

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO  
**G**  **LÁPAGOS**

**"Juntos creamos oportunidades"**

**REGLAMENTO DE EVALUACIÓN AL  
DESEMPEÑO DOCENTE**

2024

*"Juntos creamos oportunidades"*

## EL ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO GALÁPAGOS

### CONSIDERANDO:

**Que**, el Art. 349 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone: *"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 movilidad y alternancia docente."*

**Que**, el artículo 351 de la Constitución del Estado, preceptúa: *"El sistema de educación superior estará articulado al sistema nacional de educación y al Plan Nacional de Desarrollo; la ley establecerá los mecanismos de coordinación del sistema de educación superior con la Función Ejecutiva. Este sistema se regirá por los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica tecnológica global."*

**Que**, la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 352 señala que: *"El sistema de educación superior estará integrado por universidades y escuelas politécnicas; institutos superiores técnicos, tecnológicos y pedagógicos; y conservatorios de música y artes, debidamente acreditados y evaluados."*

**Que**, la Ley Orgánica de Educación Superior en su artículo 151 indica que: *"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**, la LOES, en su artículo 155 expresa: *“Los profesores de las instituciones del sistema de educación superior serán evaluados periódicamente en su desempeño académico. El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior establecerá los criterios de evaluación y las formas de participación estudiantil endicha evaluación. Para el caso de universidades públicas establecerá los estímulos académicos y económicos.”*

**Que**, mediante publicación en el Suplemento del Registro Oficial No. 623, del 21 de enero de 2022, se expidió el Reglamento de carrera y escalafón del Profesor académico del sistema de educación superior.

**Que**, el artículo 3 del Reglamento de carrera y escalafón del Profesor académico del sistema de educación superior, indica: *“Personal académico y personal de apoyo académico. - El personal académico lo constituyen los profesores e investigadores. Pertenecen al personal de apoyo académico los técnicos docentes, técnicos de investigación, técnicos de laboratorio, los técnicos en el campo de las artes o artistas docentes y ayudantes de docencia e investigación y otras denominaciones utilizadas por las IES para referirse a personal que realiza actividades relacionadas con la docencia e investigación que no son realizadas por el personal académico y que, por sus actividades, no son personal administrativo.”*

**Que**, el artículo 93 del Reglamento de carrera y escalafón del Profesor académico del sistema de educación superior, indica: *“Instrumentos y procedimientos de la evaluación integral de desempeño”. - 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. Se evitará sobrecargar al personal académico con la producción de la documentación que servirá para la evaluación integral.”*

**Que**, el artículo 94 del Reglamento de carrera y escalafón del Profesor académico del sistema de educación superior, indica: *“Garantías de la evaluación integral del desempeño. - Para la realización del proceso de evaluación integral de desempeño, la universidad o escuela politécnica garantizará la difusión de los propósitos y procedimientos; y, la claridad, rigory transparencia en el diseño e implementación del mismo.”*

**Que**, el artículo 95 del Reglamento de carrera y escalafón del Profesor académico del sistema de educación superior, indica: *“Componentes y ponderación. - 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) *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-aprendizaje desarrollado por el personal académico y de apoyo académico, cuando corresponda.

La ponderación de cada componente de evaluación será definida por la *IES* en ejercicio de su autonomía responsable y se establecerá dentro de su normativa interna. Para la evaluación se tomará en cuenta las actividades que realice el personal académico en el período evaluado.

Los resultados de la evaluación integral y de sus componentes serán públicos.

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."

**Que**, el artículo 96 del Reglamento de carrera y escalafón del Profesor académico del sistema de educación superior, indica: "*Participantes del proceso de evaluación integral del desempeño.* - 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.

Los actores del proceso de la coevaluación son:

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; y,
2. Las autoridades académicas que según la normativa interna de la institución estén encargadas de la evaluación.

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

**Que**, el artículo 97 del Reglamento de carrera y escalafón del Profesor académico del sistema de educación superior, indica: "*Recurso de impugnación.* - 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.

*Las decisiones que expida el órgano de impugnación serán de carácter definitivo y pondrán fin a la vía administrativa."*

**Que**, el artículo 97 del Reglamento de carrera y escalafón del Profesor académico del sistema de educación superior, indica: *"Efectos de los resultados de la evaluación integral de desempeño. - (Sustituido por el núm. 3 del Art. Único de la Res. RPC-SE-33-No.107-2021,*

*R.O. 623, 21-I-2022).- 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. En caso de que el personal académico o personal de apoyo académico haya obtenido un porcentaje menor al establecido en los dos periodos consecutivos indicados o en cuatro períodos durante su carrera, cualquiera de las dos condiciones, será causal de destitución de acuerdo con lo establecido en este Reglamento. La universidad o escuela politécnica también determinará el personal académico que por los resultados de la evaluación merezca recibir estímulos académicos o económicos, de acuerdo con la LOES, aeste Reglamento y a las normas internas de la Institución."*

**Que**, el Artículo 67 del Estatuto del IST GALÁPAGOS acerca de la Unidad de Evaluación Interna y Aseguramiento de la Calidad indica: *"La Unidad de Evaluación Interna y Aseguramiento de la Calidad, es la encargada de evaluar a todas las instancias del Instituto de conformidad al modelo de evaluación interna y a la planificación estratégica institucional y velar por la ejecución de los procesos de fortalecimiento y de aseguramiento de la calidad."*

## EL ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO GALÁPAGOS

### RESUELVE:

Aprobar el Reglamento de Evaluación al Desempeño Docente del Instituto Superior Tecnológico Galápagos.

## REGLAMENTO DE EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO DOCENTE DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO GALÁPAGOS

### CAPITULO I

#### DEL OBJETO, ÁMBITO, FINES, OBJETIVOS Y GARANTÍA

**Artículo 1.- Objeto.** - El presente Reglamento establece las normas de cumplimiento obligatorio que rigen la evaluación integral al desempeño docente del Instituto Superior Tecnológico Galápagos.

**Artículo 2.- Ámbito.** - Este Reglamento se aplica a las actividades del personal docente del Instituto Superior Tecnológico Galápagos. La evaluación al desempeño abarca las actividades de docencia, investigación, y dirección o gestión académica.

**Artículo 3.- Fines.** - Son fines del proceso de evaluación al desempeño docente del Instituto Superior Tecnológico Galápagos los siguientes:

- a) Mejorar continuamente el desempeño docente y elevar el nivel académico en beneficio de la formación a nuevos profesionales.
- b) La evaluación al desempeño docente tiene un fin formativo para cumplir objetivos, responsabilidades y obligaciones en el desarrollo de las actividades de los docentes.

**Artículo 4.- Objetivos.** - Son objetivos de la evaluación docente:

- a) Garantizar la calidad y el mejoramiento continuo en los procesos de enseñanza-aprendizaje, a través de los programas de formación y capacitación pedagógica, orientados al personal académico.
- b) Informar a los docentes los resultados de la evaluación de su desempeño para realimentar los procesos académicos.
- c) Promover la cultura de evaluación en un ambiente de interacción entre los actores institucionales.

**Artículo 5.- Garantías de la evaluación integral del desempeño.** - Para la realización del proceso de evaluación integral de desempeño, el Instituto garantizará la difusión de los propósitos y procedimientos, y la claridad, rigor y transparencia en el diseño e implementación del mismo.

## CAPITULO II

### COMISIÓN DE EVALUACIÓN

#### DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO DOCENTE

**Artículo 6.- Integración.** - Esta comisión estará integrada por:

1. Un profesor titular u ocasional a tiempo completo, profesional del derecho, designado por el Órgano Colegiado Superior de una terna propuesta por el Rector, quien la presidirá;
2. Un profesor titular u ocasional a tiempo completo que no sea profesional del Derecho, designado por el Órgano Colegiado Superior, de una terna propuesta por los representantes de los profesores al OCS;
3. Un representante de los Coordinadores/as de Carrera. - Será nombrado por el Órgano Colegiado Superior de entre todos los Coordinadores/as del Instituto, de una terna propuesta por coordinación académica.
4. Un estudiante regular que haya superado el cuarenta por ciento (40%) de la malla curricular, designado por el Órgano Colegiado Superior de una terna propuesta por el representante de los estudiantes al Órgano Colegiado Superior.

Las ternas contemplarán alternos de cada miembro.

La Comisión para la evaluación al desempeño docente del ISTGAL, se regulará por su Reglamento.

**Artículo 7. Requisitos.** - Los integrantes de la comisión deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) El/la profesor/a titular u ocasional a tiempo completo, profesional del derecho, designado legalmente por el Órgano Colegiado Superior de una terna propuesta por el Rector.
- b) El/la profesor/a titular u ocasional a tiempo completo que no sea profesional del Derecho, designado legalmente por el Órgano Colegiado Superior, de una terna propuesta por los representantes de los profesores al OCS.
- c) Representante de los Coordinadores/as de Carrera. - Será nombrado por el Órgano Colegiado Superior de entre todos los Coordinadores/as del Instituto.
- d) Representante Estudiantil. – Esta designación estará representada por la presidenta/te del Consejo Estudiantil Tecnológico.
- e) En el caso de que no existiera alguno de los integrantes en el Instituto, se conformará con los que hubiere y serán nombrados por el Órgano Colegiado Superior.

- f) Artículo 8.- Funciones. - Las funciones de la Comisión de Evaluación al Desempeño Docente serán las siguientes:
- g) Planificar, coordinar, asesorar y monitorear el proceso de evaluación al desempeño docente.
- h) Elaborar los instrumentos a ser utilizados en la evaluación al desempeño docente.
- i) Contrastar las evidencias aportadas, aplicar los criterios de evaluación contenidos en este reglamento, conocer y resolver las incidencias derivadas de la aplicación del proceso; y, concluir con una valoración coherente de cada una de las dimensiones.
- j) Analizar los resultados particulares y globales del proceso de evaluación, proponer al docente y a los órganos de decisión y de gestión, las actuaciones que considere oportunas para la mejorar de la calidad de enseñanza-aprendizaje en el instituto.
- k) Elaborar el informe final en relación con los resultados globales del proceso de evaluación; problemas de aplicación, incorporando recomendaciones de mejora para la siguiente convocatoria y remitirlo al Órgano Colegiado Superior para su aprobación.
- l) Atender las apelaciones de los docentes en la instancia que le corresponda.
- m) Los miembros de la comisión cumplirán sus funciones con ética institucional actuando con objetividad, independencia y profesionalidad, comprometiéndose a guardar confidencialidad sobre las deliberaciones de los docentes evaluados.

### CAPITULO III

#### ACTORES DE LA EVALUACIÓN

**Artículo 9.- De los actores.** - En el proceso de evaluación al desempeño docente se identifican los siguientes actores:

- a) Para el proceso de autoevaluación son los miembros del personal académico.
- b) Para el proceso de heteroevaluación son los estudiantes legalmente matriculados en el Instituto Superior Tecnológico Galápagos.
- c) Para el proceso de coevaluación son los pares académicos y directivos.

**1.** Para las actividades de docencia, investigación y vinculación:

La Comisión de Evaluación al Desempeño Docente, elaborará el cuadro de pares académicos, el cual tendrá evaluadores de la misma categoría, nivel escalafonario superior y titulación que el evaluado.

Las autoridades académicas serán los Coordinadores de Carrera, Vicerrector/a o Coordinador/a Académico/a y /o Rector/a.

**2.** Para las actividades de dirección o gestión académica los evaluadores serán los Coordinadores de Carrera, Vicerrector/a o Coordinador/a Académico/a y /o Rector/a.



## CAPITULO IV

### DE LAS ACTIVIDADES A SER EVALUADAS

**Artículo 10.- Actividades de docencia.** - La evaluación integral al desempeño docente para este parámetro comprende las siguientes actividades y dependerá de la carga horaria asignada en el respectivo periodo.

- a) Impartición de clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico, en la institución o fuera de ella, bajo responsabilidad y dirección de la misma;
- b) Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros;
- c) Diseño y elaboración de libros, material didáctico, guías pedagógicas o prácticas, PEAy/o syllabus;
- d) Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales;
- e) Visitas de campo y docencia en servicio;
- f) Dirección, seguimiento y evaluación de prácticas y pasantías profesionales;
- g) Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas;
- h) Dirección y tutoría de trabajos para la obtención del título, con excepción de tesis doctorales o de maestrías de investigación;
- i) Dirección y participación de proyectos de experimentación e innovación docente;
- j) Diseño e impartición de cursos de educación continua o de capacitación y actualización;
- k) Participación en actividades de proyectos sociales, artísticos, productivos y empresariales de vinculación con la sociedad articulados a la docencia e innovación educativa;
- l) Participación y organización de colectivos académicos de debate, capacitación o intercambio de experiencias de enseñanza; y,
- m) Uso pedagógico de la investigación y la sistematización como soporte o parte de la enseñanza.

**Artículo 11.- Actividades de investigación.** - La evaluación integral al desempeño docente para este parámetro comprende las siguientes actividades y dependerá de la carga horaria asignada en el respectivo periodo.

- a) Diseño, dirección y ejecución de proyectos de investigación básica, aplicada, tecnológica y en artes, que supongan creación, innovación, difusión y transferencia de los resultados obtenidos;
- b) Realización de investigación para la recuperación, fortalecimiento y potenciación de los saberes ancestrales;
- c) Diseño, elaboración y puesta en marcha de metodologías, instrumentos, protocolos o procedimientos operativos o de investigación;
- d) Investigación realizada en laboratorios, centros documentales y demás instalaciones habilitadas para esta función, así como en entornos sociales y naturales;

- e) Asesoría, tutoría o dirección de tesis doctorales y de maestrías de investigación;
- f) Participación en congresos, seminarios y conferencias para la presentación de avances y resultados de sus investigaciones;
- g) Diseño, gestión y participación en redes y programas de investigación local, nacional e internacional;
- h) Participación en comités o consejos académicos y editoriales de revistas científicas y académicas indexadas, y de alto impacto científico o académico;
- i) Difusión de resultados y beneficios sociales de la investigación, a través de publicaciones, producciones artísticas, actuaciones, conciertos, creación u organización de instalaciones y de exposiciones, entre otros;
- j) Dirección o participación en colectivos académicos de debate para la presentación de avances y resultados de investigaciones;
- k) Vinculación con la sociedad a través de proyectos de investigación e innovación con fines sociales, artísticos, productivos y empresariales; y,
- l) La prestación de servicios al medio externo, que no generen beneficio económico para la IES o para su personal académico, tales como: análisis de laboratorio especializado, peritaje judicial, así como la colaboración en la revisión técnica documental para las instituciones del estado. La participación en trabajos de consultoría institucional no se reconocerá como actividad de investigación dentro de la dedicación horaria.

**Artículo 12.- Actividades de dirección o gestión académica.** - La evaluación al desempeño docente para este parámetro comprende las siguientes actividades:

- a) La dirección y gestión de los procesos de docencia e investigación en sus distintos niveles de organización académica e institucional;
- b) La organización o dirección de eventos académicos nacionales o internacionales;
- c) El desempeño de cargos tales como: director o coordinador de carreras de educación superior, postgrados, centros o programas de investigación, vinculación con la colectividad, departamentos académicos, editor académico, o director editorial de una publicación;
- d) Revisor de una revista indexada o arbitrada, o de una publicación revisada por pares;
- e) El ejercicio como representante docente al máximo órgano colegiado académico superior de una universidad o escuela politécnica;
- f) Diseño de proyectos de carreras y programas de estudios de grado y postgrado;
- g) Actividades de dirección o gestión académica en los espacios de colaboración interinstitucional, tales como: delegaciones a organismos públicos, representación ante la Asamblea del Sistema de Educación Superior, los Comités Regionales Consultivos de Planificación de la Educación Superior, entre otros;
- h) Integración en calidad de consejeros de los organismos que rigen el Sistema de Educación Superior (CES y CACES); en estos casos, se reconocerá la dedicación como equivalente a tiempo completo;
- i) Ejercicio de cargos académicos de nivel jerárquico superior en la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación; en estos casos, se reconocerá la dedicación como equivalente a tiempo completo;

- j) Ejercicio de cargos directivos de carácter científico en los institutos públicos de investigación;
- k) Participación como evaluadores o facilitadores académicos externos del CES, CACES y SENESCYT u otro organismo público de investigación o desarrollo tecnológico;
- l) Actividades de dirección en sociedades científicas o académicas de reconocido prestigio;y,
- m) Otras actividades de gestión relacionadas con los procesos académicos ordinarios de la institución.

## CAPITULO V

### DE LOS COMPONENTES, PONDERACIÓN, CALIFICACIÓN Y ESCALA DE VALORACIÓN

**Artículo 13.- Componentes.** - Los componentes de la evaluación integral al desempeño docente son los siguientes.

- 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. - Es la evaluación que realizan los estudiantes sobre el proceso de aprendizaje impartido por el personal académico.

**Artículo 14.- Ponderación.** - Se aplicará la ponderación considerada en base a lo dispuesto en el Reglamento de carrera y escalafón del Profesor académico del sistema de educación superior.

- Docencia: autoevaluación 20%; coevaluación de pares 20%, de directivos 20%; y heteroevaluación 40%.
- Investigación: autoevaluación 20%; coevaluación de pares 50% y de directivos 30%.
- Dirección o gestión académica: autoevaluación 20%; coevaluación de pares 40% y directivos 40%.

**Artículo 15.- Calificación.** - La calificación de la evaluación será sobre 100 y se obtendrá sumando las actividades de docencia, investigación y dirección o gestión académica, según sea el caso de desarrollo en cada período.

**Artículo 16.- Escala de valoración.** - De acuerdo con la nota final obtenida, se ubicará la escala, de acuerdo con el siguiente detalle:

ESCALA (Cualitativo)	RANGO DE CALIFICACIÓN (Cuantitativo)	TIPO
Excelente	90 a 100	A
Muy Bueno	80 a 89	B
Bueno	70 a 79	C
Regular	60 a 69	D
Deficiente	menor de 60	E

**Artículo 17.- Instrumentos.** - Los instrumentos y procedimientos para la evaluación al desempeño del personal académico serán elaborados y aplicados por la Comisión.

## CAPITULO VI

### DE LA EJECUCIÓN DE LA EVALUACIÓN

**Artículo 18.- Difusión.** – Previo a la ejecución de la evaluación la Comisión, convocará a la comunidad educativa de la institución para la socialización del reglamento, los instrumentos de evaluación y cronograma de ejecución para cada fase del proceso.

**Artículo 19.- Planificación.** – La comisión de Evaluación, determinará los períodos para la evaluación al desempeño docente.

**Artículo 20.- Convocatoria.-** La Comisión de Evaluación, será la responsable de la convocatoria, supervisión y ejecución del proceso de evaluación al desempeño docente.

**Artículo 21.- Procesos de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.-** Se realizarán mediante instrumentos de evaluación que faciliten la recopilación y tabulación de datos.

**Artículo 22.- Elaboración de los instrumentos de evaluación.-** Serán elaborados por la Comisión de Evaluación, considerando los parámetros necesarios para cada proceso.

**Artículo 23.- Aplicación de los instrumentos de evaluación.-** La Comisión de Evaluación, aplicará los instrumentos con los indicadores de calidad que considere pertinentes.

**Artículo 24.- Periodicidad.-** La evaluación del desempeño, se aplicará cada periodo académico.

**Artículo 25. - Reporte del resultado de la evaluación.** - Al final del proceso la Comisión de Evaluación, elaborará el informe correspondiente y entregará de forma confidencial los resultados una vez culminados el ciclo académico correspondiente.

**Artículo 26. - Recurso de apelación.** - El docente que no esté de acuerdo con los resultados de su evaluación, en el término de 10 días laborables, luego de recibido el reporte, podrá apelar ante el Órgano Colegiado Superior siempre y cuando presente los documentos que justifiquen la apelación. Dicho órgano, en el término de veinte 20 días, emitirá una Resolución definitiva, en mérito de lo actuado. Sobre esta resolución definitiva no existirá recurso alguno en la vía administrativa.

**Artículo 27. - Estructura del informe de la evaluación docente.** - La Comisión de Evaluación, elaborará el informe respectivo, considerando como principales aspectos los siguientes:

- a) Resultados.
- b) Conclusiones.
- c) Recomendaciones y;
- d) Anexos.

**Artículo 28. - Presentación del informe de evaluación.** - Culminado el proceso de evaluación la Comisión de Evaluación, entregará el informe al Órgano Colegiado Superior.

**Artículo 29. - De los resultados.** - El Órgano Colegiado Superior, después de obtener el informe de la evaluación al desempeño docente, procederá al análisis, diagnóstico global y las recomendaciones técnicas para el mejoramiento continuo del personal académico del Instituto, según sea el caso.

## CAPÍTULO VII

### DE LOS ESTÍMULOS, FALTAS Y SANCIONES

**Artículo 30. - Reconocimiento y estímulos.** - El Órgano Colegiado Superior, podrá premiar a su personal académico por sus especiales méritos académicos a través de documentos de felicitación, distinciones, condecoraciones o medallas según como disponga y creyereconveniente.

**Artículo 31. - Faltas y sanciones.** - Son faltas e incumplimiento en el presente Reglamento las siguientes:

- a) Cuando las autoridades, docentes y estudiantes no participen en el proceso de evaluaciónconvocado, serán sancionados de acuerdo con el Reglamento de Régimen Disciplinario del Instituto Superior Tecnológico Galápagos.
- b) Si el docente obtuviere en la escala valorativa una calificación inferior a 60 (deficiente) por primera vez, será capacitado con especial referencia en los aspectos en que ha fallado y en caso de reincidir su calificación, será sancionado de acuerdo con el Reglamento de Régimen Disciplinario del Instituto Superior Tecnológico Galápagos.

## DISPOSICIONES GENERALES

**PRIMERA.-** Notificar de la presente resolución Vicerrector/a o Coordinador/a Académico del Instituto Superior Tecnológico Galápagos, mediante documento oficial.

**SEGUNDA.-** El Instituto Superior Tecnológico Galápagos publicará este reglamento en la página web o repositorio digital, para conocimiento de la academia.

**TERCERA.-** Notificar de la presente resolución a los/as de coordinadores/as de carrera para verificar el fiel cumplimiento del presente Reglamento.

**CUARTA.-** Todo lo que no esté expresado en el presente Reglamento, se dará como incorporado de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la República del Ecuador, reglamentos que se dicte para el efecto por instancias superiores y resoluciones emitidas por el Órgano Colegiado Superior.

## DISPOSICIONES FINALES

**PRIMERA.** - El presente Reglamento entrará en vigor a partir de su aprobación por el Órgano Colegiado Superior.

**SEGUNDA.** - Deróguense cualquier disposición precedente, que se contraponga a la presente reglamentación.

*"Juntos creamos oportunidades"*

Dado y firmado en la Ciudad de Puerto Ayora Cantón Santa Cruz, en la sala de sesiones del Órgano Colegiado Superior, el día miércoles 19 de agosto del 2024.

**Lcda. Ruth Rivera España, M Sc. (E)**  
**PRESIDENTE (A) DEL OCS DEL ISTGAL**

**CERTIFICACIÓN:** En mi calidad de Secretaria General del Instituto Superior Tecnológico Galápagos, **CERTIFICO** que el presente "REGLAMENTO DE EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO DOCENTE" fue aprobado mediante Resolución N° ISTGAL-OCS-SO-RES-2024-008-012, en la octava sesión ordinaria del 19 de agosto de 2024.

---

Ing. Katherine Sarmiento  
SECRETARIA GENERAL DEL ISTGAL



**ISTGAL**

*"Juntos creamos oportunidades"*