**OCS-ISTJ-SO-RO-No 004-2024-ACTA-No. OCS-SO-ISTJ-No 004-2024-DMQ 19 DE ENERO DEL 2024**

**EL HONORABLE ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR**

**CONSIDERANDO**

**Que**, El Art. 349 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone: "El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo 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 Art. 115.2 de la LOES Establece que: "Los institutos superiores técnicos y tecnológicos particulares son instituciones de educación superior con personería jurídica propia, autonomía administrativa, financiera y orgánica. Están dedicadas a la formación profesional en disciplinas técnicas y tecnológicas.".

**Que**, El Art. 151 de la LOES indica que: "Evaluación periódica integral. - 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. (...)"

**Que**, el artículo 4, literal a) del Reglamento del Régimen Académico señala que las: "Las funciones sustantivas que garantizan la consecución de los fines de la educación superior, de conformidad con lo establecido en el artículo 117 de la LOES, son las siguientes: a) Docencia.- La docencia es la construcción de conocimientos y desarrollo de capacidades y habilidades, resultante de la interacción entre profesores y estudiantes en experiencias de enseñanza-aprendizaje; en ambientes que promueven la relación de la teoría con la práctica y garanticen la libertad de pensamiento, la reflexión crítica y el compromiso ético".

**Que**, El Art. 2 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Sistema de Educación Superior establece: "Objeto (...) Para las IES particulares, este Reglamento regula la clasificación, los requisitos, el concurso y proceso de selección, la promoción, perfeccionamiento, evaluación y fortalecimiento del personal académico; (...).

**Que**, En ejercicio de sus atribuciones, el Órgano Colegiado Superior del Instituto Superior Tecnológico Japón.

**Resuelve:**

**Aprobar el Reglamento de Evaluación de Desempeño Académico del Instituto Superior Tecnológico Japón**

## TÍTULO PRELIMINAR

## ÁMBITO, OBJETO, INSTRUMENTOS Y GARANTÍAS

**Artículo 1.- Objeto. -** El presente reglamento establece las disposiciones de cumplimiento obligatorio, para la evaluación de desempeño de los profesores del ISTJ.

**Artículo 2.- Ámbito. -** La evaluación del desempeño académico se aplicará a todo el personal académico (profesores) a tiempo completo, medio tiempo, tiempo parcial y honorarios; que abarca las actividades de docencia, investigación, vinculación y gestión académica.

**Artículo 3.- Instrumentos y procedimientos de la evaluación.** - Los instrumentos y procedimientos para la evaluación de los profesores del ISTJ, deberán ser elaborados y

aplicados por la comisión de evaluación del desempeño académico, de conformidad con la normativa que expida de los entes reguladores. Los instrumentos serán diseñados con base de las actividades de docencia, investigación, vinculación y gestión académica señalados en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor del Sistema de Educación Superior. Dichos instrumentos constarán con el proceso adecuado para la ejecución.

**Artículo 4.- Garantías de la evaluación al profesor.** - Para la realización del proceso de evaluación del desempeño académico, el ISTJ garantizará la difusión de los propósitos y procedimientos, la claridad, rigor y transparencia en el diseño e implementación de la evaluación al desempeño académico.

## TÍTULO I

## EVALUACIÓN INTEGRAL DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO

### CAPÍTULO I

### TIPOS DE ACTIVIDADES A EVALUARSE

**Artículo 5.- Actividades de docencia.** - La docencia comprende, entre otras, las siguientes actividades:

1) Impartir clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico, en la institución o fuera de ella, bajo responsabilidad y dirección de la misma.
2) Asistir puntualmente a clases y su imagen es profesional.
3) Contar con un tono de voz y una vocalización adecuada para el desarrollo de sus clases.
4) Preparar y actualizar clases, seminarios, talleres, entre otros.
5) Diseñar y elaborar material didáctico, guías metodológicas y práctica, así como el PEA.
6) Orientar y acompañar a estudiantes a través de tutorías presenciales o virtuales, de manera individual o grupal.
7) Salidas pedagógicas de campo y de docencia en servicio.
8) Dirigir tutorías, dar seguimiento y evaluar prácticas y pasantías preprofesionales.
9) Preparar, elaborar, aplicar y calificar exámenes, trabajos y prácticas.
10) Dirigir tutorías de trabajos para la titulación.
11) Dirigir y participar en proyectos de experimentación e innovación.

12) Diseñar e impartir cursos de educación continua o de capacitación y actualización.
13) Participar en actividades de proyectos sociales, artísticos, productivos y empresariales de vinculación con la sociedad articulados a la docencia e innovación educativa.
14) Usar herramientas pedagógicas de la investigación y la sistematización como soporte en la enseñanza- aprendizaje.
15) Generar preguntas dirigidas hacia los estudiantes, creando una participación activa.
16) Planificar el tiempo de manera correcta y organizada durante la clase.
17) Emplear herramientas TIC para el desarrollo de los contenidos por medio de la utilización de herramientas virtuales y gamificación para evaluar a los estudiantes.

**Artículo 6.- Actividades de investigación. -** La investigación comprende, entre otras, las siguientes actividades:

1) Diseñar, dirigir y/o ejecutar proyectos de investigación básica, aplicada, tecnológica, que supongan creación, innovación, difusión y transferencia de los resultados obtenidos.
2) Diseñar, elaborar y/o poner en marcha metodologías, instrumentos, protocolos o procedimientos operativos o de investigación.
3) Investigar en laboratorios, centros documentales y demás instalaciones habilitadas para esta función, así como en entornos sociales y naturales.
4) Participar en congresos, seminarios y conferencias para la presentación de avances y resultados de sus investigaciones.
5) Participar en comités o consejos académicos y editoriales de revistas científicas y académicas indexadas y de alto impacto científico o académico.
6) Difundir resultados y beneficios sociales de la investigación, a través de publicaciones, producciones artísticas, actuaciones, conciertos, creación u organización de instalaciones y de exposiciones, entre otros.
7) Dirigir y/o participar en colectivos académicos de debate para la presentación de avances y resultados de investigaciones.
8) Vinculación con la sociedad a través de proyectos de investigación e innovación con fines sociales, artísticos, productivos y empresariales.

**Artículo 7.- Actividades de dirección, gestión académica y administrativa**. - Comprende la dirección y gestión de los procesos de docencia e investigación en sus distintos niveles de organización académica e institucional, la organización o dirección de eventos académicos nacionales o internacionales, así como el diseño de carreras y programas de estudios de grado.

Las actividades de dirección comprenden las realizadas por:

Rector, vicerrectores, directores/as, coordinadores de carrera y directores/as de departamentos centrales, administrativos y docentes de apoyo de carreras.

Las actividades de gestión comprenden las realizadas por:

Miembros de comisiones académicas, docentes de carreras, miembros de las comisiones de evaluación y acreditación, coordinadores de carrera, docentes asignados prácticas y pasantías, coordinadores de vinculación con la sociedad, docentes tutores de carrera, y todo el trabajo administrativo que realice el personal.

**Artículo 8.- Actividades de vinculación con la sociedad.** – Las actividades de vinculación con la sociedad comprende, entre otras, las siguientes actividades:

1) Impulsar procesos de cooperación y desarrollo.
2) Prestar asistencia técnica, servicios especializados, así como participar en consultorías que generen beneficio a la colectividad.
3) Impartir cursos de educación continua, capacitación, actualización y certificación de competencias.
4) Prestar servicios a la sociedad que no generen beneficio económico para el Instituto o para su personal académico.
5) Fomentar la constitución, desarrollo y fortalecimiento de organizaciones de la sociedad civil, redes y demás espacios de participación ciudadana.
6) Organizar o participar en actividades de divulgación, democratización y distribución del saber, circulación de contenidos artísticos y formación de públicos.
7) Promover la internacionalización de la comunidad universitaria y propiciar las relaciones internacionales.
8) Desarrollar proyectos de innovación que permitan aplicar los conocimientos generados en la Institución, en proyectos productivos o de beneficio social; y,
9) Las demás que definan la institución en ejercicio de su autonomía responsable.

## CAPÍTULO II

## COMPONENTES Y PONDERACIÓNDE LA EVALUACIÓN

**Artículo 9.- Componentes. -** Los componentes de la evaluación integral del desempeño académico son los siguientes.

1) **Autoevaluación**. - Es la evaluación que el personal académico realiza periódicamente sobre su trabajo y su desempeño académico.
2) **Coevaluación de pares**. - Es la evaluación que realizan pares académicos para valorar el desempeño del profesor.
3) **Heteroevaluación**. - Es la evaluación que realizan los estudiantes sobre el proceso de aprendizaje impartido por el personal académico.
4) **Coevaluación de directivos**. - Es la evaluación que realizan coordinadores de carrera para valorar el desempeño del profesor.

**Artículo 10.- Ponderación. -** La ponderación para cada componente de la evaluación integral de desempeño académico, se establece de la siguiente manera:

1) Para las actividades de docencia: autoevaluación 6%; coevaluación de pares 15% y de directivos 18%; y heteroevaluación 21%, total 60%.
2) Para las actividades de investigación: autoevaluación 1.5%; coevaluación de pares 3.75%, directivos 4.5%; y heteroevaluación 5,25%, total 15%.
3) Para las actividades de vinculación: autoevaluación 1.5%; coevaluación de pares 3.75%, directivos 4.5%; y heteroevaluación 5,25%, total 15%.
4) Para las actividades gestión académica-administrativa: autoevaluación 1%; coevaluación de pares2,5%, directivos 3% y heteroevaluación 3,5%; total 10%.

Los resultados de la evaluación integral al desempeño y de sus componentes serán públicos para los profesores con el fin de encontrar los compromisos y las recomendaciones de mejora.

En caso que el personal académico combine actividades de docencia, investigación y gestión, la ponderación de la evaluación sobre cada una de las mismas será equivalente al número de horas de dedicación en cada uno de los apartados. En caso de solo aplicar la docencia el resultado es con base a dicha ponderación y no aplicaría las demás actividades.

## CAPÍTULO III

## ACTORES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ACADÉMICO

**Artículo 11.- De los actores**. - Para la evaluación de desempeño académico se identifican los siguientes actores:

1) Para el proceso de autoevaluación son los miembros del personal académico (profesores).
2) Para el proceso de heteroevaluación son todos los estudiantes legalmente matriculados.
3) Para el proceso de coevaluación de directivos es la autoridad de la carrera (coordinadores).
4) Para el proceso de coevaluación de pares son los delegados de las carreras o los miembros de la comisión de evaluación del desempeño académico o docentes tutores (profesores seleccionados).

**Artículo 12.- Requisitos de los actores. -** Se establecen los siguientes requisitos para los actores de la evaluación del desempeño académico:

1) Requisitos para los actores operativos de la evaluación de actividades de docencia e investigación:
   a) El delegado de la evaluación del desempeño académico por carrera, estará conformada por pares académicos (profesores), los cuales deberán tener al menos una categoría superior o contar al menos con el mismo nivel de titulación que el evaluado.
   b) La autoridad académica superior en orden jerárquico califica las funciones.

2) Requisitos para los actores de la evaluación para las actividades de dirección o gestión académica:
   a) El delegado de la evaluación del desempeño académico por carrera, cuyos integrantes deberán tener al menos una categoría superior al evaluado; o la máxima autoridad del área en la cual el profesor cumple la función de gestión.
   b) El personal académico que presta sus servicios en los departamentos centrales de coordinación académica y en dependencia de autoridades centrales, serán evaluados por la máxima autoridad de la dependencia a la que pertenece.

3) Requisitos de los estudiantes para la heteroevaluación:
   a) La realizarán todos los estudiantes, ésta será confidencial y de carácter obligatorio.

## CAPÍTULO IV
## DE LA EJECUCIÓN DE LA EVALUACIÓN

**Artículo 13.- Programación. -** La Dirección Académica determinará el periodo para la evaluación del desempeño académico y realizará el calendario correspondiente del proceso para la habilitación del sistema.

**Artículo 14.-. Difusión. -** Previo a la ejecución de la evaluación, la Dirección Académica realizará la socialización del reglamento, los instrumentos de evaluación y fechas para cada fase del proceso

**Artículo 15.- De los instrumentos. -** Los instrumentos, cuyos formatos e instructivos de carácter general son elaborados por la Dirección Académica y la comisión de evaluación del desempeño académico, los cuales son aprobados por el OCS y automatizados en el sistema de gestión académica por departamento de tecnología institucional.

Los ámbitos más relevantes en los instrumentos en docencia son:

1) **Autoevaluación**. - Sociabilidad pedagógica; habilidades pedagógicas y didácticas; innovación; aplicación de normas y reglamentos; relación con la comunidad y trabajo en equipo.
2) **Coevaluación de pares**. - Competencia metodológica, académicas y profesionales: (diseño, planificación de las clases, así como del material de apoyo); gestión y desarrollo curricular: (responsabilidades del profesor frente a los estudiantes) y gestión académica:(responsabilidades del profesor frente a la Institución).
3) **Heteroevaluación**. - Actualización, organización y claridad expositiva; motivación y participación y aprendizaje y sentido de pertenencia.
4) **Coevaluación de directivos**. - Actitud del profesor; relación con el estudiante y gestión académica.

**Artículo 16.- Aplicación de los instrumentos. -** Los delegados para la evaluación del desempeño académico, aplicarán los instrumentos con los indicadores de calidad considerados dentro del presente reglamento.

**Artículo 17.- Supervisión. -** La Dirección Académica en conjunto con los delegados de la evaluación al desempeño académico, son los responsables de la supervisión del proceso de evaluación; y, que la ejecución de los instrumentos se realice con transparencia y calidad en el sistema de gestión académica con apoyo del departamento de tecnología del ISTJ.

**Artículo 18.- Periodicidad**. - La evaluación del desempeño académico se aplicará cada periodo académico en las diferentes modalidades de estudio.

**Artículo 19.- Presentación de los informes individuales con los resultados de la evaluación.-** Al final del proceso de evaluación del desempeño académico, la Dirección Académica entregará a cada coordinación de carrera el informe individual por cada profesor con el resultado de su desempeño y el profesor en el término de 15 días calendarios deberá revisarlo, firmarlo y definir los compromisos, este proceso será confidencial en entrevistas personalizadas, una vez firmado el informe, cada coordinación entrega al departamento de talento humano para el archivo respectivo en los expedientes de los profesores.

**Artículo 20.- Recurso de apelación**. - El profesor que no esté de acuerdo con los resultados de su evaluación, podrá apelar ante la Dirección Académica en el término de 5 días desde la notificación por parte de la coordinación de carrera. Dicho órgano, en el término de 10 días desde la notificación, emitirá la respuesta luego de las revisiones correspondientes por correo electrónico institucional.

En caso de persistir la inconformidad de parte del profesor evaluado, podrá apelar en segunda y definitiva instancia en el término de 10 días desde la notificación, ante el Órgano Colegiado Superior o la máxima autoridad del ISTJ.

Dichas autoridades, en el término de 20 días desde la notificación, emitirán una resolución definitiva.

**Artículo 21- De los resultados. -** La Dirección Académica en conjunto con la comisión de evaluación del desempeño académico del ISTJ, elaboran el informe de los resultados y procederá al análisis, diagnóstico global y las recomendaciones técnicas para el mejoramiento continuo.

**Artículo 22.- Estructura del informe de la evaluación. -** El informe de evaluación considerará como principales aspectos los siguientes:

1) Metodología de recolección de datos.

2) Análisis de los resultados de la evaluación.
3) Debilidades encontradas.
4) Conclusiones,
5) Recomendaciones.
6) Plan de mejoras del desempeño de los profesores para el plan de capacitaciones.

**Artículo 23.- Informe definitivo. -** La Dirección Académica en conjunto con la comisión de evaluación, entregará el informe definitivo a Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Dirección Administrativa – Financiera y Talento Humano en el término de 30 días posteriores a la entrega de los informes individuales. Este informe será público y archivado con fines de seguimiento, de conformidad con lo que establece la Ley.

**Artículo 24.- Socialización de informe. -** Una vez entregado el informe final, el Vicerrectorado Académico, realizará el proceso de socialización de los resultados a toda la comunidad educativa del ISTJ, mediante charlas, conferencias, infografías comunicadas entre otros.

## CAPÍTULO V
## DE LA CALIFICACIÓN

**Artículo 25.- Calificación Final. -** Se obtendrá del promedio ponderado de las calificaciones de los componentes de la evaluación basados en el art. 10 de este reglamento.

**Artículo 26.- Valoración y ponderación. -** La valoración del desempeño académico se expresará cualitativa y cuantitativamente.

a) Cualitativamente expresará los logros y dificultades que se evidencien, en concordancia con los comentarios de los estudiantes, los compromisos y las capacitaciones que asume el profesor.
b) Cuantitativamente se ubicará en una escala basada en el puntaje de los instrumentos con sus indicadores y sus ponderaciones.

**Artículo 27.- Ponderación de ámbitos, componentes y criterios.** - El peso relativo de los ámbitos, componentes y criterios que se consideran en la evaluación del personal académico, son tomadas en cuenta con las características específicas establecidas según

el distributivo y carga horaria del profesor en docencia, investigación, vinculación y gestión académica.

**Artículo 28.- Escala. -** El sistema de calificación ponderada tomará en cuenta la siguiente escala:

1) Excelente: evaluación final entre 95% a 100%.
2) Muy Bueno: evaluación final entre 81% a 94%.
3) Bueno: evaluación final entre 75% a 80%.
4) Insatisfactorio: evaluación final menor al 74%.

**Artículo 29.- Evaluación de los profesores tiempo parciales**. - Si un profesor tiempo parcial obtuviese en la evaluación integral una calificación inferior al 74%, tendrá una contratación condicionada en el que el Vicerrectorado Académico y Talento Humano realizaran un seguimiento continuo al compromiso de mejora del profesor.

## CAPÍTULO VI

## DE LA COMISIÓN Y DE LOS DELEGADOS PARA LA EVALUACIÓN

**Artículo 30.- Conformación de la comisión de evaluación a los profesores.** - Estará integrada por los siguientes miembros:

a) Un coordinador, que deberá tener la condición de personal docente con grado académico de cuarto nivel, con dedicación a tiempo completo, designado por la Dirección Académica.
b) Profesores, uno por cada área de conocimiento o por carrera, designados por la Dirección Académica, que cuente con al menos con cinco años de experiencia, con dedicación a tiempo completo o medio tiempo y con grado de cuarto nivel, para el proceso de visitas áulicas.
c) Un profesor a tiempo parcial con conocimientos en docencia para la veeduría del proceso de evaluación.
d) Un administrativo tiempo parcial o tiempo completo con conocimientos en informática y estadísticos para colaborar en el procesamiento de los datos cuantitativos.
e) El director/ra de la Dirección de Planificación y Acreditación, quien deberá revisar y supervisar el proceso.

f) El Vicerrectorado Académico y el Vicerrectorado de Investigación y Vinculación, quienes colaboraran con el proceso.

Serán nombrados por un periodo académico y su renovación se producirá parcialmente cada año, garantizando de esta manera la continuidad en la aplicación de los criterios y procedimientos llevados en el proceso de evaluación del desempeño académico. Los miembros de la comisión, una vez nombrados, recibirán formación y asesoramiento sobre el proceso de evaluación, con la finalidad de coordinar acciones.

**Artículo 31.- Funciones.** -Las funciones de la comisión de evaluación al desempeño académico serán las siguientes:

1) Planificar, coordinar, asesorar y monitorear el proceso de evaluación al personal académico (profesores) del ISTJ.
2) Mejorar los instrumentos a ser utilizados en la evaluación a los profesores.
3) Analizar los resultados particulares y globales del proceso de evaluación.
4) Proponer al profesor y los directivos de las carreras, las actuaciones que consideren oportunas para la mejora de la calidad de los profesores.
5) Atender las apelaciones de los profesores en la instancia que le corresponda.
6) Seleccionar y proponer a los profesores que anualmente serán distinguidos con el reconocimiento a la excelencia docente para la "Estrella Japón".
7) Elaborar con la Dirección Académica el informe final y remitirlo las autoridades del ISTJ.

Los miembros de la comisión cumplirán con el reglamento de ética institucional actuando con objetividad independencia y profesionalidad, comprometiéndose a guardar confidencialidad sobre las deliberaciones de los profesores evaluados.

La comisión podrá obtener el apoyo y asesoramiento de expertos de las diferentes áreas de conocimiento que fueron sometidos a la evaluación.

**Artículo 32.- De los delegados para apoyar la evaluación a los profesores.** - Con la finalidad de agilizar las tareas y responsabilidad de la comisión se nombrarán delegados por carrera para el proceso de pares evaluadores, que estarán integradas entre dos o tres profesores con título a fin a la carrera, los mismos que serán nominados por la coordinación de carrera y validados por la Comisión.

Cada uno de los miembros para participar como delegados de las carreras en el proceso de pares evaluación de pares deberá reunir los siguientes requisitos:

1) Encontrarse en el ejercicio docente y contar con al menos tres años en el ISTJ.
2) Poseer título de tercer o cuarto nivel que tenga relación con la carrera donde se desempeña como profesor.
3) Haber obtenido una calificación de "excelente" por dos periodos académicos consecutivos.

Serán nombrados por un periodo académico y su renovación será analizada por la Comisión si hasta de un año con el fin de garantizar la continuidad en la aplicación de los criterios de evaluación.

**Artículo 33.- Funciones.** -Serán funciones de los delegados, las siguientes:

1) Coordinar con la comisión de evaluación, la planificación, organización y ejecución del proceso de evaluación a los profesores de cada una de sus carreras.
2) Realizar el seguimiento en conjunto con las coordinaciones de carrera para que todos los actores del proceso de evaluación cumplan en las fechas establecidas.
3) Contrastar las evidencias aportadas por estudiantes y los demás profesores sobre los criterios de evaluación.
4) Conocer y resolver las incidencias derivadas en el proceso de evaluación.
5) Ejecutar la evaluación de pares a los profesores que fueron asignados en el sistema de gestión académica.

Los delegados de la evaluación al desempeño académico por carrera, cumplirán con el reglamento de ética institucional actuando con objetividad, independencia y profesionalidad, comprometiéndose a guardar confidencialidad sobre los resultados y entregarán a la Dirección Académica los instrumentos firmados del proceso de pares.

**Artículo 34.- De la pérdida de la calidad de miembro de la comisión o de los delegados.** - Perderá la calidad de miembro de la comisión o de delegados por:

1) Dejar de ser profesor del ISTJ.
2) Haber sido sancionado de acuerdo a la Ley y el Estatuto Institucional.
3) No asistir a más de tres reuniones convocadas o cumplir con el proceso efectivamente.

## CAPÍTULO VII

## DE LOS ESTÍMULOS, FALTAS Y SANCIONES

**Artículo 35.- Reconocimiento y estímulos. -** Aquellos profesores que hayan obtenido una calificación de "excelente" serán reconocidos públicamente en correspondencia con el Reglamento Interno del ISTJ. Los estímulos serán aplicados luego de los resultados de las evaluaciones a los profesores que obtengan un puntaje en el rango de "excelente". La ISTJ podrá premiar a sus profesores por sus especiales méritos académicos a través de distinciones, entrega de certificados, medallas, estatuillas, etc.; tal como lo establece los reglamentos internos.

**Artículo 36.- Faltas y sanciones al personal académico. -** Son faltas e incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Reglamento de Evaluación a Profesores, la inasistencia a los procesos de capacitación obligatoria, que exige la Ley de Educación Superior, el Estatuto del ISTJ, de la siguiente forma:

a) Cuando el profesor no realice la evaluación convocada o no deje ingresar al par evaluador a su clase se aplicarán la sanción con el descuento de 2 horas clase.
b) Si en el proceso de evaluación el profesor obtuviere una calificación de "bueno" (79% a 60%) por primera vez, deberá ser capacitado con especial referencia en los aspectos en el que ha fallado por parte de la Coordinación de la Carrera, la cual deberá entregar a la Dirección Académica la evidencia de dichas capacitaciones y si hay una reincidencia con "bueno" en otro periodo académico, el Vicerrector Académico y Talento Humano aplicará una carta de seguimiento al profesor.
c) Si el profesor obtuviere en la escala valorativa una calificación inferior al 59% "Insatisfactorio" por primera vez, debe ser capacitado con especial referencia en los aspectos en que ha fallado por parte de la Coordinación de la Carrera, la cual deberá entregar a la Dirección Académica la evidencia de dichas capacitaciones, además la carrera aplicará el plan de mejoras en el cual el Vicerrectorado y Talento Humano realizarán el seguimiento continuo.

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA

**PRIMERA. -** Toda reforma al presente Reglamento son potestad exclusiva del Órgano Colegiado Superior del Instituto Superior Tecnológico Japón.

**SEGUNDA**: El presente reglamento se ajusta a las disposiciones de los órganos de control de la Educación Superior.

## DISPOSICIONES GENERALES

**PRIMERA**: El reglamento se aplicará en todo lo que no contradiga a lo dispuesto en el Estatuto del Instituto y la Ley Orgánica de Educación Superior.

**SEGUNDA**: Los casos no previstos en el presente Reglamento serán resueltos por el Órgano Colegiado Superior del Instituto Superior Tecnológico Japón.

**TERCERA**: Este reglamento entrará en vigencia a partir de la aprobación del Órgano Colegiado Superior y será subido a la página web institucional para efecto de conocimiento público.

## DISPOSICIÓN FINAL

La presente resolución entrará en vigencia a partir de su aprobación.

Dada en la Ciudad de San Francisco de Quito, DM., en Sesión Ordinaria del Órgano Colegiado Superior, a los 19 días del mes de enero 2024.

Dr. Sixto Baca Pinto

**RECTOR (E) ISTJ**

Abg. Viviana Yancha Ruiz

**SECRETARIA PROCURADORA ISTJ**