

UNIVERSIDAD TÉCNICA NACIONAL
REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE
LOS ACADÉMICOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA NACIONAL

CAPÍTULO I

LINEAMIENTOS GENERALES

Artículo 1.- ÁMBITO. El presente reglamento regula la evaluación del desempeño docente de los académicos de la Universidad Técnica Nacional (UTN).

Artículo 2.- OBJETO. El objeto de este reglamento procura el mejoramiento del desempeño docente del académico, aspecto determinante en la gestión académica de la Universidad Técnica Nacional.

Artículo 3.- FINES. Son fines de la evaluación del desempeño docente del académico:

- a) Articular la práctica académica con el Modelo Educativo de la Universidad Técnica Nacional.
- b) Establecer directrices institucionales para la formación, actualización y capacitación pedagógica o específica permanente del docente.
- c) Establecer un sistema de evaluación, que lejos de ser punitivo, sea justo y equitativo y valore el desempeño con transparencia, profundidad e igualdad.
- d) Propiciar una práctica dialógica entre el académico, el superior inmediato y el estudiante, para integrar las percepciones de los actores de la comunidad universitaria.
- e) Promover la cultura de evaluación y autoevaluación para la mejora de los procesos educativos en un ambiente de apertura y de interacción entre los responsables de la actividad académica universitaria.

Artículo 4.- ÁREAS DE EVALUACIÓN. Serán objeto de evaluación del desempeño docente del académico, para el mejoramiento continuo, las siguientes áreas:

- a) El ejercicio de la docencia.
- b) Las competencias transdisciplinarias, mediación pedagógica y valores.
- c) La responsabilidad en el cumplimiento de funciones académicas, procesos y actividades asignadas.
- d) El compromiso con la Institución.
- e) El respeto a la normativa institucional.
- f) Las relaciones interpersonales.

Artículo 5.- PRINCIPIOS GENERALES PARA LA EVALUACIÓN. Los principios que rigen la evaluación del desempeño docente del académico son:

- a) Una nueva situación de aprendizaje: Entendida como una transformación en la relación estudiante, académico y director de carrera, trascendiendo los conceptos tradicionales y cambiando la actuación en los espacios de aprendizaje.
- b) Una búsqueda constante de actualización permanente: Genera una actitud de observación y escucha y una disposición para reflexionar, resignificar, reformar, y organizar la labor en función del mejor aprendizaje de sí mismo.
- c) Una comunicación entre los actores de la función académica para su mejora: En un marco de respeto y empatía para lograr una realimentación, cuyo fin es generar la reflexión y proactividad pertinente en la labor académica de la UTN.
- d) Un proceso de acompañamiento, transparente y equitativo con información clara del mismo en sus diversas etapas: Que permite el desarrollo integral del académico que va más allá de la calificación obtenida.

Artículo 6.- OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DEL ACADÉMICO. Los objetivos de la evaluación están fundamentados en lo establecido en el Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Nacional:

- a) Coadyuvar en la cohesión y la movilidad social ascendente, a través de la educación integral como instrumento básico.
- b) Ofrecer excelencia académica con sentido ético, cívico y de solidaridad social en los procesos de aprendizaje y así fomentar que la comunidad aprendiente tenga un desarrollo personal, técnico y profesional.

- c) Incentivar la extensión y acción social orientadas al mejoramiento integral de la sociedad costarricense, al fortalecimiento de su eficiencia, su equidad, su sostenibilidad y su democracia.
- d) Incentivar la investigación científica-tecnológica de alto nivel académico, para generar reconocimientos a nivel nacional e internacional e incidir en el desarrollo del país y académico de la UTN.
- e) Garantizar la calidad y el mejoramiento continuo en los procesos de aprendizaje, a través de los programas de formación y capacitación pedagógica, orientados al personal académico.
- f) Motivar el desarrollo intelectual, emocional, creativo y cognitivo que promueva la actualización académica.

Artículo 7.- COMPONENTES DE LA EVALUACIÓN. La evaluación de los académicos tiene cuatro componentes:

- a) La evaluación de los directores de carrera
- b) La evaluación de los estudiantes
- c) La autoevaluación
- d) La estrategia de mediación pedagógica

CAPÍTULO II PROCEDIMIENTO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DEL ACADÉMICO

SECCIÓN I GENERALIDADES

Artículo 8.- CONDICIONES DE CALIDAD. Son condiciones necesarias para garantizar la calidad del proceso de evaluación del desempeño docente del académico:

- a) La concepción del proceso como eje del mejoramiento continuo de la Universidad Técnica Nacional y el desarrollo de la academia.
- b) La adecuada difusión y comprensión de las políticas, objetivos, funciones, normas y procedimientos del proceso de evaluación del desempeño académico.
- c) La participación y compromiso de los actores académicos involucrados en el proceso de evaluación.
- d) La equidad, claridad y transparencia en la implementación del proceso de evaluación.

- e) La confidencialidad de las fuentes evaluadoras.
- f) La implementación y utilización de herramientas tecnológicas para este proceso.

Artículo 9.- ÁMBITO DE APLICACIÓN. El proceso de Evaluación del Desempeño Docente se aplica a todos los académicos que laboran en la UTN.

Artículo 10.- ACTORES DEL PROCESO. Son actores del proceso de evaluación:

- a) Vicerrectoría de Docencia
 - i. Los Directores de Carrera o Coordinadores de área
 - ii. Los Directores de Docencia
 - iii. La Unidad de Capacitación, Actualización y Profesionalización Académica del Centro de Formación Pedagógica y Tecnología Educativa.
- b) Los Académicos
- c) Los Estudiantes
- d) El Área de Capacitación y Desarrollo de la Dirección de Gestión de Desarrollo Humano
 - i. Los Departamentos de Gestión de Desarrollo Humano de las Sedes Regionales.

Artículo 11.- ETAPAS DEL PROCESO. El proceso de evaluación del desempeño docente del académico consta de tres etapas:

- a. Aplicación de las herramientas y estrategias.
- b. Elaboración de informes:
 - i. Elaborar informe por académico y por sede y el informe final de la evaluación del desempeño docente de los académicos.
 - ii. Informe del resultado de la estrategia de mediación, con las necesidades de capacitación y el plan de desarrollo de los académicos de la UTN
- c. Implementación y seguimiento de planes de desarrollo del personal académico

Artículo 12.- HERRAMIENTAS Y ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN. La evaluación se realiza mediante instrumentos digitales (directores de carrera, estudiantes y autoevaluación) y estrategias presenciales diseñadas y aplicadas por la Unidad de Capacitación, Actualización y Profesionalización Académica del CFPE.

Artículo 13.- PERÍODOS DE EVALUACIÓN. La evaluación del desempeño docente del académico se debe realizar mínimo una vez al año.

SECCIÓN II

APLICACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS Y ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DEL ACADÉMICO

Artículo 14.- EL PROCESO. El proceso de evaluación del desempeño docente del académico consta de tres instrumentos y una estrategia de evaluación. El Área de Capacitación y Desarrollo de la Dirección de Gestión de Desarrollo Humano y sus departamentos en las distintas sedes coordinan, la aplicación de los instrumentos de evaluación, para que los directores de carrera y los estudiantes evalúen el desempeño del académico y este realice su autoevaluación.

Por su parte, la Vicerrectoría de Docencia mediante la Unidad de Capacitación, Actualización y Profesionalización Académica del CFPTE, se encarga de la estrategia de evaluación.

Artículo 15.- DIRECCIONES DE DOCENCIA. Les corresponde a las Direcciones de Docencia:

- a) Brindar las indicaciones necesarias a los Directores de Carrera para la aplicación de las evaluaciones a los académicos, por parte de los estudiantes, los directores de carrera y la autoevaluación del académico.
- b) Evaluar al académico cuando este sea a la vez el Director de la Carrera.

Artículo 16.- DIRECTORES DE CARRERA Y COORDINADORES DE ÁREA. Les corresponde a los Directores de Carrera y Coordinadores de Área:

- a) Coordinar la calendarización y aplicación de la evaluación de los docentes que deben realizar los estudiantes, de conformidad con lo dispuesto en las normas contenidas en este Reglamento.
- b) Realizar la evaluación de los académicos de la/las carreras que dirige o áreas que coordina utilizando el instrumento de evaluación para tal efecto.

- c) Documentar cualquier situación que se presente con el académico a fin de presentar evidencias que respalden la calificación otorgada al académico según el instrumento de evaluación aplicado. Las evidencias deben adjuntarse al formulario de evaluación del desempeño académico.

- d) Coordinar la autoevaluación del académico.

Artículo 17.- DEPARTAMENTOS DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO.

Los Departamentos de Gestión de Desarrollo Humano de las Sedes son responsables de lo siguiente:

- a) Enviar al Área de Capacitación y Desarrollo de la Dirección de Gestión de Desarrollo Humano la lista con los académicos nombrados en cada cuatrimestre.

- b) Apoyar a la Dirección de Docencia, a los Directores de Carrera y a Coordinadores de Área en el proceso de evaluación, con apego a las directrices emitidas, que para este efecto se establezcan, así como lo dispuesto en las normas contenidas en este Reglamento.

Artículo 18.- ÁREA DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE LA DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE DESARROLLO HUMANO. El Área de Capacitación y Desarrollo de la Dirección de Gestión de Desarrollo Humano es responsable de lo siguiente:

- a) Coordinar con los Departamentos de Gestión de Desarrollo Humano de las Sedes que la aplicación de los instrumentos se lleve a cabo en el periodo establecido y de acuerdo con este Reglamento.

- b) Elaborar un informe por académico y por sede y el informe final de la evaluación del desempeño de los académicos.

Artículo 19.- VICERRECTORÍA DE DOCENCIA. Le corresponde a esta Vicerrectoría desde la Unidad de Capacitación, Actualización y Profesionalización Académica del Centro de Formación Pedagógica y Tecnología Educativa y a la Dirección de Gestión de Desarrollo Humano emitir las directrices para el proceso de evaluación.

- a) Proponer los criterios generales para la elaboración de los instrumentos y las actualizaciones de los mismos tomando en cuenta los elementos particulares de la investigación y extensión.
- b) Diseñar y hacer públicos los instrumentos de evaluación del desempeño docente del académico, el de los estudiantes, los Directores de Carrera, así como el de autoevaluación y las estrategias de evaluación de la mediación pedagógica.
- c) Coordinar la elaboración de los instrumentos y la normativa de evaluación del desempeño académico.
- d) Aplicar desde la Unidad de Capacitación, Actualización y Profesionalización Académica del CFPTe, la estrategia de evaluación de la mediación pedagógica, a los académicos e identificar las necesidades de capacitación y elaborar el Plan de Desarrollo Académico, que se ejecuta desde el Centro de Formación Pedagógica y Tecnología Educativa.
- e) Trasladar a la Dirección de Evaluación Académica el informe final, para que esta dirección utilice los datos vinculados con la calidad académica.

CAPITULO III

CALIFICACION E INFORME DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DEL ACADÉMICO

Artículo 20.- DISTRIBUCIÓN DE PORCENTAJES. La Evaluación del Desempeño Docente del Académico tiene la siguiente distribución de porcentajes: un 40% que corresponde a la evaluación realizada por los estudiantes, un 40% al instrumento que aplica el Director de Carrera o Coordinador de Área, un 20% equivalente a la autoevaluación para una sumatoria final del 100%.

Artículo 21.- TABLA DE CALIFICACIÓN. Se utiliza la siguiente tabla de calificación para los instrumentos de percepción de los estudiantes, del Director de Carrera y el de autopercepción según las variables establecidas. En la Tabla # 1 se establece la relación del puntaje obtenido con la categoría.

Tabla 1: Calificación de la percepción del desempeño académico, según los cuestionarios del director de carrera, los estudiantes y la autopercepción.

RANGO DEL PUNTAJE	CATEGORÍA	DEFINICIÓN
Oscila entre 25 y 49.5 puntos.	Deficiente	Desempeño no aceptable
Oscila entre 50 y 59.9 puntos	Muy Malo	Desempeño muy por debajo del desempeño esperado

Oscila entre 60 y 69.9 puntos.	Malo	Desempeño por debajo del desempeño esperado
Oscila entre 70 y 79.9 puntos.	Regular	Desempeño mínimo esperado.
Oscila entre 80 y 89.9 puntos.	Bueno	Desempeño esperado.
Oscila entre 90 y 100 puntos.	Muy bueno	Desempeño por encima del esperado.

Artículo 22.- La estrategia de mediación pedagógica se realiza mediante un plan de evaluación que tiene tres pasos: un acuerdo sobre las áreas a mejorar, la aplicación de la estrategia de mediación y la devolución de los resultados y el acuerdo del plan de desarrollo académico.

Artículo 23.- La estrategia de mediación pedagógica se aplica en primera instancia, a los académicos que obtengan una nota inferior a setenta (70), como promedio de los tres instrumentos y opcionalmente cuando se determine pertinente para la Universidad.

Artículo 24.- Los resultados de la evaluación son archivados en cada uno de los expedientes personales de los académicos evaluados.

Artículo 25.- INFORME DE EVALUACIÓN. El Área de Capacitación y Desarrollo de la Dirección de Gestión de Desarrollo Humano, elabora un informe al finalizar el proceso de evaluación del desempeño docente del académico, que contenga los siguientes aspectos:

- a) La introducción y justificación de la evaluación de desempeño docente del académico.
- b) El análisis de los datos de los instrumentos del proceso de evaluación para determinar la calificación final.
- c) Las conclusiones de los resultados con base en los principios de la evaluación y las observaciones señaladas por los estudiantes.
- d) La lista de los académicos propuestos para la aplicación de la estrategia de la mediación pedagógica, a la Unidad de Capacitación, Actualización y Profesionalización Académica del CFPTE.

Artículo 26.- El Área de Capacitación y Desarrollo de la Dirección de Gestión de Desarrollo Humano remite el informe final a la Vicerrectoría de Docencia, Departamentos de Gestión de Desarrollo Humano, a la Unidad de

Capacitación, Actualización y Profesionalización Académica y a los Directores de Docencia. Estos últimos deben remitirlo a los directores de carrera y coordinadores de área para realizar la entrega correspondiente a los académicos evaluados.

Artículo 27.- EL INFORME DE EVALUACIÓN. Una vez concluido el proceso en los períodos establecidos y recibida debidamente la documentación, el Área de Capacitación y Desarrollo de la Dirección de Gestión de Desarrollo Humano dispone de cuatro semanas para presentar el informe de la evaluación del desempeño docente del académico, desagregado por académico y sede.

Artículo 28.- La Unidad de Capacitación, Actualización y Profesionalización Académica del CFPTe es la instancia encargada de aplicar la estrategia de mediación pedagógica y elaborar el informe de las necesidades de capacitación a los académicos evaluados y el Plan de Desarrollo Académico. A su vez esta instancia, coordina con el Área de Capacitación y Desarrollo la implementación de las acciones respectivas.

CAPÍTULO IV IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DE PLANES DE DESARROLLO ACADÉMICO

Artículo 29.- Los Planes de Desarrollo Académico, son todas aquellas acciones ofrecidas a la población académica evaluada con miras a fortalecer la función académica y el quehacer institucional. Estas oportunidades de mejora son diseñadas y ofertadas por el Centro de Formación Pedagógica y Tecnología Educativa.

Artículo 30.- Los Planes de Desarrollo Académico establecen cursos, talleres, seminarios, entre otros; los cuales se coordinan con el Área de Capacitación y Desarrollo de la Dirección de Gestión de Desarrollo Humano, la Unidad de Capacitación, Actualización y Profesionalización Académica y Directores de Docencia.

Artículo 31.- La persona con calificación inferior a setenta tiene un periodo de un cuatrimestre como máximo, para iniciar el proceso de capacitación, después de establecido el Plan de Desarrollo Académico de acuerdo a sus necesidades.

Artículo 32.- El ente responsable del seguimiento de las acciones de mejora es el Área de Capacitación y Desarrollo de la Dirección de Gestión de Desarrollo

Humano en coordinación con el Departamento de Gestión de Desarrollo Humano de cada Sede y los Directores de Docencia.

CAPÍTULO VI ACCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 33.- El director de carrera debe aplicar una amonestación por escrito a la persona evaluada, cuando esta no ha iniciado el Plan de Desarrollo Académico en el tiempo máximo de un cuatrimestre y habiendo sido notificado de tal situación previamente por el Director de carrera, según lo señalado en este Reglamento.

Artículo 34.- Se iniciará un proceso ordinario disciplinario conforme a lo estipulado en la Ley General de la Administración Pública, cuyas sanciones podrán contemplar una suspensión sin goce de salario o un despido sin responsabilidad patronal, en los siguientes casos:

- a) Cuando el académico se rehúse en forma expresa o tácita, a cumplir con el Plan de Desarrollo Académico.
- b) Cuando el profesor, incumpla sin justa causa, el Plan de Desarrollo Académico correspondiente.
- c) Cuando el académico, después de haber cumplido con el Plan de Desarrollo Académico, continúe obteniendo una calificación inferior a setenta, en tres cuatrimestres consecutivos o no consecutivos, en un período de dos años.

Artículo 35.- Ante las resoluciones mediante las cuales se establecen medidas correctivas, el interesado tiene derecho a presentar los recursos ordinarios de revocatoria y apelación, de conformidad con lo establecido en la Ley General de Administración Pública.

CAPITULO VI RECURSOS

Artículo 36.- Una vez recibido el informe de evaluación, en un plazo máximo de tres días hábiles posteriores a su recepción, los académicos evaluados tendrán la posibilidad de recurrir los resultados de la evaluación ante las autoridades correspondientes, a través de los recursos ordinarios de revocatoria y apelación, de conformidad con las formalidades establecidas para estos recursos por la Ley General de la Administración Pública.

CAPITULO VII DISPOSICIONES FINALES

Artículo 37.- La presente normativa deroga lo establecido anteriormente en la misma materia, que se le opongá.

Artículo 38.- En materia de impugnación de los actos aquí comprendidos y el posterior agotamiento de la vía administrativa, regirá lo dispuesto por la Ley General de la Administración Pública.

TRANSITORIO

Transitorio 1. Mientras no se cuente con un sistema automatizado que permita evaluar la totalidad de la población de académicos, la evaluación se realizará con base en el listado, que el Área de Capacitación y Desarrollo de la Dirección de Gestión de Desarrollo Humano envíe a cada uno de los Directores de Docencia.

Rige a partir de su publicación. (Publicado en el diario oficial La Gaceta No.167 del 01 de setiembre de 2014, Sección Reglamentos)