



REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD

Resolución N° 057-2026-CU-UCH



	REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE		Versión:	N° 01-2026
			Fecha de Actualización:	01-04-2026
			Página:	1 de 9
Elaborado:		Revisado:	Aprobado:	
Dirección de Gestión Docente y Curricular		Área Legal	Resolución de Consejo Universitario N° 057-2026–CU-UCH de fecha 10 de abril de 2026	

TÍTULO I

GENERALIDADES

CAPÍTULO I

CONSIDERACIONES GENERALES

La Evaluación de Desempeño del Personal Docente de la Universidad de Ciencias y Humanidades (en adelante, la Universidad o la UCH) es un componente de la gestión universitaria, para el perfeccionamiento permanente de la actividad académica y la valoración del trabajo del docente contratado, ordinario, investigador y extraordinario. Este proceso que se ajustará a las normas que fija el presente Reglamento.

La Evaluación, es la valoración que hace la Universidad de los méritos personales y del desempeño del docente contratado, ordinario, investigador y extraordinario, relacionados con su función principal de investigación, docencia y gestión pedagógica. Está fundamentada en el modelo educativo de Formación Integral de la UCH y el perfil del docente que se establece en ella.

CAPÍTULO II

OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

Artículo 1º Objetivo General:

El objetivo fundamental del proceso de Evaluación de Desempeño Docente, es valorar el trabajo del docente contratado, ordinario, investigador y extraordinario, para tomar decisiones tendientes a mejorar y fortalecer sus funciones principales, articulado a la Propuesta Educativa de Formación Integral de la Universidad de Ciencias y Humanidades.

Artículo 2º Objetivo Específico:

Evaluar de manera integral y sistemática el desempeño docente a través de los componentes de evaluación de desempeño, donde se incluyen las dimensiones: Docencia, Ética, Investigación, Formación continua y Administrativa, considerando sus respectivos indicadores.

CAPÍTULO III

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 3º Finalidad

El presente Reglamento tiene por finalidad normar la Evaluación de Desempeño del Docente ordinario, extraordinario, contratado e investigador en la Universidad de Ciencias y Humanidades (UCH), al amparo de lo establecido en la Ley Universitaria, Ley N° 30220 para los procesos de ratificación y promoción de categoría.

	REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE		Versión:	N° 01-2026
			Fecha de Actualización:	01-04-2026
			Página:	2 de 9
Elaborado:	Revisado:	Aprobado:		
Dirección de Gestión Docente y Curricular	Área Legal	Resolución de Consejo Universitario N° 057-2026–CU-UCH de fecha 10 de abril de 2026		

Artículo 4º Alcance

El presente reglamento regula la evaluación de desempeño de todos los docentes de la UCH, ordinario, extraordinario, contratado e investigador.

Artículo 5º Principios rectores de la Evaluación de Desempeño Docente

- **Objetividad:** Identifica diferentes fuentes personales y documentales para generar la información y las evidencias, sobre las cuales se basa el juicio de valor acerca del desempeño de un docente. Utiliza la contrastación de información proveniente de diferentes fuentes para encontrar concordancias y resolver discrepancias. Prescinde de criterios subjetivos en las valorizaciones asignadas. Determina los procedimientos y las competencias de las instancias que participan en el proceso de evaluación.
- **Pertinencia:** Evalúa sólo lo que corresponde, de acuerdo con las funciones y responsabilidades del docente. Facilita una distribución razonable de las valorizaciones en diferentes posiciones que permite distinguir adecuadamente desempeños bajos, regulares, adecuados, buenos y muy buenos.
- **Transparencia:** El docente es informado de con qué, cómo y cuándo será evaluado; es decir, sobre los criterios, instrumentos y procedimientos de evaluación, los periodos en el que se le va a evaluar. Todo ello se basa en información cualitativa y cuantitativa, fiablemente soportada.
- **Democrática:** La relación entre el evaluado y evaluador está abierta al diálogo y al consenso. El evaluado se involucra activamente en los procesos de mejora y/o corrección del desempeño docente. El evaluador está dispuesto a ayudar a los evaluados a pasar de una situación dada en los aspectos detectados, a otra de mejor desempeño. El evaluado mantiene una actitud de receptividad a las sugerencias y experiencias enriquecedoras que le permitan iniciar los cambios que requiera.
- **Equidad:** El evaluador es justo con el evaluado. El evaluador le asigna la valoración que cada docente se merece. Se aplican los mismos criterios de evaluación a los docentes que se encuentran en las mismas condiciones (de acuerdo a su categoría, al tipo de horario de permanencia, antigüedad, grado académico, etc.).

Artículo 6º Marco Legal

El presente reglamento está en conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 y demás normas complementarias y modificatorias, el Estatuto de la Universidad y demás normas en cuanto les corresponda:

- Constitución Política del Perú.
- Ley General de Educación - Ley N° 28044.
- Ley Universitaria, Ley N° 30220.
- Decreto Supremo N.º 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley De Productividad y Competitividad Laboral.
- Decreto Supremo N° 002-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo. N° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral.
- Reglamento de Ley de Fomento del Empleo-Decreto Supremo N° 001-96-TR.

	REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE		Versión:	N° 01-2026
			Fecha de Actualización:	01-04-2026
			Página:	3 de 9
Elaborado:		Revisado:	Aprobado:	
Dirección de Gestión Docente y Curricular		Área Legal	Resolución de Consejo Universitario N° 057-2026–CU-UCH de fecha 10 de abril de 2026	

- g) Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo.
- h) Reglamento Interno de Trabajo de la UCH
- i) La Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y su reglamento
- j) Decreto Legislativo N° 882
- k) Estatuto de la Universidad de Ciencias y Humanidades – UCH.

Artículo 7° Planificación

El Plan de Evaluación de Desempeño Docente deberá sujetarse a los lineamientos establecidos por la Dirección Académica de Gestión Docente y Curricular, en los que se especificará básicamente lo siguiente:

- a) Objetivos de la evaluación para cada año calendario.
- b) Metas por lograr en cada año calendario.
- c) Dimensiones de la evaluación del desempeño docente.
- d) Etapas del proceso de evaluación del desempeño docente.
- e) Criterios e instrumentos para la evaluación del desempeño docente
- f) Fechas y periodos de la evaluación de desempeño docente en cada año calendario.
- g) Recursos necesarios para conseguir que se desarrolle el proceso de evaluación de desempeño docente.

Artículo 8° Definiciones

- a) **Evaluación:** La evaluación es un juicio de valor de alguien con respecto a algo. Permanentemente evaluamos, porque continuamente emitimos juicios sobre personas, objetos o circunstancias. La evaluación se concibe como un proceso cuando de manera sistemática, se delinea, se obtiene y se provee información útil 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.
- b) **Desempeño:** Desempeñarse, significa “cumplir con una responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer.” – “Ser hábil, diestro en un trabajo, oficio o profesión”. (Diccionario Ideológico de la Lengua Española, 1998). El desempeño o la forma como se cumple con la responsabilidad en el trabajo, involucra de manera interrelacionada las actitudes, valores, saberes y habilidades que se encuentran interiorizados en cada persona e influyen en la manera como cada uno actúa en su contexto, afronta de manera efectiva sus retos cotidianos e incide en la calidad global de la tarea.
- c) **Evaluación del desempeño:** Evaluar el desempeño de una persona significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento y los logros obtenidos de acuerdo con el cargo que ejerce, durante un tiempo determinado y de conformidad con los resultados esperados por la institución u organización laboral. Pretende dar a conocer a la persona evaluada, cuáles son sus aspectos fuertes o sus fortalezas y cuáles son los aspectos que requieren un plan de mejora o acciones enfocadas hacia el crecimiento y desarrollo continuo, tanto personal como profesional, para impactar sus resultados de forma positiva.
- d) **Evaluación del desempeño de los docentes:** El desempeño del docente comprende un conjunto de acciones que se realizan dentro y fuera de las aulas, con el propósito de favorecer el aprendizaje de los estudiantes bajo los principios de un modelo educativo institucional, por lo que

	REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE		Versión:	N° 01-2026
			Fecha de Actualización:	01-04-2026
			Página:	4 de 9
Elaborado:	Revisado:	Aprobado:		
Dirección de Gestión Docente y Curricular	Área Legal	Resolución de Consejo Universitario N° 057-2026–CU-UCH de fecha 10 de abril de 2026		

la evaluación del docente universitario es entendida por varios autores como una tarea multidimensional y compleja, que debe realizarse a partir de información procedente de diversas fuentes, empleando un enfoque multiestratégico (Mateo et al, 1996; Muñiz et al, 1991; Muñoz et al, 2002).

Por lo que la evaluación del docente se considera como un proceso de análisis de la información recogida acerca del objeto de estudio para luego emitir juicios de valor sobre el mismo en pro de una mejora.

- e) **Evaluador:** Es aquel que se encarga de evaluar el desempeño del docente en una o varias de sus dimensiones. Sabe manejar los instrumentos de evaluación establecidos. Está obligado a guardar la confidencialidad de la información producto de la evaluación, es objetivo, imparcial y muestra predisposición al apoyo de los docentes.
- f) **Plan de mejora:** El plan de mejora es un instrumento para identificar y organizar las posibles respuestas de cambio frente a las limitaciones, debilidades o dificultades que un docente presenta en su desempeño. Este debe ser firmado como compromiso del docente a superar las limitaciones que haya presentado como resultado del proceso de evaluación.
- g) **Encuesta:** Es un instrumento de evaluación que permite recoger información sobre el desempeño docente de forma cuantitativa (puntajes asignados a cada ítem) o cualitativa (preguntas abiertas, que incluyen observaciones y sugerencias). Esta puede ser aplicada a los estudiantes o al personal docente a través de un formato virtual y cuyo llenado es anónimo.
- h) **Dimensiones de evaluación:** Son los aspectos que componen la evaluación de desempeño docente y que constituyen en perfil integral del docente de la UCH.
- i) **Indicadores de evaluación:** Son los elementos o ideas de valoración sobre un objeto evaluado y de los cuales se emite un juicio valorativo (cuantitativo o cualitativo).
- j) **Instrumentos de evaluación:** Se entenderá por tales a las herramientas que sirvan de apoyo para valorar el desempeño del docente, estas son la encuesta docente, el portafolio docente, fichas de evaluación, fichas de observación de clase, informe de referencias de terceros, etc.

Artículo 9º Resultados

Los resultados de la evaluación de desempeño docentes de la Universidad son concluyentes para los procesos de ratificación y promoción.

CAPÍTULO IV

LA ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

Artículo 10º La Dirección Académica de Gestión Docente y Curricular (en adelante, DAGDC), adscrita al Vicerrector Académico es la instancia responsable de los lineamientos generales y la planificación general de la Evaluación de Desempeño del Docente ordinario, extraordinario, contratado e investigador de la UCH.

Artículo 11º La DAGDC en coordinación con los Departamentos Académicos de Facultad son los niveles responsables de establecer los fines, objetivos, propósitos, necesidades, contenidos y metas de la evaluación de desempeño docente de cada año.

	REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE		Versión:	N° 01-2026
			Fecha de Actualización:	01-04-2026
			Página:	5 de 9
Elaborado:		Revisado:	Aprobado:	
Dirección de Gestión Docente y Curricular		Área Legal	Resolución de Consejo Universitario N° 057-2026–CU-UCH de fecha 10 de abril de 2026	

Artículo 12° La Oficina de Acreditación y Mejora Continua verificará que el Sistema de Evaluación de Desempeño Docente tenga los más altos estándares de calidad.

Artículo 13° El Sistema de Evaluación de Desempeño Docente se sujetará a las acciones previstas en el plan operativo anual de la Dirección Académica y las Facultades, en concordancia con el plan estratégico de la Universidad.

Artículo 14° La Universidad a través de los Departamentos Académicos y de Estudios Generales, en coordinación con los coordinadores de programas, informarán a los docentes sobre los fines, objetivos, necesidad y contenidos de la evaluación de desempeño docente.

Artículo 15° Los departamentos académicos y de estudios generales emitirán semestralmente el informe de evaluación de desempeño docente a la DAGDC y coordinador de facultad, en los plazos y fechas programadas.

TÍTULO II

DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

CAPÍTULO V

COMPONENTES, DIMENSIONES E INDICADORES DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

Artículo 16° Los componentes de la evaluación del desempeño docente

La evaluación de desempeño del docente ordinario, extraordinario, contratado e investigador tiene los siguientes componentes:

- a) Evaluación por dimensiones
- b) Encuesta a estudiantes
- c) Cumplimiento de sílabos
- d) Uso de las plataformas

Componente	Fuente	Ponderación
A. Evaluación por dimensiones	Rúbricas aplicadas por evaluador (jefatura, pares, comisión)	50%
B. Encuesta a estudiantes	Percepción estudiantil sobre desempeño docente	20%
C. Cumplimiento de sílabo	Revisión documental de coherencia y ejecución	10%
D. Uso de plataformas institucionales	Métricas de actividad en LMS	20%

	REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE		Versión:	N° 01-2026
			Fecha de Actualización:	01-04-2026
			Página:	6 de 9
Elaborado:	Revisado:	Aprobado:		
Dirección de Gestión Docente y Curricular	Área Legal	Resolución de Consejo Universitario N° 057-2026–CU-UCH de fecha 10 de abril de 2026		

En la evaluación por dimensiones del desempeño se tiene las siguientes dimensiones:

a) Docencia

Es una dimensión que permitirá la reflexión sobre la práctica del docente, lo cual incluye el uso de medios y herramientas tecnológicas, el desarrollo de interacciones entre docentes y estudiantes de forma presencial o virtual, el manejo de habilidades y estrategias de enseñanza y aprendizaje mediadas por el uso de la interfaz, y el cumplimiento de nuevos roles docentes y de estudiantes para la dinamización del aprendizaje autónomo y el trabajo colaborativo, además de mantener un buen clima de aula y relaciones interpersonales.

b) Ética

Esta dimensión del desempeño del docente está en función a capacidades que se agrupan en su integridad ética y moral (actitud democrática, solidaridad, igualdad, horizontalidad, tolerancia, sencillez, disciplina, capacidad de autocrítica, responsabilidad, búsqueda de la verdad, solidaridad, justicia, honestidad, compromiso, etc.), lo humanístico (compromiso social, proyección social, responsabilidad social, responsabilidad ciudadana, etc.) y lo cultural (valoración de las diferentes manifestaciones artísticas y culturales, la construcción de identidades, capacidad para ponerse en el lugar del otro, sensibilidad socio-cultural).

c) Investigación

Es una dimensión que permite evaluar el eje relacionado con uno de los pilares importantes de nuestra universidad, que es la investigación; partiendo que la UCH asume su compromiso de formar profesionales comprometidos con la solución de los problemas del país y su firme determinación de apostar por el desarrollo del Perú a través de la aplicación del conocimiento científico, tecnológico y humanístico con un sentido democrático, en el marco de sus principios y valores democráticos; es importante que el docente esté alineado a dichos objetivos, y que participe en actividades investigativas de nivel universitario a nivel nacional o internacional, así como que participe como jurado y/o asesor de proyectos de investigación organizadas por la Facultad.

d) Formación continua

Es una dimensión que permite evaluar de manera sistemática el desempeño docente en la dimensión de formación continua, donde se considerará la participación en capacitaciones internas y externas, las participaciones en reuniones convocadas por la facultad y la obtención de nuevos grados académicos, diplomados o especializaciones.

e) Administrativa

Es una dimensión que permite evaluar de manera sistemática el desempeño del docente en dimensiones de planificación y organización, buscando la correcta gestión de las plataformas ERP y Blackboard relacionadas a sus actividades académicas, asimismo cumple con actividades de cierre del semestre.

Artículo 17° Los pesos de las dimensiones de evaluación de desempeño del docente ordinario, extraordinario, contratado e investigador, se aplican tomando en cuenta las siguientes dimensiones: Docencia, Ética, Investigación, Formación Continua, Administrativa.

	REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE		Versión:	N° 01-2026
			Fecha de Actualización:	01-04-2026
			Página:	7 de 9
Elaborado:	Revisado:	Aprobado:		
Dirección de Gestión Docente y Curricular	Área Legal	Resolución de Consejo Universitario N° 057-2026–CU-UCH de fecha 10 de abril de 2026		

DIMENSIÓN	PESOS
DOCENCIA	40%
ÉTICA	20%
INVESTIGACIÓN	10%
FORMACIÓN CONTINUA	10%
ADMINISTRATIVA	20%

Artículo 18° Indicadores de evaluación

Los indicadores para la evaluación por dimensiones son los siguientes:

DIMENSIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
Docencia	SUBDIMENSIÓN: CONOCIMIENTOS
	1. Explica con claridad los contenidos teóricos y prácticos de la asignatura con ejemplos extraídos de la experiencia y ejercicio profesional.
	2. Recoge saberes previos y propicia la contextualización de la información
	3. Incentiva a los estudiantes a desarrollar habilidades de investigación
	4. Incorpora ejemplos prácticos y aplicaciones reales de los conceptos enseñados
	SUBDIMENSIÓN: DIDÁCTICA
	5. Mantiene el interés y la motivación de los estudiantes durante la clase.
	6. Aplica metodologías activas, colaborativas y problematizadoras en la enseñanza-aprendizaje.
	7. Aplica adecuadamente las nuevas tecnologías de la información y comunicación en el proceso de enseñanza-aprendizaje
	SUBDIMENSIÓN: EVALUACIÓN
	8. Realiza una evaluación integral del aprendizaje del estudiante de acuerdo a lo planteado en el silabo
	9. Evalúa el aprendizaje de los estudiantes de manera justa y transparente
	10. Brinda la realimentación o feedback en función de los resultados de evaluación
Ética	SUBDIMENSIÓN: ACCIÓN TUTORIAL
	11. Propicia la relación horizontal y el trato respetuoso con los estudiantes
	12. Brinda apoyo académico - tutorial a los estudiantes que lo requieren
	13. Promueve la inclusión y la equidad en el trato con todos los estudiantes
	14. Actúa con integridad, honestidad y transparencia en su labor docente.
	15. Respeta la diversidad de opiniones, creencias y culturas en el aula.
	16. Mantiene la confidencialidad de la información académica y personal de los estudiantes.
	17. Fomenta valores como el respeto, la responsabilidad y la equidad entre los estudiantes.
	18. Cumple con las normas y políticas institucionales en su práctica docente.
	19. Demuestra su participación activa en proyectos de investigación individuales o colaborativos

	REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE		Versión:	N° 01-2026
			Fecha de Actualización:	01-04-2026
			Página:	8 de 9
Elaborado:		Revisado:	Aprobado:	
Dirección de Gestión Docente y Curricular		Área Legal	Resolución de Consejo Universitario N° 057-2026–CU-UCH de fecha 10 de abril de 2026	

Investigación	20. Ha publicado artículos, libros o materiales académicos relacionados con su área de conocimiento durante los últimos 12 meses.
	21. Incentiva a los estudiantes a participar en actividades de investigación
	22. Incorpora los resultados de investigaciones recientes en sus clases.
	23. Asiste a congresos, simposios o eventos académicos de investigación como asistente o como ponente, para presentar los resultados de sus investigaciones durante los últimos 12 meses.
Formación continua	24. Ha participado en cursos, talleres o seminarios durante los últimos 12 meses para actualizar sus conocimientos y habilidades docentes.
	25. Aplica en su práctica docente lo aprendido en actividades de formación continua.
	26. Busca oportunidades para mejorar su desempeño a través de la autoevaluación y la retroalimentación.
	27. Demuestra interés por mantenerse actualizado en los avances de su disciplina.
	28. Participa y culmina en las capacitaciones organizadas por la UCH
Administrativa	29. Entrega oportunamente los planes de clase, programas y reportes requeridos.
	30. Gestiona eficientemente los recursos y materiales necesarios para sus clases.
	31. Cumple con los horarios de clase y calendarios académicos establecidos.
	32. Mantiene organizada y actualizada la documentación relacionada con su asignatura.
	33. Participa en las reuniones y actividades institucionales.

Los indicadores para el cumplimiento de los sílabos son los siguientes:

Indicador	Descripción	Ponderación
Coherencia contenidos	Correspondencia entre contenidos planificados y ejecutados	60%
Coherencia evaluativa	Evaluaciones alineadas con lo planificado	40%

Los indicadores para las métricas sobre el uso de las plataformas son los siguientes:

Indicador	Descripción	Ponderación
Presentación del docente	Presentación formal del docente del curso	Si / No
Sílabos del curso	Sube los sílabos	Si / No
Evaluación diagnóstica	Realizado	Si / No

	REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE		Versión:	N° 01-2026
			Fecha de Actualización:	01-04-2026
			Página:	9 de 9
Elaborado:		Revisado:	Aprobado:	
Dirección de Gestión Docente y Curricular		Área Legal	Resolución de Consejo Universitario N° 057-2026–CU-UCH de fecha 10 de abril de 2026	

Indicador	Descripción	Ponderación
Materiales 1era y 2da parte	Subido todos los materiales	Cumple / No cumple
Actividades evaluativas programadas	Crea actividades evaluativas programadas en el silabo	Cumple / No cumple
Actividades calificadas	Califica las actividades programadas	Cumple / No cumple
Retroalimentación	Realiza retroalimentación	Cumple / No cumple
Asistencia	Toma asistencia	Cumple / No cumple
Notas	Coloca las notas en el ERP a tiempo	Cumple / No cumple
Sesiones de aprendizaje	Sube sus sesiones de aprendizaje	Cumple / No cumple

La nota final se obtiene de la siguiente forma:

$Nota\ final = (Promedio\ de\ dimensiones) * 50\% + (Encuesta\ estudiantil) * 20\% + (Plataformas) * 20\% + (Silabos) * 10\%$

Según la nota final al docente se le ubica en uno de los niveles de desempeño:

Niveles de desempeño	Puntaje
Sobresaliente	17,5 - 20
Excelente	15 – 17,49
Proceso de mejora	11 – 14,49
No satisfactorio	5 – 10,99
Insuficiente	0 – 4,99

Las dimensiones tienen pesos porcentuales (%) y nota final se obtiene de acuerdo al puntaje por cada componente valorada de acuerdo a parámetros vigesimales (0-20).

	REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE		Versión:	N° 01-2026
			Fecha de Actualización:	01-04-2026
			Página:	10 de 9
Elaborado:		Revisado:	Aprobado:	
Dirección de Gestión Docente y Curricular		Área Legal	Resolución de Consejo Universitario N° 057-2026–CU-UCH de fecha 10 de abril de 2026	

CAPÍTULO VI

NIVELES DE EVALUACIÓN

Artículo 19° Son las instancias establecidas que participan, de acuerdo al alcance de los componentes y las dimensiones, en la evaluación del desempeño del docente ordinario, extraordinario, contratado e investigador.

Artículo 20° El coordinador del departamento académico evalúa de manera integral todos los componentes, dimensiones, sub dimensiones e indicadores, tomando como base los informes de los Coordinadores de Programa, del resultado de la encuesta estudiantil, del informe de Tutoría y de la Unidad de Investigación, emite su informe de evaluación de desempeño docente al finalizar el semestre académico y en coordinación con el director o coordinador de Facultad propondrá la lista de docentes que continuarán prestando servicios en el siguiente año lectivo, los que deben ascender de categoría, los que no continuarán en la Universidad, los que merecen reconocimiento por su destacado desempeño y otros según sea el caso. El Consejo Directivo de la UCH evaluará y aprobará el informe de evaluación de desempeño docente.

Artículo 21° La Unidad de Investigación de la Facultad en coordinación con el Departamento Académico evalúa la dimensión Investigativa.

Artículo 22° El Coordinador(a) de departamento académico en coordinación con el coordinador(a) de programa de estudios y otros responsables de facultad evalúan la dimensión docencia, ética, formación continua, administrativa e investigación, al conjunto de docentes de la facultad. Emite su informe al Coordinador de Departamento Académico.

CAPÍTULO VII

LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Artículo 23° A partir de los componentes, las dimensiones, subdimensiones e indicadores de evaluación establecidos en el presente Reglamento, la DGDC en coordinación con los departamentos académicos elaboran el instrumento de evaluación integral de desempeño docente.

Artículo 24° La encuesta de desempeño docente tomada a estudiantes es el único instrumento estándar y aplicable de manera general en todas las Facultades, se toma de forma virtual a través del sistema ERP EDUCA UCH de los estudiantes.

Artículo 25° La encuesta de desempeño docente dirigida a estudiantes se realiza dos veces por semestre académico, a la quinta semana y a la duodécima semana de cada semestre académico. La programación de fechas, plazos y entregas de la encuesta y procesamiento de la misma está a cargo de la Oficina de Informática y Sistemas.

Artículo 26° La Oficina de Informática y Sistemas procesa, emite y envía los resultados de la encuesta a la Dirección Académica de Gestión Docente y Curricular y a cada Departamento Académico para que se pueda tener el acceso por docente a través del sistema ERP EDUCA UCH.

	REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE		Versión:	N° 01-2026
			Fecha de Actualización:	01-04-2026
			Página:	11 de 9
Elaborado:		Revisado:	Aprobado:	
Dirección de Gestión Docente y Curricular		Área Legal	Resolución de Consejo Universitario N° 057-2026–CU-UCH de fecha 10 de abril de 2026	

CAPÍTULO VIII

LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

Artículo 27° La nota de evaluación semestral no es acumulativa para evaluaciones posteriores en el caso de los docentes contratados.

Artículo 28° La nota de evaluación anual sí es acumulativa para evaluaciones posteriores, en el caso de los docentes ordinarios.

Artículo 29° El resultado final de la evaluación de desempeño docente corresponderá a uno de los siguientes niveles de desempeño: Sobresaliente, Excelente, Proceso de mejora, No satisfactorio e Insuficiente. Estos niveles se definen de la siguiente manera:

- a) **Desempeño Sobresaliente - *Supera ampliamente los criterios establecidos*:** Se corresponde con los parámetros de evaluación de muy bueno. Indica un desempeño profesional sobresaliente con respecto a lo que se espera para el conjunto de los indicadores evaluados. Es un docente que se aproxima casi en su totalidad al perfil de formación integral del docente de la UCH.
- b) **Desempeño Excelente - *Cumple adecuadamente con los criterios establecidos*:** Se corresponde con los parámetros de evaluación de bueno. Indica un desempeño profesional que cumple con el conjunto de los indicadores evaluados. Cumple con lo requerido para ejercer profesionalmente el rol docente en la UCH y hay un adecuado desarrollo en la consolidación del perfil de formación integral del docente de la UCH. Aun cuando no es excepcional, se trata de un buen desempeño.
- c) **Desempeño en Proceso de mejora - *Cumplimiento aceptable de los indicadores con oportunidades de mejora*:** Se corresponde con los parámetros de evaluación de regular. Indica un desempeño profesional que cumple con el conjunto de indicadores mínimos para cumplir el rol de docente de la UCH. Su formación como docente de perfil de docente integral está en proceso.
- d) **Desempeño no satisfactorio - *Cumplimiento parcial de los indicadores establecidos*:** Se corresponde con los parámetros de evaluación que Indica un desempeño profesional que muestra irregularidad en el cumplimiento de los indicadores mínimos de desempeño docente de la UCH o cumple regularmente con la mayoría de estos. Su formación como docente integral no alcanza los parámetros mínimos, afectando el quehacer docente.
- e) **Desempeños Insuficiente - *No alcanza los criterios mínimos esperados*:** Se corresponde con los parámetros de evaluación de deficiente. Indica un desempeño profesional que muestra irregularidad en el cumplimiento de los indicadores mínimos de desempeño docente de la UCH o no cumple regularmente con la mayoría de estos. Su formación como docente integral no alcanza los parámetros mínimos, afectando el quehacer docente.

Artículo 30° En el caso de que un docente contratado haya obtenido como resultado de la evaluación de desempeño docente el nivel de No satisfactorio o Insuficiente, en consecuencia, no se hará la renovación de contrato para el siguiente semestre académico.

	REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE		Versión:	N° 01-2026
			Fecha de Actualización:	01-04-2026
			Página:	12 de 9
Elaborado:		Revisado:	Aprobado:	
Dirección de Gestión Docente y Curricular		Área Legal	Resolución de Consejo Universitario N° 057-2026–CU-UCH de fecha 10 de abril de 2026	

Artículo 31° En el caso de que un docente ordinario haya obtenido como resultado de la evaluación de desempeño docente el nivel de No satisfactorio o Insuficiente, en consecuencia, afectará en su evaluación de categorización.

CAPITULO IX

PREMIACIONES

Artículo 32° La Universidad reconoce y valora el buen desempeño de sus docentes con:

- a) Otorgamiento de felicitaciones mediante documento escrito con resolución rectoral
- b) Reconocimiento público
- c) Premios y/o bonos por desempeño
- d) Capacitación, actualización o perfeccionamiento
- e) Otros que no contravengan la Ley

Artículo 33° La Universidad podrá conceder premios a los docentes sobresalientes más destacados, tendientes a promover su desarrollo académico e investigativo.

Artículo 34° La felicitación escrita deberá ser archivada en el legajo personal y constituye mérito para el docente.

Artículo 35° La Dirección Académica en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos, son los encargados de realizar la selección de los docentes que por sus méritos se hacen acreedores de determinados estímulos, los cuales deben ser aprobados por el Consejo Directivo de la UCH.

CAPITULO X

CASOS ESPECIALES

Artículo 36° Quedan exentos de la evaluación anual los docentes que se encuentran en función de autoridades universitarias como titulares (Rector, Vicerrector, Decanos, Coordinador de Programa, Gerente General, Secretario General, Director de gestión docente y curricular, Coordinador del Departamento Académico y Coordinador de la Unidad de Investigación, autoridades de la Escuela de Posgrado). Estas autoridades serán remitidas evaluadas directamente por el Consejo Directivo de la UCH, el cual determinará la renovación de la confianza o no.

Artículo 37° Los docentes ordinarios que hubieran obtenido una licencia con goce o sin goce de haber mayor a los seis (6) meses, en el período sujeto a evaluación no serán evaluados y mantendrán la misma categoría del período anterior.

Artículo 38° Los docentes de tiempo parcial, ordinarios, extraordinarios, contratados e investigadores, cualquiera que sea su carga horaria, serán evaluados en las mismas dimensiones.

	REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE		Versión:	N° 01-2026
			Fecha de Actualización:	01-04-2026
			Página:	13 de 9
Elaborado:		Revisado:	Aprobado:	
Dirección de Gestión Docente y Curricular		Área Legal	Resolución de Consejo Universitario N° 057-2026– CU-UCH de fecha 10 de abril de 2026	

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: En toda evaluación anual, el docente a tiempo parcial debe aprobar necesariamente la dimensión de Docencia. En el caso de desaprobado no se le renovará el contrato.

SEGUNDA: En el caso de los docentes a tiempo completo y docentes investigadores recibirán sanciones por incumplimiento de funciones estipulados en su respectivo Reglamento.

TERCERA: El presente Reglamento se podrá ampliar o modificar, previa aprobación y autorización del Consejo Directivo de la UCH.

CUARTA: La Dirección Académica de Gestión Docente y Curricular en coordinación con las Facultades se encargará de monitorear, controlar y dar estricto y fiel cumplimiento al presente Reglamento.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera. Los docentes de la Universidad de Ciencias y Humanidades, se someterán, a las disposiciones emitidas en el presente Reglamento.

Segunda. La Dirección Académica de Gestión Docente y Curricular atenderá y resolverá los casos no contemplados en el presente Reglamento, así como expedirá las disposiciones necesarias para el logro de las metas y objetivos del Sistema de Evaluación de Desempeño Docente.