Instituto Superior Tecnológico
VICENTE ROCAFUERTE

REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DOCENTE DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO VICENTE ROCAFUERTE

RESOLUCIÓN ISTVR-OCS-SO-007-2026
15 DE JULIO DE 2026

EL ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO VICENTE ROCAFUERTE

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 349: Establece el marco del personal docente. Señala que el Estado garantizará la estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico del magisterio, y que el ingreso, promoción y permanencia en el sistema se articulará a través de procesos de evaluación.

Que, el artículo 2.4, literal f (Evaluación): Define la evaluación como un proceso integral, técnico, permanente y participativo de todos los actores, instituciones y procesos para aportar al mejoramiento del Sistema Nacional de Educación.

Que, el artículo 6, literal d: Determina como obligación del Estado el desarrollo de procesos permanentes de evaluación y rendición de cuentas del sistema educativo.

Que, el Artículo 113 (Carrera Docente Pública): Establece que los procesos de desarrollo profesional, ascensos y promoción en el escalafón están directamente vinculados a los resultados de los procesos de evaluación de desempeño.

Que, el artículo 20 (Evaluación interna y evaluación externa): Este artículo es vital para tu reglamento interno, ya que diferencia la evaluación interna (realizada por los propios actores del establecimiento, como directivos o coevaluación entre pares) de la externa (……). Tu reglamento regulará principalmente la interna.

Que, el artículo 22 (Resultados de la evaluación): Indica que los resultados de las evaluaciones servirán para aplicar estímulos, incentivos, o procesos de acompañamiento pedagógico y capacitación.

En base a las atribuciones que le confiere el Estatuto Institucional, RESUELVE:

Expedir el:
"REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DOCENTE DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLOGICO VICENTE ROCAFUERTE"

CAPÍTULO I

OBJETO, ÁMBITO, FINALIDAD Y PRINCIPIOS

Artículo 1.- Objeto. - El presente Reglamento establece disposiciones, responsabilidades, componentes, procedimientos, instrumentos, ponderaciones, resultados, mecanismos de impugnación y acciones de mejora aplicables al proceso de Evaluación Integral del Desempeño del Personal Académico del Instituto Superior Tecnológico Vicente Rocafuerte (ISTVR).

Artículo 2.- Ámbito de Aplicación. - El presente Reglamento es de aplicación obligatoria al personal académico del ISTVR, de acuerdo con las actividades y responsabilidades que consten en su distributivo y en el periodo de evaluación correspondiente.

Artículo 3.- Finalidad. – La Evaluación Integral del Desempeño tiene carácter formativo y sumativo y se orienta al mejoramiento continuo de la calidad académica, al fortalecimiento de las funciones sustantivas y al desarrollo profesional académico.

Artículo 4.- Objetivos. - Se presentan los siguientes objetivos:

a) Valorar de manera integral el desempeño del personal académico en las actividades asignadas durante el periodo evaluado.
b) Identificar fortalezas, oportunidades de mejora y necesidades de acompañamiento y capacitación.
c) Generar información sobre la evaluación docente que sea objetiva, verificable y pertinente para la toma de decisiones institucionales.
d) Promover una cultura de la evaluación docente, retroalimentación y mejora continua.
e) Reconocer el desempeño destacado mediante los mecanismos de estímulo positivos previsto en la normativa institucional.

Artículo 5.- Principios. - Son los siguientes:

a) Legalidad y jerarquía normativa.
b) Transparencia y trazabilidad.
c) Objetividad, rigor técnico y pertinencia.
d) Ética y profesionalismo
e) Confidencialidad y protección de la información.

f) Imparcialidad y ausencia de conflicto de interés.
g) Mejora continua y enfoque formativo.

Artículo 6.- Definiciones. - Se toman en consideración los siguientes:

a) Evaluación Integral del Desempeño Docente: Es un proceso sistemático mediante el cual se obtiene y analiza información sobre el desempeño del personal académico en las actividades asignadas.
b) Autoevaluación: Valoración que realiza el propio docente sobre su desempeño académico durante el período evaluado.
c) Heteroevaluación: Valoración realizada por terceros. En el caso del componente Docencia esta evaluación es realizada por los estudiantes, mientras que, para las demás funciones, la realizan las personas bajo su responsabilidad o supervisión del evaluador.
d) Coevaluación: Valoración realizada por pares académicos y por los directivos o instancias responsables de la evaluación, según corresponda.
e) Par académico evaluador: Docente designado por la Comisión de Evaluación Académica del Instituto para realizar la visita áulica de un colega (docente), conforme a los criterios establecidos en este Reglamento.

CAPÍTULO II

PERIOCIDAD, SUJETOS Y ALCANCE DE LA EVALUACIÓN

Artículo 7.- Periodicidad. - La evaluación integral del desempeño docente del ISTVR se realizará en cada período académico.

Artículo 8.- Obligatoriedad. – La evaluación integral del desempeño es una actividad institucional obligatoria para toda la comunidad académica (autoridades, directivos, docentes y estudiantes) del Instituto Superior Tecnológico Vicente Rocafuerte.

Artículo 9.- Excepciones. - Tendrán excepciones los docentes que por:

a) Licencia,
b) Incapacidad,
c) Vulnerabilidad,
d) U otra causa legalmente reconocida.

Quienes no hayan podido desarrollar las actividades en el periodo académico de manera completa que es objeto de evaluación durante el período correspondiente. La unidad responsable determinará el tratamiento aplicable, dejando constancia documental.

Artículo 10.- Exclusión por incorporación reciente. - No serán considerados en el proceso de Evaluación Integral del Desempeño los docentes que se incorporen a la institución durante el período académico objeto de evaluación y que, a la fecha de aplicación del proceso, no hayan completado al menos un período académico (semestre) de ejercicio de la actividad docente en el ISTVR. Su evaluación se realizará en el siguiente periodo académico en el que cumplan el tiempo mínimo establecido.

Artículo 11.- Alcance según actividades asignadas. - La Evaluación Integral del Desempeño Docente se realizará considerando exclusivamente las actividades asignadas y desarrolladas por el docente durante el período evaluado, conforme al distributivo, planificación institucional y demás documentos oficiales.

Articulo 12.- Especificidad de la evaluación. La Evaluación Integral del Desempeño Docente se realizará en función del tiempo de dedicación y del distributivo docente, con los siguientes criterios de clasificación:

SEGÚN EL TIEMPO DE DEDICACIÓN	ACTIVIDADES A EVALUAR
Docentes a medio tiempo	Actividades de docencia y gestión académica
Docentes a tiempo completo	Actividades de Docencia, Investigación, Gestión Académica y administrativa, Vinculación con la Sociedad, de cumplimiento en actividades de Talento Humano.

CAPÍTULO III
COMPONENTES, ACTORES, ÁMBITOS, PONDERACIÓN, INSTRUMENTOS

Artículo 13.- Componentes de la Evaluación. - La Evaluación integral del desempeño del personal académico estará integrada por los siguientes componentes: autoevaluación, heteroevaluación, coevaluación de pares, coevaluación de directivos o instancias responsables, de acuerdo con las actividades que correspondan al docente.

Artículo 14.- Actores del proceso. - Son los siguientes:

- **a)** Personal académico evaluado
- **b)** Estudiantes, en el componente de heteroevaluación de docencia
- **c)** Pares académicos designados conforme al presente Reglamento.
- **d)** Coordinadores de carrera y/o autoridades o responsables de las actividades evaluadas, según corresponda.
- **e)** Coordinación de Aseguramiento de la Calidad, como unidad responsable de planificar, coordinar, ejecutar, sistematizar y custodiar el proceso, dentro de sus competencias.

f) Unidad de Talento Humano, en los aspectos que correspondan a sus competencias.

Artículo 15.- **Ámbitos y Ponderación de los componentes de la evaluación. -** La evaluación integral del desempeño docente comprende los siguientes ámbitos y sus ponderaciones como se muestran a continuación:

COMPONENTES	ACTIVIDAD	ÁMBITOS					
		DOCENCIA	GESTIÓN ACADÉMICA	INVESTIGACIÓN	VINCULACIÓN	GESTIÓN INSTITUCIONAL	TOTALES
Autoevaluación	Autoevaluación	6	0.5	1.5	1.5	0.5	**10**
Heteroevaluación	Estudiantes Personal académico bajo su responsabilidad	21	3.5	5.25	5.25	N/A	**35**
Coevaluación	Pares	15	2.5	3.75	3.75	N/A	**25**
	Directivos	18	1.5	4.5	4.5	1.5	**30**
TOTALES		**60**	**8**	**15**	**15**	**2**	**100**

Artículo 16.- Instrumentos de la Evaluación de desempeño.- Los instrumentos para la Evaluación de desempeño del personal académico deberán ser elaborados y aplicados por la Comisión de Evaluación Académica del Instituto dirigido por la Unidad de Aseguramiento de la Calidad, que permitirá obtener información sobre las fortalezas y debilidades que se presentan en el desempeño docente a lo largo de un periodo académico, los mismos que deben socializados y aprobados por el Órgano Colegiado Superior.

CAPÍTULO IV
DEL PROCEDIMIENTO DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO

Artículo 17.- Del responsable de la planificación de la evaluación académica. - La unidad encargada del proceso de evaluación es la unidad de aseguramiento de la calidad el cual deberá crear una Comisión de Evaluación Académica que estará integrado por:

a) Vicerrector Académico.
b) Coordinador (a) de la Unidad de Aseguramiento de la Calidad.
c) Un Miembro del personal académico delegado por un Rector o Rectora.
d) Coordinadores de carrera.
e) Un representante de TIC.

Los integrantes de la Comisión de Evaluación Académica deberán ser designados y aprobados por el Órgano Colegiado Superior.

Artículo 18.- De las funciones de la comisión de evaluación académica para la ejecución de la evaluación. - Para efecto de la evaluación integral docente la comisión de la evaluación académica tiene las siguientes funciones:

a) Elaborar la planificación para la ejecución de la evaluación integral docente
b) Determinar el proceso y los instrumentos que se aplicarán en la evaluación

integral docente.

c) Monitorear la aplicación de los instrumentos de la evaluación docente en la plataforma SIGA.

d) Coordinar con TIC.

- Carga de los insumos (cuestionarios) para la ejecución de la evaluación integral docente
- Crear credenciales de acceso a las plataformas (SIGA y EVA) a todos los actores que intervienen en la ejecución de la evaluación integral docente
- Coordinar las fechas de lanzamiento de los componentes de la evaluación

e) Entregar informes de resultados de la actividad docente por componentes a los Coordinadores de Carrera.

f) Conocer y atender las apelaciones del personal docente sobre el resultado de su evaluación integral docente.

g) Analizar cada caso de apelación y determinar si amerita continuar con el debido proceso.

h) Enviar al Órgano Colegiado Superior el listado de las apelaciones del personal docente analizadas para continuar con el debido proceso.

Artículo 19.- De la comisión de los pares evaluadores. - La comisión de pares evaluadores será designada por la comisión de evaluación académica, como se describe en el literal a) del artículo 17 de este reglamento.

Los pares evaluadores serán designados de acuerdo a los siguientes componentes:

- Docencia: Docentes con pertinencia académica al área especifica con grado académico de cuarto nivel igual y/o superior al evaluado
- Gestión académica: Coordinadores de carrera
- Investigación: Todos los integrantes pertenecientes a un mismo proyecto de Investigación.
- Vinculación: Todos los integrantes pertenecientes a un mismo proyecto de Vinculación.

Artículo 20.- De las funciones de la comisión de pares evaluadores. - Para efecto de la evaluación integral se encargarán de las siguientes funciones:

a) Docencia

- Realizar la visita áulica a los docentes, donde se evaluará el desempeño académico y pedagógico desde la perspectiva de colegas.
- Informar las novedades encontradas durante la ejecución de la evaluación.
- Subir calificaciones de la evaluación docente a la plataforma SIGA de cada docente evaluado.
- Generar evidencia de la evaluación en el componente docencia.

b) Gestión Académica

- Revisar la información e insumos
- Subir las calificaciones a la plataforma SIGA

c) Investigación

- Revisar la información e insumos
- Subir las calificaciones a la plataforma SIGA

d) Vinculación

- Revisar la información e insumos
- Subir las calificaciones a la plataforma SIGA

Artículo 21.- De las fases del procedimiento de evaluación. - El procedimiento para llevar a cabo la evaluación integral del desempeño del personal académico contempla las siguientes fases:

1. **Socialización:** en esta fase se informa sobre los componentes, instrumentos, técnicas y procedimiento de evaluación.
2. **Aplicación:** durante esta fase se realiza le recolección de información a través de los instrumentos y técnicas de evaluación definidas.
3. **Sistematización de la información:** esta fase involucra, la ejecución de actividades destinadas al procesamiento de información, obtención de indicadores, análisis de información y elaboración de informes de resultados.
4. **Difusión de los resultados de la evaluación integral del desempeño docente:** esta fase contempla las actividades de socialización interna de resultados a cada docente.

Artículo 22.- De la Fase de Socialización. - La unidad de aseguramiento de la calidad socializará el proceso de evaluación con todo el personal antes de inicio del proceso de evaluación mediante los medios oficiales digitales institucionales.

Artículo 23.- De los criterios de evaluación. - Son aquellos parámetros bajo los cuales se evalúa el desempeño del profesorado en cada uno de los ámbitos determinados en el Artículo 14 del presente reglamento, es decir, en las actividades de docencia, investigación, vinculación y dirección o gestión académica.

1. Criterios de evaluación de Docencia. Las actividades de Docencia se evalúan de acuerdo con los siguientes criterios:
a) Organización en el trabajo
b) Ambiente de aprendizaje
c) Competencia disciplinar
d) Actitud frente a los alumnos y colegas
e) Eficiencia en el desempeño académico
f) Utilización de herramientas tecnológicas

2. Criterios de evaluación de Investigación. Las actividades de investigación se evalúan
de acuerdo con los siguientes criterios:
a) Cumplimiento y logro de los objetivos propuestos en las tareas de investigación
b) Impacto y alcance de los productos de investigación
c) Cumplimiento de los productos comprometidos: artículos, libros y ponencias
d) Trabajo en equipo
e) Capacitación de la investigación

3. Criterios de evaluación de Vinculación con la Sociedad. Las actividades de vinculación con la sociedad se evalúan de acuerdo con el siguiente criterio:
a) Pertinencia y articulación con la docencia e investigación
b) Planificación
c) Ejecución y participación
d) Resultados y su difusión
e) Capacitación de Vinculación

4. Criterios de evaluación de Dirección, o Gestión Académica. Las actividades de dirección o gestión académica se evalúan de acuerdo con los siguientes criterios:
a) Cumplimiento de las tareas propias de su encargo directivo y/o administrativo
b) Logro de los objetivos propuestos en las tareas de dirección y/o gestión
c) Capacidad comunicativa y de relaciones interpersonales
d) Valores institucionales

Artículo 24.- De la aplicación de la evaluación. - Esta fase corresponde a la ejecución del procedimiento evaluación el personal académico del instituto Superior Tecnológico Vicente Rocafuerte; que contempla tres etapas:

1. **Autoevaluación:** En esta etapa se aplicará la autoevaluación a través de cuestionarios dirigidos al personal académico respecta a los componentes de docencia, investigación y/o dirección o gestión académica según la asignación horaria en el distributivo académico.
2. **Heteroevaluación:** Evaluación que realizan los estudiantes al desempeño docente, tanto del componente de docencia como de dirección o gestión académica, para esta evaluación se aplicarán cuestionarios que permitan recoger información sobre la percepción de los estudiantes con respecto al desempeño docente.
3. **Coevaluación:** La Comisión de Evaluación Académica será responsable de aunar a los pares de acuerdo con las disposiciones establecidas en el presente Reglamento.

La coevaluación entre pares para las actividades de docencia se realizará mediante una visita áulica con el registro de lo observado en una ficha estructurada, para este fin se establecerá un cronograma de visitas. Para la coevaluación de los componentes de investigación y de Dirección o Gestión Académica, los coordinadores de comisiones o

responsables de actividades de Dirección o Gestión Académica designarán los pares en base al presente Reglamento, quienes evaluarán a través de un cuestionario establecido para el efecto. En la coevaluación docente por parte del Directivo, en los componentes de docencia, investigación y dirección o gestión académica, los Coordinadores de Carrera, comisiones o responsables de actividades de dirección o gestión académica, evaluarán a los docentes bajo su coordinación a través de un cuestionario establecido para tal efecto, al igual que la unidad de Talento humano evaluara los ítems asignados para esta unidad.

Las fichas reposarán en el sistema que proveerá la institución, cada funcionario que cumpla una actividad en el proceso de evaluación será responsable del registro y veracidad de la información. El incumplimiento de una instancia del proceso será informado al Órgano Colegiado Superior, quien emitirá las medidas correctivas enmarcadas en las normativas vigentes.

Artículo 25.- De la sistematización de la información. - En esta fase los miembros de la Comisión se encargarán de procesar la información mediante su respectiva tabulación, elaboración de informes totales y de resultados individuales, la síntesis de resultados estadísticos se realizará cada periodo a través de un informe.
La unidad de Talento recibirá la documentación firmada por el personal y la matriz con los resultados insumos para realizar el informe final donde adjuntara el acta de reunión con el personal que obtuvo menos de 75%.

CAPÍTULO V

DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO

Artículo 26.- De la entrega de resultados. - Los resultados de la evaluación se darán a conocer a cada uno de los docentes a través del respectivo informe de resultados de la evaluación docente por componentes a través de la Unidad de Talento Humano.

a) La Comisión de Evaluación Académica remitirá un oficio con los resultados menores a 70% a los diferentes Coordinadores de las diferentes Unidades o Gestorías a la que pertenece el docente y que obtuvo una puntuación menor a 70% establecida en el reglamento de evaluación, con el objetivo de plantear acciones de mejoras.

b) Una vez notificados los resultados de la Evaluación Integral del Desempeño Docente, en los casos de los profesores que obtengan una calificación inferior al 70 %, la Unidad de Talento Humano, en coordinación con la Dirección de Carrera y el CFISE, suscribirá un acta de reunión conjuntamente con el docente evaluado. En dicha sesión se formalizará y estructurará el Plan de Mejora correspondiente. Los informes y documentos generados reposarán en el portafolio personal del docente y en la Unidad de Aseguramiento de la Calidad.

CAPÍTULO VI

DE APELACIÓN LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO Y LOS INCENTIVOS

Artículo 27.- De la apelación de resultados. - El docente que no esté de acuerdo con los resultados obtenidos en su Evaluación Integral del Desempeño podrá presentar una apelación mediante correo electrónico institucional dirigido a la Comisión de Evaluación Académica, dentro del término de cinco (5) días hábiles contados a partir de la notificación oficial de los resultados.

La Comisión de Evaluación Académica analizará la petición y emitirá el informe correspondiente en un plazo máximo de quince (15) días laborables notificando al docente. En caso de persistir la inconformidad del docente, la Comisión elevará el expediente al Órgano Colegiado Superior (OCS), instancia que resolverá de forma definitiva y emitirá la resolución respectiva.

Artículo 28.- De los incentivos. - El instituto considerará los resultados de la evaluación Integral del Desempeño Docente para el otorgamiento de estímulos e incentivos académicos. Serán considerados para estos reconocimientos aquellos docentes que alcancen o superen el noventa y ocho por ciento (98 %) en el promedio de su calificación final.

Artículo 29.- Del acompañamiento. - En caso de que un docente obtenga una calificación inferior al setenta por ciento (70 %) en la Evaluación Integral del Desempeño, deberá participar de manera obligatoria en un Plan de Mejoramiento Continuo. Este proceso estará liderado por la Coordinación de Carrera, en conjunto con la unidad o coordinación institucional a la que pertenece el docente.

CAPÍTULO VII

DE LAS SANCIONES DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO

Artículo 30.- De las sanciones. - Será causal de desvinculación del personal docente el haber obtenido una calificación inferior al setenta por ciento (70 %) en la Evaluación Integral del Desempeño durante cuatro (4) periodos académicos evaluados o en dos (2) años consecutivos.
Para el efecto, ante la primera evaluación con un resultado inferior al setenta por ciento (70 %), el docente firmará un Acta de Compromiso de Mejoramiento del Desempeño ante la Comisión correspondiente.

La recurrencia en obtener una calificación inferior al límite establecido en los periodos académicos consecutivos posteriores será considerada falta leve en cada ocasión, dando lugar al procedimiento disciplinario y a la subsecuente desvinculación institucional.

El docente firmará un acta de compromiso de mejoramiento en su desempeño integral ante la comisión. Si el docente continúa obteniendo una calificación menor a 70% por segunda, o tercera, o cuarta ocasión consecutivos, será considerado una falta leve por cada periodo académico evaluado, siendo sujeto a desvinculación.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA. - Notificar a la Coordinación de Aseguramiento de la Calidad para establecer la Comisión de Evaluación Académica y se inicien las gestiones correspondientes para la aplicación del presente Reglamento.

SEGUNDA. – Los procesos de revisión en apelación no aplican para los siguientes componentes del proceso de la evaluación:

- Heteroevaluación
- Autoevaluación

TERCERA. – Quienes administren el sistema informático y quienes conformen el comité de evaluación de desempeño docente, suscribirán acuerdos de confidencialidad sobre las reservas de la información generada, así como de la identidad de los evaluadores. El incumplimiento de esta disposición será objeto de sanción.

CUARTA. – Este Reglamento se aplicará en todo lo que no se oponga a lo dispuesto en le Constitución, la Ley Orgánica de Educación Superior, su reglamento, el Reglamento de Régimen Académico, y el Estatuto aprobado del instituto Superior Tecnológico Vicente Rocafuerte.

QUINTA. – Los casos no previstos en el presente Reglamento serán resueltos por la Comisión de Evaluación interna.

Instituto Superior Tecnológico
VICENTE ROCAFUERTE

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

PRIMERA. – Deróguese toda otra norma, que se contraponga con el presente reglamento.

El presente Reglamento de Evaluación Docente del Instituto Superior Tecnológico Vicente Rocafuerte, fue aprobado en la ciudad de Guayaquil en la Séptima Sesión Ordinaria, del Órgano Colegiado Superior, a los 15 días del mes de julio de 2026.

ING. JAVIER CONSTANTINE CASTRO, MAE.
PRESIDENTE
ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR

ABG. HENRY MUÑIZ TORRES, MSC.
SECRETARIO
ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR

Escaneado con CamScanner