



**Universidad
Santa Clara
de Asís**

***REGLAMENTO DE
EVALUACIÓN DEL
DESEMPEÑO
DOCENTE***

**(Modificado y Actualizado por
Resolución del CSU N° 211/2019)**

2020

**Calle 6 y Mcal. Estigarribia.
B° San Francisco – Caaguazú
+595522 42037 / +595981100568
uscaczu@hotmail.com**



REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Presentación

1. INTRODUCCIÓN

La Universidad Sana Clara de Asís 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.

Ante el desafío que ello implica, los directivos de la Facultad se proponen con la Evaluación del Desempeño Docente teniendo en cuenta que estudiantes y docentes son los actores privilegiados en la actividad académica, enmarcados en roles diferentes, pero involucrados en el proceso educativo.

La evaluación del desempeño académico es un mecanismo de gestión universitaria, 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, donde emerge como indicador la calidad de la docencia.

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 un Comisión Técnica de Evaluación del Desempeño Docente, encargada de diseñar los instrumentos, realizar recomendaciones, procesar e informar sobre los resultados a los directivos de la Facultad y al evaluado.

3. COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LOS DOCENTES

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

Las competencias que debe reunir el docente de la USCA 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 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 Universidad. Tiene por propósito el mejoramiento de la calidad educativa. Debe realizarse dentro de los parámetros establecidos en el presente reglamento.

CAPITULO 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.

CAPITULO III

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 5º. El presente reglamento abarca al cuerpo de docentes de la Universidad Santa Clara de Asís de todas las Sedes y Carreras implementadas en la institución.

CAPITULO IV

ÁMBITO DE VALORACIÓN

Artículo 6º. Los profesores de la USCA 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 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

CAPITULO V

PERIODO DE APLICACIÓN

Artículo 7º. La evaluación del desempeño docente se realizará al término de cada semestre o año lectivo dentro del periodo académico.

CAPITULO VI

DE LOS ENCARGADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Artículo 8º. La Evaluación del Desempeño Docente estará a cargo de una Comisión de Evaluación del Desempeño Docente presidida por el Decano de la Facultad.

CAPITULO VII

DE LOS ACTORES DEL PROCESO DE LA EVALUACIÓN

Artículo 9º. 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) Los directivos encargados de la gestión académica.
- d) Los miembros de la Comisión de Evaluación del Desempeño Docente.

CAPITULO VIII

DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.

Artículo 10º. La Comisión de Evaluación del Desempeño Docente se encargará de: diseñar y administrar los instrumentos, posteriormente analizar y procesar el conjunto de informaciones producto de las evaluaciones realizadas para la redacción del informe final, de acuerdo con los estándares señalados en el presente Reglamento.

Artículo 11º. La integración de la Comisión de Evaluación del desempeño Docente: será presidida por el Decano de la Facultad e integrada por los siguientes miembros designado por el Consejo Directivo:

- a) Decano.
- b) Director académico.
- c) Director de la Carrera.
- d) Director de Planificación y Gestión de Calidad

Artículo 12º. Funciones de la Comisión Técnica de Evaluación del Desempeño Docente.

Son atribuciones de la Comisión:

- a) Planificar, validar, organizar, ejecutar y controlar el proceso de evaluación del desempeño docente.
- b) Emitir el informe final de la evaluación del desempeño docente a las autoridades de la Facultad.
- c) Comunicar a cada Docente el resultado de su evaluación.
- d) Registrar en Actas las comunicaciones realizadas a los docentes.
- e) Conocer y resolver los reclamos presentados por los docentes sujetos de la evaluación.
- f) Proponer reformas al reglamento de evaluación docente.
- g) Recomendar acciones que favorezcan el mejoramiento de la calidad educativa, de la gestión pedagógica y del desenvolvimiento profesional del docente.

Artículo 13º. 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 14º. 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) Participar en todas las actividades establecidas para la evaluación.
- c) Velar por el cumplimiento de los objetivos del proceso.
- d) Mantener la confidencialidad de toda información que reciba durante el proceso de evaluación.
- e) Establecer buena relación de trabajo con los directivos superiores, docentes y de la institución.
- f) Respetar a los directivos, académicos y estudiantes que le corresponde evaluar.
- g) Abstenerse de anticipar juicios o efectuar recomendaciones.
- h) Cumplir cabalmente con las reglamentaciones de la Facultad.

CAPITULO IX

ESTÁNDARES QUE CONSIDERAR EN LOS DISEÑOS DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Artículo 15º - 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.

a) La Organización del Curso: Se refiere a la capacidad de planificación de unidades temáticas que considere la organización y distribución de los contenidos en el semestre/año, 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.

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 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.

En consonancia con lo establecido en el reglamento de cátedra, los docentes serán certificados por su participación en:

- Tutorías de tesis y/o trabajos finales de grado.
- Lecturas de tesis y/o trabajos finales de grado.
- Participación en tribunales de titulación o grado.

Artículo 16º. 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.
- 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.
- f) Adecuación de la evaluación a lo pautado en el programa.
- g) Comunicación entre docentes-alumnos.
- h) Responsabilidad profesional del docente.

Artículo 17º. 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 con 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

Artículo 18º. El director académico y las direcciones de las carreras, al finalizar el período lectivo, debe presentar un informe sobre la actuación de cada 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.

CAPITULO X

DEL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA CALIFICACIÓN

Artículo 19º. La evaluación del desempeño de los docentes será procesada en la Dirección académica.

Artículo 20º. Obtención de los puntajes.

- a) Los resultados de las evaluaciones de los estudiantes a cada 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 a cada criterio. De los promedios resultantes por cada indicador se obtendrán los promedios por criterio y finalmente el promedio final de cada profesor por curso.
- b) A los efectos de contar con un referente que facilite la comparación de la evaluación obtenida por el docente se establecerá el promedio General de los profesores de cada grupo curso.
- c) En la evaluación de los directivos, en caso de que haya más de un evaluador, puede ser por consenso o individual. En caso de que sea individual, el resultado de la evaluación de cada profesor será la media aritmética simple. El mismo tratamiento para la autoevaluación.
- d) 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 35% de los alumnos; 25% de los Docentes y 40% del institucional.

Artículo 21º. El Decano establecerá semestralmente un cronograma para el proceso de Evaluación del Desempeño Docente.

Artículo 22º. La calificación.

- a) La Comisión de Evaluación del Desempeño Docente, calificará de manera formativa y 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.

d) Para validar las respuestas que emita un alumno en particular será requisito un porcentaje mínimo de asistencia a clases de 70%. La validación de los resultados del instrumento por asignatura requerirá de un 30% mínimo de alumnos informantes, en relación con la cantidad total de alumnos formalmente inscriptos en la planilla de asistencia a la asignatura.

CAPITULO XI

DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

Artículo 23º. Los resultados de la evaluación serán entregados por escrito al evaluado con las observaciones y recomendaciones pertinentes.

La Comisión de Evaluación del Desempeño Docente informará a cada profesor el resultado de su evaluación y su correspondiente Calificación, de acuerdo con los siguientes Rangos Cualitativos y Escalas Cuantitativas:

Rangos Cualitativos	Escala de 1-5.
Sobresaliente	5 (cinco)
Distinguido	4(cuatro)
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 con los atributos evaluados.
- **Distinguido:** (D) Indica que el docente en su desempeño cumple con lo requerido en la mayoría de los casos de acuerdo con los atributos evaluados.
- **Bueno:** (B) Indica que el docente en su desempeño cumple medianamente con lo esperado en el servicio de acuerdo con los atributos evaluados.
- **Regular:** (R) El cumplimiento en los indicadores de la evaluación es mínimo de acuerdo con los atributos evaluados.
- **Insuficiente:** (I) Indica que el desempeño presenta serias deficiencias de acuerdo con los atributos evaluados.

Artículo 24º: La Comisión de Evaluación del Desempeño Docente indicará a cada profesor con calificación Regular e Insuficiente, las deficiencias observadas, así como los medios de que se dispone para facilitar la fase correctiva para una evaluación posterior

Artículo 25º: A los efectos del mejoramiento profesional del personal docente y tomando como base los resultados de la evaluación, el director del Departamento Académico definirá, juntamente con el evaluado que resultare con calificación Regular e Insuficiente, un Plan de Trabajo donde conste por escrito las acciones y metas esperadas dentro de un tiempo determinado. El cumplimiento de lo acordado será condición de permanencia en la Facultad.

Artículo 26º: La ejecución del Plan de Trabajo, con 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 27º: El Decanato en forma conjunta con la Comisión de Evaluación del Desempeño Docente deberá dejar constancia escrita de aquellos docentes con nivel de desempeño Regular o Insuficiente que no se acojan al plan de Trabajo para luego comunicar a las instancias correspondientes.

Artículo 28º: Tendrán acceso a los resultados logrados: el Docente evaluado, la Comisión de Evaluación del Desempeño Docente y las Autoridades Universitarias. Los resultados del instrumento para evaluar la actuación docente serán de carácter reservado, salvo que el docente evaluado autorice su publicación.

Artículo 29º: La Comisión de Evaluación del Desempeño Docente debe atender los reclamos de los docentes respecto a su calificación en la brevedad posible, por medio de entrevistas personales, dejando constancia escrita de las actuaciones.

Artículo 30º. El Docente evaluado puede acceder a los instrumentos utilizados para su evaluación a través de solicitud escrita dirigida al Decano y autorizado por éste. En todos los casos el evaluado debe acceder a los mismos personalmente.

Artículo 31º: 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 32º: Los resultados de la evaluación serán tomados en cuenta por la institución para fines de:

- a) Ascensos y remuneraciones.
- b) Premios y reconocimientos a la excelencia.
- c) Actualizaciones y capacitación docente.
- d) Méritos y aptitudes para posteriores concursos.
- e) Permanencia en la institución.
- f) Suspensión de contratos y/o nombramientos.

Artículo 33º: Informe de Evaluación de los profesores: El comité de evaluación del desempeño docente, en el proceso de evaluación del profesor, considerará en el informe de evaluación, los siguientes elementos:

- a) Introducción,
- b) Procedimientos,
- c) Resultados. La Evaluación relacionada con los componentes y ámbitos del trabajo y desempeño académico.
- d) Conclusiones,
- e) Propuesta de mejoramiento,
- f) Anexos,

CAPITULO XII

DEL ASPECTO DISCIPLINARIO: FALTAS Y SANCIONES

Artículo 34º. De las faltas disciplinarias.

Son faltas disciplinarias, aquellas que contravengan disposiciones de la Ley de Universidades, el Estatuto de la USCA y las reglamentaciones de la Facultad de Ciencias de la Salud.

Artículo 35º. 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 favorable.

Párrafo. Todas las sanciones disciplinarias se harán constar en el legajo del docente afectado.

Artículo 36º. Las faltas disciplinarias serán valoradas por las autoridades de la institución previo informe del Departamento Académico, con puntajes negativos conforme a su naturaleza y gravedad del siguiente modo:

a) Amonestación	-0,5
b) Apercibimiento por escrito, por c/u.....	-1
c) Suspensión del ejercicio sin goce de sueldo por un periodo no mayor a 30 días...	-2
d) Suspensión del ejercicio cuya prolongación puede ser ilimitada.....	-3
e) Multa con el importe de unos 5 días de sueldo.....	-4
f) Separación del cargo.....	-5

Conforme al Reglamento General de la USCA 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 que excede de tres días de clase seguidas o cinco alternadas, 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. Reglamento de Cátedra
 - ii. Planeamiento semestral
 - iii. Planillas de exámenes parciales y finales
 - iv. Planillas de asistencia a clase de los alumnos
 - v. Otros documentos exigidos por la facultad.

Párrafo. Los docentes sancionados disciplinariamente perderán, durante el tiempo de vigencia de sus sanciones, el derecho de disfrutar de los incentivos que otorgue la Institución.

Los incentivos consisten en publicar en los franelógrafos de la institución las distinciones correspondientes a los docentes que cumplen con las documentaciones exigidas y asisten a las reuniones de trabajo convocadas por los Directivos, se certifica a los docentes que demuestran eficiencia en sus desempeños y además se prevé la posibilidad de recategorización. Se tendrá en cuenta para su aplicación la evaluación de desempeño docente y el aporte de estos en la formación de los estudiantes.

CAPITULO XIII

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 37º. Los asuntos referentes a la Evaluación del Desempeño Docente no previstos en el presente Reglamento, ni en los Estatutos de la USCA 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 Ciencias de la Salud.

Artículo 38º. El presente Reglamento será revisado anualmente y publicado con las modificaciones que se le hayan introducido, previa aprobación del Consejo Directivo de la Facultad.

