

Encarnación, 26 de junio de 2020

**RESOLUCIÓN C.D. N° 064/2020**

*POR LA CUAL SE APRUEBAN LAS MODIFICACIONES REALIZADAS AL REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES, CIENCIAS SOCIALES Y CULTURA GUARANÍ DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ITAPÚA.* -----

**VISTO y CONSIDERANDO:**

La sesión de fecha 15 de junio de 2020 del Consejo Directivo de la Facultad de Humanidades, Ciencias Sociales y Cultura Guaraní de la Universidad Nacional de Itapúa. -----

Que, en la misma se ha incluido como punto del Orden del Día “Lectura de Correspondencias”, en el que se ha dado tratamiento al Memorando DAC N° 20/2020 presentado por la Dra. Gladys Giménez, Jefe de Aseguramiento de la Calidad de esta Unidad Académica, quien presenta propuesta de ajustes y actualización del Reglamento de Evaluación de Desempeño Docente. -----

Que, la Dirección de Aseguramiento de la Calidad (DAC) es la instancia formal que debe velar por el cumplimiento e implementación de la mejora continua, no solo para el ámbito académico, sino también institucional, respondiendo a lineamientos de la Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación Superior y a la Ley 4995/13 de Educación Superior.-----

Que, dicha propuesta fue analizada por la Comisión de Asuntos Reglamentarios del Consejo Directivo quienes, en sesión de fecha del 19 de junio de 2020, han considerado pertinente mantener una reunión con la proponente de la actualización, Dra. Gladys Giménez, oportunidad en la que fueron aclaradas las dudas emergentes y se han mocionado los ajustes pertinentes.-----

Que, los señores miembros del Consejo Directivo, acordaron que es conveniente para los diferentes estamentos universitarios la aprobación de las modificaciones propuestas; por lo que, han considerado aprobar por unanimidad las modificaciones introducidas al Reglamento de Evaluación de Desempeño Docente de la Facultad de Humanidades, Ciencias Sociales y Cultura Guaraní, según lo expuesto precedentemente y debiéndose dictar un texto refundido del mismo.-----

Que, “elaborar y aprobar los planes, programas de estudios y reglamentos para las diferentes cátedras, debiendo elevar al Consejo Superior Universitario para su homologación” es atribución del Consejo Directivo, conforme reza el Art. 38°, inciso “d” del Estatuto de la Universidad Nacional de Itapúa.-----

**POR TANTO**

**EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES, CIENCIAS SOCIALES Y CULTURA GUARANÍ DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ITAPÚA, EN USO DE SUS ATRIBUCIONES Y DEBERES,** -----

**RESUELVE**

**Art. 1° APROBAR** las modificaciones introducidas al Reglamento de Evaluación de Desempeño Docente de la Facultad de Humanidades, Ciencias Sociales y Cultura Guaraní de la Universidad Nacional de Itapúa, según los argumentos esgrimidos en el exordio y que incorporadas quedan establecidas en los términos del anexo de la presente Resolución.-----

**Art. 2° SOLICITAR** al Consejo Superior Universitario la homologación correspondiente.-----

**Art. 3° ESTABLECER** que el Reglamento aprobado por la presente Resolución y homologado por Consejo Superior Universitario entrará en plena vigencia a partir del año académico 2020.-----

**Art. 4° DEJAR** sin efecto el Reglamento de Evaluación de Desempeño Docente aprobado por Resolución C.D. N° 167/2018 de fecha 16 de noviembre de 2018 y otras disposiciones contrarias al Reglamento aprobado por la presente Resolución.-----

**Art. 5° COMUNICAR** a quienes corresponda y cumplido archivar.-----

  
**Prof. Lic. Noelia Lischuk Barán**  
Secretaria General  
Facultad de Humanidades, Ciencia Sociales y Cultura Guaraní

  
**Prof. Dr. Antonio Kiernyezny Rovate**  
Decano  
Facultad de Humanidades, Ciencia Sociales y Cultura Guaraní

  
**Univ. Antonio Zotelo**  
Consejero Estudiantil

  
**Prof. Dr. Dionisio Fleitas Lecoski**  
Consejero Docente



**2020**

**REGLAMENTO DEL  
DESEMPEÑO DOCENTE**

*Presentado y ajustado por Dirección de Aseguramiento de  
la Calidad*



## REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

### Presentación

#### 1. INTRODUCCIÓN

La Facultad de Humanidades, Ciencias Sociales y Cultura Guaraní de la Universidad Nacional de Itapúa se propone como política institucional elevar la calidad de los recursos humanos: directivos, funcionarios académicos, administrativos y técnicos. Por lo tanto, ha definido como Eje Estratégico: La Docencia y la Formación Académica, priorizando: Docencia, Investigación, Extensión y Desarrollo de las Competencias Profesionales, razón de ser de toda institución de educación de nivel superior.

La evaluación del desempeño académico es un mecanismo de la gestión de calidad, para el mejoramiento permanente de la actividad académica y la valoración del desempeño docente, proceso que se ajustará a las normas que fija el presente reglamento.

La Evaluación es la valoración que hace la Institución de los méritos del docente y está fundamentada principalmente en el compromiso laboral, la eficacia, la eficiencia, la responsabilidad, la creatividad, el sentido de pertenencia y el uso adecuado y creativo de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

#### 2. JUSTIFICACIÓN

La evaluación del desempeño docente aporta juicios convenientemente informados, comparados y filtrados con criterios aceptables que facilitan decisiones en la mejora de la profesionalidad de la gestión docente y la calidad de la educación.

De este modo, la evaluación como medio para el crecimiento personal e institucional, dirigida a comprender y mejorar la práctica, permite: clarificar la comprensión de lo que se hace; controlar los procesos y prácticas acordes a la Misión y Visión de la Facultad, tomar decisiones, emitir juicios con bases objetivas, identificar deficiencias a superar y aciertos a expandir. Este proceso se lleva a cabo mediante la aplicación de instrumentos administrados a diferentes estamentos, bajo la coordinación de la Dirección de Aseguramiento de la Calidad y la Comisión Técnica de Evaluación del Desempeño Docente, encargada de diseñar los instrumentos, realizar recomendaciones, procesar e informar sobre los resultados a las instancias correspondientes de la Facultad.

#### 3. COMPETENCIAS O HABILIDADES REQUERIDAS POR LOS DOCENTES

Las competencias son los conocimientos, habilidades y actitudes, que se requieren para el alto desempeño profesional.





ANEXO A LA RESOLUCIÓN C.D. N° 064/2020

Las competencias que debe reunir el docente de la Facultad de Humanidades, Ciencias Sociales y Cultura Guaraní son:

- a. Conocimiento sólido de las áreas de su especialidad.
- b. Capacidad para enseñar y orientar en clase.
- c. Dominio de los procesos metodológicos relacionados a su área y cómo evaluarlos.
- d. Cualidades intelectuales y personales relacionados con la docencia.
- e. Conocimiento y aplicación de las reglamentaciones académicas vigentes.
- f. Conocimiento de la política educativa de la institución.
- g. Práctica de los valores y principios definidos en el Proyecto Educativo Institucional.
- h. Participación activa en las actividades desarrolladas por la Facultad.
- i. Compromiso institucional.
- j. Actividades de Extensión Universitaria.
- k. Responsabilidad, cumplimiento y puntualidad.
- l. Fomentar la investigación guiada y con fines educativos.
- m. Evidenciar un compromiso con los estudiantes y la institución.
- n. Informar de su desempeño al finalizar cada periodo lectivo.
- o. Actualizar su programa de estudios.
- p. Buscar la interrelación curricular en las carreras,

**CAPÍTULO I**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1º.** El presente Reglamento establece los criterios y procedimientos para evaluar el Desempeño Docente.

**Artículo 2º.** La evaluación de Desempeño se concibe como proceso cuando de manera sistemática, se delinea, se obtiene y se provee información útil sobre la acción del profesorado en las tareas de docencia y en las funciones de administración académica para emitir el juicio de valor, previo un proceso de investigación que aporte elementos para emitir dicho juicio, de acuerdo con el fin que se persigue.

**Artículo 3º.** De la evaluación docente: La evaluación del desempeño docente es una actividad obligatoria para la Facultad. Tiene por propósito el mejoramiento de la calidad educativa. Debe realizarse dentro de los parámetros establecidos en el presente reglamento.



## CAPÍTULO II

### DE LOS OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN

**Artículo 4º.** Los objetivos de la evaluación del desempeño docente son los siguientes:

#### **Objetivos Generales:**

- a) Generar procesos permanentes de mejoramiento de la calidad académica y de gestión.
- b) Proveer a los profesores informaciones sobre la percepción que la comunidad académica y los estudiantes tienen de su desempeño, para la revisión de los procesos.
- c) Fortalecer las actividades académicas para el logro de los fines educativos referentes al ámbito del desarrollo personal y profesional en las distintas carreras de la Facultad.

#### **Objetivos Específicos:**

- a) Verificar el diseño y la aplicación de diferentes tipos de programaciones (planificación).
- b) Establecer las fortalezas y debilidades del desempeño docente relacionadas a la aplicación de los procesos metodológicos propios del área.
- c) Valorar el rol docente como agente dinamizador para desarrollar proceso de investigación en las aulas.
- d) Determinar el nivel de comunicación docente- alumno y colegas.
- e) Verificar la elaboración y aplicación de los instrumentos para evaluar procesos y productos que garanticen la objetividad en las evaluaciones acorde con los criterios establecidos en el reglamento de cátedra.
- f) Valorar la función docente dentro del marco de los valores, principios y la responsabilidad asumida en su rol de docente profesional.
- g) Apreciar la participación en los trabajos cooperativos necesarios para lograr consensos constructivos desde los enfoques multidisciplinarios.
- h) Promover capacitaciones en base a los resultados obtenidos.

## CAPÍTULO III

### ÁMBITO DE APLICACIÓN

**Artículo 5º.** El presente reglamento abarca al cuerpo de docentes de todas las Carreras implementadas en la Facultad de Humanidades de la Sede Encarnación y Filiales.



ANEXO A LA RESOLUCIÓN C.D. N° 064/2020

## CAPÍTULO IV

### ÁMBITO DE VALORACIÓN

**Artículo 6°.** Los profesores de la Facultad de Humanidades serán sujetos de evaluación de desempeño docente, considerándose las siguientes competencias de los docentes:

- a. Conocimiento sólido de las áreas de su especialidad.
- b. Capacidad para enseñar y orientar en clase.
- c. Dominio de los procesos metodológicos relacionados a su área y cómo evaluarlos.
- d. Cualidades intelectuales y personales relacionados con la docencia.
- e. Conocimiento y aplicación de las reglamentaciones académicas vigentes.
- f. Conocimiento de la política educativa de la institución.
- g. Práctica de los valores y principios definidos en el Proyecto Educativo Institucional.
- h. Participación activa en las actividades desarrolladas por la Facultad.
- i. Compromiso institucional.
- j. Actividades de Extensión Universitaria.
- k. Responsabilidad, cumplimiento y puntualidad.
- l. Fomentar la investigación guiada y con fines educativos.
- m. Evidenciar un compromiso con los estudiantes y la institución.
- n. Informar de su desempeño al finalizar cada periodo lectivo.
- o. Actualizar su programa de estudios.
- p. Buscar la interrelación curricular en las carreras.

## CAPÍTULO V

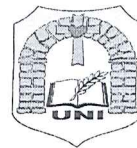
### PERIODO DE APLICACIÓN

**Artículo 7°.** Se realizará dos evaluaciones dentro de cada periodo académico, dependiendo de la modalidad semestral o anual de la asignatura o carrera.

## CAPÍTULO VI

### DE LOS ENCARGADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

**Artículo 8°.** La Evaluación del Desempeño Docente estará a cargo de la Dirección de Aseguramiento de la Calidad y de una Comisión de Evaluación del Desempeño Docente presidida por el Decano de la Facultad.



**ANEXO A LA RESOLUCIÓN C.D. N° 064/2020**

**Artículo 9°.** El Decano y la Dirección de Aseguramiento de la Calidad establecerá durante el semestre o al culminar el semestre un cronograma para el proceso de Evaluación del Desempeño Docente.

**CAPITULO VII**

**DE LOS ACTORES DEL PROCESO DE LA EVALUACIÓN**

**Artículo 10°.** En la Evaluación del Desempeño Docente participan:

- a) El docente que es evaluado.
- b) Los estudiantes que emiten sus opiniones y juicio valorativo sobre el desempeño académico en el aula.
- c) La Dirección de Aseguramiento de la Calidad.
- d) Los miembros de la Comisión de Evaluación del Desempeño Docente.

**CAPÍTULO VIII**

**DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.**

**Artículo 11°.** La Comisión de Evaluación del Desempeño Docente se encargará de validar el instrumento de evaluación del desempeño docente, elaborado por la Dirección de Aseguramiento de la Calidad de acuerdo con los estándares señalados en el presente Reglamento.

**Artículo 12°.** La integración de la Comisión de Evaluación del desempeño Docente: será presidida por el Decano y la encargada de la Dirección de Aseguramiento de la Calidad e integrada por los siguientes miembros designado por el Consejo Directivo:

- a) Vice Decanato
- b) Dirección de Aseguramiento de la Calidad.
- c) Dirección Académica.
- d) Departamento de Investigación y Extensión.
- e) Representante del Consejo Directivo
- f) Un Docente por carrera.
- g) Un Estudiante representante del Estamento Estudiantil ante el Consejo Directivo, en carácter de observador.

En el inciso “e” serán electos por sus pares y en el “f” por sus pares en oportunidad de las reuniones por carrera que se realizan al inicio de cada periodo académico.



**ANEXO A LA RESOLUCIÓN C.D. N° 064/2020**

**Artículo 13°.** Requisitos para ser miembro de la Comisión de Evaluación del Desempeño Docente.

**Docentes:**

- a) Ser docente activo de la Facultad con una antigüedad mínima de 5 años en el ejercicio de la docencia, en forma consecutiva en la misma unidad académica y en el área del conocimiento de la carrera al cual representa.
- b) Contar con prestigio profesional y reconocimiento; por su sentido de pertenencia, su imparcialidad, actitud ética y por su trabajo académico.

**Artículo 14°.** Funciones específicas de la Comisión de Evaluación del Desempeño Docente.

Son atribuciones de la Comisión:

- a) Validar el instrumento de evaluación del desempeño docente.
- b) Registrar en Actas las comunicaciones realizadas a los docentes.
- c) Conocer y resolver los reclamos presentados por los docentes sujetos de la evaluación.
- d) Recomendar acciones que favorezcan el mejoramiento de la calidad educativa, de la gestión pedagógica y del desenvolvimiento profesional del docente.

**Artículo 15°.** Funcionamiento de la Comisión de Evaluación del Desempeño Docente.

Los integrantes de la Comisión de Evaluación del Desempeño Docente, durarán dos años en sus cargos y podrán ser reelectos para el período siguiente.

**Artículo 16°.** Criterios de conducta de los miembros de la Comisión de Evaluación del Desempeño Docente:

- a) Conocer el proceso de evaluación, familiarizándose con las normas y procedimientos de los documentos y materiales disponibles.
- b) Velar por el cumplimiento de los objetivos del proceso.
- c) Mantener la confidencialidad de toda información que reciba durante el proceso de evaluación.
- d) Abstenerse de anticipar juicios o efectuar recomendaciones.
- e) Establecer buena relación de trabajo con los directivos y docentes de la institución.
- f) Respetar a los directivos, académicos y estudiantes que le corresponde evaluar.
- g) Cumplir cabalmente con las reglamentaciones de la Facultad.





## CAPÍTULO IX

### ESTÁNDARES A CONSIDERAR EN LOS DISEÑOS DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

**Artículo 17º.** En el diseño de la evaluación se establecen estándares de calidad para cada instrumento a aplicar.

Se entenderá por estándar el marco de referencia para la emisión de juicios de valor relacionados con las características. Para la elaboración de los estándares en los diferentes ámbitos del trabajo y desempeño académico.

Los estándares a ser observados son las siguientes:

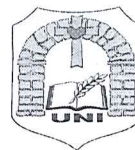
- a) La organización del docente en el aula.
- b) La orientación del proceso enseñanza aprendizaje.
- c) La comunicación interpersonal.
- d) Las evaluaciones del proceso enseñanza aprendizaje.
- e) La responsabilidad docente.
- f) La apreciación global.
- g) El Compromiso institucional.
- h) Investigación y Extensión.
- i) Proyectos interdisciplinarios.

**a) La Organización del docente en el aula:** Se refiere a la capacidad de planificación semestral o de unidades temáticas, que: considere la organización y distribución de los contenidos en el semestre, evidencie objetivos, metodologías propias del área procedimientos de evaluación y bibliografía.

**b) La Orientación del proceso Enseñanza-Aprendizaje:** Definida ésta como la capacidad para sugerir actividades, desarrollar estrategias, manejar herramientas tecnológicas y metodológicas que permitan a los alumnos construir los conocimientos teniendo presente la realidad, las experiencias de los alumnos y los procesos que requieren los contenidos abordados según su naturaleza y dificultad, con absoluto dominio del tema.

**c) La comunicación Interpersonal:** Habilidad de comunicación para aclarar los temas, motivar a los alumnos, escuchar opiniones, aclarar dudas y captar la confianza de sus alumnos y la relación entre los colegas y autoridades.





ANEXO A LA RESOLUCIÓN C.D. N° 064/2020

**d) La Evaluación del Proceso de Enseñanza Aprendizaje:** Se refiere a la capacidad y habilidad para escoger los procedimientos evaluativos y para elaborar instrumentos adecuados para medir procesos y productos de aprendizaje privilegiando el diagnóstico y la evaluación formativa que favorezcan los resultados finales. Objetividad en la aplicación de los criterios de evaluación coincidentes con el reglamento de cátedras.

**e) La Responsabilidad Docente:** Cumplimiento de la función docente con amplio sentido ético, en consonancia con la responsabilidad asumida como profesional universitario.

**f) La apreciación global:** Esta dimensión se refiere fundamentalmente al desempeño del profesor a lo largo del curso y a la satisfacción por los aprendizajes logrados por parte del estudiante.

**g) Compromiso Institucional:** El grado de involucramiento en las actividades académicas, culturales y el sentido de pertenencia con la institución se manifiesta a través de su contribución al cumplimiento de la visión, misión, principios y valores; políticas y objetivos de la institución, así como por el reconocimiento a la precedencia de los intereses institucionales sobre los particulares.

**h) Investigación y Extensión:** refiere al programa de responsabilidad social y servicios a la comunidad. Brindar servicios que propicien el trabajo con y para la comunidad, estableciendo e implementando proyectos novedosos, integradores, formadores y sustentadores, que respondan a las necesidades detectadas.

**i) Proyectos interdisciplinarios:** integración de diversas áreas del conocimiento y desarrollar un aprendizaje colaborativo, para desarrollar competencias diversas que integran a los alumnos y fomentan sus intereses al analizar e incluso dar respuestas a sus inquietudes cotidianas.

**Artículo 18°. El Formulario de Evaluación dirigido a los alumnos contendrá los siguientes aspectos:**

a) Datos del alumno sobre: fecha de ingreso a la Facultad, período lectivo que cursa, materia que cursa con el profesor, indicando si es por vez primera o si está volviendo a cursar la asignatura.

b) Porcentaje de asistencia a las actividades programadas. (excepcionalmente puede ser excluido en tiempos de contingencia).

c) Entrega, por parte del profesor, del programa de la materia, de las actividades de aplicación y del sistema de evaluación.

d) Cumplimiento, por parte del profesor, de las actividades programadas.

e) Metodología apropiada, utilizada por el docente para el aprendizaje de la asignatura.



ANEXO A LA RESOLUCIÓN C.D. N° 064/2020

- f) Adecuación de la evaluación a lo pautado en el programa.
- g) Comunicación entre docentes-alumnos.
- h) Responsabilidad profesional del docente.
- i) Proyectos interdisciplinarios.
- j) Adecuaciones académicas formalmente establecidas por la institución en tiempos de contingencia.

**Artículo 19°.** El formulario de autoevaluación dirigido a los docentes se referirá a los siguientes aspectos:

- a) Planificación y conducción de las actividades de enseñanza-aprendizaje de acuerdo a las características propias del modelo instruccional seleccionado, y evaluación del rendimiento académico.
- b) Resultados del Proceso Enseñanza Aprendizaje.
- c) Comunicación entre Docente-alumno.
- d) Responsabilidad Docente.
- e) Compromiso institucional.
- f) Investigación y Extensión.
- g) Proyectos interdisciplinarios.
- h) Adecuaciones académicas formalmente establecidas por la institución en tiempos de contingencia.

**Artículo 20°.** Los directivos de los departamentos, al finalizar cada periodo académico, deberán presentar un informe a la Dirección de Aseguramiento de la Calidad sobre la actuación del profesor, tomando en cuenta los siguientes aspectos:

- a) Cumplimiento de los programas de estudios.
- b) Cumplimiento de los planes pedagógicos y didácticos.
- c) Comunicación interdisciplinaria.
- d) Cumplimiento de la Responsabilidad como docente.
- e) Aportes e iniciativas en función al desarrollo de la cátedra y a la institución.
- f) Cualquier otro aspecto que se considere relevante.
- g) Proyectos interdisciplinarios.

[Signatures]



ANEXO A LA RESOLUCIÓN C.D. N° 064/2020

- h) Investigación y extensión.
- i) Otras disposiciones académicas formalmente establecidas por la institución en tiempos de contingencia.

## CAPITULO X

### DEL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA CALIFICACIÓN

**Artículo 21°.** La evaluación del desempeño de los docentes será procesada en la Dirección de Aseguramiento de la Calidad.

**Artículo 22°. Obtención de los puntajes.**

- a) Los resultados de las evaluaciones de los estudiantes al profesor se procesarán obteniendo un puntaje promedio a partir de la media aritmética simple de las valoraciones otorgadas por cada alumno en los indicadores referidos al criterio. De los promedios resultantes por cada indicador se obtendrán los promedios por criterio y finalmente el promedio final del profesor por curso.
- b) En la evaluación de los directivos, el resultado de la evaluación del profesor será la media aritmética simple. El mismo tratamiento para la autoevaluación.
- c) Para obtener puntaje final de cada profesor se calculará el puntaje promedio (media aritmética simple) de los resultados obtenidos de la evaluación de alumnos, directivos y autoevaluación. Con una ponderación de 30% de los alumnos; 30% de los Docentes y 40% del institucional.

**Artículo 23°. La calificación.**

- a) Se calificará de manera sumativa en una escala numérica de 1 a 5 y utilizando los rangos cualitativos: (S.S) Sobresaliente; (D) Distinguido; (B) Bueno; (R) Regular; (I) Insuficiente.
- b) La Evaluación Formativa tiene como propósito el desarrollo permanente del profesional académico. Los resultados de la evaluación formativa serán utilizados para: ayudar al profesor a fortalecer sus conocimientos y progresar profesionalmente.
- c) La Evaluación Sumativa: tiene como finalidad, que la institución identifique a los profesores que por su calificación tendrán posibilidades de lograr estabilidad y promoción. Esta evaluación culmina con las decisiones administrativas.

## CAPITULO XI

### DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

**Artículo 24°.** Los resultados de la evaluación serán entregados por escrito al evaluado con las observaciones y recomendaciones pertinentes elaboradas por el Comité de Evaluación de Desempeño y la Dirección de Aseguramiento de la Calidad.



ANEXO A LA RESOLUCIÓN C.D. N° 064/2020

Calificación, de acuerdo a los siguientes Rangos Cualitativos y Escalas Cuantitativas:

Rangos Cualitativos	Escala de 1-5.
Sobresaliente	5 (cinco)
Distinguido	4 (cuatro)
Muy Bueno	3 (tres)
Regular	2 (dos)
Insuficiente	1 (uno)

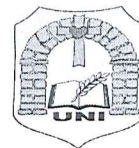
A los efectos de la correcta interpretación, se describen los significados de cada valoración cualitativa:

- **Sobresaliente:** (S.S) Indica que el docente evidencia un alto nivel de desempeño de acuerdo a los atributos evaluados.
- **Distinguido:** (D) Indica que el docente en su desempeño cumple con lo requerido en la mayoría de los casos de acuerdo a los atributos evaluados.
- **Muy Bueno:** (B) Indica que el docente en su desempeño cumple medianamente con lo esperado en el servicio de acuerdo a los atributos evaluados.
- **Regular:** (R) El cumplimiento en los indicadores de la evaluación es mínimo de acuerdo a los atributos evaluados.
- **Insuficiente:** (I) Indica que el desempeño presenta serias deficiencias de acuerdo a los atributos evaluados.

**Artículo 25°:** A los efectos del mejoramiento profesional del personal docente, la Dirección de Aseguramiento de la Calidad tomando como base los resultados de la evaluación, informará al Decano y por su intermedio a donde corresponda la calificación regular o insuficiente y las deficiencias observadas, a fin de fortalecer en forma conjunta con los docentes evaluados la fase correctiva por medio de entrevistas personales, dejando constancia escrita de las actuaciones y las recomendaciones que serán cumplidas dentro de un plazo determinado. El cumplimiento de lo acordado será condición de permanencia en la Facultad.

**Artículo 26°:** Las acciones de superación profesional a ser emprendidas por los docentes con calificación Insuficiente o Regular deben iniciarse dentro del siguiente semestre al que fuera evaluado y debiendo cumplirse por lo menos, en un cincuenta por ciento (50%) de lo programado al término del cual será sometido a una nueva evaluación. Si en la segunda evaluación mantiene el resultado insuficiente o regular, deberá poner su cátedra a disposición de la institución.

**Artículo 27°:** Tendrán acceso a los resultados logrados: el Docente evaluado, la Comisión de Evaluación del Desempeño Docente y las Autoridades de la Facultad. Los resultados del



ANEXO A LA RESOLUCIÓN C.D. N° 064/2020

instrumento para evaluar la actuación docente serán de carácter reservado, salvo que el docente evaluado autorice su publicación.

**Artículo 28°.** El Docente evaluado puede acceder a los instrumentos utilizados para su evaluación a través de solicitud escrita dirigida al Decano con copia a la Dirección de Aseguramiento de la Calidad. En todos los casos el evaluado debe acceder a los mismos personalmente.

**Artículo 29°:** El evaluado tendrá derecho a solicitar explicaciones debiendo hacerlo por escrito al Decano, en un plazo de cinco (5) días hábiles después de recibir los resultados de la evaluación. Pasado ese plazo, no se aceptan reclamos.

**Artículo 30°:** Los resultados de la evaluación serán tomados en cuenta por la institución para fines de:

- a) Méritos y aptitudes para Selección, Evaluación y Vinculación Docente
- b) Certificado de reconocimiento a la excelencia.
- c) Actualizaciones y capacitación docente.
- d) Escalafón docente.
- e) Becas.
- f) Permanencia en la institución.

**Artículo 31°:** Informe de Evaluación de los profesores considerará los siguientes elementos:

- a) Identificación, asignatura, curso, fecha;
- b) Resultados: La Evaluación relacionada con los componentes de estudiantes, directivos, autoevaluación y la ponderación final.
- c) Propuesta de mejora, si corresponde.

## CAPITULO XII

### DEL ASPECTO DISCIPLINARIO: FALTAS Y SANCIONES

#### **Artículo 32°. De las faltas disciplinarias.**

Son faltas disciplinarias, aquellas que contravengan disposiciones de la Ley 4995 de Educación Superior, el Estatuto de la UNI y las reglamentaciones de la Facultad de Humanidades, Ciencias Sociales y Cultura Guarní

**Artículo 33°.** Las sanciones tienen un sentido correctivo y formativo. Apunta a calificar la conducta ética, civil, democrática e institucional del docente para propiciar un ambiente académico y administrativo de calidad. Todas las sanciones disciplinarias se harán constar en el legajo del docente afectado.



ANEXO A LA RESOLUCIÓN C.D. N° 064/2020

**Artículo 34°. Las faltas disciplinarias serán valoradas por etapas conforme a su naturaleza y gravedad por las autoridades de la institución previo informe del Comité de Evaluación de Desempeño Docente. Cada etapa abarca dos periodos de evaluación de desempeño, correspondiente a un año académico.**

- a) Primera etapa: Amonestación verbal con las recomendaciones de mejoras. (que corresponde a resultados de la primera y segunda evaluación de desempeño docente del primer año académico).
- b) Segunda Etapa: Apercibimiento por escrito con las recomendaciones de mejoras. (correspondientes a resultados de la primera y segunda evaluación de desempeño docente del segundo año académico).
- c) Tercera Etapa: Suspensión del ejercicio sin goce de sueldo por un periodo no mayor a 30 días. (correspondientes a resultados de la primera y segunda evaluación de desempeño docente del tercer año académico).
- d) Cuarta Etapa: Separación del cargo. (correspondientes a resultados de la primera y segunda evaluación de desempeño docente del cuarto año académico).

**Artículo 35°. Conforme al Reglamento Académico y Disciplinario del personal docente serán consideradas irresponsabilidad en el desempeño de sus funciones:**

- a) Las llegadas tardías reiteradas.
- b) La inasistencia injustificada a claustros docentes y reuniones convocadas por las autoridades.
- c) Las ausencias injustificadas de 4 días de clase seguidas en asignaturas anuales o semestrales; 6 alternadas en asignaturas semestrales y 9 en asignaturas anuales, en este caso se considerará abandono del cargo.
- d) Impedir el normal desarrollo de clases, talleres, laboratorios y demás servicios a que tiene derecho la comunidad académica.
- e) Incumplir los deberes contemplados en el Reglamento Interno de la institución.
- f) Atentar contra el prestigio, el buen nombre o la imagen de la Facultad sea está de acción, palabra, o cualquier otra forma.
- g) La falta de presentación en el tiempo previsto:
  - i. Planeamiento semestral, anual.
  - ii. Planillas de exámenes parciales y finales
  - iii. Planillas de asistencia a clase de los alumnos
  - iv. Autoevaluación de desempeño.
  - v. Otros documentos exigidos por la facultad.





**ANEXO A LA RESOLUCIÓN C.D. N° 064/2020**

**Artículo 36°.** Las penas disciplinarias establecidas en este reglamento serán aplicadas sin perjuicio e independientemente de las prescriptas por las normas jurídicas legales, en concordancia con el Código de Ética de la UNI, artículos 6 y 12.

**Artículo 37°.** Los docentes sancionados disciplinariamente perderán, durante el tiempo de vigencia de sus sanciones, el derecho de acceder a los incentivos que otorgue la Institución.

**Artículo 38°.** Los incentivos consistentes en participar en concursos de becas, descuentos de aranceles para formación continua, certificación de calidad a los docentes que demuestran eficiencia en sus desempeños y posibilidad de acceder al escalafón docente.

**CAPITULO XIII**

**DISPOSICIONES FINALES**

**Artículo 39°.** Los asuntos referentes a la Evaluación del Desempeño Docente no previstos en el presente Reglamento, ni en los Estatutos de la UNI y demás Reglamentos de la Facultad serán resueltos en primera instancia por el Decano y en segunda instancia por el Consejo Directivo de la Facultad de Humanidades.