



Universidad Nacional de Moreno

---



# **REGLAMENTO GENERAL DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE**

## **UNIVERSIDAD NACIONAL DE MORENO**

Septiembre de 2017



## **DEFINICIÓN DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO**

ARTÍCULO 1º.- De acuerdo al inciso n) del artículo 35 del ESTATUTO PROVISORIO de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE MORENO y con arreglo a la normativa vigente, la permanencia y promoción de los DOCENTES ORDINARIOS en la CARRERA DOCENTE estará supeditada a evaluaciones periódicas de desempeño, conforme el presente Reglamento.

La continuidad de las designaciones de los DOCENTES INTERINOS también estará supeditada a evaluaciones periódicas de desempeño, conforme el presente Reglamento.

ARTÍCULO 2º.- La evaluación de desempeño es un proceso que tiene por objeto calificar al personal docente respecto de las tareas realizadas durante un período determinado.

La evaluación de desempeño comprende a la formación, la actividad y producción en la docencia, la investigación, la extensión y la transferencia, así como también, la gestión académica.

## **AUTORIDAD DE APLICACIÓN**

ARTÍCULO 3º.- Para realizar la evaluación de desempeño, cada DEPARTAMENTO ACADÉMICO, constituirá una COMISIÓN DE EVALUACIÓN DOCENTE (CED), encargada de calificar los informes de desempeño e intervenir en los procesos de promoción de categoría.

ARTÍCULO 4º.- Cada CED estará compuesta por 3 (tres) miembros titulares y 1 (uno) suplente y se conformará por PROFESORES ORDINARIOS de otras Universidades Nacionales, que reúnan antecedentes equivalentes a los que establezca el REGLAMENTO GENERAL DE CONCURSOS de la UNIVERSIDAD para la integración de sus JURADOS.

El RECTOR aprobará la conformación de cada CED, a propuesta de cada CONSEJO DE DEPARTAMENTO ACADÉMICO.

ARTÍCULO 5º.- El área académica de la UNIVERSIDAD dará a conocer la nómina de los integrantes de cada CED con una antelación de al menos 30 (treinta) días con respecto a la fecha prevista para la realización de la evaluación.

Dentro de los cinco (5) días subsiguientes, los docentes podrán recusar a los miembros designados, invocando alguna de las siguientes causales:

- a) Poseer el recusado un parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o por afinidad dentro del segundo grado con alguno de los docentes a ser evaluado.
- b) Tener el recusado o alguno de sus allegados, dentro de los grados establecidos en el inciso anterior, una sociedad de interés mutuo con alguno de los docentes a ser evaluado.
- c) Tener el recusado un pleito pendiente, o haber tenido un litigio ya resuelto, con alguno de los docentes a ser evaluado.
- d) Ser o haber sido el recusado y algún docente a ser evaluado acreedor, deudor o fiador, recíprocamente.
- e) Ser o haber sido el recusado autor de denuncia o querrela contra alguno de los docentes a ser evaluado, o denunciado o querrellado por éste, sea ante los Tribunales Ordinarios de Justicia, o ante un Tribunal Académico.
- f) Haber emitido el recusado opinión, dictamen o recomendación que pueda afectar el resultado del proceso de evaluación que se tramita.
- g) Tener o haber tenido el recusado amistad o enemistad con alguno de los docentes a ser

<sup>1</sup> Aprobada por Resolución UNM-R N° 34/10



## Universidad Nacional de Moreno

evaluado, y que se evidencien en hechos conocidos al momento de su designación.

- h) Haber recibido el recusado algún beneficio personal por parte de alguno de los docentes a ser evaluado.

Corresponde al CONSEJO del DEPARTAMENTO ACADÉMICO de pertenencia resolver en caso de recusación. De considerarlo procedente, excluirá al miembro evaluador titular de la CED y lo sustituirá por el miembro evaluador suplente.

ARTÍCULO 6°.- Aquel miembro de la CED que hubiera dirigido a un docente sometido a evaluación o que hubiere colaborado con éste o haya sido dirigido por él, deberá excusarse de emitir juicio sobre su desempeño.

ARTÍCULO 7°.- Cada CED será presidida por el docente de mayor antigüedad. El miembro suplente sustituirá a los titulares en caso de aceptarse excusaciones, renunciaciones o de producirse ausencias. El proceso de evaluación podrá contar con la veeduría de representantes de los docentes y las autoridades académicas.

Sus dictámenes serán fundamentados en actas por mayoría simple y deberán ser emitidos dentro de los 30 (treinta) días de recibidos los instrumentos de evaluación de desempeño.

Asimismo, cuando lo juzgue pertinente, cada CED podrá:

- a) Requerir información adicional o vista del legajo personal de los docentes a evaluar.
- b) Solicitar información u opinión adicional a terceros, dentro o fuera del DEPARTAMENTO ACADÉMICO correspondiente.
- c) Entrevistar a los docentes a evaluar.

### INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

ARTÍCULO 8°.- Constituyen instrumentos de evaluación de desempeño docente, entre otros admisibles conforme la reglamentación que los DEPARTAMENTOS ACADÉMICOS establezcan a estos efectos:

- a) El PLAN ANUAL de actividades académicas y de investigación que con esa periodicidad aprueben los CONSEJOS de los DEPARTAMENTOS ACADÉMICOS, con arreglo al punto 2) del inciso a) del artículo 50 del ESTATUTO PROVISORIO de la UNIVERSIDAD.
- b) La MEMORIA ANUAL de los logros y grado de cumplimiento del PLAN ANUAL del ciclo lectivo que aprueben los CONSEJOS de los DEPARTAMENTOS ACADÉMICOS, conforme lo previsto en el inciso e) del artículo 50 del ESTATUTO PROVISORIO de la UNIVERSIDAD.
- c) Los PLANES DE TRABAJO y los INFORMES DE DESEMPEÑO individuales que con periodicidad anual formulen los docentes y eleven a los CONSEJOS de los DEPARTAMENTOS ACADÉMICOS respectivos para su aprobación, conforme el inciso f) del artículo 50 del ESTATUTO PROVISORIO de la UNIVERSIDAD.
- d) Las encuestas estudiantiles individuales de evaluación de resultados y desempeño docente producidas al momento de finalizar la cursada de las asignaturas.
- e) Los INFORMES DE EVALUACIÓN que elaboren y eleven las COORDINACIONES de las CARRERAS respectivas a los DEPARTAMENTOS ACADÉMICOS, en los cuales computarán el grado de cumplimiento de los siguientes aspectos formales de desempeño docente: presentismo, puntualidad, asistencia a reuniones, cumplimiento de obligaciones formales en tiempo y forma, entre otros, conforme establezca la reglamentación pertinente.
- f) Los INFORMES DE EVALUACIÓN que elaboren y eleven los titulares de los CENTROS DE ESTUDIO, INSTITUTOS DE INVESTIGACIÓN o PROGRAMAS ESPECIALES donde se desempeñen los docentes en actividades de investigación, extensión y/o vinculación simultáneamente.

Los DEPARTAMENTOS ACADÉMICOS, en acuerdo con las autoridades responsables de los



## Universidad Nacional de Moreno

INFORMES DE EVALUACIÓN en los casos correspondientes, establecerán por la vía reglamentaria, los contenidos y alcance de los instrumentos mencionados precedentemente de aplicación en el ámbito de su competencia.

Los DEPARTAMENTOS ACADÉMICOS se encuentran facultados para suprimir, ampliar o sustituir la lista indicativa de instrumentos de evaluación de desempeño docente enunciada precedentemente.

ARTÍCULO 9º.- La CED podrá rechazar los INFORMES DE DESEMPEÑO y/o los INFORMES DE EVALUACIÓN individuales, en cuyos casos, deberá realizar una entrevista al docente, a fin de recabar elementos adicionales de juicio para fundamentar su decisión y valoración adoptada.

Dicha decisión deberá consignarse en su dictamen, para el cual deberá reunir la información que estime pertinente a efectos de su decisión y dejar constancia de sus fundamentos.

ARTÍCULO 10.- La falta de presentación de los PLANES DE TRABAJO y/o los INFORMES DE DESEMPEÑO individuales, que no fueren debidamente justificadas en tiempo y forma, se computarán como calificaciones negativas.

### PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN

ARTÍCULO 11.- La evaluación de desempeño docente que efectúe cada CED será una calificación resultante de la combinatoria de las obtenidas en cada uno de los indicadores de eficacia y eficiencia utilizados, y sus ponderaciones si las hubiere.

Los DEPARTAMENTOS ACADÉMICOS correspondientes, en acuerdo con las autoridades responsables de los INFORMES DE EVALUACIÓN, establecerán por la vía reglamentaria, dichos indicadores y sus ponderadores, las escalas de valuación cualitativa o cuantitativa aplicables en cada caso y demás disposiciones pertinentes a tales efectos, en la oportunidad de cada proceso de evaluación de desempeño.

ARTÍCULO 12.- El docente que obtenga 2 (dos) calificaciones consecutivas negativas o 3 (tres) alternadas, cesará en el cargo de la CARRERA DOCENTE, el cual deberá cubrirse nuevamente mediante el llamado a concurso público y abierto de antecedentes y oposición correspondiente.

Hasta tanto se sustancie dicho concurso, podrá continuar sus actividades en calidad de DOCENTE INTERINO, conforme lo disponga el CONSEJO del DEPARTAMENTO ACADÉMICO de pertenencia.

ARTÍCULO 13.- Los DIRECTORES GENERALES de los DEPARTAMENTOS ACADÉMICOS aprobarán o rechazarán los dictámenes de evaluación de desempeño de los docentes por la CED respectiva, mediante Disposición fundada.

En caso de rechazo, el DIRECTOR GENERAL del DEPARTAMENTO ACADÉMICO resolverá la calificación definitiva a aplicar, para lo cual deberá reunir la información que estime pertinente a efectos de su decisión y dejar constancia de sus fundamentos en el acta resolutive que emita.

ARTÍCULO 14.- Corresponde al DIRECTOR GENERAL de cada DEPARTAMENTO ACADÉMICO notificar a los docentes de la decisión respecto de la evaluación de desempeño de cada uno de ellos.

Los docentes podrán recurrir ante el CONSEJO del DEPARTAMENTO ACADÉMICO de pertenencia la calificación obtenida, dentro de los diez (10) días subsiguientes a su notificación.

El CONSEJO del DEPARTAMENTO ACADÉMICO deberá expedirse dentro de los 30 (treinta) días posteriores a la interposición del recurso.

Corresponde al RECTOR ratificar o no lo resuelto en segunda instancia por el CONSEJO del



## Universidad Nacional de Moreno

DEPARTAMENTO ACADÉMICO, previo dictamen del área académica.

En todos los casos, las autoridades intervinientes deberán reunir la documentación que estimen pertinente a efectos de su decisión y dejaran constancia de sus fundamentos.

ARTÍCULO 15.- En los casos de denuncia de arbitrariedades manifiestas en el desarrollo del proceso de evaluación de desempeño, o de faltas insanables en los dictámenes de la CED o en las Resoluciones adoptadas por los DIRECTORES o por los CONSEJOS de DEPARTAMENTOS ACADÉMICOS, procederá la intervención del servicio jurídico de la UNIVERSIDAD a efectos de que dictamine sobre la legitimidad del procedimiento de evaluación. De considerarlo pertinente podrá aconsejar la sustanciación de una información sumarial.

Corresponde al RECTOR, resolver, la validez o nulidad del proceso. En éste último caso, devolverá las actuaciones al CONSEJO del DEPARTAMENTO ACADÉMICO respectivo a fin de que reinicie el proceso designando un evaluador externo con carácter extraordinario que asumirá las funciones de la CED exclusivamente para el caso en cuestión.

### EXCEPCIONES

ARTÍCULO 16.- Los docentes que, en virtud de inconvenientes personales debidamente acreditados, hayan sufrido una disminución en sus niveles de rendimiento o se vean imposibilitados de cumplir en tiempo y forma con sus obligaciones, podrán solicitar la postergación de su evaluación de desempeño por un lapso no mayor a 1 (un) año, o bien que se compute un período menor de tiempo al establecido de modo general.

ARTÍCULO 17.- La evaluación de desempeño no se aplicará en relación al año lectivo inmediatamente posterior al nacimiento y/o adopción de hijos, salvo manifestación expresa en contrario por parte de los interesados.

El reconocimiento de este derecho no comporta modificación alguna en el régimen de licencia por maternidad.

### PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN PARA LA PROMOCIÓN O REVÁLIDA

*(apartado incorporado por el Anexo II de la Resolución UNM-CS N° 296/17)*

ARTÍCULO 18.- La promoción en una mayor categoría y/o la reválida o renovación del cargo ordinario en el que se hallará designado un docente, estarán sujetas a un procedimiento específico de evaluación que se sustentará en el proceso continuo de evaluación del desempeño del personal docente dispuesto por el presente REGLAMENTO.

ARTÍCULO 19.- El procedimiento de evaluación para la promoción o reválida estará a cargo del área de Concursos de la SECRETARÍA ACADÉMICA.

ARTÍCULO 20.- La evaluación para lo promoción o reválida, el JURADO contará con la siguiente documentación e información:

- 1) Con las EVALUACIONES DE DESEMPEÑO DOCENTE periódicas realizadas con sujeción al presente REGLAMENTO y demás disposiciones complementarias.
- 2) El currículum del docente incorporado en la Plataforma CVar ([www.mincyt.gob.ar/accion/cvar-6467](http://www.mincyt.gob.ar/accion/cvar-6467)) con carácter excluyente.
- 3) Un Informe de memoria del docente donde conste su apreciación personal sobre los logros, resultados y justificaciones que estime corresponder en relación a su desempeño durante todo el período de designación y con sustento en sus PLANES DE TRABAJO ANUAL e INFORMES DE DESEMPEÑO individual realizados con periodicidad anual.



## Universidad Nacional de Moreno

---

Con carácter accesorio y/o a requerimiento de los miembros del JURADO:

- 1) El legajo del docente donde consten las certificaciones y constancias que acrediten sus antecedentes y méritos.
- 2) Los PLANES DE TRABAJO ANUAL y los INFORMES DE DESEMPEÑO individuales que con periodicidad anual formule el docente.
- 3) Los INFORMES DE EVALUACIÓN del docente que con periodicidad anual elaboren el responsable de ÁREA y/o COORDINADOR-VICEDECANO de Carrera.