



**VICENTE FIERRO**  
INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO

# **REGLAMENTO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO**

**TULCÁN - ECUADOR**  
AGOSTO 2023



## EL ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO VICENTE FIERRO

### CONSIDERANDO

- Que** el artículo 26 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone: “La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir [...]”;
- Que** el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador, determina: “Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras y servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal [...]. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución”;
- Que** el artículo 349 de la Constitución de la República 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 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 350 de la Norma Fundamental, establece: “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 artículo 352 de la Carta Magna, refiere: “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 1 de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 2 de agosto del 2018 señala como “*Ámbito. - Esta Ley regula el sistema de educación superior en el país, a los organismos e instituciones que lo integran; determina derechos, deberes y obligaciones de las personas naturales y jurídicas, y establece las respectivas sanciones por el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la Constitución y la presente Ley.*”;



- Que** el artículo 6, literal d) de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), dispone: “Son derechos de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras de conformidad con la Constitución y esta Ley los siguientes: [...] d) “Participar en el sistema de evaluación institucional [...]”;
- Que** el artículo 6.1 de la LOES, prevé: “Son deberes de las y los profesores e investigadores de conformidad con la Constitución y esta Ley los siguientes: 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; b) Ejercer su derecho a la libertad de cátedra respetando los derechos y garantías constitucionales y legales del sistema y de sus propias instituciones; c) Promover los derechos consagrados en la Constitución y leyes vigentes; d) Mantener un proceso permanente de formación y capacitación para una constante actualización de la cátedra y consecución del principio de calidad; 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 70 de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 2 de Agosto del 2018, señala respecto al Régimen Laboral del Sistema de Educación Superior “... *Las y los profesores, técnicos docentes, investigadores, técnicos de laboratorio, ayudantes de docencia y demás denominaciones afines que se usan en las instituciones públicas de educación superior, son servidores públicos sujetos a un régimen propio que estará contemplado en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, que fijará las normas que rijan el ingreso, promoción, estabilidad, evaluación, perfeccionamiento, escalas remunerativas, fortalecimiento institucional, jubilación y cesación*”;
- Que** el artículo 115 de la Ley Orgánica de Educación Superior, señala que: “Son instituciones de educación superior técnica tecnológica, los institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos y de artes”;
- Que** el artículo 115.11 de la Ley citada, sostiene: “En el caso de los profesores o profesoras de los institutos superiores técnicos, tecnológicos y pedagógicos superiores; y de arte e institutos superiores universitarios, su escalafón y tiempo de dedicación estarán sujetos a la normativa específica emitida por el Consejo de Educación Superior”;
- Que** el artículo 151 de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 2 de agosto del 2018, señala 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. El personal académico podrá ser cesado en sus funciones por los resultados de sus evaluaciones, observando el debido proceso, el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior”;*

**Que** el artículo 155 de la Ley Orgánica de Educación Superior señala: “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 en dicha evaluación. Para el caso de universidades públicas establecerá los estímulos académicos y económicos (...)”

**Que** el artículo 159 de la Ley Orgánica de Educación Superior, establece: “Las instituciones de educación superior son comunidades académicas con personería jurídica propia, esencialmente pluralistas y abiertas a todas las corrientes y formas del pensamiento universal expuestas de manera científica. / Gozarán de autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, excepto las siguientes:

- a) Los institutos técnicos y tecnológicos públicos que serán instituciones desconcentradas adscritas al órgano rector de la política en materia de educación superior, ciencia, tecnología e innovación;
- b) Los institutos pedagógicos públicos que serán instituciones desconcentradas adscritas a la Universidad Nacional de Educación;
- c) Los conservatorios públicos que sean sede o adscritas a la Universidad de las Artes, o a otras instituciones de educación superior públicas con oferta académica afín a este campo de conocimiento [...]”;

**Que** el artículo 182 ibídem, dispone: “La Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, es el órgano que tiene por objeto ejercer la rectoría de la política pública de educación superior y coordinar acciones entre la Función Ejecutiva y las instituciones del Sistema de Educación Superior. [...]”;

**Que** los artículos 215 al 223 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior, emitido por el Consejo de Educación Superior en su Sección VI Evaluación del personal académico, Parágrafo I Evaluación Integral De Desempeño del Personal Académico y Sección VII Perfeccionamiento del personal académico, al cual deberán someterse el personal académico de las Instituciones de Formación Técnica y Tecnológica Públicas y Conservatorios Superiores Públicos.

**Que** el artículo 215 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior, dispone 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, contempla: “Los instrumentos y procedimientos para la evaluación integral de desempeño del personal académico 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, 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 217 del Reglamento mencionado, estipula: “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 88 del Estatuto del Instituto Superior Tecnológico Vicente Fierro establece como Deberes de los profesores e investigadores en el literal i) “*Someterse periódicamente a los procesos de evaluación...*”

**Que** el artículo 89 del Estatuto del Instituto Superior Tecnológico Vicente Fierro señala que “*El personal académico participará en el proceso de evaluación a su trabajo y desempeño, en cada periodo académico...*”.

**Que** el Instituto Superior Tecnológico Vicente Fierro con la finalidad de cumplir con los preceptos legales establecidos en el marco legal vigente y velar por el principio de calidad en la educación superior requiere adoptar normas para la evaluación del personal docente.

En ejercicio de sus competencias, deberes y atribuciones **RESUELVE** expedir el siguiente:

## **REGLAMENTO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO VICENTE FIERRO**

### **CAPÍTULO I NORMAS GENERALES**

**Artículo 1.- Fines:** Son fines del proceso de evaluación integral de desempeño del personal académico del Instituto Superior Tecnológico Vicente Fierro los siguientes:



- a) Evaluar el nivel de desempeño del personal académico en el desarrollo de sus actividades.
- b) Identificar fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que influyan en el desempeño docente e impacten el proceso enseñanza – aprendizaje, para el fortalecimiento académico.
- c) Mejorar el desempeño del personal académico y de apoyo y elevar el nivel de formación en todas las carreras del Instituto Superior Tecnológico Vicente Fierro, a través del Plan de perfeccionamiento.

**Artículo 2.- Ámbito y objeto de aplicación:** La evaluación integral del desempeño se aplicará a todo el personal docente del Instituto Superior Tecnológico Vicente Fierro, considerando docentes a medio tiempo y tiempo completo con: nombramiento, contrato de servicios ocasionales, titulares, invitados o agregados. La evaluación integral de desempeño abarca las actividades de docencia, investigación, vinculación con la sociedad y/o gestión académica.

**Artículo 3.- De los principios de la evaluación integral de desempeño del personal docente:** La evaluación integral de desempeño del personal docente se regirá por los siguientes principios:

- a. **Integralidad:** Toma en cuenta los diferentes componentes, aspectos y actividades del desempeño docente.
- b. **Transparencia:** Garantiza la difusión previa de la normativa, procedimientos e instrumentos de la evaluación; la objetividad y claridad de los mismos.

**Artículo 4.- Instrumentos y procedimientos de la evaluación integral de desempeño del personal docente.** - Los instrumentos y procedimientos para la evaluación integral de desempeño del personal docente deberán ser elaborados y aplicados por la unidad encargada de la evaluación integral de la institución de educación superior, previa aprobación por parte del Órgano Colegiado Superior del Instituto Superior Tecnológico Vicente Fierro.

**Artículo 5.- Actividades docentes a evaluarse:** La evaluación integral de desempeño del personal docente considera los siguientes aspectos y actividades:

- a. **Docencia:** Comprende las actividades descritas en el Art. 140 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior; siendo estas:
  - Impartir clases en cualquiera de las modalidades de formación reconocidas en el Reglamento de Régimen Académico, de carácter teórico o práctico, en la Institución de Formación Técnica o Tecnológica Pública o fuera de ella, bajo responsabilidad y dirección de la misma;
  - Planificar y actualizar contenidos de clases, seminarios, talleres, entre otros;



- Adaptaciones curriculares;
  - Diseñar y elaborar recursos didácticos, guías de estudio, sílabos, entre otros;
  - Orientar y acompañar a estudiantes a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales;
  - Dirección, tutorías, seguimiento y evaluación de las actividades académicas y/o educativas en los ambientes reales de la formación del estudiante en todas sus modalidades de formación;
  - Preparar, elaborar, aplicar, calificar y registrar exámenes, trabajos, proyectos y prácticas;
  - Dirección, tutoría, lectoría y/o calificación de trabajos de titulación;
  - Dirigir y participar en proyectos de experimentación e innovación para el perfeccionamiento docente;
  - Diseñar e impartir cursos de educación continua, de capacitación o actualización;
  - Participar en actividades de proyectos sociales, artísticos, culturales, productivos y empresariales de vinculación con la sociedad articulados a la docencia e innovación educativa;
  - Participar y organizar colectivos académicos de debate, capacitación o intercambio de metodologías y experiencias de enseñanza;
  - Desarrollar, incorporar y sistematizar la investigación formativa como eje transversal del proceso de enseñanza - aprendizaje;
  - Impartir cursos de inducción a nuevos estudiantes;
  - Orientar, capacitar y acompañar al personal académico del Sistema Nacional de Nivelación y Admisión; y,
  - Las demás que defina el Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior, las Instituciones de Formación Técnica y Tecnológica Públicas y Conservatorios Superiores Públicos; y, la normativa institucional vigente según corresponda, en el marco de sus atribuciones y del desarrollo de la oferta académica institucional.
- b. **Investigación:** Se evaluarán los avances de proyecto de investigación de acuerdo al cronograma aprobado, los productos y/o resultados obtenidos y actividades descritas en el Art. 141 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior, siendo estas:
- Diseñar, dirigir y ejecutar proyectos de investigación aplicada, científica o tecnológica, que supongan creación, innovación, difusión, transferencia de los resultados obtenidos e inserción de los conocimientos en la práctica social;
  - Realizar investigación para la comprensión, recuperación, fortalecimiento y potenciación de los saberes ancestrales;
  - Diseñar, elaborar, ejecutar y evaluar las metodologías, instrumentos, protocolos, procedimientos operativos o de investigación;
  - Investigar en laboratorios, centros documentales y demás instalaciones habilitadas



- para esta función, así como en entornos sociales, naturales y/o virtuales;
- Participar en congresos, seminarios y conferencias para la presentación de avances y/o resultados de sus investigaciones;
  - Diseñar, gestionar y participar en redes y programas de investigación local, nacional e internacionales.
  - Participar en comités o consejos académicos y editoriales de revistas científicas y académicas indexadas, internas y/o externas;
  - Difundir los resultados y beneficios sociales de la investigación a través de publicaciones, producciones artísticas, eventos, actuaciones, conciertos, creación u organización de instalaciones y de exposiciones, entre otros;
  - Dirigir o participar en colectivos académicos de debate para la presentación de avances y resultados de investigaciones, innovaciones y desarrollo tecnológico; y
  - Las demás que defina el Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior, las Instituciones de Formación Técnica y Tecnológica Públicas y Conservatorios Superiores Públicos; y, la normativa institucional vigente según corresponda, en el ámbito de la gestión de la función sustantiva de investigación.
- c. **Vinculación con la sociedad:** Se establece en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior en su Art. 142. La vinculación con la sociedad hace referencia a los programas de educación continua, investigación, desarrollo y gestión académica, en tanto respondan, a través de proyectos específicos, a las necesidades de desarrollo local, nacional y regional, pudiendo ser las siguientes:
- Elaborar, coordinar y desarrollar programas, proyectos y/o actividades de vinculación e innovación que permitan aplicar los conocimientos generados en las instituciones de educación superior en la solución de problemáticas específicas y de interés público que generen valor agregado e impacto favorable en los procesos productivos;
  - Elaborar, coordinar y desarrollar programas, proyectos y/o actividades de transferencia, democratización del conocimiento e innovación social;
  - Prestar asistencia técnica, de servicios especializados que generen beneficio a la colectividad y a las instituciones de educación superior;
  - Participar en los procesos de educación continua, capacitación y actualización de conocimientos, y certificación de competencias;
  - Prestar servicios a la sociedad que no generen beneficio económico para el instituto o conservatorio para su personal académico, tales como el análisis de laboratorio especializado, el peritaje judicial, la revisión técnica documental para las instituciones del Estado, entre otras. La participación en trabajos de consultoría institucional no se reconocerá como actividad de vinculación dentro de la dedicación horaria;
  - Participar en los procesos del Organismo Evaluador de la Conformidad (OEC) y Operadores de Capacitación Calificados (OCC);



- Fomentar la constitución, desarrollo y fortalecimiento de organizaciones de la sociedad civil, redes y demás espacios de participación ciudadana;
- Organizar o participar en actividades de divulgación, democratización y distribución del saber;
- Conformar y participar en redes y programas de vinculación con la sociedad local, nacional e internacional; y,
- Las demás que defina el Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior, las Instituciones de Formación Técnica y Tecnológica Públicas y Conservatorios Superiores públicos; y, la normativa institucional vigente según corresponda, en el ámbito de la gestión de la función sustantiva de vinculación.

**d. Gestión académica:** Si corresponde se evaluará las actividades descritas en el Art. 143 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior y las demás actividades que le fuesen delegadas por las autoridades de la IES.

- Desempeñar funciones de rector, vicerrector o integrante del Órgano Colegiado Superior de las Instituciones de Formación Técnica y Tecnológica Públicas y Conservatorios Superiores Públicos, y/o del Órgano de Consulta de la formación técnica y tecnológica;
- Coordinación Académica;
- Coordinar sede, campus y/o extensión;
- Coordinar carreras o programas;
- Coordinar la investigación;
- Coordinar la vinculación con la sociedad;
- Coordinar el centro de idiomas;
- Coordinar el centro de formación integral y servicios especializados;
- Participar como integrante de las distintas comisiones internas;
- Desempeñar en encargo de funciones o responsabilidades;
- Organizar o dirigir eventos académicos nacionales o internacionales;
- Gestionar procesos de internacionalización de la comunidad institucional y fomento de las relaciones internacionales;
- Diseñar y rediseñar las carreras y programas de tercer nivel técnico - tecnológico, tecnología superior universitaria y posgrado tecnológico;
- Participar como delegado institucional, en eventos de instituciones públicas y/o privadas;
- Participar como evaluador o facilitador académico externo del Consejo de Educación Superior, Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, el Órgano Rector de la Política Pública de Educación Superior u otro organismo público de investigación o desarrollo tecnológico;
- Desempeñar cargos tales como: editor académico, director o miembro editorial de una publicación; y,
- Las demás que defina el Órgano Rector de la Política Pública de Educación



Superior, las Instituciones de Formación Técnica y Tecnológica Públicas y Conservatorios Superiores públicos; y, la normativa institucional vigente según corresponda..

**Artículo 6.- Componentes y actores de la evaluación integral de desempeño del personal docente:** Los componentes de la evaluación integral involucra los siguientes parámetros:

- 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. Para las actividades de docencia e investigación:
  - a) Una comisión de evaluación conformada por pares académicos, los cuales deberán tener al menos la misma categoría, nivel escalafonario superior y titulación que el evaluado; y,
  - b) Las autoridades académicas que según la normativa interna de la institución estén encargadas del proceso.
  - c) Para las actividades de dirección o gestión académica, se integrará una comisión de evaluación conformada por personal académico: rector, vicerrector académico y representante de docentes de al menos un nivel escalafonario superior al evaluado, con excepción de quienes posean el máximo nivel escalafonario de la IES.
- c. **Heteroevaluación:** Es la evaluación que realizan los estudiantes sobre el proceso de aprendizaje impartido por el personal docente, en el componente de docencia.

Según Art. 218 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior CES con las siguientes ponderaciones:

Componente	Actividad				Total
	Docencia	Investigación	Vinculación	Gestión	
Autoevaluación	6,00%	1,50%	1,50%	1,00	<b>10,00%</b>
Coevaluación de pares	15,00%	3,75%	3,75%	2,50%	<b>25,00%</b>
Coevaluación de directivos	18,00%	4,50%	4,50%	3,00%	<b>30,00%</b>
Heteroevaluación	21,00%	5,25%	5,25%	3,50%	<b>35,00%</b>
<b>Total</b>	<b>60,00%</b>	<b>15,00%</b>	<b>15,00%</b>	<b>10,00%</b>	<b>100,00%</b>

**Artículo 7.- Ponderación de las actividades de docencia:** Las ponderaciones de este proceso de evaluación según los criterios de evaluación, serán los siguientes:



Componente Evaluación	de	Actor/es	ACTIVIDAD DOCENCIA
			Ponderación
Autoevaluación		Docente	6,00%
Coevaluación de pares		Pares académicos	15,00%
Coevaluación de directivos		Vicerrector Académico, Coordinador de carrera	18,00%
Heteroevaluación		Estudiantes	21,00%
<b>TOTAL</b>			<b>60,00%</b>

**Artículo 8.- Ponderación de las actividades de investigación:** Las ponderaciones de este proceso de evaluación según los criterios de evaluación, serán los siguientes:

Componente Evaluación	de	Actor/es	ACTIVIDAD INVESTIGACIÓN
			Ponderación
Autoevaluación		Docente	1,50%
Coevaluación de pares		Comisión proyecto	3,75%
Coevaluación de directivos		Coordinador de investigación	4,50%
Heteroevaluación		Rector	5,25%
<b>TOTAL</b>			<b>15,00%</b>

**Artículo 8.- Ponderación de las actividades de vinculación:** Las ponderaciones de este proceso de evaluación según los criterios de evaluación, serán los siguientes:

Componente Evaluación	de	Actor/es	ACTIVIDAD VINCULACIÓN
			Ponderación
Autoevaluación		Docente	1,50%
Coevaluación de pares		Comisión proyecto	3,75%
Coevaluación de directivos		Coordinador de Vinculación	4,50%
Heteroevaluación		Instituciones Cooperantes y estudiantes	5,25%
<b>TOTAL</b>			<b>15,00%</b>



**Artículo 9.- Ponderación de las actividades de gestión académica:** Las ponderaciones de este proceso de evaluación según los criterios de evaluación, serán los siguientes:

Componente de Evaluación	de	Actor	ACTIVIDAD GESTIÓN ACADÉMICA
			Ponderación
Autoevaluación		Docente	1,00%
Coevaluación de pares		Comisión docente	2,50%
Coevaluación de directivos	de	Coordinador académico	3,00%
Heteroevaluación		Rector	3,50%
<b>TOTAL</b>			<b>10,00%</b>

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

**Artículo 10.- De los resultados de la evaluación:** Los resultados de la evaluación integral de desempeño del personal académico y de sus componentes serán entregados de forma individual, una vez aprobados por el Órgano Colegiado Superior. Los resultados de la evaluación integral y de sus componentes serán públicos.

**Artículo 11.- Designación de pares académicos evaluadores:** El Comité de evaluación integral de desempeño del personal académico, establecerá la comisión de pares evaluadores según las actividades a evaluar, teniendo en cuenta que, el par académico será el docente afín al campo de formación o área a la que pertenece, esta asignación se la realizará de la siguiente manera:

- a. Para las actividades de docencia, la comisión de evaluación conformada por pares académicos y vicerrectorado académico o quien haga sus veces, deberán realizar el seguimiento a las actividades académicas siendo estas: revisión de instrumentos, cumplimiento de actividades y una evaluación de aula;
- b. Para las actividades de investigación, una comisión de evaluación conformada por pares académicos, integrantes de otro proyecto de investigación y de no existir se designará considerando las competencias en el área.
- c. Para las actividades de vinculación, una comisión de evaluación conformada por pares académicos, integrantes de otro proyecto y de no existir se designará considerando las competencias en el área.
- d. Para las actividades de gestión académica, una comisión de evaluación conformada por personal académico, cuyos integrantes deberán tener al menos un nivel escalafonario superior al evaluado.



**Artículo 12.- Evaluación del directivo al docente:** Para las actividades de docencia, investigación, vinculación y/o gestión académica, el directivo evaluador es el rector, vicerrector académico o quien haga sus veces y coordinador de área en caso de ser requerido.

**Artículo 13.- Equivalencias:** Con la calificación que obtenga el docente se lo ubicará cualitativamente en base a la siguiente escala:

ESCALA CUANTITATIVA	EQUIVALENCIA
95%-100%	Excelente
90%-94.99%	Muy bueno
80%-89.99%	Satisfactorio
70%-79.99%	Regular
Menos de 70%	Insuficiente

## CAPÍTULO II DE LA EJECUCIÓN DE LA EVALUACIÓN

**Artículo 14.- Del Comité de evaluación integral de desempeño del personal docente:** El Comité de evaluación integral de desempeño del personal académico, coordinará y gestionará el proceso de evaluación integral. Estará integrado por el rector o su delegado en calidad de presidente, un docente y un secretario, quienes serán designados por la máxima autoridad del Instituto Superior Tecnológico Vicente Fierro.

**Artículo 15.- Atribución:** El Comité de evaluación integral de desempeño del personal académico tendrá las siguientes responsabilidades:

- Planificar la evaluación integral de desempeño docente del personal académico del Instituto Superior Tecnológico Vicente Fierro, para aprobación del Órgano Colegiado Superior.
- Garantizar la claridad, rigor y transparencia en el diseño e implementación de la evaluación.
- Elaborar procedimientos e instrumentos para la evaluación integral docente, para aprobación del Órgano Colegiado Superior.
- Difundir a la comunidad académica los propósitos y procedimientos de la evaluación integral docente.
- Consolidar la información y elaborar los informes de resultados del proceso de evaluación integral docente.
- Proveer los resultados a las unidades académicas y monitorear que los mismos sean difundidos, se realice la retroalimentación y se generen propuestas para el mejoramiento del desempeño del personal docente.

**Artículo 16.- Difusión:** El Comité de evaluación integral de desempeño del personal académico socializará el reglamento e instrumentos de evaluación que serán aplicados en el proceso de evaluación integral de desempeño del personal docente, para el efecto se realizará



de forma presencial, virtual o digital.

**Artículo 17.- Forma y medios de aplicación:** Para la aplicación de la evaluación integral de desempeño del personal académico, se utilizarán como herramientas tecnológicas el Sistema Integral de Gestión Académica (SIGA) que permitan a los involucrados cumplir con el proceso.

**Artículo 18.- Informes de la evaluación integral de desempeño docente:** Del proceso de evaluación, se generarán los siguientes informes:

- a. **Informe individual:** El Comité de evaluación integral de desempeño del personal académico, elaborará y entregará el informe individual al rector en base a la matriz de resultados generada al finalizar el proceso de evaluación, para su presentación y aprobación ante el Órgano Colegiado Superior y posterior socialización de acuerdo a lo estipulado en el Artículo 10 del presente Reglamento, con el fin de llegar a acuerdos y compromisos según los resultados de evaluación.
- b. **Informe general:** El Comité de evaluación integral de desempeño del personal académico, elaborará el informe general de la evaluación integral de desempeño del personal docente del Instituto Superior Tecnológico Vicente Fierro y el rector será quien socialice a los involucrados de forma general.

**Artículo 19.- Recurso de impugnación:** El Órgano Colegiado Superior de la IES, será la instancia que conocerá y resolverá las impugnaciones que se presenten a los resultados de la evaluación integral del desempeño del personal académico; debiendo seguir el procedimiento que dicho Órgano emita para el efecto.

Las decisiones que expida el Órgano Colegiado Superior, serán de carácter definitivo y pondrán fin a la vía administrativa, como se manifiesta en el Art. 220 del Reglamento de Escalafón docente.

Del proceso de impugnación:

1. Revisar el informe individual en el que consta la evaluación de los cuatro componentes.
2. En el caso de no estar conforme con la evaluación del Par Académico o de los Directivos, debe presentar una solicitud escrita y debidamente fundamentada al Órgano Colegiado Superior en la que se mencione el componente o los indicadores específicos a los que apela, para ello debe argumentar y presentar las evidencias que respalden la solicitud.
3. La solicitud de impugnación deberá ingresar al Órgano Colegiado Superior a través de secretaría.
4. El Órgano Colegiado Superior emitirá el informe, con la resolución de los casos de impugnación que se han presentado, notificará al Comité de evaluación integral de desempeño del personal docente y a la máxima autoridad, quién a su vez notificará por escrito al docente solicitante los resultados correspondientes.



5. El Comité de evaluación integral de desempeño del personal docente actualizará el informe individual con los respectivos cambios.

**Artículo 20.- Períodos de evaluación:** El proceso de evaluación integral de desempeño del personal académico se realizará conforme a las normativas vigentes que rigen la educación superior, las fechas de inicio y finalización deberán ser establecidas por el Comité de evaluación integral de desempeño del personal académico, teniendo como referencia la culminación del segundo parcial según lo establecido en el calendario académico.

Se consideran casos especiales a los docentes que para el desarrollo de la evaluación periódica se encuentren en proceso de acompañamiento por efectos de seguimiento de evaluación previa, por tal razón, dichos docentes no entrarán dentro del proceso de la evaluación periódica correspondiente al periodo académico en curso.

**Artículo 21.- Aplicación de los resultados:** Los resultados que se obtengan en la evaluación integral de desempeño del personal académico, tendrán fines formativos, es decir, orientados a la búsqueda del mejoramiento continuo del desempeño en cada uno de los niveles, así:

- a. A nivel individual, permitirá el acompañamiento y supervisión al docente por parte del directivo o del coordinador del campo de formación, el acompañamiento pondrá énfasis en el componente que registre la mayor debilidad en el proceso de evaluación del docente.
- b. En el caso de las coordinaciones, los resultados permitirán el mejoramiento de procesos internos y la ejecución de capacitación específica.
- c. A nivel general del Instituto los resultados permitirán que las instancias competentes programen estrategias de mejoramiento profesional y del desempeño docente.

### **CAPÍTULO III**

#### **MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO DOCENTE, ESTÍMULOS, FALTAS Y SANCIONES**

**Artículo 22.- Mejoramiento del desempeño académico:** Se elabora planes de mejoramiento del desempeño docente para cada período académico, para lo que se considerará las demandas del personal académico, los resultados de la evaluación integral del desempeño docente, así como los objetivos y fines institucionales.

**Artículo 23.- Acciones correctivas:** Como parte del mejoramiento del desempeño académico y con base en los resultados de la evaluación integral del desempeño, se establecerán compromisos individuales, acciones correctivas entre el personal docente y las máximas autoridades. Se firmará un acta de compromiso validada por la máxima autoridad. Los resultados de su aplicación se verificarán en la evaluación de los siguientes periodos.



El personal docente con calificaciones de regular e insuficiente debe ser capacitado con especial referencia en los aspectos en que ha fallado y aplicar el plan de mejoras propuesto por la comisión encargada de la evaluación.

**Artículo 24.- Causas de cesación:** Obtener en el periodo de evaluación integral (PEPI) semestral o anual, un puntaje inferior al setenta por ciento (70%) por dos años consecutivos; o, un porcentaje inferior al setenta por ciento (70%) en cuatro años de evaluaciones integrales de desempeño durante su carrera (Art. 232 Reglamento de Escalafón docente)

**Artículo 24.- Estímulos:** Se extenderá un reconocimiento público y escrito a los docentes que hayan obtenido la calificación de excelente en la Evaluación Integral de Desempeño del Personal Académico.

**Artículo 25.- Faltas:** Son consideradas faltas en el proceso de evaluación integral de desempeño del personal académico el incumplimiento en la realización de los componentes de autoevaluación y del par académico. Las sanciones se aplicarán a los docentes de acuerdo al Estatuto, Reglamentos y Normas del Instituto Superior Tecnológico Vicente Fierro; y a los estudiantes lo determinado en el Reglamento de Régimen Disciplinario.

### Disposiciones finales

**Primera.-** El presente reglamento entrará en vigencia a partir de su aprobación por el Órgano Colegiado Superior sin perjuicio de la revisión por parte del Consejo de Educación Superior.

**Razón.-** El presente reglamento fue discutido y aprobado por el Órgano Colegiado Superior en la sesión extraordinaria del 17 de agosto con Resolución No. 001-ISTVF-OCS-2023-007

Dado y firmado en la ciudad de San Miguel de Tulcán, provincia del Carchi, a 30 de agosto de 2023.

Mgs. Paulina Yacelga  
PRESIDENTE OCS

Lic. Eliana Yandún  
SECRETARIA OCS