

UNIVERSIDAD TECNICA FEDERICO SANTA MARIA
VICERRECTORIA ACADEMICA

REGLAMENTO GENERAL N° 32

REGLAMENTO DE LA CARRERA DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD TECNICA
FEDERICO SANTA MARIA

VALPARAISO, Mayo 06 de 1987.

APROBADO POR EL CONSEJO ACADEMICO con fecha 21 de Octubre de 1983.

T I T U L O I

DISPOSICIONES GENERALES

- Art. 1. Se entiende por Carrera Docente las diversas categorías jerarquizadas en las que puede incorporarse una determinada persona de acuerdo a las funciones y responsabilidades que le corresponde asumir, en relación a su quehacer docente.
- Art. 2. Se adscriben al esquema de categorías jerarquizadas los docentes pertenecientes a la Sede José Miguel Carrera, Centro Educacional "Rey Balduino de Bélgica", el Departamento de Educación Física, Deportes y Recreación que hayan sido contratados exclusivamente para desempeñar funciones y responsabilidades de docencia y excepcionalmente profesores de las otras Unidades Académicas con autorización expresa de Vicerrectoría Académica.
- Art. 3. El personal docente tiene responsabilidad directa en la concepción y el desarrollo de los diferentes programas de docencia de las Sedes y se vincula con éste asumiendo una jerarquía docente de carácter permanente o temporal.
- Art. 4. El personal docente debe orientar fundamentalmente su quehacer hacia la docencia, siendo recomendable que participe en extensión.

- Art. 5. La asimilación a las jerarquías considera el gradual perfeccionamiento del docente en las actividades que le son propias o que guarden directa relación con sus funciones, derechos, deberes y responsabilidades.
- Art. 6. Se entenderá por docencia toda actividad que contemple un trabajo en conjunto con alumnos, ya sea éste de modalidad curso, seminario, taller, laboratorio, dirección de memorias o tesis, etc.
- Art. 7. Se entenderá por extensión toda actividad que en nombre de la Universidad en general y de las Sedes o Departamentos en particular, se realice con fines de capacitación, perfeccionamiento, formación de recursos humanos o prestación de servicios en las áreas que cubren dichas Sedes o Departamentos y que signifiquen una apertura hacia la comunidad organizada.
- Art. 8. El ingreso de los docentes a cada jerarquía, su permanencia en ella y su promoción a la jerarquía superior debe considerar los atributos de experiencia y calidad en el desempeño de las funciones encomendadas.
- Art. 9. Con el objeto de asegurar el nivel de conocimiento y actualidad en el saber y en el trabajo que desarrollan sus docentes, cada Sede debe mantener un sistema permanente que les permita un perfeccionamiento en beneficio de las funciones docentes que se desarrollen en ellas.

T I T U L O I I

CATEGORIAS DOCENTES

Art. 10. Existirán las siguientes categorías:

- Docente Permanente
- Docente Invitado

Art. 11. Se entiende por Docente Permanente, aquel que ha cumplido los requisitos normales de ingreso y pertenece a la planta académica de la Universidad, pudiendo en consecuencia, ejercer plenamente las labores correspondientes.

Art. 12. Se entiende por Docente Invitado, aquel miembro académico de otro centro de estudios superiores, nacional o extranjero, que es invitado por la Universidad para realizar labores de docencia, a jornada completa por un período no superior a tres semestres académicos.

T I T U L O III

JERARQUIAS DOCENTES

Art. 13. Las jerarquías docentes son las que a continuación se definen en orden de precedencia:

- Docente Titular
- Docente Adjunto
- Docente Auxiliar
- Instructor Docente
- Ayudante Docente

La jerarquía de Docente Titular, es la culminación de la Carrera Docente.

Art. 14. Se entiende por Docente Titular, a quien se le reconoce excelencia en docencia, que profesa una determinada disciplina desde sus fundamentos con una calidad que destaca en relación al nivel general y que se expresa a través de un claro reconocimiento de su labor, que no se restringe únicamente a las disciplinas que profesa. Demuestra claramente autonomía, creatividad y capacidad de desarrollo de otros docentes. Sus intachables condiciones morales y personales corresponden a un individuo líder y ejemplar para los que se encuentran en su esfera de influencia.

Art. 15. Se entiende por Docente Adjunto, quien ha alcanzado un alto nivel de cualidades profesionales y personales, que se expresa objetivamente en la obra realizada. Muestra independencia y originalidad en las funciones desempeñadas y ha alcanzado un alto grado de especialización en la disciplina o área de su competencia y aporta una elevada contribución a los objetivos de la Unidad a que pertenece.

Art. 16. Se entiende por Docente Auxiliar, quien persigue metódicamente alcanzar un alto nivel de docencia y ha acreditado méritos e interés suficientes para integrarse definitivamente a la Carrera Docente y a la unidad en que desempeña sus funciones. Muestra un estado de desarrollo de cualidades personales consecuentes con la nominación formal de "Profesor de la Universidad Santa María".

Art. 17. Se entiende por Instructor Docente, quien ha acreditado estudios sistemáticos suficientes y experiencia docente adecuada, recibe por delegación responsabilidades específicas en funciones docentes, bajo la dirección de un docente de jerarquía superior. Muestra preocupación por alcanzar un estado de desarrollo personal más avanzado, lo que refleja en su accionar.

Art. 18. Se entiende por Ayudante Docente, quien cuenta con los requisitos normales para integrarse a la Carrera Docente.

T I T U L O IV

INGRESOS A LAS JERARQUIAS DOCENTES

Art. 19. Se entiende por requisitos normales para ingresar a las jerarquías docentes definidas en el Título III, las siguientes:

- a) Un nivel de preparación académica, cultural y profesional correspondiente a un grado, carrera o profesión acorde con la naturaleza de las funciones de docencia que deberá desarrollar.
- b) Demostrar aptitudes para el desempeño de funciones académicas y específicamente para realizar labores docentes.
- c) Poseer idoneidad para el desempeño profesional.
- d) Acreditar los requisitos y los tiempos mínimos de permanencia que se definen para cada categoría más adelante en este mismo Título.

- Art. 20. Para ingresar a la jerarquía de Ayudante Docente, es necesario haber egresado de alguna carrera universitaria o cumplir los requisitos que estipule la respectiva Unidad Académica, y haber sido aceptado por una comisión designada por la unidad académica respectiva, de acuerdo con las políticas y normativas de contratación y selección de académicos y docentes de la Universidad.
- Art. 21. Para ascender a la jerarquía de Instructor Docente, es necesario haberse desempeñado, como Ayudante Docente, a lo menos dos años, estar en posesión de un grado o título habilitante, ser propuesto por la Comisión Proponente de la Unidad Académica respectiva y aceptado por la Comisión de Evaluación Docente, de acuerdo con el Título V del presente Reglamento.
- Art. 22. Para ascender a la categoría de Docente Auxiliar, es necesario haberse desempeñado como Instructor Docente, durante tres años a lo menos y ser propuesto por la Comisión Proponente de la Unidad Académica respectiva, y aceptado por la Comisión de Evaluación Docente, de acuerdo a lo dispuesto en el Título V del presente Reglamento.
- Art. 23. Para ascender a la categoría de Docente Adjunto, se requiere haberse desempeñado a lo menos cinco años como Docente Auxiliar y que sus antecedentes sean considerados suficientes por la Comisión Proponente y la Comisión de Evaluación Docente a que hace referencia el Título V del presente Reglamento.
- Art. 24. Para ascender a la categoría de Docente Titular, se requiere haberse desempeñado como Docente Adjunto, durante cinco años a lo menos y que su excelencia docente sea reconocida por la Comisión Proponente y la Comisión de Evaluación Docente a que hace referencia el Título V del presente Reglamento.
- Art. 25. Un reglamento de contrataciones estipulará la forma, oportunidad y condiciones en que se procederá a los nombramientos en las diversas jerarquías indicadas en este Reglamento, previa comprobación de los requisitos enumerados en este Título.

T I T U L O V

EVALUACION DE LOS DOCENTES

Art. 26. Anualmente, a partir del 1º de julio y con término a más tardar el 30 de noviembre, se hará una evaluación de las actividades de los docentes de la Universidad, en conformidad a las pautas que a continuación se detallan.

Sólo podrán ser excluidos del proceso de evaluación aquellos docentes que en el período respectivo hubiesen estado becados, con o sin goce de sueldo, con licencias médicas o en comisión de servicio.

Art. 27. En la asignación de los docentes a las diversas jerarquías, su evaluación será un antecedente indispensable.

Art. 28. Se entenderá por evaluación el procedimiento destinado a valorar el grado de calidad que el docente ha demostrado en el período correspondiente, de acuerdo con las características de la jerarquía docente a que pertenece.

El adecuado desempeño docente comprenderá la idoneidad ética social, el respeto a los principios y objetivos de la Universidad y la fidelidad a las obligaciones contractuales para con ella.

Art. 29. La evaluación de los docentes deberá necesariamente excluir consideraciones de orden ideológico, político, religioso o de cualquiera que sea ajeno a los objetivos académicos de la Universidad.

Art. 30. Se formarán Comisiones Proponentes en la Casa Central y Sedes Regionales, estando formada la primera de ellas por tres integrantes designados por la Vicerrectoría Académica y en las dos últimas por tres docentes del más alto nivel de las respectivas Sedes Regionales.

Estas comisiones efectuarán su trabajo dentro de los meses de Julio y Agosto de cada año.

Art. 31. Las Comisiones Proponentes, emitirán un informe de evaluación que tendrá el carácter de mera proposición a la Comisión Evaluadora. En todo caso, entregará copia de dicho informe al docente evaluado.

Art. 32. La Comisión de Evaluación Docente, estará integrada por los Directores de Sede y un representante de cada Comisión Proponente designado por éstas últimas. La presidencia de esta Comisión será resuelta por el Vicerrector Académico, de entre los profesores pertenecientes a las dos más altas jerarquías de las Carreras Académica o Docente de la Universidad.

Art. 33. Todos los docentes deberán ser evaluados durante el año que se cumpla el plazo mínimo de permanencia en su respectiva jerarquía. En caso de haber sobrepasado este tiempo mínimo de permanencia será evaluado cada dos años, salvo los Docentes Adjunto que lo serán cada cinco años.

Corresponderá al Vicerrector Académico, dictar un cuerpo normativo que defina las materias y procedimientos de evaluación.

El Director de Sede o Jefe de Unidad Académica correspondiente podrá solicitar a la Comisión de Evaluación Docente respectiva, la evaluación de un Docente Titular, debiendo hacer llegar los antecedentes que le fueren solicitados por aquella.

Art. 34. Una vez finalizado el procedimiento de evaluación, la Comisión Evaluadora calificará a los docentes con algunos de los siguientes conceptos.

- a) Sin observaciones.
- b) Con observaciones.
- c) Deficiente.

Art. 35. La Comisión Evaluadora determinará si procede la promoción a la jerarquía inmediatamente superior en el caso de aquellos docentes que hayan sido calificados "Sin observaciones", siempre que cumplan con todos los requisitos contemplados en el presente Reglamento.

Art. 36. Se dejará expresa constancia de la exclusión del procedimiento de evaluación en el caso de los docentes mencionados en el Art. 26.

Art. 37. Del resultado del proceso de evaluación se dejará constancia escrita y fundada. La calificación será comunicada por la Comisión Evaluadora en forma directa y confidencial al docente evaluado, al Director de Sede o Jefe de Unidad Académica y al Vicerrector Académico.

Art. 38. El docente podrá apelar de la calificación dentro del plazo de cinco días hábiles contados desde la fecha en que fue comunicado de aquélla.

Art. 39. La apelación será vista por la Comisión de Apelaciones, formada por el Presidente de la Comisión de Evaluación Docente, los Directores de Sedes Regionales y presidida por el Vicerrector Académico.

Art. 40. La Comisión de Apelaciones, deberá examinar si existen fundamentos plausibles que permitan revisar la resolución de la Comisión Evaluadora.

Se considera fundamentos plausibles sólo aquéllos que digan relación el desconocimiento o apreciación indebida por parte de la Comisión Evaluadora de los antecedentes del afectado que acrediten en forma objetiva la calidad y cantidad de su obra.

En todo caso, la Comisión de Apelaciones no podrá variar los criterios generales y específicos que se hayan aplicado en la evaluación del resto de los docentes de la Sede o Casa Central.

Art. 41. La resolución de la Comisión de Apelaciones, tendrá carácter de definitiva y no será susceptible de recurso alguno. Se comunicará en la misma forma que indica el Art. 37.

Art. 42. Dentro del plazo de diez días hábiles, contados desde la fecha en que haya sido comunicada la resolución definitiva, el Director de la Sede o el Jefe de la Unidad Académica respectiva en la Casa Central, procederá a solicitar la

renuncia a los docentes calificados como "deficientes". En caso de que dicha renuncia no fuere presentada dentro del plazo de diez días hábiles contados desde que haya sido solicitada, se enviarán los antecedentes al señor Rector de la Universidad, con el fin de que proceda a la destitución del afectado. La renuncia o destitución deberá hacerse efectiva en la fecha de término del año académico.

Art. 43. La Dirección de la Sede y Vicerrectoría Académica, según corresponda, llevará al día una carpeta de antecedentes y documentos de cada docente en la cual se consignará, entre otras, las siguientes informaciones:

- a) Curriculum Normalizado al día, según formato ; de Vicerrectoría Académica.
- b) Minuta de servicio a la Institución, con extracto de los Decretos correspondientes.
- c) Cargos y comisiones que haya desempeñado en Instituciones de educación y fuera de ellas.
- d) Relación de publicaciones, obras, investigaciones, actividades de orden pedagógico, científico, literario artístico que hubiere realizado
- e) Estudios que hubiere hecho, grados o títulos obtenidos, cursos de perfeccionamiento realizados con sus respectivas calificaciones.
- f) Actos meritorios que se hubiere acordado inscribir en su hoja de vida.

Esta información quedará a disposición permanente de los interesados.

Art. 44. Cada Jefe de Programa, Comisión y Organismo permanente en el cual participen docentes, enviará a las carpetas de cada uno de ellos un informe con la evaluación de las tareas cumplidas por éstos, de acuerdo con las definiciones y procedimientos del cuerpo especial de normas referido en el artículo precedente.

RESOLUCION DE VICERRECTORIA ACADEMICA
Nº 114/86

VALPARAISO, marzo 24 de 1986

VISTOS: 1º Lo establecido en el Título V del Reglamento Nº 32 de la Carrera Docente de la Universidad Santa María.

2º La opinión de la Comisión de Evaluación representada a través de una proposición de Normas de Evaluación Docente.

RESUELVO: Apruébanse las Normas de Evaluación Docente que se acompañan y que para todos los efectos formarán parte de la presente resolución.

Comuníquese y Archívese,



Rodolfo Martínez Ocariz
Vicerrector Académico

c.c.: Secretaría General
Dirección General Asuntos Académicos
Sede "José Miguel Carrera"
Centro Educ. "Rey Balduino de Bélgica"
Archivo

UNIVERSIDAD TECNICA FEDERICO SANTA MARIA
VICERRECTORIA ACADEMICA

NORMAS DE EVALUACION DOCENTE

El presente documento entrega normas y criterios para realizar la evaluación del desempeño de los docentes, de acuerdo al Reglamento de la Carrera Docente.

I. OBJETIVOS DE LA EVALUACION.

La Institución requiere que su personal docente asuma un compromiso real con los objetivos declarados por ella. Esto debe evidenciarse por parte del docente a través del permanente esfuerzo por participar en las actividades programáticas y extraprogramáticas que vayan en beneficio de la formación integral de los estudiantes o en un cumplimiento más amplio de sus funciones.

Para ser tomada en cuenta en la evaluación docente, esta participación debe contemplar a lo menos servir la docencia y otras funciones que le sean asignadas en cada semestre por la autoridad de su Unidad y en los términos indicados en el contrato de trabajo de cada docente. A su vez en la Evaluación Docente, no deberán considerarse aspectos relativos a actividades de interés exclusivo del docente, así como tampoco aspectos de índole ideológica, política, religiosa o ajenos a los objetivos universitarios.

La Evaluación Docente es el medio a través del cual la Institución emite un juicio sobre el desempeño de su personal docente. Este juicio considera aspectos de calidad del desempeño, cantidad de trabajo realizado y responsabilidad para asumir las tareas asignadas. Junto a ello, la Institución se interesa en considerar la capacidad de relación humana y criterio de cada docente, entendido este aspecto como un elemento necesario para la realización de docencia y para el trabajo en común con un grupo humano.

El resultado de la evaluación podrá ser la promoción del docente a una jerarquía superior, la permanencia en la jerarquía o bien, la solicitud de renuncia o destitución (Art. 35 y 42 del Reglamento).

La Institución establece diferencias remunerativas entre las jerarquías docentes, estimulando económicamente el ascenso hacia las jerarquías superiores. Sin embargo, la Institución considera que el docente que ha logrado mayor jerarquía, ha testimoniado un compromiso asumido con entusiasmo y responsabilidad con los objetivos de ella. Por ello, la Institución procurará a través de su quehacer cotidiano hacer notar la jerarquía superior como ejemplo y estímulo hacia el medio.

La Institución establece la necesidad de realizar evaluaciones periódicas, siendo éste el procedimiento a través del cual se promueven los siguientes aspectos:

- a) El perfeccionamiento permanente de sus docentes, lo que redunda en la actualización continua de los planes y programas de estudio, constituyendo además la vía de crecimiento y desarrollo intelectual de los docentes.
- b) El establecimiento de una carga de trabajo justa y equitativa para todos los docentes, otorgando estímulo y reconocimiento para aquellos que realicen más y llamando la atención o amonestando a aquellos que notoriamente se sitúen en el caso contrario.
- c) El acercamiento y compromiso de la Universidad a través de sus docentes con la sociedad, con el fin de situar planes y programas de estudio de sus especialidades y carreras como respuesta a las necesidades que en ella se prospecten. Realizar servicios paralelos a la docencia regular que respondiendo a requerimientos externos en cuanto a difusión capacitación y aplicación de tecnologías, les sean asignados por sus superiores en función del ajuste a las políticas universitarias en este aspecto.
- d) La responsabilidad del docente al asumir sus tareas, lo que deberá reflejarse en una actitud de motivación y entusiasmo, demostrando iniciativa y auto-exigencia y asumiendo sus compromisos de trabajo con la adecuada ordenación, planificación y puntualidad.
- e) El desarrollo de relaciones humanas gratas y de respeto mutuo entre los miembros de la comunidad de trabajo, considerándose que la Institución cumplirá mejor sus compromisos en un ambiente de sano entendimiento humano, y que el desarrollo personal de cada individuo es más propicio en un ambiente de esta naturaleza.

II. CRITERIOS GENERALES PARA REALIZAR LA EVALUACION DE DOCENTES.

Las Unidades Académicas deberán estipular las dedicaciones de tiempo que destinarán los docentes a cada uno de los roles que se detallarán. Con este antecedente será posible ponderar el efectivo cumplimiento y rendimiento en cada uno de ellos.

Se entiende en esto, que todo el trabajo del docente deberá quedar enmarcado dentro de las políticas, objetivos y funciones propias de la Unidad a la cual pertenece y que deben aparecer explicitadas a través de los programas de docencia, extensión, asistencia académica, o destinaciones administrativo-académicas, de las cuales deberá existir adecuado registro en las instancias pertinentes.

Los siguientes criterios y procedimientos generales, deberán consultarse en el proceso de evaluación:

1. La Evaluación se basará en los antecedentes consignados en el Curriculum Normalizado personal y otros documentos pertinentes, tales como encuestas, informes de referencia, etc. Un documento de referencia será el informe que emita el Jefe directo del docente en evaluación, bajo formato establecido por la Comisión Proponente.
2. Los miembros de las Comisiones emitirán juicio a conciencia y sólidamente fundamentando sobre el desempeño de cada docente. Las conclusiones o decisiones en las Comisiones deben lograrse por razonable consenso.
3. La determinación del nivel que corresponde al académico de la Carrera Docente se tratará en forma independiente del problema de las remuneraciones. Así, si por ejemplo a un docente le corresponde ascender como resultado del proceso de Evaluación Docente, será ascendido independientemente de problemas presupuestarios que pudieren existir. Por otra parte, ningún docente será ascendido con el propósito de retenerlo en su cargo, si sus antecedentes académicos son insuficientes.
4. Toda persona que ingresa a la Carrera Docente deberá demostrar en los niveles D y E aptitudes, para alcanzar el Nivel C, de no existir éstas en los niveles mencionados, la Institución deberá considerar su destitución. Esto implica que los docentes de los Niveles A, B y C (jerarquías superiores) poseen las aptitudes que les permiten participar en propiedad en la Carrera Docente.

5. Para la contratación de personal docente que requiera la Institución, será la Comisión de Evaluación Docente quien establezca la jerarquía docente en función de los antecedentes del postulante. La Comisión de Evaluación Docente podrá hacerse asesorar por la (o las) Comisiones Proponentes y en todo caso, la asignación de jerarquía docente debe estar de acuerdo al nivel curricular o antecedentes de los docentes de la Institución que tienen la misma jerarquía.
6. El Reglamento de Carrera Docente establece las características de cada jerarquía. La Institución a través de la Comisión Evaluadora determinará los docentes que son acreedores de ascenso de jerarquía, siempre y cuando ellos hayan sido calificados sin observaciones durante el período correspondiente a la evaluación.
7. Es de interés para la Institución que sus docentes logren dominar su área de especialidad cada vez con mayor amplitud o nivel, en función de las necesidades del trabajo de la Unidad Académica. Además es de interés que sus docentes se perfeccionen continuamente en tópicos pedagógicos de aplicación concreta en el nivel de trabajo. Ambas líneas de desarrollo docente serán consideradas en el proceso de evaluación.
8. La sola antigüedad en un nivel de la Carrera Docente no constituye mérito para ascender. Sin embargo, para asegurar la madurez del docente, éste deberá permanecer en el nivel un cierto número de años, dependiendo del nivel, según Art. 21 al 24 del Reglamento de Carrera Docente.
9. Existen ocasiones en que un docente debe asumir temporalmente tareas administrativas. Se aceptará en ese caso un cierto receso en su actividad docente, debiéndose considerar este hecho en la probable falta de antecedentes académicos de ese docente. Si la labor administrativa tiene relación directa con la docencia regular, deberá considerarse muy especialmente en los antecedentes para la evaluación de ese docente las tareas creativas y organizativas destinadas a que la docencia se realice en mejor forma.

10. La Jefatura de la Unidad Académica deberá mantener una carpeta de antecedentes personales de cada docente. Será responsabilidad del docente mantener toda su documentación al día e ir completándola con la documentación y certificados de actividades que realice fuera de la institución. Será en cambio la Jefatura de la Unidad Académica la responsable de mantener al día la documentación y/o certificados de la actividad que cada docente realice internamente. El docente tendrá el derecho de exigir que esta documentación se incorpore oportunamente en su carpeta y es deber de la autoridad académica realizarlo. El docente podrá consultar su carpeta personal, cada vez que lo estime.
11. En estas normas, se establecen los roles u ordenación de antecedentes de la actividad cumplida por el docente en el período. Se dará el caso que algún docente no tenga antecedentes en algún rol; esto no implicará un antecedente negativo. La actividad del docente se situará entre los otros roles, desempeñándolos en mayor o menor grado según las programaciones, habilidades, intereses y posibilidades.
12. La realización de la Evaluación debe evitar caer en un sistema basado exclusivamente en puntajes, calificando títulos, publicaciones, etc. Estos aspectos son importantes pero debe acompañarse un estudio cualitativo, además de cuantitativo a los antecedentes de cada docente. La incorporación de informes de Jefes de Unidad, encuestas, u otros métodos de consulta o de conseguir información como antecedentes para la evaluación, muestran que no se puede plantear el proceso en forma mecánica. Las Comisiones deben darse tiempo y deben realizar un trabajo en profundidad, cumpliendo los plazos que se establecen en el Reglamento.
13. Los informes de las Comisiones Proponentes deben, en cada caso, contener un claro análisis técnico, una evaluación precisa de cada aspecto pertinente y deben acompañarse todos los documentos necesarios para el proceso de Evaluación. Deben evitarse las apreciaciones subjetivas o calificativas no justificados por los antecedentes respectivos. La Comisión realizará una valoración fundamentada de cada antecedente (o grupo de antecedentes) del docente. Si no existieran antecedentes de actividad en un determinado rol, deberá informarse como "sin observaciones".

14. Una vez evaluado un docente, no sería evaluado nuevamente por el hecho de modificarse los criterios o definiciones del Reglamento.

III ANTECEDENTES O ROLES PARA LA EVALUACION.

En la evaluación del docente serán considerados los siguientes antecedentes o roles debidamente avalados o documentados. Los roles siguientes se entienden como ordenación de antecedentes de los docentes de las Sedes.

1. Formación y preparación profesional y académica.

Se entienden entre estos antecedentes, los estudios conducentes a títulos o grados y los estudios de postgrado o perfeccionamiento. Se considerarán además estadías de estudio de sistemas, planes y programas de otras Instituciones paralelas, nacionales o extranjeras, siempre que existan antecedentes que avalen que la actividad cumplida fue más que una visita. Lo mismo será válido en el caso de estadías industriales.

2. Labor y experiencia docente.

Se entenderá bajo este conjunto de antecedentes: Asignaturas regulares servidas como profesor o ayudante; cursos de extensión académica dictados; cursos de postgrado o perfeccionamiento impartidos; creación o desarrollo de nuevos cursos o líneas de docencia; guía de trabajos de titulación o trabajos final de carrera; publicaciones de carácter docente; antecedentes de dominio de su materia, dedicación, didáctica.

3. Labor y experiencia en desarrollo y aplicaciones tecnológicas.

Entre estos antecedentes se ubicarán: Las investigaciones y desarrollos para las memorias o trabajos de final de carrera que realice el docente como profesor guía; participación y realizaciones en desarrollo y aplicaciones de tecnologías a problemas planteados por el medio social; desarrollo y aplicación de su especialidad frente a necesidades de respuestas tecnológicas para problemas de docencia y otros problemas de la Institución.

4. Labor y experiencia Administrativo-Académica.

Estos antecedentes incluyen las actividades de dirección de Unidad Académica; participación en Consejos o Comité de la Sede, ya sean estos de carácter permanente o transitorio; participación en comisiones o trabajos de índole administrativo-académica en la Unidad respectiva.

Junto a los roles básicos anteriores, se considerarán otros como los que se mencionan a continuación.

5. Actividad pública y reconocimiento.

Envuelven o representan una distinción o reconocimiento al docente; designaciones honoríficas, premios y distinciones; participación en comisiones externas permanentes; invitaciones, gestación de donaciones o becas para la unidad académica; participación en comités de congresos, simposios o seminarios, o cargos dentro de éstos; afiliación o cargos en Asociaciones Profesionales o Científicas y otros antecedentes que se consideren relevantes.

6. Experiencia y labor profesional.

Se entenderán como antecedentes previos a la labor en la Sede y actividades profesionales que se realicen a nivel de Asistencia o Asesoría Técnica de tipo profesional como extensión desde la Sede.

7. Participación del Docente con su Institución.

Se consignarán en este rol todos aquellos puntos de participación y colaboración en tareas requeridas por alguna autoridad académica o administrativa de la Institución, en actividades y eventos internos de interés académico o institucional. Participación y colaboración en actividades y actos externos a la Institución, que llevan su representación fuera del marco de lo estrictamente académico.

IV EVALUACION DEL TRABAJO.

La evaluación del trabajo será efectuada por la Comisión Proponente según los siguientes procedimientos:

1. Valoraciones.

Una vez presentada la actividad realizada por el docente dentro de cada rol, se realizará una valoración del desempeño cumplido, atendiendo rol por rol. Esta valoración será un pronunciamiento claro y objetivo sobre los méritos que aprecie la Comisión en el cumplimiento del rol.

Se deberá fundamentar las valoraciones sobre la base de los antecedentes y ponderaciones objetivas, cuantificadas en lo posible en tablas o matrices de decisión. La Comisión tendrá que recurrir a todas las fuentes de información que sean apropiadas para fundamentar sólidamente las valoraciones adjudicadas, con procedimientos que aseguren la debida reserva y la corrección en el manejo de dicha información.

2. Evaluación.

A continuación se efectuará la "Evaluación de la labor realizada en el periodo". Esta evaluación será el resumen de las valoraciones en el desempeño de cada rol considerado, y será utilizando los conceptos de:

- a) Calidad
- b) Cantidad
- c) Responsabilidad
- d) Criterios y Relaciones Humanas

Estos conceptos pueden ser desglosados según se detalla, a modo de orientación.

a) Por CALIDAD de la labor o actividad académica, se entenderá la eficacia, valor académico y claridad del trabajo. Es desglosable en:

- Trabajo de muy buena calidad, sin necesidad de supervisión.
- Trabajo de calidad aceptable o buena, sin mayores errores.

- Desempeño no satisfactorio, trabajo poco claro, vago o desordenado, de escaso valor o nivel académico.
- b) Por CANTIDAD se considerará el rendimiento, rapidez y expedición para efectuar las tareas, la cantidad de asignaturas dictadas, publicaciones, etc. El desglose puede ser:
- Gran cantidad de trabajo realizado, prácticamente superando lo esperado o asignado.
 - Realiza la cantidad normal de trabajo en un tiempo razonable.
 - Lento, realiza menor trabajo que lo asignado o esperado, con poco rendimiento.
- c) Por RESPONSABILIDAD se considerará asistencia, puntualidad, autoexigencia, iniciativa, motivación. Aquí las calificaciones pueden subdividirse orientativamente así:
- c.1. Cumplimiento de las tareas de docencia directa:
- Planifica la actividad de la (s) asignatura (s), definiendo con claridad objetivos globales y parciales y las estrategias para conseguirlos. Evalúa sistemáticamente el rendimiento de sus estudiantes. Realiza estudio de sus evaluaciones, y autoevaluación de su desempeño.
- Está siempre buscando y aplicando nuevas formas para llegar mejor con la docencia a sus estudiantes, habiendo sido reconocidos importantes aciertos en sus realizaciones. Manifiesta criterios cambiando e innovando, pero mantiene aquellas formas que se revelan inobjetablemente como eficientes en la docencia.
- Ordena el desarrollo de sus materias, situando adecuadamente los objetivos de ella. Realiza evaluaciones sistemáticas y adecuadas de sus estudiantes. Hace uso de materiales didácticos y otros recursos para lograr sus objetivos docentes. Manifiesta preocupación al lograr rendimiento inadecuado y busca formas para perfeccionar su actividad.

- No existe ordenación para el desarrollo de sus materias. Los objetivos se manejan en forma poco clara o simplemente no se manejan como elementos para hacer docencia. Rara vez hace uso de material didáctico y no manifiesta preocupación frente a rendimiento bajos. Como consecuencia mantiene una actividad estática, de escaso valor pedagógico.

c.2. Actualización en la especialidad:

- Buena actualización en su especialidad y áreas conexas.
- Buena actualización en su especialidad.
- Estudia o se perfecciona sólo ocasionalmente.

c.3. Participación en Comisiones, cargos y tareas.

- Participa activamente y con muy buen ánimo en Comisiones internas y cargos externos, cumpliendo siempre las tareas encomendadas en los plazos preescritos.
- Participa en comisiones internas y cargos externos cumpliendo usualmente las tareas asignadas en plazos razonables.
- No manifiesta interés en participar en comisiones internas y/o cargos de representación o los cumple en forma insatisfactoria.

c.4. Asistencia y puntualidad.

- Asistencia permanente; siempre puntual y confiable.
- Asistencia normal, con escasos atrasos y ausencias justificadas.
- Asistencia y puntualidad no satisfactoria.

d) Por CRITERIO Y RELACIONES HUMANAS se entenderá la habilidad para formarse opinión, hacer una estimación o alcanzar conclusiones acertadas, así como las cualidades de carácter o temperamento y las características de cooperación y de trato con alumnos, colegas, autoridades y otras personas en general. El desglose puede orientarse según:

- Examina con detención e imparcialidad todos los hechos concernientes a un problema y se apoya en éstos para llegar a soluciones o decisiones lógicas, justas y factibles.

Procura eliminar de sus juicios los elementos meramente subjetivos y personales. Generalmente, sus decisiones son acertadas. Excelente habilidad para tratar y resolver cuestiones con otras personas. Ecuánime y con gran serenidad frente a presiones. Excelente espíritu de cooperación y de trabajo en equipo.

- Procura ir más allá de los hechos obvios al resolver un problema. Sus conclusiones y decisiones son comúnmente lógicas y prácticas, pero no cómo para ser apreciadas como sobresalientes. Temperamento estable, excepto bajo gran presión. Relaciones de trabajo razonables. Coopera con buena voluntad.
- Considera sólo los hechos obvios para llegar a conclusiones y rara vez busca información adicional. Buena parte de sus decisiones no suelen ser prácticas. Puede irritarse con facilidad. Presta cooperación limitada. Objeta sistemáticamente trabajos que le asignan.

3. Evaluación Acumulativa.

La evaluación acumulativa tiene por principal objeto establecer la jerarquía docente que corresponde a la persona en proceso de evaluación. Esta evaluación deberá interpretar las definiciones contenidas en los Art. 14 al 18 del Reglamento de Carrera Docente y observar estrictamente las exigencias de título o grado permanencia enunciadas en los Art. 20 al 24 de ese mismo Reglamento.

La evaluación acumulativa representa la síntesis de valoraciones y evaluaciones realizadas. La Comisión Proponente podrá resumir los antecedentes positivos y luego los antecedentes negativos del docente, y podrá sugerir las formas de superar estos últimos.

Cada uno de los miembros de la Comisión Proponente deberá decidir en conciencia la proposición de jerarquía docente que se asignará al académico, como resultado del proceso de evaluación. Esta proposición debe ser incluida en el informe de Evaluación que

se hace llegar a la Comisión Evaluadora según el Art. 31 del Reglamento.

Los fallos a que llegue cada una de las Comisiones deberán obtenerse por razones consenso, para lo cual será necesario que cada uno de los miembros decida y exponga a sus colegas de Comisión los fundamentos de ésta.

07.03.86

/t fp.