



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO

Av. Teherán Edif. Servicios Centrales, Piso 3, Ofic. Rectorado. Urb. Montalbán ,Zona Postal 1020,
RIF: J-00012255-5 NIT: 0219804806

Reglamento sobre Evaluación del Personal Docente y de Investigación

N°

4.04

El Consejo Universitario, en uso de la facultad que le confiere el Estatuto Orgánico de la Universidad, dicta el siguiente:

REGLAMENTO SOBRE EVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE Y DE INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. El presente Reglamento establece los criterios y procedimientos para evaluar el desempeño de los (las) profesores (as) miembros del personal docente y de investigación de la UCAB.

Artículo 2. La evaluación es entendida como un proceso destinado a generar información sobre el desempeño en las actividades de docencia, investigación (incluyendo los procesos de transferencia), extensión y gestión académica, como base para la toma de decisiones destinadas a la mejora.

Artículo 3. A los efectos de este Reglamento se entiende por:

a. Personal docente y de investigación: todo personal clasificado como tal y dedicado a actividades de docencia, investigación, extensión y gestión académica.

b. Docencia: práctica y ejercicio del proceso de enseñanza-aprendizaje. Se entiende por enseñanza-aprendizaje el proceso conducido por los docentes para producir cambios cualitativos y cuantitativos en los niveles de conocimiento, habilidades, destrezas y competencias a través de métodos de formación.

c. Investigación: proceso científico de análisis e interpretación de la realidad, que constituye un aporte al conocimiento y a la solución de problemas. Esto incluye los procesos de transferencia, orientados a la transmisión de esos conocimientos a actores relevantes de la sociedad.

d. Extensión: actividades culturales, deportivas,

artísticas, formativas, técnicas y de asesoría que benefician a los actores de la comunidad y que no están orientadas al otorgamiento de grados y títulos académicos.

e. Gestión académica: actividades de planificación, supervisión y evaluación de las actividades y recursos empleados para el logro de los objetivos de docencia, investigación y extensión.

Artículo 4. La evaluación del desempeño tiene como objetivos:

a. Facilitar el continuo crecimiento y desarrollo profesional.

b. Estimular la mejora de las actividades de docencia, investigación, extensión y gestión ejecutadas por los (las) profesores (as) de la universidad.

c. Tomar decisiones relativas a la permanencia, asignación de responsabilidades y estímulo a la excelencia académica.

d. Definir estrategias de mejoramiento institucional.

Artículo 5. Todos los (las) supervisores (as) en las diferentes áreas académicas son responsables de cumplir con los procesos de evaluación en el marco de las políticas definidas, considerando la importancia de estos para el desarrollo profesional y la mejora individual, de los equipos y de la institución. El incumplimiento de este proceso dará lugar al levantamiento de una no conformidad al responsable de la respectiva unidad académica.

Corresponde a la Dirección General de Recursos Humanos la gestión del proceso de evaluación atendiendo a las políticas y criterios aprobadas por el Rector, considerando la condición (contratado u ordinario), el tipo de contrato del profesor o profesora (tiempo completo, a dedicación o tiempo convencional) y su perfil específico, según los procesos en los que se vincula (docencia, investigación, extensión y gestión).

Todos los (las) evaluados (as) tienen derecho a recibir la retroalimentación adecuada con respecto a los resultados de su evaluación.



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO

Av. Teherán Edif. Servicios Centrales, Piso 3, Ofic. Rectorado. Urb. Montalbán ,Zona Postal 1020,
RIF: J-00012255-5 NIT: 0219804806

Reglamento sobre Evaluación del Personal Docente y de Investigación

N°

4.04

Artículo 6. Las evaluaciones se realizarán considerando criterios de periodicidad (tendrán lugar al menos una vez cada período académico) y las variables y dimensiones a evaluar, considerando los instrumentos aprobados por la institución para estos fines. Las variables y dimensiones a evaluar estarán asociados a las siguientes áreas o procesos:

- a. Aspectos estructurales relacionados con la carrera académica (ascensos en el escalafón).
- b. Docencia: considerando las dimensiones específicas definidas por la institución, tales como la evaluación de los (las) estudiantes, de los (las) responsables de la dirección y coordinación docente, de los pares y del (de la) propio (a) docente.
- c. Investigación: relacionados a todas las formas de generación y difusión del conocimiento, especialmente las mejor valoradas en rankings sobre desempeño académico.
- d. Extensión: considerando todos los tipos de actividades complementarias que agregan valor a los procesos docentes y de investigación, definidas en este Reglamento.
- e. Gestión: considerando los objetivos planteados para el período, el cumplimiento de los planes operativos y las competencias generales y específicas definidas por la institución.

Parágrafo único. Todas las variables y dimensiones son integradas para efectos de las valoraciones y comparaciones generales, pero la información específica de cada una puede ser empleada de forma particular para los fines del área o proceso respectivo.

Artículo 7. El Rector podrá crear comisiones de trabajo *ad hoc* para la revisión de los instrumentos y criterios empleados para la evaluación de las diferentes áreas o procesos.

Artículo 8. Los resultados de las evaluaciones serán la base para tomar decisiones relacionadas con la contratación o mantenimiento del contrato,

la incorporación como profesor (a) ordinario (a), la promoción y la formación. Un resultado por debajo de lo que la institución determine como lo esperado por dos períodos académicos consecutivos podrá determinar la desincorporación de la institución.

Artículo 9. Los resultados generales de la evaluación de desempeño serán presentados y discutidos en el Consejo de Formación, que definirá las acciones pertinentes para la mejora.

CAPÍTULO II SOBRE EL DESEMPEÑO EN EL ÁREA DE DOCENCIA

Artículo 10. En la evaluación de la docencia participarán los estudiantes y el Director (a) o Jefe (a) de la unidad académica. El (la) propio (a) profesor (a) puede intervenir a través de los procesos de autoevaluación.

Para este proceso se considerarán indicadores complementarios relacionados con el cumplimiento de las actividades docentes, tales como la asistencia, el cumplimiento de las exigencias relacionadas con los programas y planes de clase, la entrega oportuna de sus calificaciones a los (las) estudiantes, así como el cumplimiento de los planes de formación y actualización propuestos por la institución como obligatorios.

Artículo 11. Cada unidad académica llevará un registro del control de asistencia atendiendo al sistema definido de acuerdo a la modalidad de la cátedra. El (la) docente será notificado (a) periódicamente sobre los resultados de este registro. Se considerará como falta grave que un (a) profesor (a) deje de concurrir injustificadamente a más del quince por ciento (15%) de las clases programadas para un período académico.

Artículo 12. El instrumento empleado para la evaluación de las actividades docentes por parte de los (las) estudiantes, será elaborado por el Centro



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO

Av. Teherán Edif. Servicios Centrales, Piso 3, Ofic. Rectorado. Urb. Montalbán ,Zona Postal 1020,
RIF: J-00012255-5 NIT: 0219804806

Reglamento sobre Evaluación del Personal Docente y de Investigación

N°

4.04

de Investigación y Evaluación Institucional y deberá ser aprobada por el Rector, quien lo presentará para la aprobación final del Consejo Universitario.

Artículo 13. Los resultados de las evaluaciones de la docencia deberán ser presentadas por los (las) directores (as) de las unidades académicas a los Consejos de Escuela, Consejos de Facultad, Consejo Académico o Consejo de Extensión, según corresponda. Los Decanos o el Vicerrector (a) Académico (a) serán responsables de la presentación de los resultados al Consejo Universitario.

CAPÍTULO III SOBRE EL PROGRAMA DE ACOMPañAMIENTO Y MEJORA DE LA DOCENCIA MEDIANTE LA EVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE EN EL AULA

Sección Primera Sobre el alcance y los objetivos del sistema

Artículo 14. El programa tiene como propósito estructurar procedimientos especiales de acompañamiento, asesoría y formación dirigidos a los docentes de la institución a partir de un proceso de evaluación mediante la observación de la práctica en el aula.

Artículo 15. Los procesos de evaluación aplicarán sobre las unidades curriculares en cualquiera de las modalidades en las cuales se dicten (presencial, semipresencial o no presencial), considerando en cada caso protocolos adecuados.

Estos procesos de evaluación son complementarios y en ningún caso sustituirán las otras herramientas de evaluación de las actividades docentes diseñadas y aplicadas por la institución. Los esfuerzos realizados como parte de este sistema se distinguirán por la mirada de expertos (as) que acceden a las aulas (físicas o virtuales) y observan directamente y de forma no participante las actividades de enseñanza.

Artículo 16. Las actividades de acompañamiento, asesoría y formación derivadas de los procesos especiales de evaluación podrán tener carácter voluntario u obligatorio según lo defina la institución y podrán estructurarse de manera individual o grupal según se identifique como conveniente.

Las actividades que se definan complementarán las iniciativas de formación establecidas por la institución en sus planes anuales. Las actividades de acompañamiento, asesoría y formación podrán responder a esquemas novedosos, cuyo propósito central será la concientización del (de la) docente sobre las buenas prácticas para que pueda incorporarlas y mejorar su desempeño.

Artículo 17. Los objetivos del programa de evaluación mediante la observación, acompañamiento y mejora de la docencia, son los siguientes:

- Velar por la calidad del proceso docente atendiendo a las definiciones incluidas en las herramientas de planificación y evaluación de estas actividades: programas, planes de clase y herramientas de evaluación de la docencia.
- Mejorar el desempeño de los (las) docentes a partir de actividades de acompañamiento, asesoría y formación, y con ello propiciar mejores resultados en relación con el rendimiento académico de los (las) estudiantes.
- Perfeccionar los procesos de aprehensión de nuevas estrategias pedagógicas considerando la evolución de los formatos y medios de enseñanza.
- Aportar insumos relevantes adicionales sobre el desempeño docente a los responsables de la gestión académica, para facilitar los procesos de toma de decisiones que garanticen el cumplimiento de las exigencias en materia docente.

Sección Segunda Sobre las responsabilidades y esquema de organización de las actividades de evaluación, acompañamiento y mejora de las actividades docentes

Artículo 18. El Centro de Investigación, Innovación y Desarrollo Académico (CIIDEA) será el responsable de



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO

Av. Teherán Edif. Servicios Centrales, Piso 3, Ofic. Rectorado. Urb. Montalbán ,Zona Postal 1020,
RIF: J-00012255-5 NIT: 0219804806

Reglamento sobre Evaluación del Personal Docente y de Investigación

N°

4.04

la gestión del programa. Las responsabilidades específicas son las siguientes:

- Desarrollar los protocolos y herramientas necesarias para la estructuración de adecuados procesos de evaluación.
- Seleccionar, en conjunto con los decanos y directores de unidades académicas, las cátedras o unidades curriculares a ser evaluadas y gestionar los procesos de evaluación, considerando las propuestas realizadas por las propias facultades.
- Formar y acreditar a los (las) expertos (as) responsables de los procesos de evaluación.
- Preparar los informes de resultados de las evaluaciones y proponer las iniciativas de acompañamiento, asesoría y formación pertinentes.
- Desarrollar sesiones con los directores de las unidades académicas para compartir resultados de las evaluaciones y propuestas de mejora.
- Preparar un informe anual sobre la práctica docente en la institución, sus fortalezas, debilidades y retos para la mejora y presentarlo al Vicerrectorado Académico.

Artículo 19. CIIDEA contará, para la gestión del programa, con el apoyo permanente de las Facultades y los responsables de las direcciones de Escuela, de Postgrado y Jefaturas de Cátedras Institucionales.

Será responsabilidad de los directores de las unidades académicas estructurar las actividades de apoyo necesarias para hacer posible los procesos de evaluación y de acompañamiento, asesoría y formación. Igualmente, junto con los Jefes de Cátedra o Departamento, serán responsables de transmitir los resultados y las acciones de mejora a los (las) docentes que sean objetos de las actividades de evaluación y acompañamiento para la mejora.

Artículo 20. CIIDEA será responsable de formar a un cuerpo de expertos (as) preparados (as) en las metodologías de evaluación para el desarrollo de las actividades de evaluación basadas en la observación de la práctica. Estos (as) expertos (as), seleccionados (as) de entre los (las) docentes de la institución, a partir de la postulación por parte de las Facultades, serán acreditados

para el proceso y participarán en las actividades que les sean asignadas, pudiendo haber una compensación por caso de evaluación desarrollada atendiendo a lo definido por el Vicerrectorado Administrativo.

En ningún caso los (las) docentes acreditados (as) de una Facultad participarán en la evaluación de docentes de la misma Facultad, salvo casos excepcionales solicitados por el (la) Decano (a) y analizados en conjunto con CIIDEA.

Artículo 21. Los (las) docentes, contratados u ordinarios, tendrán la responsabilidad de colaborar de forma abierta y activa con las actividades de evaluación, acompañamiento, asesoría y formación. Esto incluye la total apertura al aula y a la revisión del conjunto de recursos empleados en la misma.

Sección Tercera

Sobre el proceso de selección de los docentes a ser evaluados

Artículo 22. En cada período académico CIIDEA seleccionará a un grupo de docentes de las Escuelas, Programas y Cátedras Institucionales para ser evaluados y sometidos a un proceso especial de acompañamiento y mejora. Para la selección se tomarán en consideración los siguientes criterios:

- Resultados de los procesos de evaluación a docentes.
- Recomendaciones de los propios directores de las unidades académicas a partir de las consideraciones cualitativas recolectadas durante períodos académicos previos.
- Las postulaciones voluntarias de docentes que deseen participar en los procesos de acompañamiento y mejora.

Artículo 23. Una vez seleccionado el (la) docente manifestará su conformidad de participar en el proceso, considerando que del mismo se desprenderán acciones que permitirán la mejora de su desempeño. La disposición a participar en el programa será considerada como criterio en los procesos formales de evaluación desarrollados desde las unidades académicas.

Sección Cuarta



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO

Av. Teherán Edif. Servicios Centrales, Piso 3, Ofic. Rectorado. Urb. Montalbán ,Zona Postal 1020,
RIF: J-00012255-5 NIT: 0219804806

Reglamento sobre Evaluación del Personal Docente y de Investigación

N°

4.04

Sobre el proceso de evaluación

Artículo 24. CIIDEA será responsable de diseñar y actualizar los instrumentos que se emplearán para la evaluación de la práctica docente. Estos instrumentos deberán considerar la modalidad de la asignatura y la taxonomía a la cual se ajusta atendiendo a las definiciones institucionales.

Artículo 25. En términos generales los instrumentos deberán considerar, al menos, las siguientes dimensiones:

- Nivel de cumplimiento de los programas y planes de clase.
- Interacción educativa en el aula y dominio de los contenidos de la cátedra.
- Didáctica y estrategias pedagógicas.
- Calidad de los recursos para la enseñanza empleados en el aula.

Artículo 26. El proceso de evaluación de la práctica docente podrá requerir más de una visita al aula, para lo cual deberá haber plena disposición del (de la) docente cuyo desempeño estará en proceso de evaluación. Es importante que el (la) evaluador (a) acreditado (a) pueda recolectar la evidencia suficiente para una evaluación completa considerando las dimensiones del instrumento diseñado para estos fines.

En el caso de las asignaturas o sesiones en modalidad no presencial deberá considerarse la evaluación de las actividades síncronas y asíncronas, así como la propia estructura del aula, el registro de los procesos de interacción y la calidad de los recursos.

Artículo 27. Los informes de evaluación tendrán carácter confidencial y sólo serán compartidos con el (la) propio (a) docente y con los responsables de la coordinación o dirección de la unidad académica a la que pertenece.

Artículo 28. Además de los informes individuales CIIDEA deberá desarrollar un informe anual con los resultados de las evaluaciones a todos los (las) docentes

seleccionados (as) en el período, incluyendo los hallazgos y retos generales más importantes.

Sección Quinta

Sobre los procesos de acompañamiento, asesoría y formación derivados de la evaluación

Artículo 29. Los procesos de evaluación de la práctica docente deberán derivar en recomendaciones para la mejora en cada caso. Estas recomendaciones podrán dar lugar a diversas iniciativas de acompañamiento, asesoría o formación. Los resultados serán un insumo adicional para las unidades académicas con respecto a la toma de decisiones para la mejora de los procesos docentes.

Artículo 30. Las iniciativas de acompañamiento y asesoría contarán con la participación de los (las) propios (as) evaluadores (as) acreditados (as), en el marco de sesiones posteriores de intercambio en las que también podrán participar los Directores de las unidades académicas y los Jefes de Cátedra o de Departamento.

Artículo 31. Las recomendaciones sobre las necesidades de formación implicarán la consideración de los (las) docentes como candidatos (as) para los diferentes procesos de formación, atendiendo a las necesidades específicas detectadas.

Las recomendaciones derivadas de estas evaluaciones también podrán dar lugar a nuevos programas que se añadirán a los planes anuales institucionales.

CAPÍTULO IV

SOBRE EL DESEMPEÑO EN EL ÁREA DE INVESTIGACIÓN

Artículo 32. El Secretariado de Investigación y Transferencia será el responsable de diseñar y actualizar los instrumentos para la evaluación del personal de investigación de la institución.

Igualmente, definirá la ponderación de cada uno de los productos del trabajo de los (las) investigadores (as), el mínimo exigido general y para cada una de las dimensiones contempladas en el instrumento; estas



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO

Av. Teherán Edif. Servicios Centrales, Piso 3, Ofic. Rectorado. Urb. Montalbán ,Zona Postal 1020,
RIF: J-00012255-5 NIT: 0219804806

Reglamento sobre Evaluación del Personal Docente y de Investigación

N°

4.04

exigencias podrán ser modificadas año a año, considerando los resultados globales.

Artículo 33. La evaluación constituye un proceso obligatorio. Cada investigador (a) deberá completar el instrumento de evaluación al final de cada período académico.

La evaluación tendrá lugar bajo la supervisión del Director (a) del Centro o Instituto al que pertenezca el investigador. Es responsabilidad del Director (a) del Centro o Instituto asegurarse que la información incluida por el (la) investigador (a) sea válida, para lo cual podrá solicitar los recaudos que considere pertinentes.

Cualquier duda sobre la consideración o no de algunos productos en la evaluación del (de la) investigador (a) será resuelta por el Secretario (a) de Investigación y Transferencia.

Cualquier excepción a la aplicación del instrumento de evaluación deberá ser justificada y presentada al (a la) Secretario (a) de Investigación y Transferencia y aprobada por el Rector, considerando situaciones especiales de los (las) investigadores (a).

Artículo 34. La evaluación de cada investigador (a) será incluida en su expediente, al final de cada período académico.

Artículo 35. La Secretaría de Investigación y Transferencia será la responsable de procesar y elaborar un informe con los resultados de la evaluación individual, por Centro o Instituto y globales. Este informe deberá ser presentado y discutido en el Consejo de Desarrollo Científico, Humanístico y Tecnológico.

Artículo 36. Resultados destacados en la evaluación podrán dar lugar a reconocimientos o incentivos, según lo defina y apruebe el Rector.

Artículo 37. En el caso en que un investigador (a) obtenga resultados inferiores al mínimo esperado por dos períodos académicos consecutivos, podrá decidirse su desincorporación como investigador (a), considerando lo establecido en la normativa respectiva.

CAPÍTULO V DISPOSICIONES FINALES Y DEROGATORIA

Artículo 38. Cada miembro del personal docente y de investigación evaluado según las pautas de este Reglamento, tendrá derecho a apelar a la instancia inmediata superior en caso de inconformidades y falta de acuerdos.

Artículo 39. Se derogan los artículos 5 al 10 del Reglamento sobre los Procesos de Planificación y Evaluación del Personal de Investigación de la Universidad Católica Andrés Bello.

Artículo 40. Lo no previsto en este Reglamento o las dudas que pudieran derivarse de su interpretación serán resueltas por el Consejo Universitario.

Dado y firmado en el Salón de Sesiones del Consejo Universitario, en su sesión del día 09 de agosto de 2022.

Francisco J. Virtuoso s.j.
Rector

Magaly Vásquez González
Secretaria