

RESOLUCIÓN DE DIRECTORIO N°020-2022/PD-USS

Pimentel, 17 de marzo de 2022

VISTO: Los correos institucionales remitidos por el Vicerrector académico y el Gerente General, y, el acuerdo de sesión de consejo extraordinario de fecha 08 de marzo de 2022, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su artículo 18° establece que, “Cada Universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las Universidades se rigen por sus propios Estatutos en el marco de la Constitución y las Leyes”.

Que, acorde con el artículo 8° de la Ley Universitaria N° 30220, la autonomía inherente a las Universidades, se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico; en tal sentido, la actividad académica de la Universidad Señor de Sipán se rige por la autonomía prevista en la Constitución Política del Perú, la Ley Universitaria N° 30220 y normas que regulan los procedimientos administrativos, para alcanzar los fines establecidos en su Estatuto.

Que, de conformidad con el artículo 28° inciso 5 del Estatuto de la Universidad Señor de Sipán S.A.C., “El Directorio tiene las facultades de representación legal y de gestión necesarias para la administración y dirección de la sociedad con las limitaciones que establecen las leyes y el Estatuto. En forma enunciativa, las principales atribuciones y facultades del Directorio son: (...) 5. **APROBAR LOS REGLAMENTOS**, MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES Y CUALQUIER OTRA NORMATIVIDAD DE LA UNIVERSIDAD”.

También en su artículo 38 del citado estatuto prescribe que el Consejo Universitario tiene las siguientes atribuciones;

Inciso 9: “PROPONE A DIRECTORIO LOS REGLAMENTOS ESPECÍFICOS PARA SU APROBACIÓN”

Inciso 14: CONOCER Y RESOLVER TODOS LOS DEMÁS ASUNTOS QUE NO ESTÁN ENCOMENDADOS A OTRAS AUTORIDADES UNIVERSITARIAS O RATIFICAR LOS SUSCRITOS POR EL RECTOR Y OTRAS QUE LE ENCOMIENDE O SEÑALE LOS REGLAMENTOS DE LA UNIVERSIDAD.

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Mg. Richard Frank Acuña Nolasco
Presidente del Directorio USS

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN



RESOLUCIÓN DE DIRECTORIO N°020-2022/PD-USS

Que, mediante correo institucional el Vicerrector Académico de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, y el Gerente General, remiten la propuesta de actualización de la normatividad, a razón del proceso de modificación que ha sufrido el Estatuto, Reglamento de Organización de Funciones (ROF) y el Manual de Organización de Funciones (MOF). Se procede a detallar la normatividad propuesta para su actualización:

N°	REGLAMENTO	VERSIÓN
1	Reglamento de Cobranzas V2	V02
2	Reglamento para la Suscripción de Convenios de Cooperación Nacional e Internacional V4	V04
3	Reglamento de Movilidad Estudiantil, docente y Administrativa V3	V03
4	Reglamento de Doble Grado Internacional V3	V03
5	Reglamento del Estudiante V4	V04
6	Reglamento de Deportes V4	V04
7	Reglamento del Centro de Información Dr. Roger Pingo Jara V4	V04
8	Reglamento de Matricula V6	V06
9	Reglamento de Rectificación de Nota y Declaratoria de Inhabilitación V3	V03
10	Reglamento de Admisión V11	V11
11	Reglamento de Grados y Títulos V8	V08
12	Reglamento Docente V12	V12
13	Reglamento de Evaluación de Desempeño V5	V05
14	Reglamento de Convalidaciones V5	V05
15	Reglamento de Prácticas Pre Profesionales V2	V02
16	Reglamento de Evaluación del Aprendizaje de pregrado y posgrado V5	V05
17	Reglamento de Gestión Curricular V2	V02



Mg. Richard Frank Acuña Nubex
Presidencia del Directorio USS
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN


ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

RESOLUCIÓN DE DIRECTORIO N°020-2022/PD-USS

Que, mediante acuerdo de sesión de consejo universitario de fecha 08 de marzo de 2022 y después de escuchar al Vicerrector académico y al Gerente General sustentar sus pedidos, el consejo universitario en aplicación del inciso 9 del artículo 38 del estatuto de la USS, el Consejo Universitario por unanimidad acordó: CON EL VISTO BUENO REMITIR AL DIRECTORIO la propuesta de modificación de la normatividad de la Universidad Señor de Sipán S.A.C. detallada en el cuarto considerando de la presente resolución.

Que, habiendo revisado la propuesta de actualización de la normatividad del vicerrectado académico y de la Gerencia General, éste colegiado determina que es competente para resolver en cuanto a lo peticionado, por lo que acuerda: **APROBAR LA ACTUALIZACIÓN DE LOS REGLAMENTOS DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC IDENTIFICADOS EN EL CUARTO CONSIDERANDO DE LA PRESENTE RESOLUCIÓN, LOS CUALES SE DETALLARAN EN LA PARTE RESOLUTIVA DE LA PRESENTE.**

Estando a lo expuesto y de conformidad con la potestad que le confiere el Estatuto y los Reglamentos vigentes, autorizando y suscribiendo la presente Resolución en virtud de lo previsto en el Estatuto

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR LA ACTUALIZACIÓN DE LOS REGLAMENTOS DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C. QUE SE PROCEDEN A DETALLAR Y QUE CORREN ADJUNTOS A LA PRESENTE RESOLUCIÓN:

N°	REGLAMENTO	VERSIÓN
1	REGLAMENTO DE COBRANZAS V2	V02
2	REGLAMENTO PARA LA SUSCRIPCIÓN DE CONVENIOS DE COOPERACIÓN NACIONAL E INTERNACIONAL V4	V04
3	REGLAMENTO DE MOVILIDAD ESTUDIANTEL, DOCENTE Y ADMINISTRATIVA V3	V03
4	REGLAMENTO DE DOBLE GRADO INTERNACIONAL V3	V03
5	REGLAMENTO DEL ESTUDIANTE V4	V04
6	REGLAMENTO DE DEPORTES V4	V04
7	REGLAMENTO DEL CENTRO DE INFORMACIÓN DR. ROGER PINGO JARA V4	V04

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

RESOLUCIÓN DE DIRECTORIO N°020-2022/PD-USS

8	REGLAMENTO DE MATRÍCULA V6	V06
9	REGLAMENTO DE RECTIFICACIÓN DE NOTA Y DECLARATORIA DE INHABILITACIÓN V3	V03
10	REGLAMENTO DE ADMISIÓN V11	V11
11	REGLAMENTO DE GRADOS Y TÍTULOS V8	V08
12	REGLAMENTO DOCENTE V12	V12
13	REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO V5	V05
14	REGLAMENTO DE CONVALIDACIONES V5	V05
15	REGLAMENTO DE PRÁCTICAS PRE PROFESIONALES V2	V02
16	REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE DE PREGRADO Y POSGRADO V5	V05
17	REGLAMENTO DE GESTIÓN CURRICULAR V2	V02

ARTÍCULO SEGUNDO: EXHORTAR, al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes de Oficina, Jefes de Área, personas académico y administrativo, para que procedan a dar estricto cumplimiento a los reglamentos aprobados en el artículo primero de la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO: DEJAR SIN EFECTO toda disposición emanada por la Universidad que se oponga a la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.



Mg. Richard Frank Acuña Nuñez
Presidente del Directorio USS
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe



www.uss.edu.pe

REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

VERSIÓN 05

**APROBADO POR ACUERDO DE DIRECTORIO CON RESOLUCIÓN N° 020-
2022/PD-USS**

	REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	Código	PS5-RE.02
		Versión	05
		Fecha:	17/03/2022

Contenido

TÍTULO I: GENERALIDADES.....	3
TÍTULO II: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE	4
CAPÍTULO I: NATURALEZA DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE	4
CAPÍTULO II. DEL PROCESO Y PLANEAMIENTO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.....	6
CAPÍTULO III: RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE	7
TÍTULO III: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE LOS ADMINISTRATIVOS	8
CAPÍTULO I: NATURALEZA DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO	8
CAPÍTULO II: RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE LOS ADMINISTRATIVOS	9
TÍTULO IV: ATRIBUCIONES Y OBLIGACIONES DE LA DIRECCIÓN DE GOBIERNO DE PERSONAS Y DE LA DIRECCIÓN DE DESARROLLO ACADÉMICO	10
DISPOSICIONES FINALES.....	10

	REGlamento DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		Código	PS5-RE.02
			Versión	05
			Fecha:	17/03/2022

TÍTULO I: GENERALIDADES

ARTÍCULO 1º. El presente Reglamento regula el proceso de evaluación de desempeño de todo personal administrativo y docente, tiene como objetivo analizar, medir e identificar el nivel del rendimiento de los colaboradores, con la finalidad de establecer estrategias, tomar decisiones y fomentar su desarrollo personal y profesional en la Universidad Señor de Sipán S.A.C. (USS S.A.C.).

ARTÍCULO 2º. BASE LEGAL

El presente Reglamento tiene base legal en los dispositivos que a continuación se indican:

- Ley General de Educación, Ley n.º 28044
- Ley Universitaria, Ley n.º 30220.
- Estatuto de la Universidad Señor de Sipán S.A.C.
- Manual de Organización y Funciones
- Reglamento docente de la USS S.A.C.
- Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 3º. Para efectos del presente Reglamento se entiende por:

- **Director de Gobierno de Personas.** Tiene el propósito de gestionar las estrategias de gobierno de personas a través de los procesos de desarrollo, reclutamiento y selección, evaluación de desempeño, nomina, y seguridad y salud ocupacional de la Universidad.
- **Jefe de Evaluación Docente.** Tiene el propósito de formular, coordinar y dirigir la supervisión y evaluación del desempeño docente, así como elaborar propuestas educativas, que permitan evaluar de manera integral a los docentes.
- **Coordinador de Desarrollo y Selección.** Ejecuta la evaluación de desempeño del personal administrativo, y coordinar la ejecución de la evaluación del desempeño docente en coordinación con la Dirección de Desarrollo Académico.
- **Supervisor académico.** Tiene el propósito de supervisar el desempeño docente en las diferentes modalidades de estudio, considerando los instrumentos de evaluación respectivos.
- **Coordinador de posgrado y educación continua.** Tiene el propósito de asistir, orientar y apoyar a los estudiantes y docentes de los programas asignados, en las actividades académicas y administrativas establecidas por la Escuela de Posgrado.
- **Evaluación del desempeño.** Es una actividad permanente que refleja el rendimiento del personal de nuestra Universidad (administrativo y docente) al efectuar las funciones y tareas principales según su cargo, lo cual permite conocer el nivel de desempeño.
- **Docente.** Los docentes universitarios tienen como funciones la investigación, el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza, la proyección social y la gestión universitaria, en los ámbitos que les corresponde.

El docente sin importar el régimen y dada la naturaleza de sus labores o cargo podrá desempeñar labores académicas y administrativas, las mismas que no deberán exceder las horas de permanencia prescritas en el Reglamento Docente.

	REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	Código	PS5-RE.02
		Versión	05
		Fecha:	17/03/2022

- **Docente investigador.** El docente investigador es aquel que se dedica a la generación de conocimiento e innovación, a través de la investigación. Es designado en razón de su excelencia académica. Su carga lectiva será de un (1) curso por año. Tiene una bonificación especial del cincuenta por ciento (50%) de sus haberes totales. Está sujeto al régimen especial que la universidad determine en cada caso.

El Vicerrectorado de Investigación o la autoridad competente evalúa cada dos años, la producción de los docentes, para su permanencia como investigador; en el marco de los estándares del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (SINACYT).

- **Instrumento de evaluación.** Herramienta que se utiliza para medir o identificar los niveles de logro de competencias planteadas en los procesos de evaluación de desempeño.
- **Colaborador.** Toda persona que preste sus servicios físicos o intelectuales a la Universidad, bajo la modalidad de un contrato de trabajo.
- **Legajo personal.** Conjunto de documentos que incorporan los actos de la vida laboral del personal de una empresa (curriculum vitae, contratos, memorandos, resoluciones, informes, nombramientos y ceses, entre otros).

TÍTULO II: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

CAPÍTULO I: NATURALEZA DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

ARTÍCULO 4°. CONCEPTUALIZACIÓN

Se entiende por evaluación del desempeño docente como un proceso sistemático de obtención de información y estimaciones de valoración, sobre el rendimiento del docente al desarrollar sus funciones en el marco de la normatividad interna de la USS S.A.C. y de la Ley Universitaria, Ley n.º 30220.

ARTÍCULO 5°. PERIODICIDAD

En la Universidad, la evaluación de desempeño docente se realiza semestralmente y se aplica a todo el personal que cumple función docente en la Universidad.

ARTÍCULO 6°. COMPETENCIAS DOCENTES Y DIMENSIONES DE EVALUACIÓN

La Universidad Señor de Sipán asume por competencias la integralidad de conocimientos (el saber), capacidades (el saber hacer) y actitudes (el ser), para actuar de forma pertinente en diversos escenarios locales y globales. En la práctica educativa, este conjunto de elementos se constituye en las finalidades formativas que se caracterizan por ser desarrollables, evidenciables y evaluables.

La evaluación del desempeño docente se orienta a evaluar, por lo menos, cinco competencias docentes:

- **Competencias investigativas:** son el conjunto interrelacionado de saberes, capacidades, actitudes y valores que permiten al docente la producción y la publicación del conocimiento con rigor científico y ético, a partir de problemas de su propia labor o entorno educativo, así como de las necesidades de la sociedad.

	REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	Código	PS5-RE.02
		Versión	05
		Fecha:	17/03/2022

- **Competencias digitales:** relacionadas con el conocimiento, la actitud y la capacidad para la gestión de entornos virtuales de aprendizaje, a fin de lograr las finalidades formativas, utilizando de forma crítica y óptima las TIC, para aprender interactuando, aprender de forma autónoma y colaborativa aprovechando la internet y la inteligencia colectiva, para generar redes y comunidades virtuales de aprendizaje en el ámbito local y mundial.
- **Competencias para la gestión de la enseñanza-aprendizaje:** relacionadas con el dominio y despliegue de saberes, capacidades, actitudes y valores, para la planificación, ejecución y evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje; incluyen las competencias metodológicas.
- **Competencias de especialidad:** entendida como “las competencias adquiridas dentro o fuera de las instituciones educativas para ejercer funciones profesionales o laborales”, estas incluyen el dominio temático de su especialidad.
- **Competencias corporativas:** son las competencias que ubican al docente como parte de una organización, generando sentimiento de pertenencia, identidad y colaboración, para contribuir con las finalidades de la institución y su propuesta educativa.

ARTÍCULO 7º. Las competencias, para ser evaluadas, se integran y distribuyen en tres grandes dimensiones transversales; evalúan el desempeño docente en pregrado y posgrado, tanto del docente a tiempo completo como del docente a tiempo parcial:

- Gestión de la enseñanza-aprendizaje.
- Percepción del estudiante.
- Gestión académico-administrativa.

ARTÍCULO 8º. COMPONENTES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES

Las dimensiones y las competencias, por una cuestión operativa, están constituidas por los siguientes componentes de evaluación y sus respectivos evaluadores.

DIMENSIONES	COMPETENCIAS DOCENTES	COMPONENTE Y EVALUADOR DE DESEMPEÑO DOCENTE	
		PREGRADO	POSGRADO
Gestión del proceso de enseñanza-aprendizaje	Competencias investigativas	Supervisión de sesión de aprendizaje.	Supervisión de sesión de aprendizaje.
	Competencias digitales	Evaluación del aula virtual.	Evaluación del aula virtual.
	Competencias para la gestión de la enseñanza-aprendizaje	Evaluador: supervisor académico.	Evaluador: coordinador de programas de posgrado.
Percepción del estudiante	Competencias de especialidad	Evaluación del docente por el estudiante.	Evaluación del docente por el estudiante.
	Competencias corporativas	Evaluador: estudiante de pregrado.	Evaluador: estudiante de posgrado.
Gestión académico-administrativa	Competencias corporativas	Evaluación del docente por el director.	Evaluación del docente por el director.
		Evaluador: director de escuela o director de departamento académico.	Evaluador: director de escuela de posgrado.

	REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	Código	PS5-RE.02
		Versión	05
		Fecha:	17/03/2022

ARTÍCULO 9°. LOS COMPONENTES DE EVALUACIÓN PARA PREGRADO Y POSGRADO Y SU DEFINICIÓN

Por la naturaleza y características de la evaluación de desempeño docente, tanto de pregrado (modalidad presencial y semipresencial) como de posgrado, los componentes de evaluación se distribuyen y definen de la siguiente manera:

Componentes de evaluación docente para pregrado y posgrado

- **Supervisión de la sesión de aprendizaje.** Es la observación directa realizada al docente para evidenciar su desempeño en la ejecución de sesiones de aprendizaje en el aula, de acuerdo con un cronograma establecido. Esta supervisión la realiza el supervisor académico, en pregrado; en el caso de posgrado, el coordinador de posgrado y educación continua.
- **Evaluación del aula virtual.** Es la observación directa del aula virtual, para verificar su implementación, a cargo del docente, en concordancia a las disposiciones establecidas por la Universidad. Esta evaluación la realiza el supervisor académico, en pregrado; en el caso de posgrado, el coordinador de posgrado y educación continua.
- **Evaluación del docente por el estudiante.** Es el proceso orientado a la obtención de la calificación del estudiante, a través de una encuesta, sobre el nivel de desempeño docente con relación al desarrollo del curso donde ha participado. Esta evaluación la realiza el estudiante.
- **Evaluación del docente por el director.** Es realizada, según sea el nivel de estudio, por el director de escuela o director de departamento académico o el director de la escuela de posgrado; evalúa el desempeño docente según sus funciones académico-administrativas asumidas con la Universidad y el área académica a la pertenece.

ARTÍCULO 10°. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Los instrumentos de evaluación para la evaluación de desempeño docente son diseñados por la Dirección de Desarrollo Académico, a través de la Jefatura de Evaluación Docente. Los instrumentos pueden ser cuestionarios, listas de cotejos, rúbricas, etc.; son anexados en el plan de evaluación de desempeño docente, para su aprobación por Consejo Universitario y su ratificación por Directorio, para su posterior difusión y aplicación.

CAPÍTULO II. DEL PROCESO Y PLANEAMIENTO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

ARTÍCULO 11°. El proceso de evaluación del desempeño docente se organiza en un plan elaborado por la Dirección de Desarrollo Académico, a través de la Jefatura de Evaluación Docente, en coordinación con la Dirección de Gobierno de Personas.

ARTÍCULO 12°. El área responsable de la elaboración, ejecución y evaluación de los resultados del Plan de Evaluación de Desempeño Docente de la USS, es la Dirección de Desarrollo Académico a través de la Jefatura de Evaluación Docente, quien elevará al Vicerrector Académico, para ser derivado con fines de aprobación al Consejo

	REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		Código	PS5-RE.02
			Versión	05
			Fecha:	17/03/2022

Universitario, y posterior ratificación por Directorio.

ARTÍCULO 13º. El Consejo de Facultad designa semestralmente a las comisiones de evaluación de desempeño docente, para sus programas de estudios de pregrado y posgrado

Las comisiones de evaluación de desempeño docente, están conformadas por:

Para evaluar a los docentes de pregrado

- Director de escuela profesional (presidente)
- Supervisor académico (miembro)

Para evaluar a los docentes de posgrado

- Director de la escuela de posgrado (presidente)
- Coordinador de posgrado y educación continua (miembro)

ARTÍCULO 14º. La comisión de evaluación de desempeño docente tendrá la responsabilidad de elaborar el informe semestral de sus docentes evaluados y remitirlo al decano de la facultad; en el caso de posgrado, el informe semestral de sus docentes evaluados será remitido al Vicerrector Académico, con copia a la Dirección de Desarrollo Académico.

ARTÍCULO 15º. La Dirección de Desarrollo Académico consolida el informe final de evaluación de desempeño docente, de pregrado y posgrado, por semestre académico, y lo remite al Vicerrector Académico.

CAPÍTULO III: RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

ARTÍCULO 16º. Los resultados de la evaluación de desempeño docente servirán para:

- El diagnóstico del plan de capacitación anual, destinado a mejorar el desempeño de los docentes.
- Contribuir a generar mecanismos para establecer continuidad, ascensos y asignación de incentivos para los docentes.
- Reconocer y premiar a los docentes con calificativos sobresalientes.
- Tomar decisiones sobre renovación, ratificación, promoción o separación docente.

ARTÍCULO 17º. Los docentes que hayan obtenido los primeros puestos en la evaluación de desempeño docente se harán acreedores a un reconocimiento de acuerdo con lo establecido en el Programa de motivación e incentivos para personal docente y administrativo de la USS S.A.C.

ARTÍCULO 18º. Los calificativos obtenidos en la evaluación de desempeño docente se clasifican en cuatro escalas, según puntaje obtenido:

ESCALA	PUNTAJE
Excelente	19 - 20
Bueno	16 – 18
Regular	14 – 15
Deficiente	0 – 13

	REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	Código	PS5-RE.02
		Versión	05
		Fecha:	17/03/2022

ARTÍCULO 19°. Todos los docentes que obtengan calificación Regular o Deficiente, en un semestre académico, deberán participar en una reinducción o capacitación básica, gestionada por el director de escuela profesional; el director de departamento académico o el director de la Escuela de Posgrado y la Jefatura de Capacitación Docente de la Dirección de Desarrollo Académico.

Los docentes que han obtenido la calificación Bueno, llevarán una capacitación de mejora permanente y especializada, y los que han obtenido la calificación Excelente, continúan con una capacitación de perfeccionamiento.

La Dirección de Desarrollo Académico remitirá los resultados a la Dirección de Gobierno de Personas para un posterior seguimiento.

TÍTULO III: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE LOS ADMINISTRATIVOS

CAPÍTULO I: NATURALEZA DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ADMINISTRATIVO

ARTÍCULO 20°. CONCEPTUALIZACIÓN

Para efectos del presente Reglamento, la evaluación de desempeño administrativo se entiende como una actividad permanente que refleja el rendimiento y productividad del personal administrativo de nuestra Universidad, lo cual permite conocer sus fortalezas y oportunidades de mejora con el fin de potenciar sus competencias o minimizar brechas en ellas.

ARTÍCULO 21°. PERIODICIDAD

La evaluación de desempeño de los administrativos se realiza anualmente y se aplica a todo el personal que cumple función administrativa en la Universidad.

ARTÍCULO 22°. DIMENSIONES DE EVALUACIÓN

Se consideran dos grandes dimensiones transversales para evaluar el desempeño administrativo:

- Competencias genéricas
- Competencias específicas

Estas competencias están ligadas al perfil del puesto de cada colaborador.

ARTÍCULO 23°. PROCESO DE EVALUACIÓN DE LOS ADMINISTRATIVOS

Es una actividad obligatoria de todo personal que tenga vínculo con la Universidad en un periodo mayor a los tres meses; para ello se realizará el filtro respectivo.

Los procesos de evaluación de desempeño de los administrativos se llevarán a cabo bajo la metodología de 90°, 180° o 360° según corresponda la opción implementada por la Dirección de Gobierno de Personas, la cual irá ligada a las dimensiones de evaluación.

ARTÍCULO 24°. La Dirección de Gobierno de Personas deberá informar previamente la evaluación al personal por diferentes vías de comunicación, a la vez se desarrollará la sensibilización por un profesional externo que exponga la metodología, sus beneficios para la organización y para el evaluado.

	REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	Código	PS5-RE.02
		Versión	05
		Fecha:	17/03/2022

ARTÍCULO 25°. La evaluación del desempeño de los administrativos es de carácter obligatorio, individual y objetivo; no se aceptará ningún tipo de sugerencias, acuerdos grupales o presiones que busquen beneficiar o perjudicar a los mismos.

Se realizará la retroalimentación respectiva a cada colaborador, la cual estará a cargo de su jefe inmediato, quien estará previamente capacitado.

CAPÍTULO II: RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE LOS ADMINISTRATIVOS

ARTÍCULO 26°. Los resultados de la evaluación del desempeño administrativo servirán para:

- Identificar fortalezas y oportunidades de mejora.
- Desarrollar el plan de capacitación anual del personal administrativo, destinado a mejorar el desempeño de los colaboradores administrativos y generar desarrollo organizacional.
- Garantizar mecanismos para continuidad, ascensos y asignación de incentivos a los colaboradores administrativos.
- Sustentar criterios de reubicación de los colaboradores administrativos según sea el caso, para la mejor utilización de sus conocimientos, destrezas, habilidades y potencialidades.
- Identificar brechas en sus competencias, según el perfil de su profesión.
- Fortalecer la línea de carrera y planes de sucesión.
- Reconocer y premiar a los colaboradores administrativos con mejor resultado.

ARTÍCULO 27°. El colaborador administrativo que obtiene una calificación de Regular o Deficiente en un periodo quedará obligado a participar en un proceso de desarrollo o capacitación coordinado por su jefe inmediato y la Coordinación de Desarrollo Humano de la Dirección de Gobierno de Personas.

ARTÍCULO 28°. En caso de que el colaborador administrativo incumpla el artículo 27°, se procederá a aplicar el Reglamento Interno de Trabajo según corresponda.

ARTÍCULO 29°. Al colaborador administrativo que obtenga una calificación de Deficiente en dos periodos, se procederá a su despido bajo responsabilidad; para ello deberá realizarse, previamente, el procedimiento disciplinario conforme a las normas establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo.

ARTÍCULO 30°. Los resultados de la evaluación serán entregados por la Dirección de Gobierno de Personas, para la retroalimentación respectiva.

Los resultados de cada proceso de evaluación serán registrados y archivados por la Dirección de Gobierno de Personas en los respectivos legajos de los colaboradores.

	REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	Código	PS5-RE.02
		Versión	05
		Fecha:	17/03/2022

ARTÍCULO 31°. Si un colaborador administrativo fue separado por proceso disciplinario, no volverá a ser contratado.

TÍTULO IV: ATRIBUCIONES Y OBLIGACIONES DE LA DIRECCIÓN DE GOBIERNO DE PERSONAS Y DE LA DIRECCIÓN DE DESARROLLO ACADÉMICO

ARTÍCULO 32°. Además de las funciones establecidas en el Manual de Organización y Funciones, le corresponderá a la Dirección de Gobierno de Personas y a la Dirección de Desarrollo Académico controlar el cumplimiento y correcta aplicación de la Evaluación de Desempeño, según corresponda.

ARTÍCULO 33°. La Dirección de Gobierno de Personas y la Dirección de Desarrollo Académico deben realizar con anticipación la difusión del proceso de Evaluación de Desempeño, a través de reuniones informativas o a través de los medios de difusión, que se estimen pertinentes

ARTÍCULO 34°. Al culminar con el procedimiento de evaluación de desempeño, la Dirección de Gobierno de Personas y la Dirección de Desarrollo Académico elaborarán un informe final para las acciones pertinentes.

ARTÍCULO 35°. Todo lo demás se encuentra regulado en el Manual de Organización y Funciones (MOF) de la Universidad.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA. Por la naturaleza del cargo de los directores de escuela, del director del departamento académico y del director de la Escuela de Posgrado, no serán considerados en la tabla de méritos para reconocimiento o premiación docente.

SEGUNDA. El presente Reglamento de Evaluación de Desempeño entra en vigencia a partir del día siguiente de su aprobación y publicación.

TERCERA. Lo no previsto en el presente Reglamento, será resuelto en primera instancia por el Vicerrectorado Académico y, en última instancia, por el Consejo Universitario.