



**REGLAMENTO INTERNO EN FUNCIÓN DEL ESCALAFÓN  
DEL PROFESOR PARA EJECUTAR EL PROCESO  
DE EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DE  
LOS PROFESORES DEL INSTITUTO SUPERIOR  
TECNOLÓGICO SUDAMERICANO**

JUEVES, 28 DE MARZO DE 2024



**REGLAMENTO INTERNO EN FUNCIÓN DEL ESCALAFÓN DEL  
PROFESOR PARA EJECUTAR EL PROCESO DE EVALUACIÓN INTEGRAL  
DEL DESEMPEÑO DE LOS PROFESORES DEL INSTITUTO SUPERIOR  
TECNOLÓGICO SUDAMERICANO**

---

© Todos los derechos reservados del Instituto Tecnológico Sudamericano. Queda prohibido la copia total o parcial del documento.

# ÍNDICE

CONSIDERANDO	6
<b>TÍTULO I</b>	<b>9</b>
GENERALIDADES	
CAPÍTULO PRIMERO	9
<b>TÍTULO II</b>	<b>10</b>
DEL PROCESO DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO DE LOS PROFESORES	
CAPÍTULO PRIMERO	10
<b>TÍTULO II</b>	<b>12</b>
DE LOS ESTIMULOS DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO DE LOS PROFESORES	
CAPÍTULO I	13
<b>TÍTULO III</b>	<b>13</b>
DE LOS PLANES DE MEJORA DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO DE LOS PROFESORES	
CAPÍTULO I	13



**TÍTULO IV** **14**

DEL SEGUIMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO AL DESEMPEÑO DE LOS  
PROFESORES

CAPÍTULO I 14

**TÍTULO V** **15**

ESTIMULOS Y SANCIONES

CAPÍTULO I 15

DISPOSICIÓN GENERAL

DISPOSICIÓN FINAL





INSTITUTO TECNOLÓGICO  
**SUDAMERICANO**  
*Hacemos gente de talento!*

## FILOSOFÍA INSTITUCIONAL

### MISIÓN

“Formar profesionales tecnólogos universitarios con calidad humana y académica; con principios y valores para cultivar pensamiento crítico, reflexivo, investigativo y de emprendimiento, que los oriente a comprender que la vida es la búsqueda de un permanente aprendizaje dentro de un mundo globalizado”.

### VISIÓN

“Convertirnos en el mejor instituto tecnológico universitario del país, con alcance internacional a través de sus modalidades de estudio sustentadas en la calidad y pertinencia; para entregar a la sociedad profesionales íntegros, líderes en todos los campos, con espíritu emprendedor, practicando libertad de pensamiento y acción”.

### VALORES

Sus pilares fundamentales se sostienen en la práctica de tres valores:

- Estudio
- Disciplina
- Equidad

# REGLAMENTO INTERNO EN FUNCIÓN DEL ESCALAFÓN DEL PROFESOR PARA EJECUTAR EL PROCESO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DE LOS PROFESORES DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO

## CONSIDERANDO

Que, el artículo 349 de la Constitución de la República indica: “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 107 de la Ley Orgánica de Educación Superior establece: “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 o la normativa que el órgano rector del trabajo determine para el caso del personal académico de las instituciones de educación superior particulares. La cesación de funciones será considerada causa legal para la terminación de la relación laboral en el régimen especial para el personal académico de las instituciones de educación superior particulares según lo dispuesto en esta ley. En función de ese régimen las instituciones de educación superior establecerán una normativa interna para el efecto. El Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador

del Sistema de Educación Superior establecerá los estímulos académicos y económicos correspondientes.”

Que, el artículo 303 del reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior establece: “La IES, en ejercicio de su autonomía responsable, evaluará las actividades del personal académico en periodos de evaluación periódica integral (PEPIs) semestrales o anuales, según lo establezca su normativa interna. La evaluación considerará la carga académica de las actividades de docencia, investigación, vinculación con la sociedad y gestión educativa universitaria que han sido asignadas al personal académico en el correspondiente PEPI. La evaluación de cada PEPI incluirá el porcentaje (o la parte proporcional) de los resultados de la evaluación del periodo o periodos académicos que correspondan a este PEPI.”

Que, el artículo 304 del reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior establece:” Los instrumentos y procedimientos para la evaluación, integral de desempeño del personal académico deberán ser elaborados y aplicados por la unidad encargada de la evaluación integral de la IES, de conformidad con la normativa vigente. En todo caso se evitará sobrecargar al personal académico con la producción de la documentación que servirá para la evaluación integral.”

Que, el artículo 305 del reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior establece:” Para la realización del proceso de evaluación integral de desempeño, la IES garantizará la difusión de los propósitos y procedimientos, la claridad, rigor y transparencia en el diseño e implementación del mismo.”

Que, el artículo 306 del reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior establece:” Los componentes de la evaluación integral son: a) Autoevaluación.- Es la evaluación que el personal académico realiza periódicamente sobre su trabajo y su desempeño académico. b) Coevaluación.- Es la evaluación que realizan pares académicos y directivos de la IES. c) Heteroevaluación.- Es la evaluación que realizan los estudiantes sobre el proceso de aprendizaje impartido por el personal académico. La ponderación de cada componente de evaluación será definida por la IES en ejercicio de su autonomía responsable y se establecerá dentro de su normativa interna. Para la evaluación se tomará en cuenta las actividades que realice el personal académico en el período evaluado.”

Que, el artículo 309 del reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior establece:” Las IES determinarán en su normativa interna los efectos que produzcan los resultados de la evaluación

integral de desempeño. Se llevarán expedientes de dichas evaluaciones y los efectos siempre serán claros, proporcionales, estimulantes y respetarán el debido proceso.

Los resultados de la evaluación integral de desempeño servirán a las IES para los efectos determinados en el artículo 15 del Régimen Especial de Trabajo para el personal académico de las IES particulares, así como para otorgar estímulos, de ser el caso, de acuerdo a la LOES, a este Reglamento y a las normas internas de la Institución.”

Que, el artículo 104 del reglamento de Interno del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano establece: “Los docentes se someterán a una evaluación periódica integral según lo establecido en la Ley y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior y las normas de este reglamento, en ejercicio de su autonomía responsable. Se observará entre los parámetros de evaluación la que realicen los estudiantes a sus docentes. En función de la evaluación, los profesores podrán ser removidos observando el debido proceso y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.”.

El Consejo Académico Superior del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano resuelve aprobar el siguiente:



# REGLAMENTO INTERNO EN FUNCIÓN DEL ESCALAFÓN DEL PROFESOR PARA EJECUTAR EL PROCESO DE EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO DE LOS PROFESORES DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO SUDAMERICANO

## TÍTULO I

### GENERALIDADES

#### CAPÍTULO PRIMERO

**Art. 1.- Ámbito.-** El presente reglamento rige para todos los profesores del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano, y será de aplicación obligatoria por parte de las autoridades administrativas y académicas.

**Art. 2.- Objeto.-** El presente reglamento tiene por objeto fortalecer y normar los procesos de evaluación del proceso de evaluación docente, estímulos de los profesores mejores calificados luego del proceso de evaluación del desempeño docente, así como establecer como elaborar su plan de mejor y su posterior seguimiento y acompañamiento.

**Art. 3.- Responsable.-** El Vicerrectorado de Desarrollo e Innovación del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano es el responsable de hacer cumplir la base legal contemplada en el presente reglamento para cuyo efecto informará en forma

oportuna y debida al máximo órgano académico para que instaure los protocolos y procedimientos legales pertinentes.

**Art. 4.- Atribuciones del responsable.-** El Vicerrectorado de Desarrollo e Innovación tiene las siguientes atribuciones:

- a) Realizar el proceso de evaluación del proceso integral del desempeño docente semestral semestralmente.
- b) Sistematizar los resultados del proceso de evaluación para la presentación de los resultados a las máximas autoridades del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano.
- c) En base a los resultados del desempeño docente determinar los estímulos a profesores mejor evaluados.
- d) Realizar el proceso de acompañamiento y seguimiento de los profesores de forma sistemática una mediados de un periodo académico.

## TÍTULO II

# DEL PROCESO DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO DE LOS PROFESORES

## CAPÍTULO PRIMERO

**Art. 5. – Evaluación del desempeño docente.** - Los docentes se someterán a una evaluación periódica integral según lo establecido en la Ley y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior y las normas de este reglamento, en ejercicio de su autonomía responsable. Se observará entre los parámetros de evaluación la que realicen los estudiantes a sus docentes. En función de la evaluación, los profesores podrán ser removidos observando el debido proceso y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior.

**Art 6. Objetivo de la evaluación del desempeño docente.** – Identificar las fortalezas y debilidades en las funciones que desempeña el docente del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano. Determinar la dedicación y cumplimiento de actividades de los docentes que realizan funciones de investigación, vinculación con la colectividad y gestión e incentivar una mayor participación en las mismas y determinar recomendaciones para mejorar los aspectos débiles de los docentes evaluados.

**Art 7. Funciones de evaluación.** – La evaluación del desempeño docente se realizará en base a las siguientes funciones sustantivas: Ejercicio de la docencia, Investigación, Vinculación con la colectividad y Administración y gestión institucional.

**Art 8. Informantes del proceso de evaluación.** – Para la ejecución del proceso de evaluación del desempeño, los informantes que participarán son:

- a) Los estudiantes: Los estudiantes participan con sus opiniones en las cuatro funciones.
- b) El personal docente: El personal docente se autoevalúa en las cuatro funciones que corresponden al rol del académico institucional; sin embargo, si no cumple funciones de investigación y vinculación con

la colectividad, determinada por asignación horaria, debe contestar los indicadores elaborados para estas funciones debido a que esta evaluación será comparada con periodos posteriores que permitirán ir mejorando esta puntuación como Institución y crear los mecanismos para su optimización; para las otras funciones, esto es, docencia y gestión, son indicadores que en todos los actores se puede medir. Por gestión no debe entenderse sólo las actividades administrativas, sino aquellas relacionadas con la participación, planificación, coordinación, etc.

- c) Las autoridades definidas como coordinador de carrera: Las autoridades evalúan las cuatro funciones, con las consideraciones realizadas para el personal docente y una autoevaluación como coordinador de carrera

**Art 9. Método, técnicas e instrumentos para la recolección de datos.** - Para la consignación de los datos se utiliza el sistema academico en el cual se implementado el método de la encuesta y como instrumento el cuestionario de preguntas de tipo cerrado; a fin de ser llenados por el personal docente, las autoridades, pares académicos y los estudiantes teniendo cada uno de ellos un espacio para observaciones. Los cuestionarios contienen preguntas de acuerdo a la participación de los indicadores:

- a) Evaluación del coordinador al docente (pares)
- b) Evaluación del docente al coordinador (pares)
- c) Evaluación del docente a su propia gestión – autoevaluación
- d) Evaluación del estudiante al docente por materia

**Art 10. Indicadores de la evaluación.** - Los indicadores de calidad corresponderán a las preguntas utilizados en los instrumentos a aplicarse ha los diferentes actores del proceso de la evaluación docente del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano para lo cual detallamos los indicadores en el anexo 1 de este reglamento.

**Art 11. Valoración y ponderación de resultados.** - Para el cálculo de los valores correspondientes a la evaluación del personal docente se consideran los siguientes aspectos:

- 1. Los actores:
  - a. Las Autoridades y pares académicos 20 puntos.
  - b. Autoevaluación 10 puntos

- c. Los estudiantes 70 puntos
2. Para la asignación de puntaje:
- a. En la evaluación de las funciones, en el sistema académico se han distribuido los puntajes tal como se muestra en el Anexo 2.
  - b. El puntaje final será sobre 100 puntos determinados por la matriz de distribución de valores o puntajes. La evaluación se la realizará cada semestre y se establecerá una comparación de la evolución en el tiempo

## TÍTULO II

# DE LOS ESTIMULOS DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO DE LOS PROFESORES

## CAPÍTULO I

**Art. 12. – Resultados de la evaluación del desempeño docente.** - Los resultados de la evaluación integral de desempeño docente aplicado a cada profesor tendrá un resultado general de evaluación por carrera en la que desempeñe sus funciones. De esta forma, la autoevaluación, y la evaluación que haga el coordinador a cada profesor y sus pares, se realizarán una sola vez, considerando conjuntamente todas las asignaturas que estén bajo su responsabilidad en dicha carrera. De igual manera, se obtendrá un solo valor como resultado de la evaluación de los estudiantes de todas las materias que imparta cada profesor.

**Art 13. Estímulos.** – Los profesores cuyos puntajes del proceso de evaluación del desempeño sean superiores al 95% de la valoración, se les entregará una certificación en la que hará constar que han sido los profesores más destacados y con mayor puntuación del proceso en que se lleva a cabo la evaluación.

El profesor cuyo puntaje promedio de las dos últimas evaluaciones sea la más alta se le entrega una placa por su excelente trabajo en la docencia y se hará un reconocimiento público en las fiestas anuales de aniversario institucional.

## TÍTULO III

# DE LOS PLANES DE MEJORA DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO DE LOS PROFESORES

## CAPÍTULO I

**Art 14. Planes de mejoras.** – Los profesores una vez que se les entregue los resultados del proceso de evaluación del desempeño docente deberán elaborar su plan de mejoras, el cual es un instrumento en donde el profesor elabora acciones a desarrollarse el siguiente período académico, para mejoras en aquellos indicadores en donde no se han alcanzado un puntaje del equivalente al 60% de su valor. Otro aspecto a considerar son la evaluación cualitativa que hacen los estudiantes en sus comentarios, que serán tomados en consideración dentro de las acciones a mejorar. Establecidos estos aspectos se deberán indicar los estrategias y compromisos a mejorar, la fecha y los medios de verificación.

**Art 15. Formatos de los planes de mejoras.** – El formato para del plan de mejoras de desempeño docente será elaborado por las autoridades académicas del instituto, y se dará a conocer mediante el Vicerrectorado de Desarrollo e Innovación.

**Art 16. De la presentación de los planes de mejoras.** - Todos los profesores que han sido parte del proceso de evaluación integral del desempeño docente deben presentar en forma obligatoria el plan de mejoras junto a su evaluación que la deben descargar del sistema académico debidamente legalizada con su firma en las fechas que establezcan las autoridades académicas.

## TÍTULO IV

# DEL SEGUIMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO AL DESEMPEÑO DE LOS PROFESORES

## CAPÍTULO I

**Art 17. Del seguimiento y acompañamiento a los profesores.** – El seguimiento tiene como objetivo acompañar, observar, registrar e interpretar diversas dimensiones de procesos de enseñanza- aprendizaje en el aula por parte del profesor tomando como base aspectos aptitudinales, actitudinales y el uso de recurso.

**Art 18. De los responsables del acompañamiento a los profesores.** – Los responsables del seguimiento y acompañamiento docente son: Rectorado, Vicerrectorados, Talento Humano y otros funcionarios que sean designados por parte del Rectorado o Vicerrectorados. El acompañamiento se los realizará de forma sistemática una vez en el periodo académico y para tal efecto las máximas autoridades elaborarán el cronograma con las fechas y horas en que los responsables acudirán a las aulas para dar el seguimiento y acompañamiento a los profesores durante sus horarios de clase.

**Art 19. De los formatos del acompañamiento a los profesores.**- El formato para del plan de mejoras de desempeño docente será elaborado por las autoridades académicas del instituto, y se dará a conocer mediante el Vicerrectorado de Desarrollo e Innovación.

**Art 20. De los resultados del acompañamiento a los profesores.** – Una vez realizado el proceso de acompañamiento a los profesores, los responsables entregarán los formatos legalizados a las máximas autoridades para verificar los resultados y establecer los mecanismos a emplearse en caso de que existan deficiencias en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los profesores, con la finalidad de la mejora continua en el desempeño docente.



## TÍTULO V

### ESTIMULOS Y SANCIONES

#### CAPÍTULO I

**Art. 21 .- Estímulos y sanciones.-** Los Estímulos y sanciones serán resueltos por parte de los miembros del Consejo Académico Superior del Instituto Sudamericano conforme al caso presentado por parte del responsable del presente reglamento..

#### DISPOSICIÓN GENERAL

**Primera:** En todo lo que no se encuentre contemplado en el presente Reglamento, se observará en lo dispuesto en las normativas internas conexas de ISTS.

#### DISPOSICIÓN FINAL

**Primera:** El presente Reglamento entrará en vigencia a partir de su publicación en la página web del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano de Loja y deroga toda reglamentación anterior a esta Normativa.

El presente reglamento es dado y firmado en la ciudad de Loja, a los 28 (veintiocho) días del mes de marzo del año dos mil veinte y cuatro; para constancia firman:

Ing. Germán Patricio Villamarín C, Mgs.  
**VIRECTORADO DE DESARROLLO E INNOVACION**

*Responsable*

Ing. Ana Marcela Cordero Clavijo, Mgs.  
**PRESIDENTA CAS ISTS**

*Aprobado por:*

Tlga. Carla Sabrina Benítez Torres.  
**SECRETARÍA GENERAL ISTS**

*Certificado por:*



REGLAMENTO INTERNO DEL PEDI Y POAS ISTS