

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO GALÁPAGOS



REGLAMENTO INTERNO DE EVALUACIÓN INTEGRAL AL DESEMPEÑO DOCENTE

2026

VERSIÓN 2

EL ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO GALÁPAGOS

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 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 alternancia docente."*;

Que, el artículo 351 de la Constitución de la República establece: *"El sistema de educación superior estará articulado al sistema nacional de educación y al Plan Nacional de Desarrollo (...). 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, el artículo 352 de la Constitución de la República señala: *"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, el artículo 6.1. de la Ley Orgánica de Educación Superior establece que son Deberes de las y los profesores e investigadores: *a) Cumplir actividades de docencia, investigación y vinculación de acuerdo a las normas de calidad y normativas de los organismos que rigen el sistema y las de sus propias instituciones; e) Someterse periódicamente a los procesos de evaluación; y, f) Cumplir con la normativa vigente, así como con las disposiciones internas de la institución de educación superior a la que pertenecen.*

Que, el artículo 151 de la LOES indica: *"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 (...)."*;

Que, mediante Resolución N.º RPC-SE-19-No.055-2021, de 9 de junio de 2021, publicada en el Cuarto Suplemento del Registro Oficial N.º 506, de 30 de julio de 2021, cuya última reforma consta en el Registro Oficial N.º 623, de 21 de enero de 2022, el Consejo de Educación Superior expidió el Reglamento de

Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior, cuyo artículo 215 determina que *“La evaluación integral del desempeño se aplicará al personal académico de las Instituciones de Formación Técnica y Tecnológica Públicas y Conservatorios Superiores Públicos. Esta evaluación abarca las actividades de docencia, investigación, vinculación con la sociedad y/o gestión académica”*.

Que, el artículo 216 ibídem, señala: “Instrumentos y procedimientos de la evaluación integral de desempeño.- Los instrumentos y procedimientos (...) deberán ser diseñados por el órgano rector de la política pública de la educación superior en coordinación con las Instituciones de Formación Técnica y Tecnológica y serán aplicados anualmente por la unidad encargada de la evaluación integral de la institución (...). Se evitará sobrecargar al personal académico con la producción de la documentación que servirá para la evaluación integral.”;

Que, el artículo 217 ibídem, establece: “Garantías de la evaluación integral del desempeño.- Para la realización del proceso de evaluación integral de desempeño, la institución garantizará la difusión de los propósitos y procedimientos, y la claridad, rigor y transparencia en el diseño e implementación del mismo.”;

Que, el artículo 218 ibídem, dispone: “Componentes y ponderación.- Los componentes de la evaluación integral son: a) Autoevaluación (...); b) Coevaluación (...); c) Heteroevaluación (...), en el componente de actividades de docencia. En el caso de actividades de investigación, el procedimiento de heteroevaluación lo realizará el Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior considerando los criterios emitidos por el CACES. En el caso de las actividades de vinculación, la heteroevaluación la realizarán la comunidad o la entidad formadora a través del administrador del convenio o contrato y los estudiantes. En el caso de las actividades de gestión académica la heteroevaluación la realizará su inmediato superior (...). La suma de las ponderaciones de los componentes de evaluación deberá ser del 100%. Los resultados de la evaluación integral y de sus componentes serán públicos. La ponderación total de la evaluación sobre cada una de las actividades será equivalente al número de horas de dedicación en la actividad (...).”;

Que, el artículo 219 ibídem, indica: “Participantes del proceso de evaluación integral del desempeño.- Los actores del proceso de autoevaluación 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 serán establecidos en la normativa interna que para el efecto expida la Institución de Formación Técnica y Tecnológica Pública (...).”;

Que, el artículo 220 ibídem, prescribe: “Recurso de impugnación. - El máximo Órgano Colegiado Superior de las Instituciones de Formación Técnica y Tecnológica Públicas (...) será el órgano de impugnación y deberá aprobar en su normativa interna el procedimiento, 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 89 del Estatuto Institucional “El personal académico participará en el proceso de evaluación a su trabajo y desempeño, en cada periodo académico, considerando los siguientes criterios: a) Autoevaluación; b) Coevaluación; y, c) Heteroevaluación”.

Que, en la séptima sesión ordinaria efectuada con fecha 14 y 17 de agosto del 2026, el Órgano Colegiado Superior del Instituto Superior Tecnológico Galápagos, discutió y aprobó la propuesta del reglamento interno de evaluación integral al desempeño docente a través de Resolución N° ISTGAL-OCS-SO-RES-2026-007-002 de fecha 17 de agosto del 2026.

El Órgano Colegiado Superior del Instituto Superior Tecnológico Galápagos, en el ámbito de sus atribuciones legales, reglamentarias y estatutarias que le confieren la Constitución, la Ley Orgánica de Educación Superior y el Estatuto de la institución

RESUELVE EXPEDIR EL SIGUIENTE:

REGLAMENTO INTERNO DE EVALUACIÓN INTEGRAL AL DESEMPEÑO DOCENTE DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO GALÁPAGOS

CAPÍTULO I

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

Artículo 1.- Objeto. - El presente reglamento tiene como objeto establecer los principios y componentes para la evaluación integral del desempeño del personal académico del Instituto Superior Tecnológico Galápagos, en concordancia con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), su reglamento y demás normativas vigentes, con la finalidad de contribuir a la mejora continua de la calidad de enseñanza, aprendizaje y labor administrativa del Instituto.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación. – Las disposiciones del presente reglamento son de carácter obligatorio para todo el personal docente del Instituto Superior Tecnológico Galápagos. La evaluación del desempeño comprende las actividades de docencia, investigación, vinculación con la sociedad, gestión institucional y/o 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 de nuevos profesionales.
- b) Cumplir una función formativa que permita al personal académico alcanzar los objetivos, responsabilidades y obligaciones propios de sus actividades.

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

- a) Identificar las fortalezas y aspectos a mejorar el personal académico a través de evaluaciones como, autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación de pares y directivos para conocer la aptitud con la que imparten las asignaturas a su cargo y, así garantizar la calidad educativa del ISTGAL.
- b) Retroalimentar y mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje a través del perfeccionamiento, actualización y/o capacitación docente;
- c) Informar a los docentes los resultados de la evaluación de su desempeño, para retroalimentar los procesos académicos.
- d) Promover la cultura de evaluación en un ambiente de interacción entre los actores institucionales.
- e) Conceder estímulos al personal académico que obtenga el mayor puntaje en el proceso de evaluación integral docente.

Artículo 5.- Garantías de la evaluación integral del desempeño. - Para la ejecución del proceso de evaluación integral de desempeño docente, el Instituto garantizará la difusión de los propósitos y procedimientos, así como, la claridad, rigor, objetividad, contextualización y transparencia en el diseño e implementación de este.

CAPÍTULO II

DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO DOCENTE

Artículo 6.- Integración. - La Comisión de Evaluación al Desempeño Docente estará integrada por:

1. Un profesor titular u ocasional a tiempo completo, 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, 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, nombrado por el Órgano Colegiado Superior de entre todos los Coordinadores/as del Instituto, de una terna propuesta por Coordinación Académica; y,

4. Un estudiante regular y legalmente matriculado, designado por el Órgano Colegiado Superior de una terna propuesta por el representante de los estudiantes al Órgano Colegiado Superior.

Artículo 7.- Funciones. - Son funciones de la Comisión de Evaluación al Desempeño Docente las siguientes:

- a) Planificar, coordinar, asesorar y monitorear el proceso de evaluación al desempeño docente.
- b) Elaborar los instrumentos a ser utilizados en la evaluación al desempeño docente.
- c) Analizar los resultados particulares y globales del proceso de evaluación y proponer al personal académico y a los órganos de decisión y gestión las actuaciones que considere oportunas para mejorar la calidad de la enseñanza-aprendizaje.
- d) Elaborar el informe final sobre los resultados globales del proceso, incorporando recomendaciones de mejora, y remitirlo al Órgano Colegiado Superior para su aprobación.
- f) Actuar con objetividad, independencia y profesionalidad, guardando confidencialidad sobre las deliberaciones de los docentes evaluados.
- g) Coordinar incentivos o acciones correctivas con las áreas involucradas.

CAPÍTULO III

DE LAS ACTIVIDADES A SER EVALUADAS

Artículo 8.- 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) Impartir clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico, en la institución o fuera de ella, bajo responsabilidad y dirección de esta;
- b) Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros;
- c) Diseño y elaboración de libros, material didáctico, guías pedagógicas o prácticas y PEA;
- 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;
- i) Dirección y participación en proyectos de experimentación e innovación docente;
- j) Diseño e impartición de cursos de educación continua o de capacitación y actualización;
- k) Participación y organización de colectivos académicos de debate, capacitación o intercambio de experiencias de enseñanza; y,
- l) Uso pedagógico de la investigación y la sistematización como soporte o parte de la enseñanza.

Artículo 9.- 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;
- 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 de investigación;
- d) Investigación realizada en laboratorios, centros documentales y demás instalaciones habilitadas para esta función, así como en entornos sociales y naturales;
- e) Participación en congresos, seminarios y conferencias para la presentación de avances y resultados de investigaciones;
- f) Diseño, gestión y participación en redes y programas de investigación local, nacional e internacional;
- g) Difusión de resultados y beneficios sociales de la investigación, a través de publicaciones y producciones académicas; y,
- h) Las demás actividades de investigación que consten en el distributivo del respectivo periodo académico.

Artículo 10.- Actividades de vinculación con la sociedad. - La evaluación integral al desempeño docente para este parámetro comprende las siguientes actividades y dependerá de la carga horaria y participación asignada en el proyecto de vinculación correspondiente al periodo evaluado:

- a) Dirección, coordinación y ejecución de proyectos de vinculación con la sociedad, en el marco de la planificación institucional;

- b) Gestión, seguimiento y evaluación de convenios, prácticas preprofesionales, pasantías laborales y programas de formación dual;
- c) Diseño y ejecución de programas de educación continua, capacitación comunitaria o transferencia de conocimiento dirigidos a la colectividad;
- d) Participación en proyectos de vinculación de carácter social, productivo, artístico o comunitario, articulados a la oferta académica del Instituto;
- e) Elaboración de informes técnicos, diagnósticos o estudios solicitados por la comunidad o el sector productivo, en el marco de un proyecto de vinculación formalmente aprobado y registrado en el sistema institucional; y
- f) Las demás actividades de vinculación con la sociedad que consten en el distributivo del respectivo periodo académico.

Artículo 11.- Actividades de gestión institucional. - La evaluación integral al desempeño docente para este parámetro comprende las actividades de dirección, coordinación o responsabilidad de unidades y procesos institucionales, distintas de la gestión académica de carrera, y dependerá de la asignación de horas de gestión registrada en el distributivo del periodo:

- a) Dirección, coordinación o responsabilidad de una de las unidades de asesoría y apoyo del Instituto cuando dicha responsabilidad sea ejercida por personal académico;
- b) Ejercicio de la Coordinación Académica, o de la Coordinación de Investigación o de Vinculación cuando actúen en función de gestión institucional, con asignación de horas de gestión en el distributivo del periodo;
- c) Participación en comisiones institucionales permanentes u ocasionales con asignación de horas de gestión; y,
- d) Las demás actividades de gestión institucional que consten en el distributivo del respectivo periodo académico, conforme la política de asignación de carga horaria vigente.

Artículo 12.- Actividades de gestión académica. - La evaluación integral al desempeño docente para este parámetro comprende las actividades propias de la Coordinación de Carrera:

- a) Planificación, organización, dirección y evaluación de las actividades académicas de la carrera a su cargo;
- b) Elaboración y presentación del distributivo, calendario académico y planes operativos de la carrera;
- c) Seguimiento al cumplimiento del sílabo, la asistencia y el desempeño del personal académico de la carrera;

- d) Coordinación de procesos de prácticas preprofesionales, titulación y demás procesos académicos de la carrera;
- e) Representación de la carrera ante las instancias académicas institucionales; y,
- f) Las demás funciones de gestión académica que le correspondan de acuerdo con el Estatuto Orgánico y la normativa interna del Instituto.

CAPÍTULO IV

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

Artículo 13.- Componentes de la evaluación del desempeño docente. - La evaluación del desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Galápagos se realizará a través de los siguientes componentes, cada uno de los cuales proporciona una perspectiva integral del desempeño académico de los docentes hacia el cumplimiento del perfil de egreso de los estudiantes:

Definición de los componentes:

- a) **Autoevaluación:** Proceso mediante el cual el personal académico valora de manera objetiva y reflexiva su propio desempeño en las funciones de docencia, así como en investigación, vinculación con la sociedad y gestión académica e institucional, con base a los criterios, indicadores e instrumentos establecidos por la comisión para la evaluación.
- b) **Coevaluaciones pares académicos:** La evaluación de pares académicos se realizará entre docentes que pertenezcan al mismo nivel académico, área de especialidad o carrera, y que, por la naturaleza de sus funciones, posean conocimiento directo y verificable sobre las actividades académicas desarrolladas por el docente evaluado.

Este proceso tiene por objeto obtener una valoración técnica, objetiva y fundamentada del desempeño del profesor, basada en el análisis de sus actividades académicas. La evaluación se efectuará conforme a los instrumentos aprobados por la Comisión de Evaluación del Desempeño Docente, los cuales podrán incluir, entre otros medios de verificación, la revisión de la planificación académica, la observación de clase y cualquier otro mecanismo pertinente que garantice la transparencia y rigurosidad del proceso.

- c) **Coevaluación directivos:** La evaluación por autoridades académicas y directivos institucionales es el proceso mediante el cual se valora el desempeño del personal académico, considerando el cumplimiento de sus responsabilidades, sus aportes a la gestión institucional y los resultados obtenidos en el ejercicio de las funciones sustantivas.

Para efectos de este Reglamento, se entenderá como directivos al Rector/a, Vicerrector/a, Coordinador/a Académico/a, Coordinador/a Estratégico/a, Coordinadores/as de Carrera, así como a los responsables de las Coordinaciones de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación, y de Vinculación con la Sociedad, según corresponda al criterio evaluado.

- d) **Heteroevaluación:** Proceso de evaluación realizado por actores externos al evaluado, tales como estudiantes del Instituto, comunidad u otras entidades vinculadas, quienes emiten una valoración sobre la calidad y efectividad de las actividades académicas, investigativas, de vinculación o de gestión desarrolladas por el personal académico, según corresponda.

- 1) En el criterio de docencia, cada docente será evaluado por los estudiantes de acuerdo con las asignaturas impartidas a su cargo.
- 2) En las actividades de gestión académica el personal académico de la carrera evalúa a su Coordinador de Carrera, por periodo, como mecanismo complementario de retroalimentación.
- 3) En investigación, será realizada por el Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior de acuerdo a la normativa vigente o el Coordinador de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación institucional de ser el caso;
- 4) En vinculación con la sociedad, por la comunidad o entidad receptora y estudiantes, el responsable de vinculación institucional registrará los datos en la herramienta aplicadora, según corresponda.

Artículo 14.- Matriz de actores por criterio y tipo de evaluación. - La generación de las evaluaciones a través del Sistema Integrado de Gestión Académica (SIGA) se sujetará a la matriz de actores prevista en este artículo, la cual establece, para cada criterio de evaluación y cada tipo de evaluación, quién evalúa a quién:

Tipo de evaluación	Docencia	Investigación	Vinculación con la sociedad	Gestión institucional	Gestión académica
--------------------	----------	---------------	-----------------------------	-----------------------	-------------------

Autoevaluación	El docente se autoevalúa, por asignatura/paralelo .	El docente integrante del proyecto se autoevalúa.	El docente integrante del proyecto se autoevalúa, por periodo.	El responsable de la gestoría se autoevalúa (todo personal académico con horas de gestión institucional asignadas en el distributivo).	El Coordinador de Carrera se autoevalúa, por periodo.
Coevaluación de pares	Un docente evalúa a otro docente par.	Un docente evalúa a otro docente par.	Un docente evalúa a otro docente par.	No aplica.	El Coordinador Académico evalúa a los Coordinadores de Carrera, una vez por periodo.
Coevaluación de directivos	1) Coordinador de Carrera evalúa al docente. 2) Coordinador Académico evalúa al Coordinador de Carrera en Calidad de docente	El Coordinador de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación evalúa al docente de investigación.	El Coordinador de Vinculación con la Sociedad evalúa al docente de vinculación.	1) Coordinación estratégica y rector evalúa a Gestores Institucionales	El Coordinador Académico o el Vicerrector evalúan al Coordinador de Carrera (inmediato superior); en su defecto, el Rector.
Heteroevaluación	El estudiante evalúa al docente, por asignatura y paralelo.	Corresponde al Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior; o el Coordinación de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación	La Coordinación de Vinculación con la Sociedad, evalúa a los docentes que ejecutan vinculación	No aplica.	El personal académico de la carrera evalúa a su Coordinador de Carrera, por periodo.

Artículo 15.- Excepciones de coevaluación por criterio. - Para las actividades de gestión institucional no se aplicará coevaluación de pares académicos ni heteroevaluación adicional a la coevaluación de directivos, en atención a la naturaleza directiva de dichas funciones. Para las actividades de gestión académica se aplicarán los cuatro componentes de evaluación, conforme a la matriz del artículo 14.

Artículo 16.- Ponderación. - Se aplicará la ponderación prevista en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior, para las Instituciones de Formación Técnica y Tecnológica Públicas. La ponderación del criterio de docencia no podrá ser inferior al sesenta por ciento (60%) de la calificación total. El Instituto, distribuye el cuarenta por ciento (40%) restante entre los criterios de investigación, vinculación con la sociedad, gestión institucional y gestión académica, de conformidad con la siguiente tabla:

Componente	Docencia	Investigación	Vinculación	Gestión Institucional	Gestión Académica	Total
Autoevaluación	6,00%	1,50%	1,50%	1,25%	0,50%	10,75%
Coevaluación de pares	15,00%	3,75%	3,75%	0,00%	1,25%	23,75%

Componente	Docencia	Investigación	Vinculación	Gestión Institucional	Gestión Académica	Total
Coevaluación de directivos	18,00%	4,50%	4,50%	3,75%	1,50%	32,25%
Heteroevaluación	21,00%	5,25%	5,25%	0,00%	1,75%	33,25%
Total	60%	15%	15%	5%	5%	100%

En caso de que el personal académico no realice todas las actividades señaladas en un periodo determinado, la ponderación se ajustará de manera proporcional a las horas de dedicación efectivamente asignadas en el distributivo. La generación de cada evaluación dependerá de las horas y actividades registradas en el distributivo docente y en el Sistema Integrado de Gestión Académica (SIGA) del Instituto para el periodo respectivo.

Artículo 17.- Calificación. - La calificación de la evaluación será sobre 100 puntos y se obtendrá sumando los resultados de los criterios de docencia, investigación, vinculación con la sociedad, gestión institucional y gestión académica, según corresponda al desarrollo de cada uno en el periodo evaluado.

Artículo 18.- Escala de valoración. - De acuerdo con la nota final obtenida, se ubicará la escala conforme al siguiente detalle:

Escala (Cualitativo)	Rango de calificación	Tipo (Cuantitativo)
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 19.- Instrumentos. - Los instrumentos y procedimiento para la evaluación al desempeño del personal académico serán elaborados por la Comisión de Evaluación integral al desempeño docente y aplicados a través del SIGA. La carga de dichos instrumentos en el Sistema Integrado de Gestión Académica (SIGA) estará a cargo de la Gestión Interna de Tecnologías de la Información y Comunicación

del Instituto, que garantizará su disponibilidad, funcionamiento y confidencialidad. Los instrumentos podrán incluir, entre otro:

- a) Cuestionarios estructurados para la autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación.
- b) Informes de autoevaluación, en los que el personal académico documente su desempeño y las evidencias correspondientes;
- c) Fichas de observación de clase y de revisión de PEA, para la coevaluación de pares académicos;
- d) Fichas de revisión académica, de contribución institucional y de producción académica, para la coevaluación de directivos;
- e) Informes de avance o cierre de proyectos de investigación o de vinculación con la sociedad; y,
- f) Los demás instrumentos institucionales que la Comisión de Evaluación considere pertinentes.

La Comisión de Evaluación, con apoyo de la unidad institucional que administre el SIGA, capacitará a evaluadores y evaluados sobre el uso correcto de los instrumentos, previo al inicio de cada proceso de evaluación.

CAPÍTULO V

DE LA EJECUCIÓN DE LA EVALUACIÓN

Artículo 20.- Difusión. - Previo a la ejecución de la evaluación, la Comisión de evaluación integral al desempeño docente convocará a la comunidad educativa del Instituto para la socialización del Reglamento, los instrumentos de evaluación y el cronograma de ejecución de cada fase del proceso. El personal académico de nuevo ingreso recibirá, como parte de su proceso de inducción institucional, información sobre el objeto, los criterios y el procedimiento de la evaluación integral de desempeño previstos en este Reglamento.

Artículo 21.- Planificación. - La Comisión de Evaluación determinará los períodos para la evaluación al desempeño docente, el cronograma de cada fase y el equipo evaluador de apoyo, y comunicará a la comunidad académica con antelación suficiente al inicio del proceso.

Artículo 22.- Convocatoria. - La Comisión de Evaluación será responsable de la convocatoria, supervisión y ejecución del proceso de evaluación al desempeño docente.

Artículo 23.- Procesos de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación. - Se realizarán mediante instrumentos de evaluación que faciliten la recopilación y tabulación de datos. La heteroevaluación estudiantil garantizará la confidencialidad y el anonimato de las respuestas de los estudiantes; la

autoevaluación se realizará con integridad y transparencia; y la coevaluación de pares podrá incluir la observación de clase y la revisión del PEA y demás material académico del docente evaluado. La observación de clase, cuando se aplique, se realizará al menos una vez por periodo académico, será previamente comunicada al docente, y estará a cargo del par académico o del Coordinador de Carrera, según corresponda al componente de coevaluación respectivo.

Artículo 24.- Elaboración de los instrumentos de evaluación. - Los instrumentos de evaluación serán elaborados por la Comisión de Evaluación, considerando los parámetros necesarios para cada proceso y criterio.

Artículo 25.- Aplicación de los instrumentos de evaluación. - La Comisión de Evaluación aplicará los instrumentos con los indicadores de calidad que considere pertinentes.

Artículo 26.- Periodicidad. - La evaluación del desempeño docente será continua y se aplicará, al menos, una vez en cada periodo académico ordinario, de preferencia de acuerdo con el cronograma y lineamientos emitido por el Ministerio de Educación, Deporte y Cultura en calidad del Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior.

Artículo 27.- Registro y confidencialidad. - El registro de las evaluaciones del personal académico quedará bajo custodia del SIGA y de la Comisión de Evaluación, que llevarán un registro digital confidencial de los resultados individuales. Los resultados generales del proceso, por componente y por criterio, serán públicos, sin perjuicio de la confidencialidad de las calificaciones individuales, que solo podrán ser conocidas por el docente evaluado, el responsable de Gestión interna de Tecnologías de la Información y Comunicación del Instituto, la Comisión de Evaluación y el Órgano Colegiado Superior, en el ámbito de sus competencias. Sin perjuicio de lo anterior, el resultado individual de cada proceso de evaluación se incorporará al expediente personal del docente evaluado, bajo custodia de la Unidad de Talento Humano.

Artículo 28.- 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.

Artículo 29.- Recurso de apelación. - El docente que no esté de acuerdo con los resultados de su evaluación podrá apelar ante el Órgano Colegiado Superior, en el término de diez (10) días laborables luego de recibido el reporte, siempre que 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 la cual no existirá recurso alguno en la vía administrativa.

El personal académico no podrá apelar los resultados de su autoevaluación ni de la heteroevaluación estudiantil, por tratarse de procesos de carácter masivo y, en el caso de la heteroevaluación estudiantil, anónimo. Sí procederá el recurso de apelación respecto de los demás componentes de coevaluación y heteroevaluación aplicados por un evaluador identificado, incluida la heteroevaluación de investigación y de vinculación con la sociedad prevista en el artículo 15.

Artículo 30.- 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 31.- Presentación del informe de evaluación. - El Informe de Evaluación del Desempeño Docente será elaborado por la Comisión de Evaluación, con base en los resultados obtenidos en cada uno de los componentes establecidos en la normativa institucional y en los instrumentos aprobados para el proceso. El informe incluirá el análisis técnico orientadas al mejoramiento continuo del personal académico del Instituto Superior Tecnológico Galápagos.

Concluida su elaboración, la Comisión remitirá el informe al Órgano Colegiado Superior (OCS) para su conocimiento. El OCS, en ejercicio de las atribuciones procederá a su análisis y podrá emitir las recomendaciones institucionales que considere pertinentes, garantizando la coherencia académica y administrativa del proceso.

Posteriormente, el OCS resolverá sobre la aprobación del informe. Una vez aprobado, se autorizará la entrega individual de los resultados a cada docente evaluado, asegurando la transparencia del proceso, y el derecho a la información.

Artículo 32.- Verificación y evidencias. - Los actores del proceso de evaluación sustentarán su calificación en la evidencia correspondiente a cada actividad evaluada, entre otras PEA y registro de calificaciones, informes de avance o cierre de proyectos de investigación o vinculación, y actas o registros de gestión. Dicha evidencia deberá estar disponible en el Sistema Integrado de Gestión Académica (SIGA) o en el repositorio institucional que la Comisión de Evaluación determine. El docente evaluado tendrá acceso a la evidencia que sustente su calificación, a efectos de ejercer el recurso de apelación previsto en el artículo 29.

DE LOS ESTÍMULOS, FALTAS Y SANCIONES

Artículo 33.- Reconocimiento y estímulos. - El Órgano Colegiado Superior, reconocerá a su personal académico por sus especiales méritos académicos a través de documentos de felicitación, distinciones, condecoraciones o medallas según como disponga y creyere conveniente, al mejor puntuado por sede.

Artículo 34.- Faltas y sanciones. - Son faltas e incumplimientos al presente Reglamento las siguientes:

- a) Cuando las autoridades, docentes y estudiantes no participen en el proceso de evaluación convocado, 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 de Regular o Deficiente, será incorporado al Plan de Acción para el Perfeccionamiento Docente previsto en el Capítulo VII, con especial referencia en los aspectos en que ha fallado; en caso de que, tras la aplicación del Plan de Acción, el docente obtuviere nuevamente una calificación Deficiente, será sancionado de acuerdo con el Reglamento de Régimen Disciplinario del Instituto Superior Tecnológico Galápagos.

CAPÍTULO VII

DEL PLAN DE ACCIÓN PARA EL PERFECCIONAMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DOCENTE

Artículo 35.- Objeto del Plan de Acción. - El Instituto implementará, con carácter formativo y no únicamente punitivo, un Plan de Acción para el Perfeccionamiento y Actualización del personal académico, orientado a fortalecer las competencias pedagógicas, investigativas, de vinculación y de gestión evidenciadas como áreas de mejora en el proceso de evaluación integral de desempeño.

Artículo 36.- Objetivos. - Son objetivos del Plan de Acción:

- a) Fortalecer de manera sistemática y permanente las competencias, habilidades, destrezas y actitudes del personal académico en pedagogía, didáctica, investigación, vinculación con la sociedad y tecnologías;
- b) Diseñar programas de capacitación pertinentes a los resultados obtenidos en la evaluación integral de desempeño; y,
- c) Dar seguimiento a la aplicación de las medidas de mejora dispuestas para el personal académico que haya obtenido una calificación regular o deficiente, conforme la escala del artículo 19.

Artículo 37.- Metodología y responsables. - La Comisión de Evaluación, en coordinación con la Unidad de Talento Humano, la Coordinación Académica y las Coordinaciones de Carrera, elaborará el Plan de Acción con base en el informe de resultados previsto en el artículo 31, empleando metodologías tales como capacitaciones, talleres pedagógicos, mentorías entre pares y sesiones de retroalimentación individual, según corresponda a las áreas de mejora identificadas. El Plan de Acción será aprobado por el Órgano Colegiado Superior.

Artículo 38.- Seguimiento y análisis comparativo. - La Comisión de Evaluación realizará un análisis comparativo de los resultados obtenidos entre períodos académicos consecutivos, con el fin de verificar la efectividad de las medidas de mejora aplicadas y ajustar el Plan de Acción cuando corresponda.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- Notifíquese a todo el personal académico y estudiantil mediante documento oficial.

SEGUNDA.- El Instituto Superior Tecnológico Galápagos publicará este Reglamento en la página web o repositorio digital institucional, para conocimiento de la comunidad académica.

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

CUARTA.- Todo lo que no esté expuesto 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.

QUINTA.- La generación de las evaluaciones correspondientes a cada periodo académico dependerá exclusivamente de las actividades y horas de dedicación registradas en el distributivo docente y en el Sistema Integrado de Gestión Académica (SIGA) del Instituto. La ausencia de asignación de horas en una actividad determinada no generará evaluación en dicho criterio para el periodo respectivo, sin perjuicio de que los parámetros y ponderaciones de este Reglamento permanezcan vigentes para su aplicación cuando corresponda.

DISPOSICIONES FINALES

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

SEGUNDA.- Deróguese cualquier disposición precedente que se contraponga a la presente reglamentación.

Dado y firmado en la ciudad de Puerto Ayora, cantón Santa Cruz, en la sala de sesiones del Órgano Colegiado Superior, el día 17 de agosto del 2026.

Mgs. Tito Fernando Gavilanes Yanes
PRESIDENTE DEL OCS DEL ISTGAL

CERTIFICACIÓN: En mi calidad de secretaria del Órgano Colegiado Superior del Instituto Superior Tecnológico Galápagos, CERTIFICO que fueron aprobadas por el Órgano Colegiado Superior mediante acta N° ACTA N° ISTGAL-OCS-SO-ACT-2026-012 y expedida mediante Resolución N° ISTGAL-OCS-SO-RES-2026-007-002.

Ab. Miconia Salas Navarrete
SECRETARIA GENERAL DEL ISTGAL