

**REGLAMENTO DE EVALUACIÓN INTEGRAL Y
MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL
ACADÉMICO**

EL ORGANO COLEGIADO SUPERIOR DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERARSE

Considerando:

- Que, el artículo 349 de la Constitución de la República del Ecuador, enuncia: "El Estado garantizará al personal profesor, 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 profesor 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 profesor";
- Que, el artículo 352 de la Constitución de la República del Ecuador, 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 18 de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), dispone: "Ejercicio de la autonomía responsable. - La autonomía responsable que ejercen las universidades y escuelas politécnicas consiste en: (...); c) La libertad en la elaboración de sus planes y programas de estudio en el marco de las disposiciones de la presente Ley; (...) e) La libertad para gestionar sus procesos internos (...);
- Que, el artículo 151 de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) establece sobre la evaluación periódica integral que: "Los profesores se someterán a una evaluación periódica integral según lo establecido en la presente Ley y el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior y las normas estatutarias de cada institución del Sistema de Educación Superior, en ejercicio de su autonomía responsable...";
- Que, el inciso segundo y tercero del artículo 151 de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) señala que: "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 Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior establecerá los estímulos académicos y económicos correspondientes";

Que, en el artículo 303 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior dispone "La IES, en ejercicio de su autonomía responsable, evaluará las actividades del personal académico en periodos de evaluación periódica integral (PEPI) 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, en el artículo 304 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior dispone: "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".

Que, en el artículo 305 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior indica: "Para la realización del proceso de evaluación integral de desempeño, la IES garantizará la difusión de los propósitos y procedimientos; y, la claridad, rigor y transparencia en el diseño e implementación del mismo."

Qué, en el artículo 306 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior dispone acerca de los componentes y ponderaciones para la autoevaluación: "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 institución de educación superior. c) Heteroevaluación. - Es la evaluación que realizan los estudiantes sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje desarrollado por el personal académico y de apoyo 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."

Qué, en el artículo 307 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior dispone: "Los actores del proceso de auto evaluación son los miembros del personal académico y en

el proceso de heteroevaluación serán los estudiantes. Los actores del proceso de la coevaluación son: a] Para las actividades de docencia, investigación y vinculación:

1. Una comisión de evaluación conformada por al menos dos [2] pares académicos, conforme lo determine la normativa interna; y, 2. Las autoridades académicas que según la normativa interna de la institución estén encargadas de la evaluación. b] Para las actividades de gestión educativa, la instancia determinada en la normativa interna."

Que, según el artículo 308 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior señala: "Cada IES deberá aprobar en su normativa interna el procedimiento y el órgano de impugnación que deberán ser puesto en conocimiento del personal académico. Las decisiones que expida el órgano de impugnación serán de carácter definitivo y pondrán fin al proceso".

Que, según el artículo 309 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior: "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, según el artículo 310 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior cita: "Luego de culminar la evaluación de cada PEPI, el personal académico ubicado en una categoría y nivel distinto al agregado 3 y principal 3 y que haya cumplido los 3 o 4 años de permanencia mínima en su categoría y nivel inferior para optar por una promoción al siguiente, podrá solicitar a la IES su promoción, anexando a su solicitud las evidencias de que cumple los requisitos para la promoción vigente en la IES."

Que, según el artículo 23 del Estatuto Institucional del Instituto Superior Tecnológico Superarse dispone acerca de las atribuciones del Órgano Colegiado Superior en el inciso r] Aprobar los planes de autoevaluación institucional y de carreras, así como los planes de autoevaluación del desempeño docente."

Que, según el artículo 29 del Estatuto Institucional del Instituto Superior Tecnológico Superarse dispone acerca de las atribuciones del Vicerrector/a Académico en el inciso m] evaluar el desempeño académico.

Que, según el artículo 46 del Estatuto Institucional del Instituto Superior Tecnológico Superarse dispone acerca de las atribuciones del Director/a de Docencia en el inciso d] Gestionar la evaluación del desempeño de profesores e investigadores; inciso g] Organizar el proceso de evaluación del desempeño académico en cada período, ejecutarlo y preparar el informe de resultados que incluya acciones de mejora; presentar los resultados de dichas evaluaciones al Vicerrector/a Académico y al Coordinador/a de aseguramiento interno de la calidad y planificación.

Que, según el artículo 98 del Estatuto Institucional del Instituto Superior Tecnológico Superarse dispone acerca de los derechos de los profesores e investigadores inciso d) Participar en el sistema de evaluación institucional.

Que, según el artículo 48 del Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico del Instituto Superior Tecnológico Superarse cita: "La evaluación integral de desempeño se aplicará a todo el personal académico del Instituto, con excepción del personal académico honorario. La evaluación abarca las actividades de docencia, investigación y dirección o gestión académica."

En uso de sus facultades legales como máximo Órgano de Gobierno del Instituto Tecnológico Superarse, resuelve expedir:

REGLAMENTO DE EVALUACIÓN INTEGRAL Y MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ACADÉMICO

TÍTULO I

CAPÍTULO I

OBJETO, ÁMBITO, FINES Y DEFINICIONES

Art. 1. Objeto. El propósito de este Reglamento es regular el proceso de evaluación integral y mejoramiento del desempeño del personal académico del Instituto Superior Tecnológico Superarse, en los ámbitos de: docencia, investigación, vinculación con la sociedad, y dirección y gestión académica, de forma transparente y justa.

Art. 2. Ámbito. El presente será de aplicación obligatoria para todo el personal académico que preste sus servicios en el Instituto Superior Tecnológico Superarse, con excepción del personal académico honorario.

Art. 3. Fines. Los fines del proceso de evaluación integral del desempeño del personal académico son:

- a. Garantizar que los profesores cumplen con los estándares de calidad establecidos para ofrecer una educación superior de excelencia.
- b. Identificar áreas de mejora en la enseñanza y otras actividades académicas, y proporcionar retroalimentación para el desarrollo profesional continuo de los profesores.
- c. Contribuir a la permanente actualización y capacitación académica.
- d. Proporcionar información para la toma de decisiones relacionadas con la planificación de las actividades del personal académico.

Art. 4. Definiciones. A efectos de este reglamento se considerarán las siguientes definiciones:

- a. Evaluación integral. Es la evaluación exhaustiva y multifacética realizada por todos los actores involucrados en los procesos de docencia, investigación, vinculación con la sociedad, y dirección y gestión académica. Este enfoque, conocido como evaluación 360°, permite obtener una mirada integral de la calidad del servicio docente.
- b. Autoevaluación. Es la evaluación que el propio profesor realiza periódicamente sobre su trabajo y su desempeño académico, fomentando la reflexión crítica y la auto-responsabilidad.
- c. Coevaluación de Pares Académicos. Es la evaluación que realizan pares académicos afines al área de conocimiento del profesor evaluado, a través de la observación de clases y la revisión de materiales, con el objetivo de validar la calidad de la enseñanza frente a estándares profesionales.
- d. Heteroevaluación. Es la evaluación que realizan los estudiantes sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje desarrollado por los profesores, incluyendo la percepción sobre la efectividad de las metodologías, la claridad de la instrucción y el progreso en los objetivos de aprendizaje.
- e. Coevaluación de Directivos/Coordinadores. Es la evaluación realizada por los coordinadores de escuela, directores de investigación y/o vinculación, o el Director/a de Docencia, según corresponda a la actividad evaluada. Esta evaluación se basa en la síntesis de la información recopilada de los demás componentes de evaluación y está diseñada para establecer planes de mejora para el profesorado.

TÍTULO II

CAPÍTULO I

ACTORES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN, PERIODICIDAD Y TRANSPARENCIA

Art. 5. Actores del proceso de evaluación. Para la evaluación se tomará en cuenta las actividades (docencia, vinculación, investigación y gestión) que realice el personal académico en el período evaluado conforme lo establecido en su distributivo horario y acorde con las actividades descritas en el Reglamento de Carrera y Escalafón de la institución. En el marco del proceso de evaluación integral del personal académico intervienen los siguientes actores:

- a. Autoevaluación: Personal académico.
- b. Heteroevaluación: Estudiantes.
- c. Coevaluación:
 - b. Para las actividades de docencia, investigación y vinculación:
 - a. Al menos dos (2) pares académicos, afines al área de conocimiento.
 - b. Coordinadores de escuela, Director/a de investigación y/o vinculación dependiendo la asignación en el distributivo horario del profesor.
 - c. Para las actividades de gestión académica: Será evaluado por el Director/a de Docencia.

Art. 6. Periodicidad. La evaluación integral del desempeño al personal académico del Instituto Superior Tecnológico Superarse se realizará una vez por cada período académico, de acuerdo con el calendario establecido por la Comisión de Evaluación Integral. Específicamente:

- a. La Coevaluación de Pares Académicos
- b. La Autoevaluación y Heteroevaluación
- c. La Coevaluación de Directivos/Coordinadores

Art. 7. Difusión y Transparencia. La Comisión de Evaluación deberá difundir los propósitos y procedimientos, instrumentos y cronograma de evaluación integral de desempeño previo al inicio del periodo académico, a través de los canales informativos destinados por la institución, garantizando la claridad, el rigor y la transparencia en el diseño e implementación de la evaluación integral de desempeño académico. Los resultados de la evaluación de cada periodo se plasmarán en el informe de resultados de la evaluación individual que será socializado con cada profesor de forma presencial y/o por correo electrónico junto con la debida retroalimentación y oportunidad de mejora. Se garantizará el anonimato de los estudiantes y la confidencialidad de los datos de los evaluadores

TÍTULO III

DE LA COMISIÓN E INSTRUMENTOS

CAPÍTULO I

DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN INTEGRAL DEL PERSONAL ACADÉMICO

Art. 8. Composición de la comisión. Estará compuesta por los siguientes miembros:

- a. Un representante del Vicerrectorado Académico, quien presidirá la Comisión.
- b. Un representante de los coordinadores de escuela.
- c. Un representante del departamento de Talento Humano, quien será el secretario de la comisión.
- d. Un representante del Comité de Ética como veedor del proceso.

Art. 9. Funciones. La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a. Planificar la evaluación integral de desempeño del personal académico del Instituto Superior Tecnológico Superarse.
- b. Diseñar y revisar los criterios y procedimientos de evaluación académica, incluyendo la heteroevaluación, coevaluación de pares, autoevaluación y coevaluación de directivos/coordinadores para aprobar ante el Comité Académico Educativo.
- c. Coordinar con la Dirección de Docencia la aplicación de los procedimientos e instrumentos definidos para la evaluación integral de desempeño del personal académico.
- d. Consolidar la información entregada por los Coordinadores de Escuela y Directores, elaborar los informes globales de los resultados de la evaluación integral de desempeño y difundir los resultados por escuela, a través los canales informativos de la institución.
- e. Proveer los resultados a la Dirección de Docencia y monitorear que los mismos sean difundidos, se realice la retroalimentación correspondiente y se generen propuestas para el mejoramiento de desempeño del personal académico y la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- f. Elaborar el informe consolidado final de la evaluación docente de cada periodo académico.

Art. 10. De la elaboración y aprobación de la planificación de las actividades.

La planificación de las actividades estará a cargo de la Comisión de Evaluación, en coordinación con la Dirección de Docencia quienes pondrán en conocimiento del Comité Académico Educativo para su respectiva aprobación.

CAPÍTULO II

CRITERIOS, INSTRUMENTOS Y CALIFICACIONES

Art. 11. Criterio de valoración. Los criterios de evaluación en la evaluación integral del profesorado se centran en las actividades de docencia, vinculación con la sociedad, investigación y dirección o gestión académica, dependiendo de su asignación en el distributivo horario. Las ponderaciones para cada componente son las siguientes:

Componentes/Criterios	Docencia
Autoevaluación	20%
Coevaluación Pares	30%
Coevaluación Directivos/Coordinadores	20%
Heteroevaluación Estudiantes	30%
Total	100%

Si el personal académico combina actividades de docencia, investigación y gestión, la ponderación de la evaluación sobre cada una será proporcional al número de horas de dedicación.

Art. 12. Instrumentos de evaluación. Los instrumentos para la evaluación se elaborarán y aplicarán por la Comisión de Evaluación, quien difundirá los propósitos y procedimientos, la claridad, el rigor y la transparencia en el diseño e implementación del proceso. Estos instrumentos serán:

- a. Cuestionario de Heteroevaluación (Para Estudiantes): Diseñado para medir la percepción del estudiante sobre la planificación, metodología, dominio del contenido, evaluación del aprendizaje y, crucialmente, el progreso en los objetivos de aprendizaje. Incluirá preguntas de autoevaluación del estudiante para contextualizar las respuestas.
- b. Cuestionario de Autoevaluación (Para Profesores): Un instrumento híbrido que combina una sección cuantitativa para la comparación de percepciones y una sección cualitativa para la reflexión profunda sobre la docencia, metodologías y desarrollo profesional.
- c. Cuestionario de Coevaluación por Pares Académicos: Un instrumento basado en rúbricas con descriptores conductuales para la observación de clases, que medirá el conocimiento de la materia, la organización de la clase y la relación con los estudiantes. Requerirá un ciclo de tres etapas: pre-observación, observación y post-observación.
- d. Cuestionario de Coevaluación por Directivos: Un instrumento basado en rúbricas que sintetizará la información de los demás componentes de evaluación para establecer planes de mejora en formato SMART, evaluando criterios como enseñanza efectiva, desarrollo del estudiante, ética profesional y gestión de la docencia.

Art. 13. Procedimiento de evaluación. Los instrumentos que se utilizan para el proceso de evaluación docente se encuentran establecidos en el Anexo de este Reglamento correspondiente a Procedimiento para la Evaluación de Actividades Académicas del Personal Académico del Instituto Superior Tecnológico Superarse.

Art. 14. Escala de evaluación. La evaluación del desempeño académico utilizará escalas de valoración numérica, típicamente de 1 a 5 puntos. Para garantizar que se recoja la información más efectiva y razonable posible, la escala específica y sus anclajes verbales podrán variar dependiendo de la modalidad de evaluación (autoevaluación, heteroevaluación, coevaluación) y del constructo específico que se esté midiendo en cada sección de los instrumentos (ej. frecuencia, calidad, acuerdo, progreso).

La Comisión de Evaluación será responsable de definir y justificar psicométricamente las escalas utilizadas en los anexos correspondientes a cada instrumento, asegurando su claridad, pertinencia y capacidad para generar datos válidos y fiables. La escala de 1-Muy Deficiente a 5-Excelente se mantendrá como referencia para la interpretación de resultados globales y para instrumentos donde la valoración de calidad general sea el objetivo principal.

Art. 15. Calificaciones. El sistema de calificaciones se establece de la siguiente manera para evaluar el desempeño final del personal académico:

- a. Satisfactoria (90%-100%): Indica un desempeño superior.
- b. Muy Buena (71%-89%): Refleja un desempeño adecuado.
- c. Regular (60%-70%): Denota un desempeño regular.
- d. Insuficiente (0%-59%): Señala un desempeño deficiente.

CAPÍTULO III DE LOS RESULTADOS

Art. 16. Elaboración del informe de evaluación. Los informes finales de evaluación serán elaborados por la Comisión de Evaluación e incluirán los resultados consolidados de la autoevaluación, coevaluación de pares, heteroevaluación y coevaluación de directivos/coordinadores obtenida por el personal académico:

- a) Una vez finalizado el proceso de evaluación, la Comisión de Evaluación en el término de quince (15) días elaborará los informes técnico-académicos de la evaluación de desempeño del personal académico.
- b) Este informe se entregará al Vicerrectorado Académico para su respectiva aprobación.
- c) Una vez aprobado, en el término de siete (7) días los coordinadores de escuela entregarán los resultados de evaluación a cada profesor a través del correo institucional y mediante un encuentro sincrónico presencial y/o virtual.
- d) A cada profesor se le dará una retroalimentación sobre los resultados de la evaluación y oportunidades de mejora que se pueden generar en torno a su desempeño.
- e) El informe final consolidado de evaluación lo elaborará la Comisión de Evaluación en quince (15) días, tras concluir el proceso de evaluación

integral del personal académico y se entregará al Vicerrectorado Académico y Rectorado para la toma de decisiones y mejora del proceso.

CAPÍTULO IV DE LA APELACIÓN

Art. 17. Recurso de apelación. El profesor que no esté de acuerdo con los resultados de su evaluación podrá apelar al Vicerrectorado Académico en el término de diez (10) días contados a partir de la notificación. Una vez recibida la solicitud, la Comisión de Evaluación en el término de tres (3) días emitirá un informe de análisis del recurso presentado por el profesor. Las decisiones que expida este órgano son de carácter definitivo y pondrán fin al proceso.

TÍTULO IV

CAPÍTULO I

MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO, ACCIONES CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS

Art. 18. Mejoramiento del desempeño académico. La Dirección de Docencia elaborará y realizará el seguimiento de los planes de mejora del desempeño académico para cada periodo, para los que se considerarán las demandas del personal académico, los resultados de la evaluación integral de desempeño, los objetivos y fines institucionales, que se remitirán al Vicerrectorado Académico para su aprobación. Las acciones establecidas servirán para orientar el plan de carrera, generar un plan de capacitaciones y deberán ser planificadas constando en el Plan Operativo Anual y contar con el presupuesto institucional necesario.

Art. 19. Reconocimiento y estímulos. Los estímulos serán aplicados luego de los resultados de las evaluaciones de las y los profesores. Se implementan los siguientes estímulos por parte del Instituto Superior Tecnológico Superarse para todos los profesores que han alcanzado los siguientes puntajes:

- a. Entre 95.00 y 100.00%: Certificación honorífica de excelente desempeño profesor.
- b. Entre 90.00 y 94.99%: Certificación honorífica de muy buen desempeño profesor.

Si hay empate en las calificaciones obtenidas, se priorizará al profesor que obtuvo mayor puntaje en el componente de heteroevaluación en la actividad docencia. En el caso de mantenerse el empate se procederá a la selección mediante sorteo realizado por el Vicerrector Académico en presencia de los interesados.

Art. 20. Acciones correctivas y preventivas. 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 y preventivas, entre el personal académico y la Dirección de Docencia, Investigación o Vinculación respectivamente. Los compromisos se establecerán según los resultados obtenidos en las evaluaciones quedando de la siguiente manera:

- a. Satisfactoria (90%-100%): El profesor tiene la oportunidad de tomar una capacitación gratuita acorde con su área de conocimiento en el siguiente periodo académico.
- b. Muy Buena (71%-89%): El profesor debe obligatoriamente tomar una capacitación acorde a los aspectos que debe mejorar dentro de su desempeño.
- c. Regular (60%-70%): El profesor tiene la obligación de firmar un compromiso en el que acepta seguir las capacitaciones necesarias para mejorar su rendimiento.
- d. Insuficiente (0%-59%): El profesor será separado de la institución una vez finalizado el periodo académico.

Los resultados de su aplicación se verificarán en la evaluación de los subsiguientes periodos.

TÍTULO V

CAPÍTULO I

DE LAS SANCIONES

Art. 21. Sanciones. Se implementarán las siguientes sanciones:

- a. Cuando el profesor, por primera ocasión obtenga una calificación inferior al 60% se realizará la debida amonestación por escrito.
- b. Cuando el profesor, por segunda ocasión consecutiva obtenga una calificación inferior al 60%, se aplicará los efectos determinados en el artículo 5 del Régimen Especial de Trabajo para el personal académico de las IES particulares, terminando la relación laboral.

Art. 22. De los estudiantes. Es obligación de los estudiantes participar en el proceso de evaluación al desempeño del personal académico, el incumplimiento de esta disposición será sancionado de conformidad con el Régimen Disciplinario del Estatuto vigente.

Art. 23. Del personal académico. El personal académico que no realice la autoevaluación, coevaluación o heteroevaluación será sancionado con la debida amonestación, según lo que señala el artículo 207 de la LOES, el artículo 99 del Estatuto institucional acerca de los deberes de los profesores e investigadores y mediante resolución del Órgano Colegiado Superior.

TÍTULO VI

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA. Todo aquello no contemplado en el presente Reglamento será aplicable en lo correspondiente al Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior y demás normas aplicables.

SEGUNDA. Las actividades académicas del personal académico a tiempo completo se planificarán y evaluarán semestralmente sobre 40 horas semanales de dedicación.

TÍTULO VII

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

ÚNICA. - Se deroga el " **Reglamento de Evaluación Integral y Mejoramiento del Desempeño del Personal Académico**" aprobado por el Órgano Colegiado Superior a los 03 días del mes de junio del 2024 con Resolución N°0134-0046-03-06-2024.

TÍTULO VIII

DISPOSICIONES FINALES

Certifico que el presente " **Reglamento de Evaluación Integral y Mejoramiento del Desempeño del Personal Académico** " fue aprobado por el Órgano Colegiado Superior OCS en Resolución N°0174-0014-17-07-2025.

Expedida en la ciudad de Sangolquí, a los 17 días del mes de julio del 2025.



MSc. Verónica Paulina Tamayo
**RECTORA- PRESIDENTA DEL ORGANO
COLEGIADO SUPERIOR OCS DEL
INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
SUPERARSE**



Téc. Vanessa Salazar
**SECRETARÍA GENERAL - PROCURADOR
DEL INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO SUPERARSE**