÓNICA

CERTIFICO: Que el presente REGLAMENTO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL AMAZÓNICA, fue conocido, discutido y aprobado por el Consejo Universitario en primera instancia en sesión ordinaria de fecha



5 de julio del 2016; y, en segunda y definitiva instancia en sesión ordinaria de fecha 19 de julio del 2016.

Que, la primera reforma al artículo 16 del REGLAMENTO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL AMAZÓNICA, fue conocida, discutida y aprobada por unanimidad de los integrantes del Consejo Universitario en primera instancia en sesión Extraordinaria IX del 12 de marzo del 2025, y en segunda y definitiva instancia en sesión Extraordinaria XV del 01 de julio del 2021.

Que, la segunda reforma específicamente del artículo 12 del REGLAMENTO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL AMAZÓNICA, fue conocida, discutida y aprobada por unanimidad de los integrantes presentes del Consejo Universitario en primera instancia en sesión Extraordinaria XIV del 30 de junio del 2021, y en segunda y definitiva instancia en sesión Extraordinaria X del 14 de marzo del 2024.

Que, la tercera reforma del REGLAMENTO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL AMAZÓNICA, fue conocida, discutida y aprobada por unanimidad de los integrantes presentes del Consejo Universitario en primera instancia en sesión ordinaria II del 25 de febrero del 2026, y en segunda y definitiva instancia en sesión Extraordinaria III del 02 de marzo del 2026.

Dado y firmado en la ciudad de Puyo, a los cinco (05) días del mes de marzo del dos mil veinte y seis.

Ab. Carlos Edmundo Manosalvas Sánchez, Mgs.
SECRETARIO GENERAL
DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL AMAZÓNICA U.E.A.