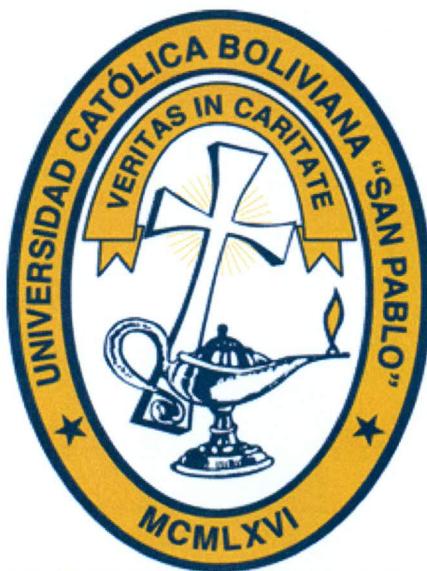


**Universidad Católica Boliviana “San Pablo”**  
VICERRECTORADO ACADÉMICO NACIONAL



**REGLAMENTO DE CARRERA Y  
DESARROLLO DOCENTE DE LA  
U.C.B.**

Aprobado por la Junta Directiva  
Res. 30/17, 31 de marzo de 2017

2017

# **REGLAMENTO DE CARRERA Y DESARROLLO DOCENTE DE LA U.C.B.**

---

## **CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1. Propósito.** La Universidad Católica Boliviana "San Pablo" (U.C.B.) establece el presente Reglamento de Carrera y Desarrollo Docente (RCDD), con el propósito de promover y orientar la superación personal y profesional de sus docentes, a fin de consolidar una comunidad académica, científica, estable y de excelencia.

El RCDD es el conjunto de principios y reglas básicas que estipulan las normas, procedimientos y criterios de evaluación para el ingreso a la carrera docente en la Universidad y establece las condiciones de permanencia, promoción, evaluación, así como los derechos, las obligaciones y la igualdad de oportunidades en base a las normas establecidas en el Estatuto, en la Misión y en el proyecto educativo que tiene la U.C.B.

**Artículo 2. Alcance.** El presente Reglamento rige para toda la planta docente (Docentes de pre y postgrado) dedicada a tareas académicas de docencia, investigación, interacción social, extensión, pastoral y gestión institucional.

**Artículo 3. Docentes.** Es docente de la U.C.B. la persona que se vincula a la Institución, de acuerdo a lo previsto en el presente Reglamento, para desarrollar actividades académicas en el marco de los principios y valores de la Universidad.

**Artículo 4. Principios.** La U.C.B. se inspira y promueve la formación profesional, la investigación e innovación y todas las demás actividades que le son inherentes, según los ideales, principios y valores católicos.

Por eso:

- a) Respeta plenamente la libertad de conciencia de cada persona.
- b) Reconoce y respeta la libertad de investigación y de enseñanza, según los principios y métodos propios de cada disciplina, salvaguardando los derechos de las personas y de la comunidad, dentro de las exigencias de la búsqueda de la verdad y del bien común.
- c) Pretende expresar con valentía verdades incómodas, pero que son necesarias para salvaguardar el bien auténtico de la sociedad.

1

Aprobado por la Junta Directiva de la Universidad Católica Boliviana "San Pablo", el 31 de marzo de 2017, mediante Resolución 30/17



d) Profesa vigorosamente el espíritu cristiano de servicio a los demás en la promoción de la justicia social, el cual debe ser compartido por los profesores y fomentado entre los estudiantes.

**Artículo 5. Valores.** El RCDD se alinea con el marco de principios institucionales y se adhiere a los siguientes valores:

- a) **Respeto, Justicia y Equidad.** La Universidad propicia un ambiente tolerante, justo, equitativo y pluralista, fundamentado en una cultura de diálogo como garantía para el libre desarrollo de las actividades académicas e intelectuales del docente, siempre y cuando se respete la identidad Católica que la identifica.
- b) **Inclusión y Flexibilidad.** Considera pertinentes las aspiraciones profesionales y académicas individuales y respeta la pluralidad de pensamiento de la planta docente, potenciando a los recién incorporados, sin dejar de valorar la experiencia de los más antiguos. Asimismo, está dispuesta a brindar un ambiente propicio para que los docentes construyan su carrera profesional docente con la vista puesta en el futuro.
- c) **Transparencia, Honestidad e Integridad.** La Institución, a través del presente Reglamento, pone a disposición de la planta docente la información precisa con relación a las categorías, los criterios y los procesos del Plan de Carrera y Desarrollo Docente. En el mismo sentido, la Universidad demanda, de todos los docentes, el compromiso de actuar con integridad en su desempeño y honestidad en la formulación y ejecución de sus planes de carrera y desarrollo docente.

## CAPÍTULO II DERECHOS DE LA PLANTA DOCENTE

**Artículo 6. Libertad de Expresión.** Los docentes de la Universidad tienen derecho a la libertad de expresión, fundamentada en una cultura del diálogo y del respeto al disenso, que garanticé el libre desarrollo de las actividades intelectuales y académicas, en el marco de los principios y valores de la Doctrina Católica.

**Artículo 7. Igualdad de Oportunidades.** Es derecho de los docentes de la Universidad participar en todos los órdenes de la vida universitaria (docencia, investigación, interacción social y pastoral, y gestión institucional), así como acceder a cargos de gestión académica o administrativa.

**Artículo 8. No Discriminación.** Todo docente de la Universidad goza del derecho a no ser discriminado y a recibir tratamiento respetuoso de las autoridades, de sus



pares académicos, de los estudiantes y demás miembros de la comunidad universitaria.

**Artículo 9. Acceso a Recursos.** Los docentes tendrán a su disposición en la Universidad, los recursos pedagógicos y técnicos necesarios para desempeñarse profesionalmente en las mejores condiciones posibles.

**Artículo 10. Artículo 10. Capacitación y Formación.** Los docentes podrán beneficiarse de los programas de formación, capacitación y actualización pedagógica propuestos por la Institución, así como realizar estudios complementarios y participar en otras actividades académicas de formación que beneficien a su desarrollo personal y académico, de acuerdo a normativa específica.

**Artículo 11. Licencias.** Los docentes tienen derecho a acceder a licencias y declaratorias en comisión de acuerdo a la normativa interna y específica que las regula.

**Artículo 12. Alcance de los Derechos.** Los derechos enunciados en el presente capítulo, no limitan, restringen ni eliminan los derechos de los docentes consignados en las leyes nacionales y en las normas académicas y administrativas vigentes en la U.C.B.

### **CAPÍTULO III DEBERES DE LA PLANTA DOCENTE**

**Artículo 13. Respeto.** Los docentes tienen el deber de respetar la identidad Católica de la Institución y los valores que esta promueve.

Los docentes de la Universidad deben dar un trato respetuoso y tolerante hacia sus pares académicos, a las autoridades, a los estudiantes y a todos los miembros de la Institución, cuidando de no discriminar a nadie por causa ni motivo alguno.

**Artículo 14. Libertad de Expresión.** Los docentes de la Universidad tienen el deber de otorgar y promover el respeto hacia las diversas formas de pensamiento y acción de sus pares académicos, de los estudiantes y a las que se refieren a la identidad de la Institución, en el marco de los principios y valores de la Doctrina Católica.

**Artículo 15. Cumplimiento de Normas y Uso de Recursos.** Es deber de los docentes de la Universidad cumplir a cabalidad con las normas y regulaciones que emanan de las autoridades académicas y administrativas de la Universidad, con



relación al uso responsable de los recursos pedagógicos y técnicos puestos a su disposición.

**Artículo 16. Capacitación y Formación.** Los docentes de la Universidad tienen el deber de mantenerse actualizados en las áreas de su competencia académica por propia iniciativa y de participar en las actividades formativas propuestas por la Universidad.

**Artículo 17. Decisiones Responsables.** Es deber de los docentes de la Universidad evaluar el alcance de sus propias acciones y decisiones acerca de su carrera docente dentro de la Institución.

**Artículo 18. Alcance de los Deberes en el RCDD.** Los deberes enunciados en el presente capítulo corresponden exclusivamente al RCDD, no suplantan, restringen, interfieren, ni eliminan deberes de los docentes consignados en las normas académicas y administrativas vigentes en la U.C.B.

#### **CAPÍTULO IV** **CATEGORÍAS DOCENTES**

**Artículo 19. Categorías Docentes.** Para efectos de este reglamento, se reconocen las siguientes Categorías Docentes: Regulares, Especiales y Honorífica.

**Artículo 20. Categorías Docentes Regulares.** Las categorías docentes regulares comprenden: Profesor, Profesor Asociado y Profesor Asistente.

**Artículo 21. Niveles dentro de las Categorías Docentes Regulares.**- Las categorías regulares comprenden niveles secuenciados que permitirán la movilidad al interior de cada una de ellas, sobre la base de los estándares alcanzados en la Evaluación del Desempeño Docente. Cada Categoría tiene 5 niveles.

**Artículo 22. Categorías Docentes Especiales.** Las categorías especiales están integradas por Profesores Invitados o Visitantes de otras universidades o instituciones, habilitados para dictar clases o realizar investigación en la Universidad. Los docentes de estas categorías se adscribirán a las condiciones específicas de la invitación o del convenio a través del cual se vinculan.

Están incluidos en esta categoría los docentes invitados que, aunque no cumplan con todos los requisitos para acceder a la docencia regular, se considera que su aporte es un importante valor agregado en la formación de los estudiantes. Su incorporación como docentes invitados está regulada por normas específicas del Sistema de la Universidad Boliviana.



Siendo la vinculación de los Profesores Visitantes o Invitados con la Universidad de carácter transitorio, estos no serán incorporados a la Carrera Docente.

**Artículo 23. Categoría Honorífica.** La única categoría honorífica es la de Profesor Emérito, a la que podrán acceder aquellos docentes jubilados que, habiendo alcanzado la categoría de Profesor, lograron convertirse en referentes de su disciplina y en virtud a sus aportes significativos a la U.C.B.

**Artículo 24. Docentes Interinos.** Los profesionales que se incorporen como docentes nuevos a la Universidad serán designados como “Docentes Interinos” hasta que la Comisión de Evaluación los evalúe en el periodo regular de evaluación. La incorporación de nuevos docentes a la Universidad está regulada por una normativa específica.

**Artículo 25. Modalidades de Dedicación.** La U.C.B. reconoce las siguientes modalidades en función al tiempo de dedicación de sus docentes: Tiempo Completo, Medio Tiempo y Tiempo Horario.

## CAPÍTULO V ÓRGANOS DE EVALUACIÓN

**Artículo 26. Comisión de Evaluación por Área (CEA).** Para la evaluación de los docentes de la U.C.B. se conformarán Comisiones de Evaluación por Área de conocimiento.

**Artículo 27. Propósito de la CEA.** Es propósito de la CEA analizar y evaluar los méritos de los docentes para el acceso, la asignación y la promoción a alguna de las categorías y niveles previstos en este ordenamiento.

**Artículo 28. Conformación de la CEA.** Para conformar una CEA se requiere tres (3) o más Carreras/Departamentos afines por área de conocimiento, o una Facultad con al menos tres (3) carreras. Para efectos de este reglamento, dicho agrupamiento se denominará genéricamente “Área”.

En el caso de aquellas Carreras, Departamentos o Facultades que no alcancen a estructurar una CEA, cada Consejo de Carrera podrá decidir, en coordinación con el Director Académico Regional, adscribirse a una CEA afín existente o conformar una nueva CEA con otras carreras en su misma condición.

La CEA estará integrada por:

- a) El Decano o Director más antiguo, el mismo que presidirá la Comisión.

Aprobado por la Junta Directiva de la Universidad Católica Boliviana “San Pablo”, el 31 de marzo de 2017, mediante Resolución 30/17



- b) Un representante docente de cada una de las Carreras que conforman el Área (Facultad) designado por su respectivo Consejo de Carrera.
- c) Un Par Externo (docente con categoría de "Profesor") de otra Área de la Regional, invitado por el Decano de la Facultad o el Director más antiguo del Área.
- d) Un segundo Par Externo (docente con categoría de "Profesor") invitado por el Rector Regional o el Director Académico Regional.

**Artículo 29. Periodo de Servicio.** Los miembros de las CEAs, incluyendo a los Pares Externos, serán designados por dos (2) años y podrán ejercer solamente por dos (2) periodos consecutivos.

Los Decanos o Directores que presidan las CEAs, durarán en esta función en correspondencia al tiempo de su designación por parte de la Junta Directiva de la U.C.B.

**Artículo 30. Procedimientos para el trabajo de las CEAs.** Los procedimientos, la información, la documentación y las tablas generales de calificación que requieran las CEAs para definir los parámetros y llevar a cabo la evaluación anual de los docentes, serán establecidos mediante normativa específica.

**Artículo 31. Funciones de los Miembros de las CEAs.**

- a) Elaborar, con base en la normativa referida en el Artículo 30 del presente Reglamento, los parámetros por área (tabla) de Evaluación Docente y remitirla al Director Académico Regional para su aprobación.
- b) Una vez aprobados los parámetros, remitir esta tabla a los Consejos de Carrera con la finalidad de que se ponga en conocimiento de la planta docente.
- c) Establecer, en coordinación con el Director Académico Regional, el periodo en que los docentes deben presentar su documentación para ser puesta en conocimiento de los Directores y la planta docente de la Carrera.
- d) Con base en la documentación (Expediente Académico) presentada por los docentes, anualmente se evaluará y asignará las categorías de Profesor Asistente, Profesor Asociado y Profesor, así como los respectivos niveles en los procesos de acceso, mantenimiento y/o avance de categoría.
- e) Proponer al Gran Canciller de la Universidad, a través del Rector Nacional, la promoción de Profesores a la Categoría Honorífica.



**Artículo 32. Documentos.** Los docentes deberán entregar su documentación (Expediente Académico) a la Dirección de su Carrera en los plazos establecidos. El Director de Carrera remitirá esta documentación a la CEA a la que su Carrera está adscrita.

**Artículo 33. Consejo de Carrera.** El propósito del Consejo de Carrera, en este reglamento, es el de vincular al plantel docente con la CEA.

En relación con el RCDD, el Consejo de Carrera asumirá las siguientes responsabilidades adicionales:

- a) Nominar a un representante de la Carrera, entre los docentes en ejercicio de la Carrera, para que se constituya en miembro de la CEA. Este representante deberá poseer como mínimo la categoría de Profesor Asociado.
- b) Poner a disposición de la planta docente el presente Reglamento.
- c) Informar a la planta docente sobre las fechas y los documentos que deben presentar para su evaluación.

## CAPÍTULO VI PROCEDIMIENTOS NORMATIVOS

**Artículo 34. Acceso a Categorías Regulares.** Para acceder a las diferentes categorías regulares, el docente requiere cumplir los siguientes requisitos:

i. **A Profesor Asistente**

- a) Grado académico de Licenciado.
- b) La evaluación de desempeño como Docente Interino.

ii. **A Profesor Asociado**

- a) Grado académico de Magister o su equivalente, dependiendo de la disciplina.
- b) Haber cumplido un mínimo de 5 años (10 semestres) desempeñando funciones en la categoría de Profesor Asistente en la U.C.B. o experiencia académica equivalente en otras universidades de reconocido prestigio.
- c) Méritos reflejados en su trayectoria docente o profesional que acrediten experiencia, investigación, contribución y reconocimiento en el ámbito de la docencia al que postula.



### iii. A Profesor

- a) Grado académico de Doctor o su equivalente, dependiendo de la disciplina.
- b) Tener un mínimo de 5 años (10 semestres) desempeñando funciones en la categoría de Profesor Asociado en la U.C.B. o experiencia académica equivalente en otras universidades de reconocido prestigio.
- c) Méritos reflejados en su trayectoria docente que acrediten experiencia, investigación, contribución y reconocimiento en el ámbito de la docencia al que postula.

**Artículo 35. Formación en Educación Superior.** Para acceder a cualquiera de las categorías regulares, es condición indispensable haber cursado un Diplomado (o grado mayor) en Educación Superior reconocido por el Sistema de la Universidad Boliviana.

En casos justificados por el Director de Carrera, podrá otorgarse un plazo de un año a partir de la contratación, para cumplir con esta condición.

**Artículo 36. Revisión de Clasificación.** En los casos en los que un docente cambie su modalidad de dedicación, de Tiempo Horario a Tiempo Completo/Medio Tiempo o viceversa, la CEA confirmará su clasificación.

**Artículo 37. Mantenimiento de Categoría.** Una vez completado el proceso de acceso, la permanencia de un docente dentro de su categoría estará determinada por el resultado de su Evaluación de Desempeño Docente en el cumplimiento de las cuatro dimensiones de responsabilidad académica. La verificación del mantenimiento de la categoría se llevará a cabo anualmente por la CEA con base en la documentación presentada por los docentes.

**Artículo 38. Avance de Nivel.** El docente de cualquier categoría regular que alcance el resultado de desempeño requerido, será candidato al avance de nivel dentro de su misma categoría. La CEA, sobre la base de la evaluación correspondiente, definirá este avance hasta que el profesor logre el nivel más alto dentro de su categoría.

**Artículo 39. Plazo para Avance de Nivel.** Para los profesores que no hayan evidenciado el desempeño habilitante para el ascenso de nivel en un plazo máximo de 4 semestres, se iniciará un periodo de seguimiento por parte del Director de Carrera o Departamento. Esta persona informará sobre los resultados a la Dirección Académica Regional, a la Unidad de Recursos Humanos y al Decano – si lo hubiera –, para adoptar las acciones correspondientes.



**Artículo 40. Avance de Categoría.** Un profesor podrá postularse para el avance de categoría en el ordenamiento docente en cuanto considere que ha logrado cumplir con los requisitos relacionados con:

- a) El grado académico mínimo requerido para acceder a la categoría a la que postula.
- b) La experiencia académica acumulada. La antigüedad acreditada para la categorización de acceso será acumulable y considerada válida para las postulaciones de avance. Los méritos demostrados y medidos a partir de la evaluación de desempeño docente.
- c) La asistencia a las actividades de capacitación planificadas por la Universidad y otras de actualización profesional, realizadas después del proceso de acceso.

**Artículo 41. Plazo para Avance de Categoría.** Todos los profesores regulares deben avanzar de categoría dentro de un plazo máximo de 16 semestres, lo contrario significará iniciar un periodo de seguimiento por parte del Director de Carrera o Departamento, quien informará sobre esta situación a la Dirección Académica Regional, a la Unidad de Recursos Humanos y al Decano – si lo hubiera.

**Artículo 42. Plan de Desarrollo Docente Individual.** Es responsabilidad de cada docente formular su propio Plan de Desarrollo Docente, trazarse objetivos a mediano y largo plazo y ser persistente en la consecución de los mismos. Para este fin contará con el apoyo de su Carrera o Departamento, instancia que habrá de orientarlo, asistirlo y darle información acerca de sus posibilidades y los recursos disponibles para alcanzar sus metas.

**Artículo 43. Expediente Académico.** Es responsabilidad de todos los docentes preparar y organizar debidamente su documentación (Expediente Académico) para presentarla anualmente a la CEA, en el periodo establecido para su correspondiente evaluación. A su vez, la carrera mantendrá un registro electrónico de toda la documentación entregada por los docentes, al cual podrá acudir la CEA para llevar a cabo su tarea.

**Artículo 44. Programas de Capacitación y Actualización.** La Universidad programará, mediante la unidad específica en cada regional, actividades de capacitación docente de carácter mandatorio, relacionadas a la actualización y mejora de su planta docente.

**Artículo 45. Oportunidades de Formación.** La Universidad, a su vez, ofrecerá programas de fomento a la actualización en áreas técnicas específicas y de



interés institucional que permitan el desarrollo de sus docentes. Los programas de capacitación docente y las facilidades que la Universidad decida otorgar en este campo, serán reglamentados de manera específica.

**Artículo 46. Evaluación de Desempeño.** Con la finalidad de preservar e impulsar la excelencia académica de la Universidad, todos los profesores estarán sujetos a evaluaciones anuales. Estos resultados serán considerados por la CEA para el mantenimiento y avance de nivel y categoría.

**Artículo 47. Dimensiones de la Evaluación Docente.** Serán cuatro (4) las dimensiones de Desempeño Docente tomadas en cuenta para el mantenimiento y avance. La calificación de esta evaluación se realizará a partir de la revisión de evidencias documentadas acerca del cumplimiento de los criterios de responsabilidad académica. Estas dimensiones son:

- 1) Docencia, Atención y Asesoría a Estudiantes.
- 2) Investigación, Innovación, Emprendimiento y Gestión del Conocimiento.
- 3) Interacción Social, Extensión y Pastoral.
- 4) Gestión Institucional y Desarrollo de Proyectos.

**Artículo 48. Rangos de los Parámetros de Evaluación.** Para los docentes a tiempo completo o medio tiempo se establecen los siguientes parámetros, que serán especificados en cada área de conocimiento, de acuerdo a sus características:

- 1) La dimensión de Docencia, Atención y Asesoría a Estudiantes ponderada entre un 40% y 50% del total.
- 2) La dimensión de Investigación, Innovación, Emprendimiento y Gestión del Conocimiento ponderada entre un 20% y 40% de la evaluación total.
- 3) La dimensión de Interacción Social, Extensión y Pastoral ponderada entre un 10% y 20%.
- 4) La dimensión de Gestión Institucional y Desarrollo de Proyectos ponderada entre un 10% y 20% del total.

La sumatoria de ponderaciones se hará de tal modo que se llegue al 100%. Para los docentes a Tiempo Horario la dimensión de Docencia, Atención y Asesoría a Estudiantes tendrá una ponderación del 70% del total, mientras que la evaluación de las otras tres dimensiones será promediada y ponderada alcanzando un 30% del total.



**Artículo 49. Criterios por Área de Conocimiento.** La CEA, considerando la normativa referida en el Artículo 48 del presente Reglamento, establecerá los criterios, escalas y ponderaciones de las dimensiones de evaluación docente en función de las características de su Área. Esta escala deberá haber sido aprobada por el Director Académico Regional.

**Artículo 50. Escala de Calificación.** La calificación de cada una de las dimensiones se realizará sobre la base de una escala de 100 puntos, reflejando el cumplimiento de los criterios establecidos por la CEA.

La evaluación ponderada total determinará el mantenimiento y movilidad de nivel, y la categorización de avance de acuerdo al siguiente criterio:

- 1) Se requiere una calificación igual o superior al 80% para subir de nivel o categoría.
- 2) Calificaciones entre 60 y 79% permitirán a los docentes mantenerse en su nivel y categoría, pero son insuficientes para avanzar en la Carrera Docente.
- 3) Calificaciones inferiores al 60% serán sujetas a una revisión de mantenimiento en el siguiente semestre.
- 4) De repetirse calificaciones inferiores a 60% durante dos semestres consecutivos, el Director de Carrera solicitará que el área de Recursos Humanos proceda con la revisión contractual, según corresponda en el marco del debido proceso.
- 5) Los profesores a Tiempo Completo o Medio Tiempo que obtengan una calificación menor a 60% en la dimensión docencia, atención y asesoría a estudiantes serán derivados al Director Académico Regional, el cual revisará el caso y recomendará acciones correctivas específicas.

**Artículo 51. Docentes en Gestión Institucional.** Cuando un docente sea designado como funcionario administrativo o Autoridad en la Universidad, conservará su categoría docente mientras dure su designación. Cuando retorne a sus actividades de docencia, una vez concluido su servicio, su carrera se reactivará desde el punto en que se separó de la función docente y se valorará la actividad y el tiempo que cumplió funciones de autoridad o administrativas para su reclasificación en el momento de su reincorporación como docente.

Si ejerciese la función docente por horas, mientras desempeña funciones de autoridad o administrativas, se adscribirá durante este periodo a los criterios de la Evaluación Docente para docentes a Tiempo Horario. Ocupar posiciones administrativas o de autoridad no exime del proceso de evaluación docente.



**Artículo 52. Evaluación de Docentes Invitados.** Los docentes invitados serán evaluados de la misma forma que los regulares, exclusivamente para fines de renovación del contrato de invitación.

## CAPÍTULO VII ACTIVIDADES DE TRANSICIÓN

**Artículo 53. Puesta en Marcha.** Para la puesta en marcha del RCDD, se evaluará a todos los actuales docentes (Tiempo Completo, Medio Tiempo y Tiempo Horario) de todas las Unidades Académicas de la U.C.B. Para ello, se conformarán Comisiones Regionales de Evaluación Transitoria.

**Artículo 54. Profesores al Mérito.** Los docentes que cumplan los requisitos enumerados en el artículo 55 presentarán su expediente académico al Rector Nacional en el formato y período establecidos por la Convocatoria.

El Rector Nacional enviará a la Comisión Académica de la Junta Directiva de la U.C.B., la lista de docentes seleccionados a la categoría de Profesor. La Comisión Académica considerará la lista presentada por el Rector Nacional y la remitirá a la Junta Directiva para su respectiva aprobación. El Rector Nacional emitirá las designaciones correspondientes.

**Artículo 55. Requisitos para Profesores al Mérito.** Son requisitos para acceder a Profesor al Mérito:

- a) Grado académico mínimo de Licenciado.
- b) Tener un mínimo de 15 años como profesor de la U.C.B.
- c) Méritos reflejados en su trayectoria docente que acrediten experiencia, investigación, contribución al desarrollo de la U.C.B., reconocimiento en el ámbito de la docencia en la que se desempeña, compromiso con la Universidad e identificación con los valores de la Institución.

**Artículo 56. Comisiones de Evaluación Regional Transitoria (CERT).** De los docentes que hayan sido categorizados como Profesores al Mérito, se conformará la CERT en cada Unidad Académica Regional, para la evaluación y categorización de toda la planta docente de su respectiva Unidad Académica, comenzando con los docentes Tiempo Completo y Medio Tiempo. Estas CERTs estarán conformadas por el siguiente número de Profesores:

- 5 Profesores de la Unidad Académica de La Paz.
- 4 Profesores de la Unidad Académica de Cochabamba.
- 4 Profesores de la Unidad Académica de Santa Cruz.
- 3 Profesores de la Unidad Académica de Tarija.

Aprobado por la Junta Directiva de la Universidad Católica Boliviana "San Pablo", el 31 de marzo de 2017, mediante Resolución 30/17

12



### 3 Profesores de la Escuela de la Producción y la Competitividad.

**Artículo 57. Procedimientos para el trabajo de las CERTs.** Los procedimientos, la información, la documentación y las tablas de calificación que requieran las CETRs para llevar a cabo la evaluación de los docentes serán establecidos mediante normativa específica.

**Artículo 58. Reforzamiento de las CERTs.** Una vez concluida la categorización de docentes a Tiempo Completo y Medio Tiempo, la CERT podrá invitar hasta a dos (2) de los docentes que alcanzaron como mínimo la categoría de "Asociado", en cada Unidad Académica Regional, para reforzar la Comisión en el proceso de evaluación de los profesores a Tiempo Horario.

**Artículo 59. Continuación del Proceso.** Completada la evaluación de los actuales docentes de la U.C.B., se conformarán las CEAs de acuerdo a lo establecido en el presente Reglamento.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Disposición Transitoria Primera. Evaluación de Docentes.** Una vez conformadas las CERTs, se convocará a los docentes a presentar su Expediente Académico para el primer periodo de evaluación. En una primera fase se evaluará a los docentes a Tiempo Completo y Medio Tiempo y luego a los docentes a Tiempo Horario.

Después del primer periodo de evaluación y una vez conformadas las CEAs, el proceso de evaluación docente se repetirá regularmente cada año en los periodos establecidos por las Direcciones Académicas Regionales.

**Disposición Transitoria Segunda. Adscripción al RCDD.** Los docentes en actual ejercicio se adscribirán al RCDD presentando su Expediente Académico para la primera convocatoria de evaluación. Los docentes que no se presenten a la convocatoria serán clasificados en la última categoría y último nivel de la escala de desarrollo docente.

**Disposición Transitoria Tercera. Escala Salarial.** La categorización de los docentes de la U.C.B. determinará su nivel salarial, conforme a la escala salarial que será establecida por el Vicerrectorado Administrativo Financiero Nacional en coordinación con el Vicerrectorado Académico Nacional.



## **DISPOSICIONES FINALES**

**Disposición Final Única.** El presente Reglamento entrará en vigencia a partir de la fecha de su aprobación por la Junta Directiva.

Se derogan todas las disposiciones contrarias al presente Reglamento.

14

Aprobado por la Junta Directiva de la Universidad Católica Boliviana “San Pablo”, el 31 de marzo de 2017,  
mediante Resolución 30/17

