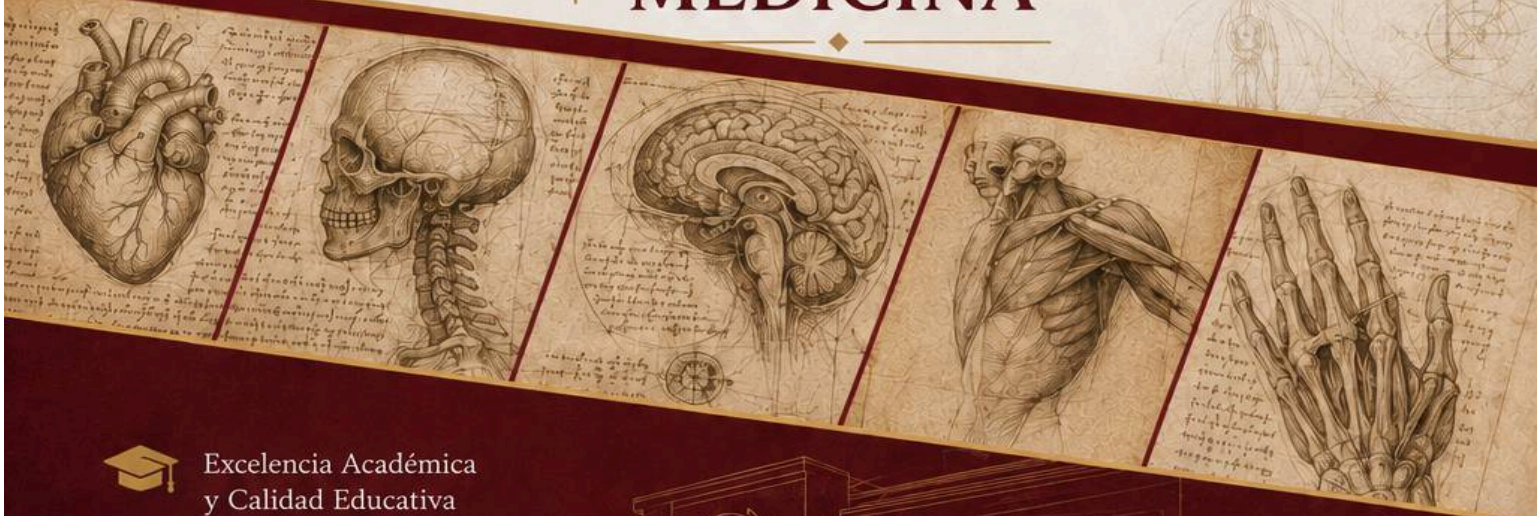
LEONARDO DA VINCI UNIVERSIDAD

REGLAMENTO DOCENTE

Marco Normativo para la Gestión Académica, Ética y Profesional

FACULTAD DE
CIENCIAS MÉDICAS

CARRERA DE
MEDICINA



- Excelencia Académica y Calidad Educativa
- Ética, Integridad y Responsabilidad Profesional
- Compromiso Institucional y Desarrollo Docente

RESOLUCIÓN DEL RECTOR N.° 027a/2026

"POR LA CUAL SE APRUEBA LA PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN DEL REGLAMENTO DOCENTE DE LA CARRERA DE MEDICINA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD – FILIAL SALTO DEL GUAIRÁ DE LA UNIVERSIDAD LEONARDO DA VINCI, VERSIÓN 2026, Y SE DISPONE SU ELEVACIÓN AL CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO."

Asunción, 27 de agosto de 2026.

VISTO:

La Resolución COF N.º 16.b/2026, de fecha 20 de agosto de 2026, por la cual el Consejo de Facultad de Ciencias de la Salud aprueba la actualización del Reglamento Docente de la Carrera de Medicina, versión 2026; la propuesta revisada, actualizada y corregida del referido Reglamento; el Estatuto Institucional de la Universidad Leonardo Da Vinci; la Ley N.º 4995/2013 «De Educación Superior»; el Proyecto Educativo Institucional; las disposiciones académicas y administrativas vigentes; y,

CONSIDERANDO:

Que, la Universidad Leonardo Da Vinci, en cumplimiento de sus fines institucionales, promueve el fortalecimiento de la calidad académica mediante la aplicación de normativas que regulen adecuadamente la organización, gestión, desempeño y desarrollo del cuerpo docente;

Que, la Ley N.º 4995/2013 «De Educación Superior» establece el marco general para el funcionamiento de las instituciones de educación superior, orientando el desarrollo de sus actividades académicas y el aseguramiento de la calidad educativa;

Que, resulta necesario contar con un Reglamento Docente actualizado, coherente con el Estatuto Institucional, el Proyecto Educativo Institucional, el Plan de Estudios de la Carrera de Medicina y las demás disposiciones académicas y administrativas vigentes;

Que, la actualización del Reglamento Docente de la Carrera de Medicina, versión 2026, contempla disposiciones relacionadas con la planificación, selección e incorporación del personal docente, perfiles y categorías, derechos y deberes, evaluación del desempeño, formación continua, promoción y responsabilidades, bajo criterios de idoneidad, mérito, transparencia y mejora continua;

Que, la formación médica requiere docentes con competencias pedagógicas, disciplinares, investigativas, tecnológicas y éticas, así como el cumplimiento de las disposiciones relativas a bioseguridad, confidencialidad y seguridad del paciente en los escenarios de práctica;

Que, mediante la Resolución COF N.º 16.b/2026, el Consejo de Facultad de Ciencias de la Salud aprobó la propuesta de actualización del Reglamento Docente de la Carrera de Medicina, versión 2026, disponiendo su elevación al Rectorado y, por su intermedio, al Consejo Superior Universitario para su consideración y formalización institucional;

Que, corresponde al Rectorado dar continuidad al procedimiento institucional de aprobación, garantizando la articulación entre las disposiciones académicas de la Facultad y las competencias de los órganos superiores de gobierno universitario;

Que, en consecuencia, resulta pertinente aprobar la propuesta de actualización del Reglamento Docente y disponer su remisión al Consejo Superior Universitario para su tratamiento y

aprobación definitiva, conforme a las disposiciones estatutarias y reglamentarias correspondientes;

POR TANTO,

En uso de sus atribuciones legales y estatutarias,

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD LEONARDO DA VINCI

RESUELVE:

Art. 1.º APROBAR, en el ámbito del Rectorado, la propuesta de actualización del Reglamento Docente de la Carrera de Medicina de la Facultad de Ciencias de la Salud – Filial Salto del Guairá de la Universidad Leonardo Da Vinci, versión 2026, conforme al documento que se incorpora a la presente Resolución como Anexo I, para su consideración por el Consejo Superior Universitario.

Art. 2.º ESTABLECER que el Reglamento Docente actualizado tiene por finalidad regular la gestión integral, planificación, selección, incorporación, desempeño, evaluación, formación continua, promoción y responsabilidades del cuerpo docente de la Carrera de Medicina, conforme a los principios de calidad académica, idoneidad, mérito, transparencia y mejora continua.

Art. 3.º DISPONER la elevación del Reglamento Docente de la Carrera de Medicina, versión 2026, al Consejo Superior Universitario, para su consideración, tratamiento y aprobación definitiva, conforme al procedimiento institucional correspondiente.

Art. 4.º ESTABLECER que la aplicación obligatoria del Reglamento Docente actualizado quedará sujeta a la aprobación y formalización por parte de la instancia institucional superior competente, conforme a lo dispuesto en la Resolución COF N.º 16.b/2026.

Art. 5.º ENCOMENDAR al Decanato de la Facultad de Ciencias de la Salud, la Jefatura de Carrera, la Coordinación Académica y la dependencia de Aseguramiento de la Calidad la planificación de las acciones de socialización, implementación, seguimiento y evaluación del Reglamento Docente actualizado, una vez formalizada su aprobación definitiva.

Art. 6.º DISPONER que, a partir de la entrada en vigencia del Reglamento Docente actualizado, quedarán sin efecto las disposiciones institucionales anteriores de igual o inferior jerarquía que resulten incompatibles con su contenido, respetando los procedimientos y disposiciones transitorias que correspondan.

Art. 7.º ESTABLECER que toda modificación posterior del Reglamento Docente deberá ser debidamente fundamentada, documentada y sometida a consideración de las instancias académicas e institucionales competentes, conforme al Estatuto y las disposiciones reglamentarias vigentes.

Art. 8.º DISPONER la comunicación de la presente Resolución al Consejo Superior Universitario, Vicerrectorado, Decanato de la Facultad de Ciencias de la Salud, Dirección de Filial, Jefatura de Carrera, Coordinación Académica, Aseguramiento de la Calidad y demás dependencias académicas y administrativas correspondientes, para su conocimiento y fines pertinentes.

Art. 9.º ENCOMENDAR a la Secretaría General el registro, archivo y resguardo de la presente Resolución, de la Resolución COF N.º 16.b/2026 y del documento correspondiente al

Reglamento Docente actualizado, versión 2026, así como su remisión al Consejo Superior Universitario para el tratamiento correspondiente.

Art. 10.º ESTABLECER que la presente Resolución entrará en vigencia a partir de la fecha de su emisión, sin perjuicio de que la aplicación obligatoria del Reglamento Docente actualizado quedará sujeta a su aprobación definitiva por la instancia competente.

Art. 11.º REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

UNIVERSIDAD LEONARDO DA VINCI Rector

Lic. Washington Torreani
Rector

UNIVERSIDAD LEONARDO DA VINCI SECRETARIO GENERAL

Lic. Hermes Perrot
Secretario General

UNIVERSIDAD LEONARDO DA VINCI
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CONSEJO DE FACULTAD

RESOLUCIÓN COF N.º 16.b/2026

POR LA CUAL SE APRUEBA LA ACTUALIZACIÓN DEL REGLAMENTO DOCENTE DE LA CARRERA DE MEDICINA DE LA UNIVERSIDAD LEONARDO DA VINCI

Salto del Guairá, 20 de agosto de 2026.

VISTO: La propuesta de actualización del Reglamento Docente de la Carrera de Medicina, versión 2026, remitida al Decanato para su consideración y tratamiento por el Consejo de Facultad, con el propósito de regular la gestión integral, el desarrollo, la evaluación y la mejora continua del cuerpo docente; y

CONSIDERANDO:

Que la Ley N.º 4995/2013 «De Educación Superior» establece el marco general para el funcionamiento de las instituciones de educación superior y el aseguramiento de la calidad de sus actividades académicas;

Que resulta necesario disponer de una normativa docente actualizada, coherente con el Estatuto de la Universidad Leonardo Da Vinci, el Proyecto Educativo Institucional, el plan de estudios y las demás disposiciones académicas e institucionales vigentes;

Que el Reglamento Docente contempla la planificación, selección, incorporación, perfiles y categorías, derechos y deberes, evaluación del desempeño, formación continua, promoción y responsabilidades del cuerpo docente, con criterios de idoneidad, mérito, transparencia y mejora continua;

Que la formación médica requiere competencias pedagógicas, disciplinares, investigativas, tecnológicas y éticas, así como el debido resguardo de la bioseguridad, la confidencialidad y la seguridad del paciente en los escenarios de práctica;

Que el Consejo de Facultad de Ciencias de la Salud ha considerado la propuesta revisada, actualizada y corregida del Reglamento Docente de la Carrera de Medicina, versión 2026, y su pertinencia académica e institucional;

Que corresponde al Consejo de Facultad aprobar el instrumento en el ámbito de sus competencias y elevarlo a las instancias superiores para su formalización, conforme al Estatuto y a la normativa institucional vigente.

RESUELVE:

Artículo 1.º APROBAR la actualización del Reglamento Docente de la Carrera de Medicina de la Universidad Leonardo Da Vinci, versión 2026, cuyo texto forma parte integrante de la presente Resolución como anexo.

Artículo 2.º DISPONER que el Reglamento aprobado constituirá el marco normativo de referencia para la gestión, desempeño, evaluación y desarrollo del cuerpo docente de la Carrera de Medicina, y será de aplicación una vez formalizado por la instancia institucional superior competente.

Artículo 3.º ELEVAR el Reglamento Docente de la Carrera de Medicina, versión 2026, al Rectorado y, por su intermedio, al Consejo Superior Universitario, para su consideración y formalización mediante la resolución correspondiente.

Artículo 4.º ENCOMENDAR al Decanato, a la Jefatura de Carrera, a la Coordinación Académica y a la dependencia de Aseguramiento de la Calidad la socialización, implementación, seguimiento y conservación de las evidencias de aplicación del Reglamento.

Artículo 5.º ESTABLECER que, a partir de la entrada en vigencia del Reglamento actualizado, quedarán sin efecto las disposiciones anteriores de igual o inferior jerarquía que resulten incompatibles con su contenido.

Artículo 6.º COMUNICAR a quienes corresponda y, cumplido, archivar.

UNIVERSIDAD LEONARDO DA VINCI FILIAL SALTO Secretaría Académica

UNIVERSIDAD LEONARDO DA VINCI

Abog. Humberto Martínez
Secretario del COF

Dra. Fanny Ayala Ratti
Decana – Presidenta del COF

PARTICIPANTES:

Lic. Adriana Torreani Vice Rectora General	Dra. Fanny Ayala Ratti Decana FACSA	Dr. Augusto Rolón Vice Decano - FACSA
Mag . Miguelina Leonardi Irala Coordinación de aseguramiento de la Calidad	Dr. Paulo Sergio Silberti da Silva Dirección de Filial	Dr. Osvaldo León Jefe de Carrera
Dra. Sara Rojas Coordinación de Carrera	Lic. Marlene Peña Representante Docente	Dra. Yaisa Parés Ojeda Representante Docente
Dr. Fidel Ponce Representante Docente	Dr. Diego Carneiro Ferraz Representante de Egresado	Est. Mauro Calderara Estudiante de la Carrera

UNIVERSIDAD LEONARDO DA VINCI

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA DE MEDICINA

REGLAMENTO DOCENTE

Instrumento normativo para la gestión integral, desarrollo, evaluación y mejora continua del cuerpo docente

Presentación

La Universidad Leonardo Da Vinci, a través de la Facultad de Ciencias de la Salud y la Carrera de Medicina, establece el presente Reglamento Docente como instrumento normativo para regular la gestión integral del cuerpo docente, en coherencia con su identidad institucional, misión, visión, proyecto educativo, plan de estudios, políticas académicas y normativa vigente.

El Reglamento reconoce que la calidad del cuerpo docente constituye un factor esencial para el logro del perfil de egreso y para el desarrollo articulado de la docencia, la investigación, la extensión y la vinculación con el entorno. Su aplicación se sustenta en idoneidad, mérito, pertinencia, transparencia, objetividad, igualdad de oportunidades, ética profesional, desarrollo continuo y mejora permanente.

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I. Objeto, finalidad, ámbito y principios

Artículo 1. Objeto

El presente Reglamento tiene por objeto regular la gestión del cuerpo docente de la Carrera de Medicina, comprendiendo su planificación, selección, incorporación, desempeño, evaluación, formación, desarrollo, carrera, promoción, participación en investigación y extensión, derechos, deberes, responsabilidades y régimen disciplinario.

Artículo 2. Finalidad

Su finalidad es asegurar que la Carrera disponga de docentes idóneos, suficientes y pertinentes para desarrollar el plan de estudios, favorecer el logro de las competencias y resultados de

aprendizaje, sostener procesos de enseñanza de calidad y generar evidencias verificables para la mejora continua.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

Se aplica a todos los docentes que desarrollen actividades académicas en la Carrera de Medicina, cualquiera sea su categoría, dedicación o modalidad de vinculación, incluyendo docentes de áreas básicas, preclínicas, clínicas, internado rotatorio, tutores, supervisores de prácticas, docentes investigadores, extensionistas y coordinadores con funciones docentes.

Artículo 4. Marco normativo

La aplicación del presente Reglamento se realizará en concordancia con el Estatuto de la Universidad Leonardo Da Vinci**,** las políticas institucionales, reglamentos, resoluciones, mecanismos, procedimientos y demás disposiciones internas vigentes que regulen la actividad académica, administrativa y docente de la Universidad y de la Facultad de Ciencias de la Salud.

Asimismo, su aplicación deberá observar las disposiciones emanadas de las autoridades institucionales competentes y las normas nacionales que resulten aplicables a la educación superior, la formación médica, el ejercicio profesional, la investigación, la extensión universitaria, la ética profesional, la protección de las personas y demás ámbitos relacionados con la función docente**.**

En materia de aseguramiento de la calidad y procesos de evaluación y acreditación, la Carrera de Medicina considerará los criterios, estándares, dimensiones, componentes, indicadores y demás disposiciones oficiales vigentes de la Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior (ANEAES) que resulten aplicables a la carrera y al proceso de evaluación correspondiente.

La gestión docente deberá articularse, además, con los documentos académicos institucionales que orientan la formación profesional, particularmente el Proyecto Educativo Institucional, el modelo educativo, el plan de estudios, los perfiles de ingreso y egreso, los programas de asignaturas, las políticas de investigación y extensión y los mecanismos institucionales de aseguramiento de la calidad**.**

La normativa que sustenta la gestión docente deberá mantenerse actualizada y disponible para las autoridades, coordinadores y docentes, estableciéndose mecanismos institucionales para su difusión, conocimiento, aplicación, seguimiento y actualización**.**

En caso de modificación de las disposiciones legales, reglamentarias o institucionales que incidan sobre la función docente, la Carrera deberá analizar su impacto y promover, cuando corresponda, la adecuación de los procedimientos, instrumentos y documentos relacionados con la gestión del cuerpo docente.

Artículo 5. Principios

La gestión del cuerpo docente de la Carrera de Medicina se regirá por los principios de transparencia, mérito e idoneidad, igualdad de oportunidades, objetividad, calidad académica, pertinencia, ética profesional, desarrollo profesional continuo, responsabilidad social, respeto, inclusión, confidencialidad, trazabilidad y mejora continua**.**

Estos principios orientarán la planificación, selección, incorporación, asignación, desempeño, evaluación, capacitación, investigación, extensión, permanencia, promoción y reconocimiento del personal docente.

A tal efecto:

a) Transparencia. Los procesos de selección, evaluación, formación y promoción deberán desarrollarse mediante criterios, procedimientos y requisitos previamente establecidos y comunicados, dejando constancia documental de las actuaciones realizadas.

b) Mérito e idoneidad. La incorporación y desarrollo del docente deberán sustentarse en su formación académica, experiencia profesional, experiencia docente, competencias pedagógicas, producción científica, participación institucional y demás méritos pertinentes a la función.

c) Igualdad de oportunidades. Los procesos docentes deberán garantizar condiciones equitativas de participación, evitando toda forma de discriminación incompatible con la normativa institucional y nacional aplicable.

d) Objetividad. Las decisiones relacionadas con selección, evaluación y promoción deberán sustentarse en criterios previamente definidos, evidencias verificables e instrumentos técnicamente establecidos.

e) Calidad académica. La actuación docente deberá orientarse al logro de las competencias y resultados de aprendizaje establecidos en el plan de estudios y al cumplimiento del perfil de egreso de la Carrera.

f) Pertinencia. La formación, experiencia y competencias del docente deberán guardar correspondencia con la asignatura, área disciplinar, nivel de formación y funciones académicas que le sean asignadas.

g) Ética profesional. El docente deberá actuar conforme a principios de integridad, responsabilidad, honestidad, respeto, confidencialidad y compromiso con la formación profesional y con las personas que participan del proceso educativo.

h) Desarrollo profesional continuo. La Carrera promoverá la actualización disciplinar, pedagógica, tecnológica, investigativa y profesional del cuerpo docente, de acuerdo con las necesidades identificadas.

i) Responsabilidad social. La función docente deberá contribuir a la formación de profesionales comprometidos con las necesidades de salud de la sociedad y con el bienestar de la comunidad.

j) Respeto. Las relaciones entre docentes, estudiantes, autoridades, personal administrativo, pacientes y demás integrantes de la comunidad universitaria deberán desarrollarse en un marco de dignidad, consideración y convivencia institucional.

k) Inclusión. La actividad docente deberá promover condiciones que favorezcan la participación y el aprendizaje de los estudiantes, considerando la diversidad y las necesidades que correspondan dentro del marco institucional.

l) Confidencialidad. La información académica, personal, administrativa o clínica a la que el docente tenga acceso en razón de sus funciones deberá ser utilizada y protegida conforme a las normas aplicables.

m) Trazabilidad. Los procesos de gestión docente deberán generar registros y evidencias que permitan verificar las acciones realizadas, los responsables, los resultados y las decisiones adoptadas.

n) Mejora continua. Los resultados de la evaluación y seguimiento del desempeño docente deberán utilizarse para identificar fortalezas, oportunidades de mejora y acciones de perfeccionamiento institucional.

La aplicación de estos principios deberá guardar coherencia con las políticas y reglamentos institucionales vigentes y constituirá un referente para la interpretación y aplicación del presente Reglamento.

Artículo 6. Prevalencia normativa

Cuando exista contradicción entre las disposiciones del presente Reglamento y una norma institucional de jerarquía superior, prevalecerá la norma superior**,** de conformidad con el ordenamiento institucional correspondiente.

Las disposiciones contenidas en este Reglamento deberán interpretarse y aplicarse de manera compatible con el Estatuto de la Universidad, las resoluciones de los órganos competentes y demás normativa institucional vigente.

Los procedimientos, instructivos, formularios, matrices, mecanismos e instrumentos derivados del presente Reglamento tendrán carácter operativo y deberán ajustarse a las disposiciones de mayor jerarquía que regulen la materia.

Cuando se produzcan modificaciones en la normativa institucional o nacional que afecten el contenido del presente Reglamento, la autoridad competente deberá disponer su revisión y, cuando corresponda, su actualización.

Ningún procedimiento operativo podrá establecer requisitos, restricciones o condiciones que contradigan una disposición de jerarquía superior.

En caso de vacío normativo, las situaciones no previstas serán resueltas por la autoridad institucional competente, aplicando los principios establecidos en este Reglamento y las normas institucionales y nacionales pertinentes.

Las interpretaciones adoptadas en situaciones no previstas deberán quedar documentadas cuando tengan incidencia sobre la gestión general del cuerpo docente, a efectos de preservar la uniformidad, transparencia y trazabilidad institucional**.**

Artículo 7. Enfoque de educación médica

La función docente de la Carrera de Medicina se desarrollará bajo un enfoque orientado al desarrollo progresivo e integral de competencias**,** entendidas como la articulación de conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para el desempeño profesional responsable.

El proceso de enseñanza-aprendizaje deberá guardar coherencia con el perfil de egreso, las competencias profesionales, los resultados de aprendizaje, la estructura curricular y los propósitos formativos establecidos por la Carrera**.**

El docente deberá favorecer la integración progresiva de:

a) ciencias básicas;
b) ciencias preclínicas;
c) ciencias clínicas;
d) salud pública y comunitaria;
e) investigación y pensamiento científico;
f) ética y humanismo;
g) comunicación y relación profesional;
h) seguridad del paciente y calidad de la atención;
i) prácticas profesionales y experiencias clínicas; y
j) vinculación con las necesidades del entorno.

La actividad docente deberá promover el razonamiento crítico, la resolución de problemas, la toma de decisiones fundamentada, el aprendizaje autónomo, el trabajo colaborativo, la comunicación efectiva y la utilización responsable de la evidencia científica**.**

En las actividades prácticas y clínicas, el docente deberá garantizar que las experiencias de aprendizaje sean coherentes con el nivel de formación del estudiante, promoviendo progresivamente la adquisición de competencias y respetando las normas institucionales relacionadas con seguridad, bioseguridad, ética y protección de las personas.

La enseñanza médica deberá integrar, cuando corresponda, metodologías activas, estudio de casos, resolución de problemas, simulación clínica, prácticas de laboratorio, actividades comunitarias, investigación y otras estrategias que favorezcan el aprendizaje significativo y la transferencia de conocimientos a situaciones profesionales.

La Carrera promoverá la revisión periódica de las prácticas docentes para verificar su correspondencia con las necesidades de formación médica, los avances disciplinares, las innovaciones pedagógicas y los requerimientos de calidad establecidos institucionalmente.

Artículo 8. Enseñanza, investigación y extensión

La Carrera de Medicina promoverá la articulación e integración de las funciones sustantivas de docencia, investigación y extensión, reconociendo que su desarrollo conjunto contribuye a la formación integral del estudiante y al cumplimiento de la responsabilidad social universitaria.

La función docente deberá incorporar, cuando corresponda, conocimientos y resultados provenientes de la investigación científica, favoreciendo en los estudiantes el desarrollo del pensamiento crítico, la capacidad de análisis y la utilización responsable de evidencia científica.

Los docentes podrán participar en proyectos de investigación institucionales, grupos de investigación, producción científica, tutorías, actividades de iniciación científica y otras iniciativas vinculadas con las líneas de investigación definidas por la Universidad y la Carrera.

La Carrera promoverá igualmente la participación de los docentes en proyectos y actividades de extensión y vinculación con el entorno, particularmente aquellos relacionados con promoción de la salud, prevención de enfermedades, educación sanitaria, responsabilidad social y necesidades de las comunidades**.**

Cuando corresponda, las actividades de investigación y extensión podrán integrarse al proceso de enseñanza-aprendizaje mediante proyectos, estudios de casos, actividades comunitarias, prácticas académicas, seminarios, trabajos de investigación y otras estrategias pedagógicas pertinentes.

La participación docente en investigación y extensión deberá desarrollarse conforme a los procedimientos institucionales y a las normas éticas, metodológicas, legales y de seguridad aplicables.

La Carrera deberá mantener registros y evidencias verificables de la participación docente en investigación, producción científica y extensión, de manera que puedan ser utilizados para procesos de seguimiento, evaluación y mejora de la calidad.

Los resultados de estas actividades podrán ser considerados como parte de los procesos de evaluación, desarrollo y promoción docente, conforme a los criterios establecidos en los mecanismos institucionales correspondientes.

Artículo 9. Definiciones

Para efectos de interpretación y aplicación del presente Reglamento, se establecen las siguientes definiciones:

a) Docente: Persona vinculada a la Universidad para desarrollar funciones de enseñanza y otras actividades académicas formalmente asignadas, de acuerdo con su perfil, categoría, formación, experiencia y ámbito de responsabilidad.

b) Cuerpo docente: Conjunto de docentes que desarrollan actividades académicas en la Carrera de Medicina, independientemente de su categoría, dedicación o modalidad de vinculación, conforme a las disposiciones institucionales.

c) Perfil docente: Conjunto de requisitos de formación académica, experiencia profesional y docente, competencias disciplinares, pedagógicas, investigativas, tecnológicas, éticas e institucionales requeridas para el desempeño de una determinada función académica.

d) Función docente: Conjunto de actividades vinculadas con la planificación, desarrollo y evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje, acompañamiento académico, investigación, extensión, participación institucional y demás responsabilidades asignadas al docente.

e) Desempeño docente: Conjunto de actuaciones, comportamientos, responsabilidades, productos y resultados asociados al ejercicio de la función docente, valorados mediante evidencias e instrumentos institucionalmente establecidos.

f) Evaluación del desempeño docente: Proceso sistemático, planificado y documentado de recopilación, análisis e interpretación de evidencias destinadas a valorar el desempeño del docente, identificar fortalezas y oportunidades de mejora y orientar acciones de desarrollo profesional.

g) Autoevaluación docente: Proceso mediante el cual el propio docente analiza y valora su desempeño, planificación, metodología, evaluación, actualización, cumplimiento y contribución a las funciones sustantivas de la Universidad.

h) Evaluación por estudiantes: Proceso mediante el cual los estudiantes proporcionan información estructurada sobre determinados aspectos del desempeño docente, de acuerdo con los instrumentos y procedimientos institucionales.

i) Observación de clase: Procedimiento sistemático mediante el cual una persona designada por la Carrera analiza el desarrollo de una actividad docente utilizando criterios e instrumentos previamente establecidos.

j) Plan de mejora docente: Instrumento que establece objetivos, acciones, responsables, plazos, recursos, indicadores y evidencias destinados a fortalecer aspectos del desempeño docente identificados como susceptibles de mejora.

k) Formación continua: Conjunto de actividades de capacitación, actualización, perfeccionamiento y desarrollo profesional realizadas para fortalecer las competencias disciplinares, pedagógicas, investigativas, tecnológicas y profesionales del docente.

l) Evidencia docente: Documento, registro, producto, resultado o información verificable que permite demostrar la realización de una actividad, el cumplimiento de una responsabilidad o el logro de un resultado relacionado con la función docente.

m) Gestión docente: Conjunto articulado de procesos de planificación, selección, incorporación, asignación, acompañamiento, evaluación, capacitación, desarrollo, promoción y seguimiento del cuerpo docente.

n) Idoneidad docente: Correspondencia entre la formación, experiencia, competencias y trayectoria del docente y las características y exigencias de la función académica asignada.

o) Carrera docente: Proceso institucional mediante el cual se reconoce y promueve el desarrollo progresivo del docente de acuerdo con criterios de mérito, desempeño, formación, experiencia y contribución académica, conforme a la normativa vigente.

p) Promoción docente: Procedimiento mediante el cual un docente puede acceder a una categoría superior cuando acredita el cumplimiento de los requisitos y criterios establecidos por la normativa institucional.

q) Aseguramiento de la calidad: Conjunto de políticas, mecanismos, procedimientos, procesos de seguimiento y acciones de mejora destinados a garantizar y fortalecer la calidad de las funciones académicas de la Carrera.

r) Trazabilidad: Capacidad institucional de identificar y verificar las etapas, responsables, documentos, evidencias, decisiones y resultados asociados a un determinado proceso de gestión docente.

s) Resultado de aprendizaje: Desempeño que se espera que el estudiante alcance como consecuencia del proceso formativo y que puede ser observado y valorado mediante procedimientos de evaluación pertinentes.

t) Competencia: Integración de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que permite al estudiante actuar de manera pertinente y responsable frente a situaciones propias de su campo profesional.

u) Docencia clínica: Actividad de enseñanza-aprendizaje desarrollada en escenarios clínicos o asistenciales, en la que el estudiante integra conocimientos y desarrolla habilidades y actitudes profesionales bajo supervisión docente.

v) Evidencia científica: Información procedente de fuentes académicas y científicas pertinentes que puede ser utilizada para fundamentar procesos de enseñanza, investigación y toma de decisiones académicas.

w) Mejora continua: Proceso sistemático mediante el cual la Carrera utiliza información, resultados de evaluación y evidencias para identificar oportunidades de mejora, implementar acciones, verificar sus resultados y ajustar sus procesos.

TÍTULO II. DEL CUERPO DOCENTE Y SU PERFIL

CAPÍTULO I. COMPOSICIÓN, CATEGORÍAS Y PERFIL

Artículo 10. Composición del cuerpo docente

El cuerpo docente de la Carrera de Medicina estará integrado por profesionales seleccionados y vinculados a la Universidad de acuerdo con las necesidades académicas, curriculares y formativas de la Carrera y con los requisitos establecidos en la normativa institucional vigente.

El cuerpo docente estará conformado por profesionales que desarrollen actividades en los diferentes componentes del proceso formativo, incluyendo, según corresponda, las áreas de:

a) formación básica;

b) formación preclínica;

c) formación clínica;

d) internado rotatorio;

e) salud pública y medicina comunitaria;

f) investigación;

g) extensión y vinculación con el medio;

h) simulación y prácticas profesionales; y

i) otras áreas académicas requeridas para el cumplimiento del plan de estudios y del perfil de egreso.

La composición del cuerpo docente deberá guardar correspondencia con la estructura curricular de la Carrera, las características de las asignaturas, el nivel de formación de los estudiantes, las modalidades de enseñanza y los escenarios en los que se desarrollan las actividades académicas.

La Carrera procurará que la composición del cuerpo docente permita cubrir de manera adecuada las necesidades de docencia directa, tutoría, supervisión de prácticas, actividades clínicas, investigación, extensión, evaluación y acompañamiento académico**.**

La planificación del cuerpo docente deberá considerar las variaciones de matrícula, modificaciones curriculares, apertura o cierre de asignaturas, requerimientos de prácticas clínicas, disponibilidad de escenarios de aprendizaje y demás factores que puedan incidir en la suficiencia y pertinencia del personal académico.

Artículo 11. Categorías docentes

Las categorías docentes reconocidas para la Carrera de Medicina, sujetas a las disposiciones establecidas en el Estatuto y demás normativa institucional de jerarquía superior, serán:

a) **Profesor Asistente;**

b) **Profesor Asistente Doctor;**

c) **Profesor Asociado; y**

d) **Profesor Titular.**

Las categorías docentes representan niveles diferenciados de desarrollo académico, experiencia, formación y trayectoria profesional, y estarán vinculadas con los requisitos, responsabilidades y

criterios de promoción establecidos en el presente Reglamento y en los mecanismos institucionales correspondientes.

La asignación de una categoría deberá sustentarse en antecedentes académicos y profesionales verificables, considerando, según corresponda, formación de grado y posgrado, experiencia docente, experiencia profesional, formación pedagógica, producción científica, participación en actividades de investigación y extensión, desempeño docente y participación institucional.

La Carrera deberá mantener registros actualizados de la categoría correspondiente a cada docente y de las evidencias que sustentan su designación o promoción.

La promoción de una categoría a otra no será automática y deberá realizarse mediante el procedimiento institucional establecido, previa verificación del cumplimiento de los requisitos y criterios correspondientes.

Artículo 12. Perfil general del docente

El docente de la Carrera de Medicina deberá reunir un conjunto de características, conocimientos, habilidades, actitudes y valores que le permitan desarrollar eficazmente las funciones académicas asignadas y contribuir al logro del perfil de egreso.

El perfil docente comprenderá, como mínimo, las siguientes dimensiones:

a) **académica y disciplinar;**

b) **pedagógica y didáctica;**

c) **investigativa;**

d) **de extensión y vinculación;**

e) **tecnológica;**

f) **institucional y de gestión;**

g) **ética y humanística.**

El docente deberá demostrar actualización permanente en su área de especialidad y capacidad para relacionar los conocimientos disciplinares con las competencias profesionales que la Carrera pretende desarrollar en sus estudiantes.

Asimismo, deberá demostrar capacidad para integrar conocimientos teóricos y prácticos, utilizar estrategias de enseñanza pertinentes, evaluar los aprendizajes de manera coherente con los resultados previstos y participar en procesos institucionales de evaluación y mejora.

En las áreas clínicas, el perfil docente deberá incluir experiencia y competencia profesional pertinente al campo de enseñanza, además de capacidad para orientar al estudiante en situaciones reales o simuladas, respetando los principios de ética, seguridad del paciente, bioseguridad y responsabilidad profesional.

La Carrera deberá disponer de un perfil docente formalizado y verificable**,** que pueda ser utilizado como referencia para los procesos de selección, asignación académica, evaluación, capacitación y promoción.

Artículo 13. Competencias académicas y disciplinares

Las competencias académicas y disciplinares comprenden los conocimientos, habilidades y capacidades necesarias para ejercer con solvencia la función docente en el área asignada.

El docente deberá:

a) demostrar dominio actualizado de los conocimientos correspondientes a su área de especialidad;

b) relacionar los contenidos de la asignatura con las competencias y resultados de aprendizaje previstos;

c) integrar, cuando corresponda, conocimientos provenientes de las ciencias básicas, preclínicas, clínicas, sociales y comunitarias;

d) relacionar los contenidos con situaciones y problemas propios del ejercicio profesional;

e) utilizar información científica pertinente y actualizada;

f) promover el análisis crítico de la información;

g) relacionar teoría y práctica;

h) mantenerse actualizado respecto de los avances científicos, tecnológicos y profesionales de su área; y

i) contribuir a la actualización y mejora de los contenidos y actividades académicas de la asignatura.

En el caso de docentes responsables de asignaturas clínicas o prácticas, deberá acreditarse además la experiencia profesional pertinente y la competencia necesaria para desarrollar las actividades propias del escenario formativo.

La pertinencia de estas competencias será considerada en los procesos de selección, asignación, evaluación y promoción docente**.**

Artículo 14. Competencias pedagógicas

Las competencias pedagógicas comprenden las capacidades necesarias para planificar, desarrollar, acompañar y evaluar procesos de enseñanza-aprendizaje orientados al desarrollo de competencias.

El docente deberá demostrar capacidad para:

a) interpretar el programa de la asignatura y relacionarlo con el plan de estudios;

b) formular o desarrollar actividades coherentes con los resultados de aprendizaje;

c) planificar experiencias de aprendizaje pertinentes al nivel de formación;

d) aplicar metodologías activas y estrategias didácticas adecuadas a la naturaleza de la asignatura;

e) promover razonamiento crítico, resolución de problemas y aprendizaje autónomo;

f) utilizar estrategias de enseñanza diferenciadas cuando las características del grupo lo requieran;

g) diseñar y aplicar instrumentos de evaluación coherentes con los aprendizajes esperados;

h) comunicar oportunamente los criterios y procedimientos de evaluación;

i) proporcionar retroalimentación pertinente y constructiva;

j) utilizar recursos didácticos y tecnológicos de manera pertinente; y

k) analizar los resultados de aprendizaje para introducir mejoras en su práctica docente.

La Carrera promoverá el fortalecimiento permanente de las competencias pedagógicas mediante programas de capacitación, actualización, acompañamiento, observación de clases y otras estrategias de desarrollo profesional.

Artículo 15. Competencias investigativas

Las competencias investigativas comprenden las capacidades necesarias para participar en la generación, análisis, utilización y difusión del conocimiento científico.

El docente deberá promover en los estudiantes el pensamiento científico, el análisis crítico de la información y la utilización responsable de la evidencia disponible.

De acuerdo con sus funciones y posibilidades de participación institucional, podrá:

a) integrarse a proyectos y líneas de investigación;

b) participar en grupos o equipos de investigación;

c) desarrollar investigaciones vinculadas con su área disciplinar o educativa;

d) orientar trabajos de investigación de estudiantes;

e) participar en eventos científicos y académicos;

f) elaborar y difundir producción científica;

g) incorporar resultados de investigación al proceso de enseñanza; y

h) contribuir a la cultura investigativa de la Carrera.

Las actividades investigativas deberán desarrollarse de acuerdo con las normas institucionales y las disposiciones éticas, metodológicas y legales aplicables.

La participación y producción científica del docente deberán registrarse mediante evidencias verificables**,** las cuales podrán ser consideradas en los procesos de evaluación y promoción docente conforme a la normativa institucional.

Artículo 16. Competencias de extensión y vinculación

Las competencias de extensión y vinculación comprenden las capacidades necesarias para relacionar la actividad universitaria con las necesidades sociales, sanitarias y comunitarias del entorno.

El docente podrá participar en programas, proyectos y actividades de extensión orientados, entre otros, a:

a) promoción de la salud;

b) prevención de enfermedades;

c) educación sanitaria;

d) participación comunitaria;

e) responsabilidad social universitaria;

f) vinculación con instituciones del sector salud;

g) cooperación con organizaciones sociales y comunitarias; y

h) otras actividades de vinculación pertinentes a la misión de la Universidad y de la Carrera.

La participación docente en extensión deberá procurar la articulación con la formación académica de los estudiantes, favoreciendo experiencias de aprendizaje relacionadas con las necesidades reales del contexto.

Las actividades realizadas deberán contar, cuando corresponda, con proyecto, planificación, registro de participantes, informes, productos y demás evidencias que permitan verificar su ejecución y resultados.

Artículo 17. Competencias tecnológicas

Las competencias tecnológicas comprenden la capacidad del docente para utilizar de manera pertinente, responsable y segura las tecnologías disponibles para apoyar los procesos de enseñanza, aprendizaje, evaluación, comunicación e investigación.

El docente deberá desarrollar competencias para:

a) utilizar las plataformas institucionales;

b) emplear herramientas digitales de apoyo al aprendizaje;

c) desarrollar y utilizar materiales educativos digitales;

d) gestionar adecuadamente recursos virtuales;

e) utilizar tecnologías de comunicación académica;

f) incorporar recursos tecnológicos de acuerdo con los objetivos de aprendizaje;

g) promover el uso responsable de fuentes digitales;

h) proteger la información académica y personal a la que tenga acceso; y

i) actualizar progresivamente sus competencias digitales.

Cuando la actividad académica lo requiera, la Carrera podrá promover el uso de tecnologías de simulación, recursos multimedia, plataformas virtuales y otras herramientas educativas pertinentes a la formación médica.

El uso de herramientas de inteligencia artificial deberá realizarse de manera ética, responsable y transparente, de acuerdo con las disposiciones institucionales vigentes y los principios de integridad académica.

Artículo 18. Competencias institucionales

Las competencias institucionales comprenden las capacidades y actitudes que permiten al docente participar responsablemente en la vida académica y contribuir al cumplimiento de los objetivos de la Universidad y de la Carrera.

El docente deberá:

a) conocer y respetar la misión, visión, valores y objetivos institucionales;

b) cumplir las normas, reglamentos, políticas y procedimientos vigentes;

c) participar en las actividades académicas para las cuales sea convocado;

d) asistir a reuniones, jornadas de capacitación y actividades institucionales relacionadas con sus funciones;

e) colaborar en procesos de autoevaluación y aseguramiento de la calidad;

f) proporcionar oportunamente las evidencias y documentos requeridos;

g) trabajar de manera colaborativa con otros docentes y autoridades;

h) contribuir a los procesos de actualización curricular;

i) participar en actividades de planificación y evaluación institucional cuando corresponda; y

j) contribuir al logro de los objetivos estratégicos y académicos de la Carrera.

La participación institucional deberá ser registrada mediante mecanismos que permitan verificar las actividades realizadas y sus resultados.

Artículo 19. Competencias éticas y humanísticas

Las competencias éticas y humanísticas comprenden los conocimientos, actitudes y comportamientos necesarios para ejercer la docencia de manera responsable, respetuosa, íntegra y comprometida con la dignidad de las personas.

El docente deberá:

a) actuar con honestidad, responsabilidad e integridad;

b) respetar la dignidad y los derechos de estudiantes, pacientes, colegas y demás integrantes de la comunidad universitaria;

c) mantener la confidencialidad de la información a la que tenga acceso en razón de sus funciones;

d) actuar con imparcialidad en los procesos académicos y evaluativos;

e) evitar cualquier forma de discriminación, acoso, intimidación o trato degradante;

f) promover valores profesionales y humanísticos;

g) respetar los principios éticos y deontológicos relacionados con la profesión médica;

h) garantizar, dentro de sus competencias, el respeto a la seguridad y dignidad del paciente durante las actividades de formación clínica;

i) promover el respeto por la diversidad y la inclusión; y

j) actuar de acuerdo con las normas institucionales de integridad académica.

En ningún caso el ejercicio de la autoridad docente podrá utilizarse para obtener beneficios personales, ejercer presiones indebidas o afectar la dignidad de los estudiantes.

Las conductas contrarias a estos principios serán tratadas conforme al régimen institucional correspondiente y con respeto al debido proceso.

Artículo 20. Pertinencia del perfil

La asignación de un docente a una asignatura, módulo, actividad académica, escenario clínico, laboratorio, simulación o función específica deberá guardar correspondencia con su formación académica, experiencia profesional, experiencia docente, especialización, competencias y trayectoria**.**

La Carrera deberá verificar la pertinencia del perfil antes de realizar la asignación académica y mantener las evidencias que sustenten dicha correspondencia.

Para determinar la pertinencia podrán considerarse:

a) título de grado;

b) títulos y certificaciones de posgrado;

c) especialidad o subespecialidad profesional;

d) experiencia profesional;

e) experiencia docente;

f) formación pedagógica;

g) producción científica;

h) experiencia en investigación;

i) participación en extensión y vinculación;

j) experiencia en gestión académica;

k) competencias tecnológicas; y

l) otros antecedentes directamente relacionados con la función.

En las asignaturas clínicas, la asignación deberá considerar especialmente la correspondencia entre la especialidad o experiencia profesional del docente y el contenido, competencias y actividades clínicas previstas.

La Carrera evitará asignaciones que no guarden relación suficiente con el perfil requerido, salvo situaciones excepcionales debidamente justificadas y autorizadas por la instancia competente.

Toda asignación deberá poder ser demostrada documentalmente**,** mediante la correspondiente matriz de pertinencia, expediente docente u otro instrumento institucional.

Artículo 21. Suficiencia y distribución del cuerpo docente

La Carrera garantizará una planificación sistemática de las necesidades y distribución del cuerpo docente, procurando disponer de un número y composición de docentes suficientes para el desarrollo adecuado del plan de estudios y de las actividades académicas previstas.

La planificación deberá realizarse, como mínimo, considerando:

a) número de estudiantes matriculados;

b) proyección de matrícula;

c) asignaturas y carga académica;

d) naturaleza teórica, práctica o clínica de las actividades;

e) número y características de los grupos;

f) requerimientos de laboratorios;

g) actividades de simulación;

h) escenarios de práctica clínica;

i) internado rotatorio;

j) necesidades de tutoría y acompañamiento académico;

k) actividades de investigación;

l) actividades de extensión;

m) horarios y distribución de la carga docente; y

n) modificaciones previstas en el plan de estudios.

La distribución docente deberá procurar una relación adecuada entre docentes y estudiantes, especialmente en actividades prácticas, clínicas, de laboratorio, simulación y tutoría, de acuerdo con las características y riesgos propios de cada actividad.

La Carrera deberá revisar periódicamente la suficiencia del cuerpo docente y adoptar medidas cuando se identifiquen brechas, tales como redistribución de cargas, incorporación de nuevos docentes, contratación temporal, fortalecimiento de determinadas áreas, capacitación o cualquier otra acción institucionalmente pertinente.

La planificación de necesidades docentes deberá quedar documentada y constituirá un insumo para los procesos de selección, contratación, asignación, evaluación y mejora de la gestión académica**.**

La Carrera deberá mantener evidencias actualizadas que permitan demostrar:

1. la cantidad de docentes disponibles;
2. su distribución por asignatura o área;
3. su carga académica;
4. su categoría y dedicación, cuando corresponda;
5. su formación y experiencia;
6. la relación entre docentes y estudiantes;
7. las necesidades identificadas; y
8. las acciones implementadas para atender eventuales brechas.

La suficiencia del cuerpo docente será objeto de seguimiento periódico por la Coordinación de la Carrera y las instancias académicas competentes, y sus resultados podrán ser incorporados a los procesos de autoevaluación, seguimiento y mejora continua de la Carrera

TÍTULO III. INGRESO, SELECCIÓN E INCORPORACIÓN

CAPÍTULO I. Planificación y convocatoria

Artículo 22. Identificación de necesidades

La Coordinación de la Carrera, con las instancias académicas competentes, identificará las necesidades docentes a partir de la planificación académica, carga horaria, cobertura curricular, escenarios de práctica y proyecciones de matrícula.

Artículo 23. Autorización de vacancias

La apertura de cargos estará sujeta a la autorización de la instancia institucional competente y a la disponibilidad presupuestaria correspondiente.

Artículo 24. Perfil de convocatoria

Toda convocatoria deberá definir asignatura o área, funciones, formación requerida, experiencia, competencias, dedicación o carga horaria, documentación, criterios de evaluación y cronograma.

Artículo 25. Publicidad

Las convocatorias serán difundidas por los canales institucionales establecidos, procurando igualdad de acceso a la información y trazabilidad de la publicación.

CAPÍTULO II. Requisitos y evaluación

Artículo 26. Requisitos mínimos

El postulante deberá poseer título universitario de grado pertinente al área a la que postula, formación de posgrado cuando corresponda, experiencia docente o profesional pertinente y competencias didáctico-pedagógicas conforme al perfil requerido.

Artículo 27. Formación pedagógica

La Carrera valorará la formación en didáctica universitaria y educación médica. Cuando la normativa institucional establezca una certificación como requisito, esta será exigible en los términos aprobados.

Artículo 28. Antecedentes

Se valorarán títulos, posgrados, experiencia docente y profesional, formación continua, investigación, publicaciones, extensión, participación académica y demás méritos pertinentes.

Artículo 29. Competencias y aptitudes

La evaluación podrá incluir entrevista estructurada, clase demostrativa, resolución de situaciones académicas, análisis de antecedentes u otros instrumentos técnicamente aprobados.

Artículo 30. Comité evaluador

El proceso será desarrollado por una instancia o comité designado por la autoridad competente, cuyos integrantes deberán actuar con imparcialidad, confidencialidad y ausencia de conflicto de interés.

Artículo 31. Conflicto de interés

Quien tenga interés personal, familiar o profesional que pueda comprometer la objetividad del proceso deberá comunicarlo y abstenerse de intervenir, conforme a la normativa institucional.

Artículo 32. Matriz de selección

La selección se sustentará en una matriz previamente aprobada, con criterios, indicadores, ponderaciones y evidencias documentales. Los criterios deberán ser pertinentes al perfil y al cargo.

Artículo 33. Dictamen

Concluida la evaluación, el comité elaborará un dictamen que documente los resultados, puntajes, orden de mérito, observaciones y recomendación correspondiente.

Artículo 34. Designación

La incorporación del docente será formalizada por la autoridad competente mediante resolución, contrato o instrumento institucional correspondiente, indicando categoría, asignación académica, carga o dedicación y vigencia.

CAPÍTULO III. Inducción y seguimiento inicial

Artículo 35. Inducción

Todo docente incorporado deberá recibir información sobre la misión institucional, proyecto educativo, plan de estudios, reglamentos, procedimientos académicos, evaluación, plataformas, bioseguridad cuando corresponda y mecanismos de aseguramiento de la calidad.

Artículo 36. Seguimiento inicial

Durante el período inicial de desempeño podrán realizarse observaciones, revisión de planificación y acompañamiento pedagógico para verificar la adecuación del desempeño al perfil requerido.

Artículo 37. Expediente docente

La Universidad mantendrá un expediente actualizado de cada docente con los documentos y evidencias establecidos institucionalmente, respetando las normas de confidencialidad y protección de datos.

TÍTULO IV. DERECHOS Y DEBERES DE LOS DOCENTES

SECCIÓN I. DERECHOS DE LOS DOCENTES

Artículo 38. Derechos de los docentes

Los docentes de la Carrera de Medicina tienen derecho a ejercer sus funciones en un marco de respeto, dignidad, libertad académica, equidad, transparencia, responsabilidad institucional y desarrollo profesional, de conformidad con la legislación vigente y las normativas institucionales.

Son derechos de los docentes:

a) Recibir trato digno y respetuoso
Recibir un trato digno, respetuoso, profesional y equitativo por parte de las autoridades, estudiantes, colegas, personal administrativo y demás integrantes de la comunidad universitaria, sin discriminación ni cualquier forma de violencia, hostigamiento o acoso.

b) Conocer las normas y disposiciones institucionales.
Acceder oportunamente a los reglamentos, políticas, procedimientos, programas académicos, calendario académico, protocolos y demás disposiciones que regulen el ejercicio de sus funciones.

c) Ejercer la libertad académica.
Desarrollar su actividad docente con autonomía académica y libertad de cátedra, dentro del marco de los programas de estudio aprobados, las competencias institucionales, las disposiciones curriculares y las normas legales y éticas vigentes.

La libertad académica no exime del cumplimiento de los programas oficiales, resultados de aprendizaje, criterios de evaluación, protocolos institucionales ni normas de bioseguridad y seguridad del paciente.

d) Participar en la vida académica institucional.
Participar, conforme a las funciones asignadas, en reuniones académicas, comités, procesos de revisión curricular, planificación, evaluación, autoevaluación, acreditación, investigación, extensión, actividades científicas y demás espacios de participación institucional.

e) Participar en procesos de evaluación docente objetivos.
Ser evaluado mediante procedimientos transparentes, objetivos, pertinentes y previamente establecidos, con criterios e indicadores conocidos y relacionados con las funciones y responsabilidades del cargo.

f) Recibir retroalimentación sobre su desempeño.
Conocer los resultados de las evaluaciones de su desempeño docente y recibir retroalimentación orientada a la mejora continua, así como recomendaciones y oportunidades de perfeccionamiento cuando corresponda.

g) Acceder a capacitación y desarrollo profesional.
Participar, en los términos establecidos institucionalmente, en actividades de formación, actualización, capacitación, perfeccionamiento pedagógico, disciplinar, científico, tecnológico y profesional.

h) Participar en investigación, extensión y producción científica.
Integrarse, conforme a sus funciones y disponibilidad institucional, a proyectos de investigación, innovación, producción científica, extensión universitaria, vinculación con el medio y actividades de responsabilidad social.

i) Acceder a oportunidades de promoción y desarrollo de carrera docente.
Postular a procesos de categorización, promoción, reconocimiento o desarrollo profesional docente, de acuerdo con los requisitos, criterios y procedimientos establecidos por la institución.

j) Disponer de condiciones adecuadas para el ejercicio docente.
Contar, dentro de las posibilidades institucionales, con los espacios, recursos, materiales, equipamientos, laboratorios, simuladores, plataformas tecnológicas y demás medios necesarios para desarrollar adecuadamente las actividades académicas asignadas.

k) Recibir información sobre sus funciones y carga académica.
Conocer oportunamente las asignaturas, horarios, carga horaria, responsabilidades, escenarios de práctica, actividades académicas y demás funciones que le sean asignadas.

l) Formular propuestas y recomendaciones.
Presentar iniciativas destinadas a mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje, evaluación,

investigación, extensión, gestión académica, bienestar, seguridad, bioseguridad y aseguramiento de la calidad.

m) Presentar reclamos, descargos y solicitudes.
Ejercer el derecho a formular peticiones, reclamos, descargos, observaciones o recursos ante las instancias correspondientes, conforme a los procedimientos institucionales.

n) Ejercer el debido proceso.
Ser informado de manera clara y oportuna sobre cualquier situación que pudiera generar responsabilidad académica, administrativa o disciplinaria y ejercer su derecho a la defensa, presentar descargos y aportar evidencias, de conformidad con la normativa institucional vigente.

o) Recibir reconocimiento por su desempeño.
Acceder, cuando corresponda, a mecanismos institucionales de reconocimiento por desempeño destacado, innovación educativa, investigación, extensión, producción científica, compromiso institucional o contribuciones relevantes a la formación médica.

p) Disponer de mecanismos institucionales para comunicar situaciones que afecten su labor.
Informar, por los canales establecidos, situaciones de violencia, acoso, discriminación, riesgos laborales, problemas de infraestructura, deficiencias de bioseguridad u otras circunstancias que puedan afectar el adecuado desarrollo de sus funciones.

q) Recibir protección de su información personal y académica.
Que la información personal, laboral, académica y administrativa relacionada con su desempeño sea tratada con confidencialidad, de conformidad con la normativa aplicable.

SECCIÓN II. DEBERES DE LOS DOCENTES

Artículo 39. Deberes generales

Los docentes constituyen actores fundamentales en la formación académica, científica, ética, humanística y profesional de los estudiantes de Medicina. En consecuencia, deberán desempeñar sus funciones con responsabilidad, competencia profesional, integridad, compromiso institucional y respeto por la dignidad humana.

Son deberes generales de los docentes:

a) Cumplir las disposiciones institucionales y la normativa vigente.
Conocer, respetar y aplicar las leyes, reglamentos, políticas, protocolos, procedimientos, resoluciones y demás disposiciones institucionales relacionadas con sus funciones.

b) Mantener conducta ética y profesional.
Ejercer la docencia con integridad, responsabilidad, honestidad, respeto, empatía y compromiso con los principios éticos de la profesión docente y médica, constituyéndose en referente formativo para los estudiantes.

c) Respetar la dignidad de todas las personas.
Mantener relaciones basadas en el respeto, diálogo, tolerancia, empatía, escucha activa y

reconocimiento de la dignidad de estudiantes, pacientes, familiares, colegas, autoridades y demás integrantes de la comunidad universitaria.

d) Garantizar un trato equitativo y no discriminatorio.
Brindar igualdad de oportunidades a los estudiantes y abstenerse de cualquier forma de discriminación, favoritismo, exclusión o trato diferenciado injustificado.

e) Cumplir las funciones y responsabilidades asignadas.
Desarrollar las actividades docentes, académicas, administrativas, científicas, asistenciales, de extensión o de gestión que formen parte de su designación o plan de trabajo.

Artículo 40. Planificación académica

El docente deberá elaborar, presentar y ejecutar la planificación de la asignatura conforme al programa académico aprobado y a los lineamientos institucionales.

La planificación deberá contemplar, según corresponda:

a) competencias y resultados de aprendizaje;
b) capacidades conceptuales, procedimentales y actitudinales;
c) contenidos;
d) estrategias metodológicas;
e) actividades de aprendizaje;
f) recursos didácticos y tecnológicos;
g) estrategias e instrumentos de evaluación;
h) criterios e indicadores de logro;
i) cronograma de actividades; y
j) bibliografía pertinente y actualizada.

Las modificaciones sustanciales de la planificación deberán ajustarse al procedimiento institucional correspondiente.

Artículo 41. Cumplimiento de las actividades académicas

El docente deberá cumplir el calendario académico, horarios, clases, actividades prácticas, tutorías, evaluaciones, reuniones académicas y demás compromisos establecidos.

Asimismo, deberá dejar las evidencias correspondientes al desarrollo de las actividades académicas cuando estas sean requeridas por los mecanismos institucionales de seguimiento y aseguramiento de la calidad.

Artículo 42. Asistencia, puntualidad y permanencia

El docente deberá presentarse puntualmente a las actividades asignadas, cumplir la carga horaria establecida y registrar su asistencia mediante los mecanismos institucionales.

Las ausencias, retrasos o situaciones que impidan el cumplimiento de una actividad deberán ser comunicados y gestionados conforme al procedimiento institucional.

Artículo 43. Reposición y recuperación de actividades académicas

Cuando una actividad académica deba ser suspendida o no pueda desarrollarse conforme al cronograma, el docente deberá informar oportunamente a la instancia correspondiente y presentar, cuando corresponda, una propuesta de recuperación o reposición que garantice el cumplimiento de los resultados de aprendizaje previstos.

Artículo 44. Desarrollo de competencias y profesionalismo médico

El docente deberá orientar su práctica hacia la formación integral del futuro profesional médico, promoviendo:

a) pensamiento crítico y razonamiento científico;
b) resolución de problemas;
c) razonamiento clínico, cuando corresponda;
d) comunicación efectiva;
e) trabajo interdisciplinario y colaborativo;
f) autonomía y aprendizaje permanente;
g) responsabilidad profesional;
h) ética y bioética;
i) humanismo médico;
j) seguridad del paciente;
k) compromiso social; y
l) respeto por los derechos de los pacientes y usuarios de los servicios de salud.

Artículo 45. Evaluación del aprendizaje

El docente deberá evaluar el aprendizaje de manera objetiva, transparente, justa, pertinente y coherente con las competencias, capacidades y resultados de aprendizaje establecidos.

Deberá:

a) comunicar oportunamente los criterios de evaluación;
b) utilizar instrumentos pertinentes y técnicamente adecuados;
c) evitar sesgos, favoritismos o arbitrariedades;
d) mantener evidencias de evaluación cuando corresponda;
e) registrar las calificaciones dentro de los plazos establecidos;
f) brindar retroalimentación académica; y
g) cumplir las disposiciones del Reglamento de Evaluación del Aprendizaje vigente.

La evaluación deberá concebirse como un proceso formativo orientado a identificar logros, dificultades y oportunidades de mejora.

Artículo 46. Atención y acompañamiento al estudiante

El docente deberá atender las consultas académicas de los estudiantes mediante los canales institucionales establecidos, orientar su proceso de aprendizaje y promover progresivamente la autonomía, responsabilidad y autorregulación.

La atención al estudiante deberá desarrollarse dentro de límites profesionales, académicos y éticos, evitando cualquier relación que pueda comprometer la imparcialidad o generar conflictos de intereses.

Artículo 47. Confidencialidad y protección de la información

El docente deberá preservar la confidencialidad de la información académica, personal, administrativa y clínica a la que tenga acceso en razón de sus funciones.

En los escenarios de formación clínica deberá respetar especialmente la confidencialidad de la información relacionada con pacientes, historias clínicas, imágenes, resultados de estudios y cualquier otro dato sensible.

La información solo podrá utilizarse con fines académicos, asistenciales, científicos o administrativos legítimos y conforme a las autorizaciones y normas aplicables.

Artículo 48. Conductas incompatibles con la función docente

El docente deberá abstenerse de incurrir en conductas que vulneren la dignidad, seguridad, integridad o derechos de cualquier integrante de la comunidad universitaria.

Se consideran incompatibles con la función docente, entre otras:

a) acoso, hostigamiento o intimidación;
b) insinuaciones o conductas de naturaleza indebida;
c) violencia física, verbal, psicológica o simbólica;
d) discriminación;
e) humillación o trato degradante;
f) represalias académicas o administrativas;
g) favoritismo injustificado;
h) alteración o manipulación de calificaciones o registros;
i) plagio, fraude o cualquier forma de deshonestidad académica;
j) aprovechamiento indebido de la posición de autoridad;
k) solicitud o aceptación de beneficios que comprometan la imparcialidad académica; y
l) cualquier otra conducta contraria a la ética profesional o a las normas institucionales.

Artículo 49. Conflictos de intereses

El docente deberá identificar, comunicar y gestionar oportunamente cualquier situación que pueda generar conflicto de intereses y comprometer su objetividad, imparcialidad o independencia en procesos de enseñanza, evaluación, investigación, selección, supervisión o toma de decisiones académicas.

Cuando corresponda, deberá abstenerse de intervenir en aquellos procesos en los que exista un conflicto real o potencial, conforme a los procedimientos institucionales.

Artículo 50. Bioseguridad y seguridad del paciente

En actividades de laboratorio, simulación, prácticas clínicas, hospitalarias o comunitarias, el docente deberá:

a) cumplir y hacer cumplir las normas de bioseguridad;
b) utilizar correctamente los equipos de protección personal;
c) supervisar las actividades prácticas de los estudiantes;
d) prevenir riesgos para estudiantes, pacientes, docentes y personal de salud;
e) cumplir los protocolos institucionales y de los establecimientos de salud;
f) promover la seguridad del paciente;
g) reportar incidentes, accidentes o situaciones de riesgo conforme a los procedimientos establecidos; y
h) suspender o impedir una actividad cuando exista un riesgo grave e inmediato para las personas.

Artículo 51. Uso responsable de recursos institucionales

El docente deberá utilizar de manera responsable, eficiente y segura los laboratorios, aulas, simuladores, equipos, materiales, bibliotecas, plataformas virtuales, sistemas informáticos y demás recursos institucionales.

Deberá contribuir a su conservación y comunicar oportunamente cualquier daño, pérdida, deterioro o situación que comprometa su funcionamiento.

Artículo 52. Uso de tecnologías y recursos digitales

El docente deberá utilizar las plataformas institucionales, herramientas digitales y tecnologías educativas de manera ética, responsable y orientada al aprendizaje.

Deberá respetar:

a) la confidencialidad de la información;
b) la seguridad de las cuentas y sistemas;
c) los derechos de autor y propiedad intelectual;
d) las normas institucionales sobre uso de tecnologías; y
e) la integridad académica.

El uso de herramientas de inteligencia artificial deberá ajustarse a las políticas institucionales vigentes y no podrá sustituir la responsabilidad profesional del docente sobre los contenidos, actividades y evaluaciones que diseñe.

Artículo 53. Documentación y registros académicos

El docente deberá elaborar, completar, conservar y entregar oportunamente la documentación académica requerida, incluyendo, según corresponda:

a) planificación académica;
b) registros de asistencia;
c) instrumentos de evaluación;
d) evidencias de aprendizaje;
e) calificaciones;
f) actas;
g) informes;
h) registros de prácticas;
i) bitácoras;
j) informes de actividades; y
k) demás documentos establecidos institucionalmente.

Los registros deberán ser completos, veraces, verificables y entregados dentro de los plazos establecidos.

Artículo 54. Actualización disciplinar, pedagógica y científica

El docente deberá mantener actualización permanente en su área disciplinar y en los conocimientos pedagógicos necesarios para el adecuado ejercicio de sus funciones.

La actualización podrá comprender, entre otros:

a) conocimientos científicos y profesionales;
b) metodologías activas de aprendizaje;
c) evaluación por competencias;
d) tecnologías educativas;
e) investigación científica;
f) bioética;
g) seguridad del paciente;
h) bioseguridad; y
i) normativas académicas y profesionales aplicables.

Artículo 55. Bibliografía y recursos de aprendizaje

El docente deberá seleccionar y recomendar bibliografía científica, académica y profesional pertinente, confiable y actualizada, en concordancia con los objetivos y competencias de la asignatura.

Cuando corresponda, deberá promover el uso ético de fuentes de información y el respeto de los derechos de autor.

Artículo 56. Participación institucional

El docente deberá participar, cuando sea convocado conforme a sus funciones, en:

a) reuniones académicas;
b) jornadas de capacitación;
c) procesos de autoevaluación;
d) procesos de acreditación;
e) actividades de aseguramiento de la calidad;
f) comités y equipos de trabajo;
g) actividades académicas institucionales; y
h) otras acciones vinculadas con el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Artículo 57. Aseguramiento de la calidad

El docente deberá conocer y contribuir al cumplimiento de los mecanismos institucionales de aseguramiento de la calidad y proporcionar oportunamente las evidencias que correspondan a sus funciones.

Asimismo, deberá participar en procesos de evaluación, autoevaluación, seguimiento y mejora continua, contribuyendo a la consolidación de una cultura institucional de calidad.

Artículo 58. Investigación, innovación y producción científica

Cuando forme parte de sus funciones, plan de trabajo o responsabilidades institucionales, el docente deberá participar en actividades de investigación, innovación, producción científica y difusión del conocimiento.

Las actividades de investigación deberán desarrollarse conforme a las normas éticas, científicas, institucionales y legales aplicables, especialmente cuando involucren seres humanos, información clínica o datos personales.

Artículo 59. Extensión y vinculación con el entorno

Cuando corresponda a sus funciones, el docente participará en actividades de extensión universitaria, responsabilidad social, educación para la salud, promoción de la salud, prevención de enfermedades y vinculación con la comunidad.

Estas actividades deberán contribuir a la formación integral de los estudiantes y responder a necesidades identificadas del entorno.

Artículo 60. Responsabilidad sobre la formación clínica

En los escenarios clínicos, el docente deberá garantizar que las actividades asignadas a los estudiantes sean acordes con su nivel de formación y competencias alcanzadas.

Deberá evitar que los estudiantes realicen procedimientos para los cuales no se encuentren preparados o autorizados y deberá proporcionar la supervisión correspondiente, priorizando en todo momento la seguridad del paciente y la protección del estudiante.

Artículo 61. Relación con pacientes y usuarios

En las actividades de formación clínica, el docente deberá promover una relación respetuosa, humanizada y ética con los pacientes y usuarios de los servicios de salud.

Deberá garantizar, dentro del ámbito de sus competencias, el respeto de la dignidad, privacidad, confidencialidad, autonomía y demás derechos de los pacientes.

Artículo 62. Responsabilidad sobre la integridad académica

El docente deberá promover y proteger la integridad académica, previniendo y comunicando, mediante los canales institucionales establecidos, situaciones de fraude, plagio, falsificación, alteración de evidencias, suplantación u otras conductas contrarias a la honestidad académica.

Artículo 63. Deber de comunicación institucional

El docente deberá utilizar los canales oficiales establecidos para comunicar información académica, administrativa o institucional relacionada con sus funciones.

Deberá proporcionar información clara, pertinente y oportuna y evitar la difusión de información falsa, confidencial o no autorizada que pueda afectar a estudiantes, pacientes, docentes o a la institución.

Artículo 64. Deber de contribuir a la mejora continua

Todo docente deberá contribuir activamente al mejoramiento de los procesos educativos, administrativos y académicos de la Carrera de Medicina, comunicando oportunidades de mejora, dificultades identificadas y propuestas fundamentadas.

La participación en los procesos de mejora constituye una responsabilidad compartida de la comunidad académica.

Artículo 65. Responsabilidad por el cumplimiento de los deberes

El incumplimiento de los deberes establecidos en el presente Reglamento podrá dar lugar a las medidas académicas, administrativas o disciplinarias que correspondan, de acuerdo con la gravedad de la situación y conforme al debido proceso y a las normas institucionales vigentes.

Ninguna medida podrá aplicarse sin garantizar al docente el derecho a ser informado, presentar sus descargos y ejercer los demás derechos establecidos en la normativa institucional.

TÍTULO V. GESTIÓN ACADÉMICA Y DESEMPEÑO DOCENTE

CAPÍTULO I. Planificación y enseñanza

Artículo 66. Planificación orientada a competencias

La planificación deberá evidenciar correspondencia entre perfil de egreso, competencias, capacidades o resultados de aprendizaje, contenidos, actividades, metodología, evaluación y evidencias.

Artículo 67. Desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje

El docente implementará estrategias pertinentes a la naturaleza de la asignatura y al nivel de formación, promoviendo participación activa, razonamiento crítico, aprendizaje autónomo y aplicación profesional.

Artículo 68. Metodologías

Podrán utilizarse, según pertinencia, clases dialogadas, seminarios, talleres, resolución de problemas, estudios de casos, aprendizaje basado en problemas, simulación, prácticas de laboratorio, tutorías, proyectos, trabajo colaborativo, enseñanza inversa y otras metodologías activas.

Artículo 69. Docencia clínica

En los escenarios clínicos el docente deberá garantizar supervisión acorde al nivel de competencia del estudiante, seguridad del paciente, confidencialidad, ética, bioseguridad y articulación entre teoría y práctica.

Artículo 70. Simulación.

La simulación clínica se utilizará como estrategia formativa para desarrollar y evaluar habilidades, toma de decisiones, comunicación, trabajo en equipo y competencias clínicas, conforme a los protocolos institucionales.

Artículo 71. Aprendizaje autónomo.

El docente promoverá la búsqueda, análisis crítico y uso responsable de información científica, así como estrategias de aprendizaje autónomo y autorregulado.

Artículo 72. Inclusión.

Las actividades docentes deberán considerar, dentro de las posibilidades institucionales, la diversidad y las necesidades educativas de los estudiantes, promoviendo condiciones de participación y aprendizaje equitativas.

CAPÍTULO II. Evaluación del aprendizaje y retroalimentación

Artículo 73. Coherencia evaluativa.

Las evaluaciones deberán guardar correspondencia con los resultados de aprendizaje y permitir valorar conocimientos, habilidades y actitudes cuando corresponda.

Artículo 74. Diversidad de instrumentos.

Podrán emplearse pruebas escritas, orales, prácticas, rúbricas, listas de cotejo, casos clínicos, simulaciones, proyectos, portafolios y otros instrumentos pertinentes.

Artículo 75. Criterios comunicados.

Los criterios, modalidades y condiciones de evaluación deberán comunicarse oportunamente a los estudiantes por los medios institucionales.

Artículo 76. Retroalimentación.

El docente proporcionará retroalimentación oportuna, clara y constructiva, orientada a que el estudiante identifique logros, dificultades y acciones de mejora.

Artículo 77. Uso de resultados.

Los resultados de evaluación deberán analizarse para identificar dificultades de aprendizaje y, cuando corresponda, ajustar estrategias de enseñanza y activar mecanismos de acompañamiento.

Artículo 78. Rendimiento crítico.

Cuando se identifiquen estudiantes con rendimiento académico que requiera intervención, el docente comunicará la situación por el mecanismo institucional correspondiente.

TÍTULO VI. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CAPÍTULO I. FINALIDAD, OBJETIVOS Y PRINCIPIOS

Artículo 79. Finalidad de la evaluación del desempeño docente

La evaluación del desempeño docente constituye un proceso institucional, sistemático, integral, participativo y formativo destinado a valorar la calidad del ejercicio de la función docente y su contribución al logro de los resultados de aprendizaje, al perfil de egreso y a los objetivos académicos de la Carrera de Medicina.

La evaluación tendrá como finalidad principal la mejora continua del desempeño docente**,** permitiendo identificar fortalezas, buenas prácticas, necesidades de capacitación, oportunidades de innovación y aspectos susceptibles de fortalecimiento.

Los resultados podrán constituir, asimismo, evidencia para procesos institucionales de desarrollo profesional, reconocimiento, categorización, promoción, acompañamiento académico y aseguramiento de la calidad, cuando así lo establezca la normativa institucional correspondiente.

Artículo 80. Objetivos de la evaluación docente
Son objetivos de la evaluación del desempeño docente:

a) valorar el cumplimiento de las funciones y responsabilidades docentes;
b) verificar la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
c) valorar la capacidad del docente para desarrollar las competencias y resultados de aprendizaje previstos;
d) identificar fortalezas, buenas prácticas y experiencias susceptibles de ser compartidas institucionalmente;
e) detectar necesidades de capacitación, actualización y acompañamiento pedagógico;
f) promover la reflexión crítica y la autoevaluación del docente;
g) fortalecer la evaluación de los aprendizajes desde un enfoque basado en competencias;
h) contribuir al mejoramiento de la planificación, metodología, evaluación y prácticas pedagógicas;
i) promover el uso pertinente de recursos tecnológicos e innovación educativa;
j) fortalecer el compromiso ético, humanístico y profesional del docente;
k) generar evidencias para los procesos de aseguramiento de la calidad y mejora continua de la Carrera; y
l) proporcionar información confiable para la toma de decisiones académicas y administrativas por parte de las autoridades competentes.

Artículo 81. Carácter integral y formativo

La evaluación del desempeño docente tendrá carácter integral, formativo, sistemático, participativo y orientado a la mejora continua**.**

La valoración no deberá sustentarse exclusivamente en una fuente, indicador o instrumento. Se procurará integrar diferentes perspectivas y evidencias, de manera que el resultado represente una apreciación equilibrada del desempeño docente.

La evaluación no tendrá como finalidad exclusiva la calificación del docente, sino la generación de información útil para fortalecer su práctica profesional y pedagógica.

Artículo 82. Principios de la evaluación docente

El sistema de evaluación se regirá por los siguientes principios:

a) **Objetividad:** las valoraciones deberán sustentarse en criterios, indicadores y evidencias verificables.

b) **Transparencia:** los docentes deberán conocer previamente los criterios, procedimientos e instrumentos aplicables.

c) **Imparcialidad:** la evaluación deberá evitar favoritismos, prejuicios, conflictos de intereses o cualquier forma de discriminación.

d) **Equidad:** los criterios deberán aplicarse de manera justa, considerando las características y responsabilidades propias de cada función docente.

e) **Pertinencia:** los instrumentos deberán guardar relación con las funciones efectivamente desempeñadas.

f) **Integralidad:** se considerarán diferentes dimensiones y fuentes de información.

g) **Confidencialidad:** la información individual será protegida y utilizada únicamente para los fines institucionalmente establecidos.

h) **Participación:** se promoverá la participación del propio docente y de los actores vinculados al proceso educativo.

i) **Retroalimentación:** todo proceso evaluativo deberá generar información útil para la mejora.

j) **Mejora continua:** los resultados deberán contribuir al fortalecimiento progresivo de la calidad docente.

k) **Debido proceso:** el docente tendrá derecho a conocer sus resultados, formular observaciones y aportar información pertinente conforme a los procedimientos establecidos.

CAPÍTULO II. MECANISMO INTEGRAL DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Artículo 83. Mecanismo Integral de Evaluación del Desempeño Docente

La Carrera de Medicina implementará un Mecanismo Integral de Evaluación del Desempeño Docente, basado en un enfoque de evaluación multidimensional y de múltiples fuentes de evidencia.

El mecanismo podrá comprender la modalidad de Evaluación 360°**,** complementada con procedimientos específicos destinados a valorar la planificación académica, el desempeño en el aula, las estrategias evaluativas, el cumplimiento académico y otras dimensiones relevantes de la función docente.

La integración de las diferentes fuentes permitirá obtener una valoración global, evitando que una única fuente determine por sí misma el resultado final.

Artículo 84. Dimensiones de evaluación

La evaluación integral podrá comprender, como mínimo, las siguientes dimensiones:

a) planificación y organización académica;
b) dominio disciplinar y actualización científica;
c) metodología y estrategias de enseñanza;
d) desarrollo de competencias y resultados de aprendizaje;
e) evaluación y retroalimentación de los aprendizajes;
f) relación pedagógica y ambiente de aprendizaje;
g) cumplimiento académico y responsabilidad profesional;
h) uso pertinente de recursos tecnológicos y educativos;
i) ética, profesionalismo y compromiso institucional;
j) participación en procesos de aseguramiento de la calidad;
k) investigación, innovación y producción científica, cuando corresponda;
l) extensión y vinculación con el entorno, cuando corresponda; y
m) desempeño en escenarios prácticos, clínicos, de laboratorio o simulación, cuando corresponda.

Artículo 85. Fuentes de información y evidencias

Podrán constituir fuentes de información y evidencias para la evaluación:

a) autoevaluación docente;
b) evaluación de los estudiantes;
c) evaluación técnica de la Coordinación del Proceso de Enseñanza-Aprendizaje y Evaluación;
d) evaluación de la Coordinación Académica;
e) observación de clases;
f) revisión de planificaciones;
g) revisión de instrumentos y evidencias de evaluación;
h) cumplimiento de horarios y actividades académicas;
i) registros académicos y documentales;
j) participación en actividades institucionales;
k) evidencias de capacitación y actualización;
l) participación en investigación, extensión e innovación, cuando corresponda;
m) resultados de procesos de seguimiento académico; y
n) otras evidencias pertinentes y previamente establecidas.

La utilización de cada fuente deberá responder a la naturaleza de la función desempeñada por el docente.

CAPÍTULO III. PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN

Artículo 86. Evaluación 360° del desempeño docente

La **Evaluación 360°** constituye uno de los componentes centrales del mecanismo integral y permitirá recoger información proveniente de diferentes actores relacionados con el proceso educativo.

Podrá comprender:
a) autoevaluación docente;
b) evaluación por estudiantes;
c) evaluación de la coordinación o instancia académica correspondiente;
d) observación de clases;
e) revisión de evidencias académicas; y
f) otras fuentes institucionalmente definidas.
La integración de las fuentes deberá realizarse mediante criterios técnicos previamente establecidos.

Artículo 87. Autoevaluación docente

La autoevaluación constituye un proceso reflexivo mediante el cual el docente analiza críticamente su propio desempeño.

Podrá considerar:
a) cumplimiento de la planificación;
b) dominio y actualización disciplinar;
c) estrategias metodológicas;
d) desarrollo de competencias;
e) evaluación de los aprendizajes;
f) retroalimentación proporcionada a los estudiantes;
g) utilización de tecnologías educativas;
h) relación pedagógica;
i) innovación educativa;
j) participación institucional;
k) investigación y extensión, cuando corresponda; y
l) necesidades de capacitación y desarrollo profesional.
La autoevaluación tendrá carácter formativo y constituirá una fuente complementaria dentro de la evaluación integral.

Artículo 88. Evaluación por estudiantes

Los estudiantes podrán participar en la valoración del desempeño docente mediante instrumentos anónimos y técnicamente estructurados.

Podrán valorarse, entre otros:
a) claridad de las explicaciones;
b) dominio del contenido;
c) organización de las clases;
d) cumplimiento de horarios;
e) utilización de estrategias de aprendizaje;
f) promoción de la participación;
g) relación respetuosa con los estudiantes;
h) orientación y apoyo al aprendizaje;
i) claridad de los criterios de evaluación;
j) retroalimentación;
k) utilización pertinente de recursos; y
l) contribución al desarrollo de las competencias previstas.
La opinión estudiantil constituirá una fuente relevante, pero no deberá utilizarse de manera aislada para determinar la valoración global del docente**.**

89. Evaluación técnica de la Coordinación del Proceso de Enseñanza-Aprendizaje y Evaluación

La **Coordinación del Proceso de Enseñanza-Aprendizaje y Evaluación (PEA)** tendrá la responsabilidad de realizar el análisis técnico de las evidencias disponibles y contribuir a la consolidación de los resultados de la evaluación integral.

Sus funciones comprenderán:
a) aplicar los instrumentos técnicos que correspondan;
b) analizar los resultados de las diferentes fuentes;
c) identificar fortalezas y oportunidades de mejora;
d) verificar la coherencia de las evidencias;
e) elaborar el informe técnico individual;
f) formular recomendaciones técnicas de mejora;
g) identificar necesidades de capacitación y acompañamiento; y
h) remitir los resultados a la instancia competente conforme al procedimiento institucional.
La Coordinación de PEA ejercerá funciones técnicas, diagnósticas y orientadoras, sin atribuirse facultades resolutivas que correspondan al Decanato, Rectorado u otras autoridades institucionales.

Artículo 90. Recomendaciones técnicas de mejora

Como resultado del análisis técnico, la Coordinación de PEA consignará las **"Recomendaciones técnicas de mejora"** que correspondan, fundamentadas en las evidencias obtenidas.

Estas recomendaciones podrán incluir:
a) capacitación específica;
b) actualización disciplinar o pedagógica;
c) acompañamiento docente;
d) observación de clases de seguimiento;
e) revisión de planificación;
f) fortalecimiento de estrategias evaluativas;
g) incorporación de metodologías activas;
h) mejora del uso de tecnologías educativas;
i) acompañamiento en escenarios prácticos o clínicos; y
j) otras acciones pertinentes.
La recomendación técnica no constituye por sí misma una decisión administrativa ni implica automáticamente la aplicación de un plan de mejora formal.

Artículo 91. Evaluación de la planificación académica

La evaluación de la planificación verificará su coherencia con:
a) el perfil de egreso;
b) las competencias del programa;
c) los resultados de aprendizaje;
d) las capacidades previstas;
e) los contenidos programáticos;
f) las estrategias metodológicas;
g) las actividades de aprendizaje;
h) las estrategias e instrumentos de evaluación;
i) los criterios e indicadores de logro;
j) la bibliografía;
k) los recursos didácticos y tecnológicos; y
l) el cronograma académico.
La planificación deberá demostrar coherencia entre **lo que se pretende lograr, lo que se enseña, las actividades desarrolladas y aquello que se evalúa**.

Artículo 92. Observación de clases

La observación de clases constituye un procedimiento destinado a valorar el desempeño real del docente durante el desarrollo de una actividad educativa.

Podrá ser realizada por coordinadores, pares académicos, comisiones o evaluadores designados institucionalmente.

Los criterios podrán comprender:
a) preparación de la actividad;
b) comunicación de objetivos o resultados de aprendizaje;
c) dominio disciplinar;
d) claridad y organización de la exposición;
e) utilización de estrategias activas;
f) promoción del pensamiento crítico;
g) participación de los estudiantes;
h) interacción docente-estudiante;
i) ambiente de aprendizaje;
j) gestión del tiempo;
k) utilización de recursos;
l) atención a la diversidad y necesidades educativas;
m) evaluación formativa;
n) retroalimentación; y
o) cierre y síntesis de los aprendizajes.
La observación podrá ser programada o no programada, de acuerdo con el procedimiento institucional previamente establecido.

Artículo 93. Evaluación de las estrategias e instrumentos de evaluación

Se analizará la calidad y pertinencia de las estrategias e instrumentos utilizados por el docente para valorar los aprendizajes.
Podrán considerarse:
a) alineación con las competencias y resultados de aprendizaje;
b) correspondencia entre contenidos y evaluación;
c) claridad de consignas;
d) definición de criterios;
e) utilización de rúbricas u otros instrumentos objetivos;
f) diversidad de estrategias evaluativas;
g) evaluación de conocimientos, habilidades y actitudes cuando corresponda;
h) evaluación auténtica y contextualizada;
i) retroalimentación;
j) evidencias de evaluación continua; y
k) registro y trazabilidad de los resultados.

Artículo 94. Evaluación del cumplimiento académico

El sistema podrá considerar evidencias relacionadas con:
a) asistencia y puntualidad;
b) cumplimiento de la carga horaria;
c) desarrollo de clases;
d) cumplimiento del calendario académico;
e) entrega oportuna de planificaciones;
f) registro de calificaciones;
g) presentación de informes;
h) participación en reuniones y actividades convocadas;
i) cumplimiento de responsabilidades en escenarios prácticos; y
j) demás compromisos establecidos en el plan de trabajo docente.
La valoración deberá distinguir entre situaciones justificadas y aquellas atribuibles al incumplimiento de responsabilidades.

Artículo 95. Evaluación del desempeño en escenarios prácticos y clínicos

Cuando corresponda, la evaluación docente podrá incluir el desempeño en laboratorios, simulación, prácticas clínicas, hospitalarias o comunitarias.
Se considerarán, entre otros:
a) dominio técnico y científico;
b) supervisión de estudiantes;
c) cumplimiento de protocolos;
d) bioseguridad;
e) seguridad del paciente;
f) comunicación con pacientes y equipos de salud;
g) ética profesional;
h) capacidad de orientación y retroalimentación;
i) gestión de situaciones de riesgo; y
j) correspondencia entre las actividades asignadas y el nivel de competencia del estudiante.

CAPÍTULO IV. PROCEDIMIENTO, RESULTADOS Y TOMA DE DECISIONES

Artículo 96. Periodicidad

La evaluación del desempeño docente se realizará con la periodicidad establecida por la Carrera y la normativa institucional.

La Carrera procurará implementar procesos sistemáticos durante el período académico o, cuando corresponda, con periodicidad anual.

La periodicidad podrá variar según el tipo de actividad, modalidad de enseñanza, responsabilidad docente y necesidades institucionales.

Artículo 97. Planificación del proceso de evaluación

Antes de cada proceso evaluativo, la instancia responsable deberá establecer:
a) período de evaluación;
b) docentes comprendidos;
c) dimensiones e indicadores;
d) fuentes de información;
e) instrumentos;
f) responsables;
g) cronograma;
h) procedimiento de aplicación;
i) criterios de consolidación; y
j) mecanismo de comunicación de resultados.

Artículo 98. Instrumentos de evaluación

Los instrumentos deberán contar, como mínimo, con:
a) dimensiones o criterios de evaluación;
b) indicadores observables;
c) escala de valoración;
d) instrucciones de aplicación;
e) espacio para observaciones;
f) criterios de interpretación; y
g) mecanismos para garantizar la trazabilidad de los resultados.
Los instrumentos deberán ser revisados periódicamente para garantizar su pertinencia y utilidad.

Artículo 99. Consolidación de resultados

La instancia técnica responsable integrará las diferentes fuentes y evidencias mediante el procedimiento establecido institucionalmente.

La consolidación deberá evitar la duplicación injustificada de evidencias y procurar que las fuentes tengan una ponderación acorde con su naturaleza y finalidad.

Cuando existan inconsistencias significativas entre las fuentes, podrán solicitarse evidencias complementarias antes de emitir el informe final.

Artículo 100. Escala de valoración

Los resultados de la evaluación serán expresados mediante la escala institucionalmente aprobada.
La escala deberá permitir identificar, como mínimo, diferentes niveles de desempeño, tales como:
a) desempeño destacado;
b) desempeño satisfactorio;
c) desempeño adecuado con oportunidades de mejora; y
d) desempeño que requiere fortalecimiento.
La denominación y los rangos numéricos correspondientes serán establecidos mediante el instrumento o normativa institucional respectiva.

Artículo 101. Informe individual de desempeño

Concluido el proceso, se elaborará un informe individual que deberá contener, como mínimo:
a) identificación del docente;
b) período evaluado;
c) asignatura o función evaluada;
d) fuentes utilizadas;
e) dimensiones evaluadas;
f) resultados obtenidos;
g) fortalezas identificadas;
h) oportunidades de mejora;
i) recomendaciones técnicas;
j) evidencias relevantes; y
k) observaciones del docente, cuando corresponda.

Artículo 102. Retroalimentación individual

Todo docente evaluado tendrá derecho a recibir retroalimentación sobre los resultados de su evaluación.

La retroalimentación deberá orientarse al desarrollo profesional y podrá incluir:
a) reconocimiento de fortalezas;
b) análisis de oportunidades de mejora;
c) recomendaciones pedagógicas;
d) sugerencias de capacitación;
e) propuestas de acompañamiento; y
f) acuerdos de seguimiento.
La retroalimentación deberá realizarse en un marco de respeto, confidencialidad y finalidad formativa.

Artículo 103. Observaciones del docente

El docente podrá formular observaciones respecto del informe de evaluación dentro del plazo establecido institucionalmente.

Las observaciones deberán referirse a aspectos objetivos del proceso y podrán acompañarse de evidencias que permitan aclarar, complementar o contextualizar los resultados.

La presentación de observaciones no implicará automáticamente la modificación de los resultados, pero deberá ser analizada por la instancia competente.

CAPÍTULO V. PLAN DE MEJORA Y SEGUIMIENTO

Artículo 104. Plan de mejora docente

Cuando los resultados de la evaluación evidencien necesidades de fortalecimiento que requieran intervención sistemática, el **Decanato**, dentro del ámbito de sus competencias y en coordinación con el **Rectorado cuando corresponda**, podrá disponer la elaboración y aprobación de un Plan de Mejora Docente.

La decisión deberá fundamentarse en los resultados y evidencias del proceso de evaluación.

Artículo 105. Contenido del Plan de Mejora

El Plan de Mejora Docente deberá establecer, como mínimo:
a) situación o necesidad identificada;
b) objetivo de mejora;
c) acciones propuestas;
d) estrategias de acompañamiento;
e) responsable o responsables;
f) recursos necesarios;
g) plazo de ejecución;
h) indicadores de cumplimiento;
i) evidencias esperadas; y
j) mecanismo y fecha de seguimiento.
El plan deberá ser proporcional a la naturaleza y magnitud de las oportunidades de mejora identificadas.

Artículo 106. Acompañamiento docente

El acompañamiento podrá comprender:
a) tutoría pedagógica;
b) capacitación;
c) observación de clases;
d) acompañamiento de pares;
e) revisión de planificación;
f) asesoramiento en evaluación por competencias;
g) actualización disciplinar;
h) orientación en tecnologías educativas;
i) participación en comunidades de aprendizaje; y
j) otras estrategias pertinentes.
El acompañamiento tendrá carácter prioritariamente formativo y deberá promover la autonomía progresiva del docente.

Artículo 107. Seguimiento del Plan de Mejora

La instancia responsable del seguimiento verificará el cumplimiento de las acciones establecidas y documentará:
a) acciones realizadas;
b) evidencias presentadas;
c) avances observados;
d) resultados alcanzados;
e) dificultades identificadas; y
f) acciones pendientes o complementarias.

La Coordinación de Aseguramiento de la Calidad podrá apoyar el monitoreo y la verificación de la implementación de los planes, conforme a sus funciones institucionales.

Artículo 108. Evaluación de la mejora

Concluido el período establecido, se realizará una valoración de los avances alcanzados.
Según los resultados, podrá determinarse:
a) cierre satisfactorio del plan;
b) continuidad del acompañamiento;
c) reformulación de acciones;
d) establecimiento de un nuevo período de seguimiento; o
e) remisión a la instancia competente cuando existan situaciones que requieran otro tipo de intervención.
La conclusión del Plan de Mejora deberá quedar documentada.

CAPÍTULO VI. RESPONSABILIDADES INSTITUCIONALES

Artículo 109. Responsabilidad del Decanato

Corresponde al Decanato, dentro de sus competencias:
a) promover la implementación del sistema de evaluación docente;
b) aprobar o disponer las acciones derivadas de los informes técnicos;
c) adoptar las decisiones académicas y administrativas que correspondan;
d) disponer, cuando resulte pertinente, planes de mejora;
e) garantizar que se respeten los principios de objetividad, transparencia y debido proceso; y
f) promover condiciones institucionales para el desarrollo profesional docente.

Artículo 110. Responsabilidad de la Coordinación del PEA

Corresponde a la Coordinación del Proceso de Enseñanza-Aprendizaje y Evaluación:
a) implementar técnicamente los procedimientos de evaluación que le sean asignados;
b) aplicar los instrumentos correspondientes;
c) analizar las evidencias;
d) consolidar información;
e) elaborar informes técnicos;
f) identificar fortalezas y oportunidades de mejora;
g) formular recomendaciones técnicas;
h) proponer acciones de capacitación y acompañamiento; y
i) mantener los registros correspondientes.
La Coordinación del PEA no podrá asumir decisiones que correspondan a las autoridades superiores.

Artículo 111. Responsabilidad de la Coordinación de Aseguramiento de la Calidad

Corresponde a la Coordinación de Aseguramiento de la Calidad:
a) apoyar la articulación del mecanismo de evaluación con el sistema institucional de calidad;
b) monitorear indicadores agregados;
c) verificar evidencias de implementación;
d) contribuir al análisis de tendencias;
e) apoyar procesos de mejora institucional; y
f) utilizar los resultados agregados como evidencia para los procesos de autoevaluación y acreditación.
Los resultados individuales deberán mantenerse bajo las condiciones de confidencialidad establecidas.

Artículo 112. Responsabilidad del docente

El docente evaluado deberá:
a) participar de manera responsable en los procesos de evaluación;
b) proporcionar las evidencias solicitadas;
c) realizar la autoevaluación cuando corresponda;
d) analizar críticamente sus resultados;
e) participar en las actividades de retroalimentación;
f) implementar las acciones de mejora que le correspondan cuando exista un plan aprobado; y
g) contribuir al proceso de mejora continua de la Carrera.

CAPÍTULO VII. GARANTÍAS, CONFIDENCIALIDAD Y MEJORA DEL SISTEMA

Artículo 113. Confidencialidad

Los resultados individuales de la evaluación docente serán tratados con carácter reservado y estarán destinados a los fines académicos, formativos, administrativos y de aseguramiento de la calidad establecidos institucionalmente.

La información individual no podrá difundirse públicamente ni utilizarse para fines distintos de aquellos previstos en la normativa institucional.

Los reportes institucionales podrán utilizar información agregada, estadística o anonimizada para fines de planificación, gestión académica, autoevaluación y mejora continua.

Artículo 114. Prohibición de utilización arbitraria de los resultados

Los resultados de la evaluación docente no podrán utilizarse de manera aislada, arbitraria o descontextualizada para adoptar decisiones que afecten los derechos del docente.

Cualquier decisión administrativa o académica derivada de la evaluación deberá sustentarse en las normas institucionales aplicables, las evidencias disponibles y el procedimiento correspondiente.

Artículo 115. Conflictos de intereses en la evaluación

Las personas responsables de evaluar o analizar el desempeño docente deberán abstenerse de intervenir cuando exista un conflicto de intereses real, potencial o aparente que pueda afectar la objetividad del proceso.

La institución podrá designar un evaluador alternativo cuando corresponda.

Artículo 116. Revisión del sistema de evaluación

La Carrera revisará periódicamente el mecanismo de evaluación docente con el propósito de verificar:

a) pertinencia de los indicadores;

b) claridad de los instrumentos;

c) confiabilidad de los resultados;

d) consistencia entre fuentes;

e) utilidad de la información generada;

f) efectividad de los planes de mejora;

g) satisfacción de los actores involucrados; y

h) alineación con el modelo educativo, el perfil de egreso, las necesidades de la Carrera y los mecanismos de aseguramiento de la calidad.

Artículo 117. Mejora de los instrumentos

Los instrumentos podrán ser modificados cuando los procesos de revisión demuestren la necesidad de mejorar su validez, confiabilidad, pertinencia, claridad o capacidad para generar información útil para la toma de decisiones.

Toda modificación deberá ser documentada y aprobada por la instancia institucional competente.

Artículo 118. Uso de resultados para la gestión de la calidad

Los resultados agregados de la evaluación docente podrán utilizarse para identificar tendencias institucionales, necesidades de capacitación, fortalezas académicas, áreas críticas y oportunidades de innovación.

La información podrá constituir evidencia para los procesos de planificación académica, desarrollo docente, autoevaluación, aseguramiento de la calidad y acreditación de la Carrera.

Artículo 119. Reconocimiento de buenas prácticas docentes

La institución podrá establecer mecanismos de reconocimiento para docentes que evidencien desempeño destacado, innovación educativa, excelencia pedagógica, compromiso institucional, investigación, extensión, producción científica o contribuciones relevantes a la formación integral de los estudiantes.

El reconocimiento deberá sustentarse en criterios objetivos y verificables.

Artículo 120. Articulación con el desarrollo profesional docente

Los resultados de la evaluación podrán utilizarse para orientar programas institucionales de capacitación y desarrollo profesional.

La oferta de formación podrá responder a necesidades identificadas de manera individual o colectiva, priorizando aquellas competencias docentes que tengan impacto directo sobre la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Artículo 121. Evidencias del mecanismo

La Carrera deberá conservar las evidencias correspondientes a la implementación del mecanismo de evaluación docente, conforme a las políticas institucionales de gestión documental.

Podrán constituir evidencias:

a) instrumentos aprobados;

b) cronogramas;

c) registros de aplicación;

d) informes técnicos;

e) resultados agregados;

f) registros de retroalimentación;

g) planes de mejora;

h) evidencias de seguimiento;

i) informes de capacitación; y

j) documentos de revisión y mejora del propio mecanismo.

Artículo 122. Evaluación del mecanismo de evaluación docente

La eficacia del Mecanismo Integral de Evaluación del Desempeño Docente será evaluada periódicamente mediante indicadores que permitan determinar, entre otros aspectos:

a) porcentaje de docentes evaluados;

b) cumplimiento de la periodicidad establecida;

c) participación estudiantil;

d) porcentaje de docentes que reciben retroalimentación;

e) cantidad y porcentaje de recomendaciones técnicas implementadas;

f) cantidad y porcentaje de planes de mejora ejecutados;

g) porcentaje de planes de mejora concluidos satisfactoriamente;

h) participación docente en actividades de capacitación derivadas de la evaluación;

i) evolución de los resultados docentes; y

j) percepción de los docentes sobre la utilidad y transparencia del sistema.

Los resultados de esta evaluación servirán para introducir mejoras al propio mecanismo, consolidando un ciclo permanente de evaluación, retroalimentación, intervención, seguimiento y mejora**.**

TÍTULO VII. FORMACIÓN, ACTUALIZACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

CAPÍTULO I. Formación continua

Artículo 123. Política de desarrollo.

La Carrera promoverá la formación continua del cuerpo docente como componente de la calidad académica.

Artículo 124. Diagnóstico de necesidades.

Las necesidades de capacitación podrán determinarse mediante resultados de evaluación docente, cambios curriculares, innovaciones educativas, necesidades disciplinares, investigación, extensión y requerimientos de los escenarios de práctica.

Artículo 125. Plan anual.

La instancia académica competente podrá elaborar un plan anual de formación docente con objetivos, contenidos, modalidades, responsables, cronograma y mecanismos de evaluación.

Artículo 126. Áreas prioritarias.

Podrán priorizarse didáctica universitaria, educación médica, evaluación por competencias, metodologías activas, simulación, tecnologías educativas, investigación, bioética, bioseguridad, inclusión, comunicación y actualización disciplinar.

Artículo 127. Registro.

Toda actividad de formación realizada por el docente deberá registrarse con la evidencia correspondiente, conforme al sistema institucional.

Artículo 128. Evaluación de impacto.

Cuando sea pertinente, la Carrera evaluará la aplicación de los aprendizajes adquiridos en la práctica docente y su contribución a la mejora.

Artículo 129. Actualización disciplinar.

Los docentes deberán mantener actualización en su especialidad mediante actividades académicas, científicas o profesionales pertinentes.

TÍTULO VIII. INVESTIGACIÓN, PRODUCCIÓN CIENTÍFICA Y EXTENSIÓN

CAPÍTULO I. Investigación

Artículo 130. Participación investigativa.

La Carrera promoverá la participación de docentes en proyectos de investigación vinculados con las líneas institucionales y las necesidades del campo de la salud.

Artículo 131. Docente investigador.

La participación como docente investigador podrá formalizarse mediante proyectos, grupos, líneas o actividades institucionalmente reconocidas.

Artículo 132. Integración investigación-docencia.

Los docentes promoverán el uso de evidencia científica y podrán integrar actividades de investigación al proceso formativo.

Artículo 133. Producción científica.

Se reconocerán, conforme a las normas institucionales, artículos, libros, capítulos, ponencias, proyectos, informes y otras formas de producción académica verificable.

Artículo 134. Tutoría y orientación.

Los docentes podrán orientar trabajos de investigación, proyectos de iniciación científica, núcleos de investigación y trabajos finales conforme a su competencia y designación.

Artículo 135. Ética de la investigación.

Toda investigación deberá observar las normas éticas, legales, metodológicas y de bioseguridad aplicables.

CAPÍTULO II. Extensión y vinculación

Artículo 136. Extensión docente.

La Carrera promoverá la participación docente en proyectos de extensión y vinculación con el medio orientados a necesidades sociales y de salud.

Artículo 137. Promoción de la salud.

Podrán desarrollarse acciones de promoción, prevención, educación sanitaria y otras intervenciones comunitarias, respetando las competencias profesionales y protocolos aplicables.

Artículo 138. Evidencias de extensión.

Las actividades de extensión deberán documentarse mediante proyectos, registros de participación, informes, productos y evidencias de resultados.

TÍTULO IX. CARRERA Y PROMOCIÓN DOCENTE

CAPÍTULO I. CARRERA DOCENTE

Artículo 139. Carrera docente.

La carrera docente constituye un proceso institucional sistemático mediante el cual la Universidad reconoce, promueve y desarrolla la trayectoria académica, profesional, pedagógica, científica, ética y de vinculación de sus docentes, de acuerdo con las necesidades institucionales, el perfil de cada categoría y las disposiciones establecidas en el Estatuto, el Reglamento Docente y demás normativa vigente.

La carrera docente tiene como finalidad favorecer el desarrollo profesional continuo, fortalecer la calidad de la enseñanza y promover la permanencia de docentes competentes, comprometidos con la formación integral de los estudiantes y con los principios de excelencia académica, investigación, extensión, innovación y responsabilidad social.

En la Carrera de Medicina, la trayectoria docente deberá considerar además la actualización científica y profesional, la competencia pedagógica, la ética y bioética, la seguridad del paciente, la responsabilidad profesional y la capacidad para integrar los conocimientos disciplinares con los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Artículo 140. Principios de la carrera y promoción docente.

La carrera y promoción docente se regirán por los principios de:

a) mérito académico y profesional;
b) igualdad de oportunidades y no discriminación;

c) transparencia y publicidad de las condiciones del proceso;
d) objetividad e imparcialidad;
e) evaluación basada en evidencias verificables;
f) pertinencia respecto de las necesidades institucionales y académicas;
g) reconocimiento del desempeño y desarrollo profesional;
h) mejora continua de la calidad docente;
i) integridad académica y ética profesional; y
j) debido proceso y derecho a la defensa cuando corresponda.

Ningún docente podrá ser promovido exclusivamente por antigüedad, afinidad personal, designación discrecional o cualquier otro criterio ajeno a los requisitos y méritos establecidos institucionalmente.

Artículo 141. Categorías y escalafón docente.

La Universidad establecerá las categorías que integran el escalafón docente, así como los requisitos, funciones, responsabilidades, derechos y condiciones de permanencia correspondientes a cada una de ellas.

El acceso o ascenso a una categoría superior no será automático y estará sujeto a la existencia de la categoría, disponibilidad institucional, cumplimiento de los requisitos establecidos y resultado favorable del procedimiento de promoción.

La clasificación o categorización docente deberá guardar correspondencia con la formación académica, experiencia profesional y docente, competencias pedagógicas, producción científica, participación institucional y demás criterios definidos por la Universidad.

Artículo 142. Requisitos para la promoción.

Para acceder a una categoría superior, el docente deberá cumplir los requisitos habilitantes establecidos para la categoría a la cual aspira, los cuales podrán comprender, según corresponda:

a) título académico requerido;
b) formación de posgrado pertinente;
c) experiencia profesional y docente;
d) antigüedad mínima en la categoría actual, cuando corresponda;
e) actualización y capacitación profesional;
f) desempeño docente satisfactorio;
g) participación en investigación y producción científica;
h) participación en actividades de extensión y vinculación;
i) participación en actividades académicas e institucionales;
j) cumplimiento de las responsabilidades docentes;

k) cumplimiento de las normas éticas, académicas y administrativas; y
l) demás requisitos establecidos por la normativa institucional.

La acreditación de estos requisitos deberá realizarse mediante documentación válida, pertinente, verificable y susceptible de comprobación.

Artículo 143. Convocatoria a promoción docente.

La promoción docente se realizará mediante convocatoria emitida por la autoridad competente, a través del Decanato y la instancia de gestión académica correspondiente, de acuerdo con las necesidades institucionales y la disponibilidad de categorías.

La convocatoria deberá establecer, como mínimo:

a) categorías disponibles;
b) perfiles y requisitos de cada categoría;
c) documentación requerida;
d) criterios y dimensiones de valoración;
e) ponderación de los componentes de evaluación;
f) puntaje mínimo requerido, cuando corresponda;
g) cronograma;
h) etapas del procedimiento;
i) instancia responsable de la evaluación;
j) mecanismos para consultas y presentación de observaciones; y
k) procedimiento para la resolución y comunicación de resultados.

La convocatoria será difundida mediante los canales oficiales institucionales, garantizando que los docentes potencialmente interesados tengan acceso oportuno a las condiciones del proceso.

Artículo 144. Postulación.

Los docentes interesados deberán presentar formalmente su postulación dentro del plazo establecido en la convocatoria, acompañando la documentación respaldatoria de los requisitos y méritos alegados.

Como mínimo, el expediente podrá comprender:

a) solicitud de promoción;
b) currículum vitae actualizado y documentado;
c) títulos y certificados de formación académica;
d) constancias de experiencia docente y profesional;
e) certificados de capacitación y actualización;

f) evidencias de investigación y producción científica;
g) evidencias de actividades de extensión y vinculación;
h) constancias de participación institucional;
i) resultados de evaluación del desempeño docente; y
j) demás documentos exigidos en la convocatoria.

La presentación incompleta podrá ser observada para su subsanación cuando la normativa institucional lo permita. La documentación presentada fuera del plazo o que no pueda ser verificada no será considerada, salvo disposición expresa en contrario.

Artículo 145. Verificación de requisitos habilitantes.

La instancia o comité designado realizará la verificación documental de los requisitos establecidos para la categoría a la que aspira el postulante.

Esta etapa tendrá por finalidad determinar si el docente se encuentra habilitado para participar en la evaluación de méritos y no constituye, por sí misma, una valoración definitiva de su trayectoria.

Deberá dejarse constancia documentada de los requisitos cumplidos, observados o no acreditados, garantizando criterios uniformes para todos los postulantes.

Cuando existan requisitos no acreditados, se comunicará al interesado conforme al procedimiento establecido en la convocatoria y se aplicarán las reglas de subsanación, observación o exclusión que correspondan.

Artículo 146. Evaluación de méritos académicos y profesionales.

Los docentes habilitados serán sometidos a una evaluación integral de méritos, mediante una matriz de valoración previamente aprobada y conocida por los postulantes.

La evaluación podrá considerar, entre otros, los siguientes componentes:

a) formación académica y estudios de posgrado;
b) experiencia docente universitaria;
c) experiencia profesional relacionada con el área disciplinar;
d) capacitación y actualización permanente;
e) producción científica, académica o intelectual;
f) participación en proyectos de investigación;
g) publicaciones, ponencias y participación en eventos científicos;
h) actividades de extensión y vinculación con la comunidad;
i) innovación educativa y utilización pertinente de tecnologías;
j) participación en actividades académicas e institucionales;

k) elaboración de materiales y recursos educativos; y
l) otros méritos pertinentes establecidos en la convocatoria.

Los criterios deberán aplicarse de manera uniforme y sustentarse en evidencias documentales verificables.

Artículo 147. Evaluación del desempeño docente.

La evaluación del desempeño docente constituirá un componente relevante del proceso de promoción y deberá considerar los resultados obtenidos mediante el mecanismo institucional de evaluación del desempeño.

Según corresponda, podrán integrarse evidencias provenientes de:

a) autoevaluación docente;
b) evaluación de los estudiantes;
c) evaluación de autoridades o coordinación académica;
d) observación de clases;
e) evaluación de la planificación académica;
f) evaluación de estrategias de enseñanza y aprendizaje;
g) evaluación de estrategias e instrumentos de evaluación;
h) cumplimiento de actividades académicas;
i) desempeño en escenarios prácticos, profesionales o clínicos; y
j) evidencias de desarrollo y mejora continua.

La evaluación del desempeño tendrá carácter integral y deberá analizarse en relación con las responsabilidades correspondientes a la categoría docente.

Los resultados deberán utilizarse como evidencia para la toma de decisiones sobre promoción, sin perjuicio de su carácter formativo y de mejora continua.

Artículo 148. Entrevista de evaluación académica.

Cuando así lo establezca la convocatoria, los docentes habilitados podrán participar de una entrevista estructurada ante el Comité Evaluador o instancia competente.

La entrevista tendrá por finalidad complementar la valoración documental y permitirá considerar aspectos tales como:

a) trayectoria académica y profesional;
b) concepción pedagógica y compromiso con la formación universitaria;
c) experiencia en investigación y extensión;
d) aportes realizados a la institución;
e) propuestas de innovación y mejora educativa;

f) actualización científica y profesional;
g) compromiso ético y responsabilidad académica; y
h) proyección de desarrollo dentro de la carrera docente.

La entrevista deberá realizarse mediante criterios previamente establecidos y, cuando corresponda, mediante instrumentos estandarizados que permitan garantizar objetividad y comparabilidad.

Artículo 149. Consolidación de resultados.

Concluidas las diferentes etapas de evaluación, el Comité Evaluador o instancia competente procederá a consolidar los resultados obtenidos por cada postulante.

La consolidación deberá integrar, según la ponderación establecida en la convocatoria:

a) cumplimiento de requisitos habilitantes;
b) evaluación de méritos académicos y profesionales;
c) evaluación del desempeño docente;
d) entrevista, cuando corresponda; y
e) demás componentes previamente establecidos.

El resultado deberá consignarse en un informe técnico que incluya los puntajes obtenidos, criterios aplicados, evidencias consideradas, observaciones pertinentes y, cuando corresponda, el orden de mérito.

Artículo 150. Comité Evaluador.

La evaluación de las postulaciones estará a cargo de un Comité Evaluador o instancia formalmente designada por la autoridad competente, conforme a la estructura organizacional y normativa institucional.

Los integrantes del Comité deberán actuar con independencia, objetividad, imparcialidad, confidencialidad y ausencia de conflictos de interés.

Cuando alguno de sus integrantes tenga una relación personal, familiar, profesional, económica o de cualquier otra naturaleza que pueda comprometer su objetividad respecto de un postulante, deberá comunicarlo y apartarse de la evaluación cuando corresponda.

El Comité tendrá funciones eminentemente técnicas y evaluativas, por lo que sus actuaciones deberán quedar documentadas y sustentadas en los criterios establecidos en la convocatoria.

Artículo 151. Dictamen de promoción.

Con base en la evaluación integral, el Comité Evaluador emitirá un dictamen técnico debidamente fundamentado, recomendando la promoción, la no procedencia de la promoción o, cuando corresponda, la necesidad de completar o subsanar determinados antecedentes conforme a la normativa aplicable.

El dictamen deberá contener, como mínimo:

a) identificación del postulante;
b) categoría actual y categoría a la que aspira;
c) requisitos habilitantes verificados;
d) resultados de la evaluación de méritos;
e) resultados de la evaluación del desempeño;
f) resultado de la entrevista, cuando corresponda;
g) puntaje total;
h) observaciones relevantes; y
i) recomendación final debidamente fundamentada.

El dictamen tendrá carácter técnico y será elevado a la autoridad competente para la decisión correspondiente.

Artículo 152. Resolución de promoción docente.

La promoción docente será formalizada mediante resolución de la autoridad institucional competente, de conformidad con las atribuciones establecidas en el Estatuto y demás normativa institucional.

La resolución deberá indicar, como mínimo, la identidad del docente, categoría anterior, nueva categoría, fecha de vigencia y demás condiciones que correspondan.

La promoción no producirá efectos mientras no haya sido formalmente aprobada por la autoridad competente, salvo disposición institucional en contrario.

Una vez emitida la resolución, la nueva categoría será incorporada al escalafón docente y a los registros institucionales correspondientes.

Artículo 153. Efectos de la promoción.

La promoción docente implicará el reconocimiento institucional de la trayectoria y méritos acreditados por el docente y producirá los efectos académicos, administrativos y económicos que correspondan conforme a la normativa y disponibilidad institucional.

Cuando exista una escala salarial vinculada a las categorías docentes, la promoción podrá generar la actualización de la remuneración correspondiente, de acuerdo con las disposiciones presupuestarias, contractuales y reglamentarias aplicables.

La promoción no eximirá al docente del cumplimiento de las responsabilidades, obligaciones y estándares de desempeño establecidos para la nueva categoría.

Artículo 154. Comunicación de resultados y derecho a observación.

Los resultados del proceso serán comunicados formalmente a los docentes postulantes mediante los canales institucionales establecidos.

El docente tendrá derecho a conocer el resultado de su evaluación y, dentro de los mecanismos y plazos establecidos, podrá presentar observaciones o solicitar aclaraciones respecto de aspectos procedimentales o de la valoración de sus antecedentes.

Cuando corresponda, los recursos administrativos previstos por la normativa institucional podrán ser interpuestos ante la autoridad competente dentro de los plazos establecidos.

Artículo 155. Reconocimiento al desempeño destacado.

La Universidad podrá establecer mecanismos específicos de reconocimiento académico, profesional o institucional a docentes que demuestren desempeño destacado en la enseñanza, investigación, extensión, innovación, gestión académica, producción científica, vinculación con la comunidad o contribución significativa al desarrollo institucional.

Estos reconocimientos podrán adoptar la forma de distinciones, menciones, certificaciones, estímulos académicos u otros mecanismos establecidos por la Universidad, de acuerdo con su normativa y disponibilidad institucional.

El reconocimiento al desempeño destacado no sustituirá los requisitos establecidos para la promoción docente ni generará, por sí mismo, un ascenso automático de categoría.

Artículo 156. Permanencia en la categoría docente.

La permanencia del docente en una determinada categoría estará sujeta al cumplimiento continuo de las responsabilidades académicas, profesionales, éticas e institucionales correspondientes, así como a las condiciones establecidas en el Estatuto, Reglamento Docente, contrato y demás normativa aplicable.

La permanencia no deberá entenderse como un derecho adquirido a conservar indefinidamente una categoría cuando existan condiciones normativas que establezcan mecanismos de evaluación, recategorización o revisión.

Cualquier decisión que pudiera afectar la permanencia, categoría o condición contractual del docente deberá adoptarse por la autoridad competente, mediante el procedimiento correspondiente y respetando las garantías institucionales aplicables.

Artículo 157. Periodicidad y revisión de la carrera docente.

La Universidad establecerá la periodicidad con la que se desarrollarán los procesos de promoción, de acuerdo con sus necesidades académicas, disponibilidad presupuestaria, planificación institucional y normativa vigente.

La institución podrá revisar periódicamente los criterios, instrumentos, matrices y procedimientos de promoción docente con el propósito de garantizar su pertinencia, transparencia, objetividad y alineación con las políticas de aseguramiento de la calidad.

Las modificaciones deberán ser aprobadas por la instancia competente y comunicadas oportunamente a la comunidad docente.

Artículo 158. Garantías de transparencia y trazabilidad.

Todo proceso de promoción docente deberá contar con evidencias documentales suficientes que permitan verificar el cumplimiento de las etapas, criterios y decisiones adoptadas.

La documentación deberá conservarse conforme a las políticas institucionales de gestión documental, protección de datos y archivo.

Los instrumentos, matrices, actas, informes, dictámenes y resoluciones deberán permitir reconstruir razonablemente el proceso seguido y sustentar las decisiones adoptadas, preservando la confidencialidad de la información que corresponda.

Artículo 159. Prohibición de discriminación y favoritismo.

Queda prohibida toda forma de discriminación, favoritismo, trato preferencial indebido, interferencia, presión o conflicto de interés que pueda afectar la objetividad del proceso de promoción docente.

Las decisiones deberán sustentarse exclusivamente en los requisitos, criterios, evidencias y resultados establecidos previamente, sin perjuicio de las atribuciones legítimas de las autoridades institucionales.

Cualquier actuación que comprometa la imparcialidad del proceso deberá ser comunicada a la autoridad competente y gestionada conforme a los mecanismos institucionales correspondientes.

Artículo 160. Relación entre promoción, evaluación del desempeño y régimen disciplinario.

La evaluación del desempeño docente y la promoción constituyen mecanismos de desarrollo y reconocimiento profesional, mientras que el régimen disciplinario tiene por finalidad determinar la existencia de incumplimientos y, cuando corresponda, establecer las consecuencias previstas por la normativa institucional.

Un resultado desfavorable en la evaluación del desempeño no constituirá automáticamente una falta disciplinaria, ni una eventual promoción denegada podrá interpretarse por sí misma como una sanción.

Cuando durante el proceso de promoción se adviertan hechos que pudieran constituir incumplimientos disciplinarios, estos deberán ser remitidos a la instancia competente para su tratamiento mediante el procedimiento correspondiente, garantizando la separación entre la valoración académica y el procedimiento disciplinario.

Artículo 161. Mejora continua de la carrera docente.

La carrera docente deberá orientarse permanentemente hacia la mejora de la calidad de la enseñanza y el fortalecimiento de las capacidades profesionales de los docentes.

Los resultados agregados de los procesos de promoción podrán ser utilizados por la Universidad para identificar necesidades de formación, actualización, acompañamiento pedagógico, investigación, innovación y desarrollo profesional.

La información utilizada para estos fines deberá gestionarse de manera responsable, respetando la confidencialidad de los datos individuales y evitando cualquier uso distinto de aquellos previstos por la normativa institucional.

CAPÍTULO II. PROCEDIMIENTO DE PROMOCIÓN DOCENTE

Artículo 162. Etapas del procedimiento.

El procedimiento de promoción docente comprenderá, como mínimo, las siguientes etapas:

1. planificación y autorización del proceso;
2. convocatoria;
3. presentación de postulaciones;

4. verificación de requisitos habilitantes;
5. evaluación de méritos académicos y profesionales;
6. evaluación del desempeño docente;
7. entrevista, cuando corresponda;
8. consolidación de resultados;
9. emisión del dictamen técnico;
10. resolución de la autoridad competente;
11. comunicación de resultados; y
12. actualización del escalafón y registros institucionales.

Las etapas deberán desarrollarse conforme al cronograma establecido, dejando constancia documental de las actuaciones realizadas.

Artículo 163. Planificación del proceso.

Antes de emitir la convocatoria, la instancia académica correspondiente deberá determinar la necesidad institucional de promoción, las categorías disponibles, los perfiles requeridos y las condiciones administrativas y presupuestarias aplicables.

La planificación deberá guardar correspondencia con la estructura académica, las necesidades de cobertura curricular, los perfiles docentes requeridos y las políticas institucionales de desarrollo del talento humano.

Artículo 164. Cierre y archivo del procedimiento.

Una vez concluido el proceso, la instancia responsable deberá organizar y archivar las evidencias generadas, incluyendo postulaciones, matrices de evaluación, actas, informes, dictámenes, resoluciones y comunicaciones oficiales.

La documentación será custodiada conforme a las normas institucionales de archivo, protección de datos y confidencialidad, garantizando su disponibilidad para los procesos legítimos de seguimiento, auditoría, evaluación institucional y aseguramiento de la calidad.

Artículo 165. Evaluación y actualización del procedimiento.

La Universidad evaluará periódicamente la eficacia del procedimiento de promoción docente, considerando la experiencia de los participantes, resultados obtenidos, observaciones institucionales y necesidades emergentes de la carrera docente.

Los resultados de esta evaluación podrán dar lugar a ajustes en los requisitos, instrumentos, ponderaciones, procedimientos y mecanismos de transparencia, siempre que las modificaciones sean aprobadas por la autoridad competente y comunicadas oportunamente.

TÍTULO X. ÉTICA, INTEGRIDAD Y RELACIÓN DOCENTE-ESTUDIANTE

CAPÍTULO I. CONDUCTA PROFESIONAL

Artículo 166. Ética docente

El docente deberá ejercer sus funciones con integridad, honestidad, responsabilidad, imparcialidad, respeto, compromiso institucional y vocación de servicio**,** procurando que su actuación constituya un referente ético y profesional para los estudiantes.

En el ámbito de la Carrera de Medicina, la conducta docente deberá guardar especial correspondencia con los principios de ética profesional, bioética, humanismo, respeto por la dignidad humana, responsabilidad social, seguridad del paciente y compromiso con la calidad de la atención en salud**.**

El docente deberá actuar de manera coherente entre los principios que enseña y su comportamiento profesional, reconociendo que sus actitudes, decisiones y formas de relacionamiento constituyen parte del proceso formativo de los futuros profesionales médicos.

Asimismo, deberá evitar cualquier actuación que pueda comprometer la confianza de los estudiantes, pacientes, colegas o de la institución, así como cualquier conducta que genere un beneficio personal indebido derivado de su posición docente.

Artículo 167. Respeto y trato digno

Todo docente deberá mantener relaciones basadas en el respeto, la cortesía, la empatía, la comunicación adecuada y el reconocimiento de la dignidad de todas las personas.

No se permitirá ningún trato **humillante, degradante, discriminatorio, intimidatorio, amenazante, hostil o abusivo** hacia estudiantes, pacientes, familiares, colegas, autoridades, personal administrativo o cualquier integrante de la comunidad universitaria.

El ejercicio de la autoridad docente deberá orientarse a la formación, orientación y acompañamiento del estudiante y nunca podrá utilizarse como mecanismo de intimidación, represalia, sometimiento o beneficio personal.

Las diferencias académicas, errores del estudiante, dificultades de aprendizaje o situaciones disciplinarias deberán abordarse mediante procedimientos pedagógicos e institucionales apropiados, evitando exposiciones públicas, descalificaciones personales o cualquier forma de violencia verbal, psicológica o simbólica.

Artículo 168. Relación docente-estudiante

La relación entre docentes y estudiantes deberá mantenerse dentro de límites profesionales, pedagógicos, éticos e institucionales**,** reconociendo la existencia de una relación asimétrica de autoridad académica.

El docente deberá preservar la objetividad y evitar cualquier conducta que pueda comprometer su imparcialidad en procesos de enseñanza, evaluación, tutoría, supervisión, investigación o toma de decisiones académicas.

Las comunicaciones relacionadas con actividades académicas deberán realizarse preferentemente mediante los canales institucionales establecidos, especialmente cuando se trate de instrucciones, evaluaciones, calificaciones, convocatorias, trabajos académicos o situaciones que requieran constancia.

Los canales personales de comunicación solo podrán utilizarse cuando resulte necesario y de manera compatible con las normas institucionales, manteniendo siempre límites profesionales y respetando la privacidad de docentes y estudiantes.

Queda prohibido utilizar la posición de autoridad docente para establecer relaciones de dependencia, obtener beneficios personales, ejercer presión, condicionar resultados académicos o generar situaciones que comprometan la libertad y dignidad del estudiante.

Artículo 169. Protección frente al acoso, hostigamiento y conductas indebidas

La Carrera promoverá un ambiente educativo seguro, respetuoso y libre de acoso, hostigamiento, intimidación, discriminación y cualquier otra conducta que vulnere la dignidad o integridad de las personas.

El docente deberá abstenerse de realizar, tolerar, encubrir o promover conductas de acoso académico, psicológico, laboral o de cualquier otra naturaleza que sean contrarias a la normativa institucional vigente.

Asimismo, deberá evitar insinuaciones, comentarios, comunicaciones o comportamientos indebidos que puedan generar intimidación, incomodidad, presión o afectación de los derechos de los estudiantes.

Las situaciones que pudieran constituir conductas contrarias a este artículo deberán ser comunicadas y tramitadas mediante los canales y procedimientos institucionales correspondientes, garantizando la confidencialidad y el debido proceso.

Artículo 170. Confidencialidad y protección de la información

El docente deberá proteger la información académica, personal, administrativa, institucional y clínica a la que tenga acceso en razón de sus funciones.

No podrá divulgar, compartir, reproducir o utilizar dicha información para fines distintos de aquellos autorizados por la institución o permitidos por la normativa aplicable.

En los escenarios clínicos, deberá observar especial rigurosidad respecto de la confidencialidad de historias clínicas, diagnósticos, resultados de estudios, imágenes, datos personales, información familiar y cualquier otro dato relacionado con los pacientes**.**

La utilización de información clínica con fines docentes o científicos deberá realizarse conforme a las normas institucionales, éticas y legales aplicables, procurando preservar la identidad y privacidad de las personas.

Artículo 171. Integridad académica

El docente deberá promover activamente una cultura de honestidad, responsabilidad, transparencia e integridad académica**,** tanto mediante su propia conducta como mediante las actividades formativas que desarrolle.

Deberá prevenir, detectar y comunicar, mediante los canales institucionales establecidos, situaciones de:
a) plagio;
b) copia o fraude académico;
c) falsificación o fabricación de información;
d) alteración indebida de registros;
e) manipulación de resultados;
f) suplantación;
g) presentación de trabajos ajenos como propios; y
h) cualquier otra conducta contraria a la integridad académica.
El docente deberá actuar con especial responsabilidad cuando participe en la elaboración, aplicación, custodia o corrección de instrumentos de evaluación, garantizando la seguridad, imparcialidad y confidencialidad de los procesos.

Artículo 172. Integridad de los registros y evidencias académicas

Los registros académicos y las evidencias generadas durante el proceso educativo deberán ser veraces, completos, verificables y oportunos**.**

El docente no podrá alterar, ocultar, eliminar o modificar indebidamente calificaciones, registros de asistencia, actas, instrumentos de evaluación, evidencias de aprendizaje, informes, bitácoras o cualquier otro documento institucional.

Toda modificación que resulte necesaria deberá realizarse mediante los procedimientos oficiales establecidos y deberá conservar la trazabilidad correspondiente.

Artículo 173. Conflictos de interés

El docente deberá identificar y comunicar oportunamente cualquier situación personal, profesional, económica, familiar o institucional que pueda afectar, o razonablemente pueda percibirse que afecta, su objetividad e imparcialidad.

Los conflictos de interés podrán presentarse, entre otros, en procesos de:
a) evaluación;
b) calificación;
c) selección;
d) promoción;
e) investigación;
f) tutoría;
g) supervisión;
h) designación de responsabilidades; o
i) cualquier otra decisión académica.
Cuando exista un conflicto de interés que pueda comprometer la objetividad del proceso, el docente deberá comunicarlo a la autoridad correspondiente y, cuando proceda, abstenerse de intervenir.

Artículo 174. Uso de tecnologías e inteligencia artificial

El uso de herramientas digitales, plataformas educativas, sistemas automatizados e inteligencia artificial deberá realizarse de manera **responsable, transparente, ética, segura y pedagógicamente pertinente**.

El docente deberá utilizar estas herramientas de acuerdo con las políticas institucionales y respetando la integridad académica, la protección de datos, la propiedad intelectual, la confidencialidad y los objetivos de aprendizaje.

Cuando una actividad académica utilice herramientas de inteligencia artificial, el docente deberá establecer, según corresponda, las condiciones de uso, los límites, los mecanismos de declaración o identificación de su utilización y las responsabilidades del estudiante.

El uso de inteligencia artificial no exime al docente de su responsabilidad sobre la pertinencia, exactitud científica, actualidad y calidad de los contenidos, materiales, actividades e instrumentos de evaluación que utilice.

En el ámbito de las ciencias de la salud, deberá prestarse especial atención a los riesgos derivados de información incorrecta, incompleta o descontextualizada generada mediante herramientas tecnológicas.

Artículo 175. Propiedad intelectual y derechos de autor

El docente deberá respetar las normas nacionales e institucionales relacionadas con la propiedad intelectual y los derechos de autor.

En la elaboración y utilización de materiales educativos deberá reconocer adecuadamente las fuentes y autorías correspondientes y evitar la reproducción o utilización no autorizada de contenidos protegidos.

Asimismo, deberá promover entre los estudiantes prácticas responsables de citación, referencia bibliográfica y utilización de fuentes científicas.

Artículo 176. Canales institucionales de comunicación

Las comunicaciones académicas, administrativas y aquellas relacionadas con procesos institucionales relevantes deberán realizarse mediante los canales oficiales establecidos.

Cuando la naturaleza del proceso lo requiera, deberá garantizarse la **trazabilidad** de las comunicaciones, decisiones, instrucciones y acuerdos.

Las comunicaciones deberán ser claras, respetuosas, pertinentes y profesionales, evitando la difusión de información confidencial, falsa, ofensiva o no autorizada.

La utilización de redes sociales, aplicaciones de mensajería u otros medios digitales para fines académicos deberá respetar las políticas institucionales y los límites de confidencialidad y protección de datos.

Artículo 177. Responsabilidad ética en los escenarios clínicos

En los escenarios de formación clínica, el docente deberá actuar como referente de conducta profesional y promover el respeto por los principios de ética médica, bioética y seguridad del paciente.

Deberá garantizar que las actividades realizadas por los estudiantes sean acordes con su nivel de formación, competencias alcanzadas y grado de supervisión requerido.

Asimismo, deberá evitar cualquier práctica que exponga innecesariamente a pacientes o estudiantes a riesgos y deberá comunicar oportunamente incidentes, situaciones inseguras o vulneraciones de derechos que identifique durante las actividades formativas.

TÍTULO XI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y DEBIDO PROCESO

CAPÍTULO I. PRINCIPIOS Y FALTAS

Artículo 178. Incumplimientos

Constituyen incumplimientos las acciones u omisiones atribuibles al docente que contravengan las disposiciones del presente Reglamento, el Estatuto, los reglamentos institucionales, las políticas, protocolos, procedimientos, resoluciones o las obligaciones formalmente asignadas.

La existencia de un incumplimiento deberá ser determinada mediante el procedimiento correspondiente, considerando las circunstancias, evidencias, gravedad de la conducta y demás elementos pertinentes.

Ningún docente será considerado responsable de una falta mientras no exista una decisión adoptada por la autoridad competente conforme al procedimiento aplicable.

Artículo 179. Clasificación de las faltas

Las conductas contrarias a las normas institucionales podrán clasificarse como faltas leves, graves o muy graves, de conformidad con el Estatuto y el régimen disciplinario institucional aplicable.

La clasificación deberá considerar, entre otros criterios:
a) naturaleza de la conducta;
b) gravedad de la afectación producida;
c) existencia de intencionalidad;
d) grado de responsabilidad;
e) reiteración de la conducta;
f) perjuicio ocasionado;
g) afectación a estudiantes, pacientes o terceros;
h) afectación a la institución; y
i) circunstancias atenuantes o agravantes previstas en la normativa aplicable.

El presente Reglamento no sustituye ni modifica las disposiciones disciplinarias establecidas por normas de jerarquía superior.

Artículo 180. Conductas de especial gravedad

Sin perjuicio de lo establecido en el régimen disciplinario institucional, podrán considerarse especialmente graves aquellas conductas que involucren:
a) violencia o amenazas;
b) acoso u hostigamiento;
c) discriminación;
d) abuso de autoridad;
e) vulneración deliberada de la confidencialidad;
f) manipulación de calificaciones o registros;
g) fraude académico;
h) falsificación de documentos o evidencias;
i) conductas que comprometan gravemente la seguridad del paciente;
j) utilización indebida de información clínica;
k) aprovechamiento económico o personal de la función docente;
l) represalias contra estudiantes o miembros de la comunidad universitaria; o
m) reincidencia en conductas previamente observadas, cuando así corresponda conforme a la normativa institucional.
La determinación de la gravedad y la eventual aplicación de una medida corresponderán exclusivamente a la autoridad competente mediante el procedimiento establecido.

CAPÍTULO II. MEDIDAS Y PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Artículo 181. Medidas disciplinarias

Las medidas disciplinarias aplicables serán exclusivamente aquellas previstas en el Estatuto, reglamentos y demás normas institucionales competentes.

No podrán imponerse sanciones, restricciones o medidas disciplinarias que no tengan fundamento en una disposición normativa aplicable.

La medida que eventualmente corresponda deberá guardar relación con la naturaleza y gravedad de la conducta acreditada y deberá ser adoptada por la autoridad competente.

Artículo 182. Principios del procedimiento disciplinario

Toda actuación disciplinaria deberá respetar, como mínimo, los principios de:
a) legalidad;
b) competencia;
c) imparcialidad;
d) presunción de inocencia;
e) derecho a la defensa;
f) debido proceso;
g) contradicción;
h) valoración objetiva de las evidencias;
i) proporcionalidad;
j) razonabilidad;
k) confidencialidad; y
l) fundamentación de las decisiones.
La aplicación de estos principios deberá ajustarse a la normativa institucional y a las disposiciones legales de superior jerarquía que resulten aplicables.

Artículo 183. Inicio de las actuaciones

Las actuaciones disciplinarias podrán iniciarse cuando exista información, reporte, denuncia, informe o evidencia que razonablemente permita considerar la posible existencia de un incumplimiento.

La recepción de una denuncia o comunicación no implicará por sí misma la determinación de responsabilidad del docente.

Cuando corresponda, la autoridad competente podrá disponer actuaciones preliminares destinadas a verificar los hechos y determinar la procedencia de iniciar el procedimiento respectivo.

Artículo 184. Notificación

El docente deberá ser informado de manera clara y oportuna sobre los hechos que se le atribuyen, las normas presuntamente infringidas y el procedimiento que corresponda.

La notificación deberá realizarse mediante los mecanismos institucionales establecidos y deberá dejar constancia de su comunicación.

Artículo 185. Derecho a formular descargos

El docente tendrá derecho a conocer las imputaciones formuladas en su contra, acceder a la información que legal e institucionalmente corresponda, presentar descargos, aportar evidencias y formular las consideraciones que estime pertinentes dentro de los plazos establecidos.

Ninguna decisión definitiva podrá adoptarse sin haber otorgado al docente la oportunidad de ejercer su derecho a la defensa, salvo las excepciones expresamente previstas por la normativa aplicable.

Artículo 186. Valoración de evidencias

Las evidencias deberán ser analizadas de manera objetiva, integral y razonada por la instancia competente.

Podrán considerarse documentos, registros institucionales, informes, comunicaciones, testimonios, evidencias digitales y demás elementos admitidos conforme a la normativa aplicable.

La valoración deberá quedar debidamente fundamentada en la resolución correspondiente.

Artículo 187. Autoridad competente

Las actuaciones disciplinarias serán desarrolladas y resueltas por las autoridades o instancias expresamente facultadas por el Estatuto y el régimen disciplinario institucional.

Ninguna coordinación académica, comisión o dependencia técnica podrá asumir facultades disciplinarias que no le hayan sido expresamente atribuidas.

Las instancias técnicas o académicas podrán emitir informes, recomendaciones o antecedentes dentro del ámbito de sus competencias, sin sustituir la función resolutiva de la autoridad competente.

Artículo 188. Resolución fundamentada

La decisión que ponga fin al procedimiento deberá expresar, de manera clara y fundamentada:
a) los antecedentes relevantes;
b) los hechos analizados;
c) las evidencias consideradas;
d) las normas aplicables;

e) la valoración realizada;
f) la conclusión adoptada; y
g) la medida que corresponda, cuando proceda.
La resolución deberá ser comunicada al docente mediante los mecanismos institucionales establecidos.

Artículo 189. Medidas preventivas

Cuando la normativa institucional lo permita y existan circunstancias que justifiquen la adopción de medidas preventivas para proteger a estudiantes, pacientes, docentes, personal o bienes institucionales, podrán adoptarse las medidas correspondientes por la autoridad competente.

Las medidas preventivas no tendrán carácter de sanción y no podrán interpretarse como una declaración anticipada de responsabilidad.

Deberán ser proporcionales, temporales y revisables conforme al procedimiento aplicable.

Artículo 190. Recursos

El docente podrá interponer los recursos administrativos o académicos previstos en el Estatuto y demás normativa institucional aplicable.

Los recursos deberán presentarse ante la instancia correspondiente y dentro de los plazos establecidos.

La interposición y resolución de los recursos se regirá por las disposiciones institucionales vigentes.

Artículo 191. Confidencialidad del procedimiento

Las actuaciones disciplinarias deberán manejarse con carácter reservado, limitando el acceso a la información a las personas que intervengan legítimamente en el procedimiento.

La obligación de confidencialidad deberá extenderse a autoridades, integrantes de comisiones, funcionarios, asesores y demás personas que tengan acceso a la información en razón de sus funciones.

No deberá divulgarse públicamente información que permita identificar innecesariamente a las personas involucradas.

Artículo 192. Protección contra represalias

Ningún docente, estudiante, paciente o integrante de la comunidad universitaria podrá ser objeto de represalias por presentar de buena fe una denuncia, reporte, reclamo, observación o información relacionada con un posible incumplimiento.

Asimismo, no podrán adoptarse medidas académicas o administrativas arbitrarias destinadas a intimidar, perjudicar o disuadir a una persona de utilizar los mecanismos institucionales establecidos.

Artículo 193. Registro de actuaciones

Las actuaciones y resoluciones disciplinarias deberán registrarse en los sistemas institucionales correspondientes, garantizando la integridad, seguridad y confidencialidad de la información.

El acceso a estos registros estará restringido a las autoridades y funcionarios que tengan competencia o necesidad legítima de conocerlos.

La conservación, custodia y eliminación de los registros se realizará conforme a las políticas institucionales de gestión documental y a la normativa aplicable.

Artículo 194. Independencia entre evaluación docente y régimen disciplinario

La evaluación ordinaria del desempeño docente y el régimen disciplinario constituyen procesos de naturaleza diferente.

La evaluación docente tiene carácter predominantemente **formativo, diagnóstico y de mejora continua**, mientras que el procedimiento disciplinario tiene por finalidad determinar la eventual existencia de responsabilidad por incumplimiento de normas u obligaciones.

Un resultado insatisfactorio en la evaluación docente no constituirá automáticamente una falta disciplinaria.

Del mismo modo, la existencia de una actuación disciplinaria no deberá utilizarse para alterar arbitrariamente los resultados de una evaluación de desempeño que deba realizarse conforme a sus propios criterios e instrumentos.

Artículo 195. Articulación con los mecanismos de mejora

Cuando una evaluación docente identifique oportunidades de mejora que no constituyan faltas disciplinarias, la institución priorizará, según corresponda, mecanismos de capacitación, acompañamiento, tutoría, retroalimentación y planes de mejora.

Cuando los hechos evaluados pudieran constituir simultáneamente una oportunidad de mejora y un posible incumplimiento normativo, las actuaciones deberán desarrollarse de manera diferenciada, respetando las competencias de cada instancia y el debido proceso.

Artículo 196. Aplicación supletoria

En todo aquello que no se encuentre expresamente regulado en este Reglamento, se aplicarán las disposiciones del Estatuto, reglamentos, políticas y demás normativa institucional vigente, así como las normas legales de superior jerarquía que resulten aplicables.

En caso de contradicción entre una disposición del presente Reglamento y una norma de superior jerarquía, prevalecerá esta última.

TÍTULO XII. GESTIÓN DOCUMENTAL, EVIDENCIAS Y ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD

CAPÍTULO I. Evidencias

Artículo 197. Principio de trazabilidad.

Todo procedimiento relevante de gestión docente deberá generar evidencia suficiente para demostrar su ejecución, resultado y seguimiento.

Artículo 198. Carpeta o expediente de gestión docente.

La Carrera podrá mantener una carpeta física, digital o híbrida de gestión docente que reúna planificación, registros académicos, evaluaciones, informes, capacitación, investigación, extensión y otras evidencias pertinentes.

Artículo 199. Registros mínimos.

Los registros podrán comprender planificación, asistencia, calificaciones, instrumentos de evaluación, informes de desempeño, actas, certificados, resoluciones, proyectos y evidencias de participación.

Artículo 200. Custodia.

La custodia de los documentos será responsabilidad de las instancias institucionales que determinen las normas de gestión documental.

Artículo 201. Conservación.

Las evidencias deberán conservarse durante los plazos establecidos institucionalmente y de acuerdo con las normas aplicables.

CAPÍTULO II. Aseguramiento de la calidad

Artículo 202. Integración al sistema de calidad.

La gestión docente formará parte del sistema de aseguramiento de la calidad de la Carrera y aportará información para autoevaluación, seguimiento y planes de mejora.

Artículo 203. Indicadores internos.

La Carrera podrá establecer indicadores para monitorear selección, suficiencia, perfil, evaluación, capacitación, investigación, extensión, permanencia, promoción y cumplimiento académico.

Artículo 204. Análisis de resultados.

Los resultados de los indicadores y evaluaciones serán analizados por las instancias responsables para identificar fortalezas, brechas y oportunidades de mejora.

Artículo 205. Planes de mejora.

Las brechas identificadas podrán originar planes de mejora con responsables, metas, plazos, recursos y evidencias.

Artículo 206. Revisión del Reglamento.

El presente Reglamento será revisado periódicamente o cuando existan cambios relevantes en la normativa, estructura académica, plan de estudios, políticas institucionales o criterios de calidad aplicables.

TÍTULO XIII. ÓRGANOS Y RESPONSABILIDADES

CAPÍTULO I. Gobernanza

Artículo 207. Consejo Superior Universitario.

Ejercerá las competencias que le correspondan conforme al Estatuto y demás normas institucionales, incluyendo la aprobación de reglamentos cuando sea de su competencia.

Artículo 208. Consejo de Facultad.

Participará en la revisión, análisis y aprobación de asuntos docentes dentro de las competencias establecidas por la normativa institucional.

Artículo 209. Decanato.

Corresponde al Decanato dirigir y supervisar la aplicación de las políticas y reglamentos docentes de la Facultad, así como emitir o elevar los actos administrativos que correspondan.

Artículo 210. Coordinación de la Carrera.

Le corresponde planificar las necesidades docentes, organizar la distribución académica, supervisar el desarrollo de las actividades y coordinar acciones de seguimiento.

Artículo 211. Coordinación de PEA y Evaluación.

Le corresponde acompañar técnicamente la planificación, evaluación del aprendizaje, observación de clases, evaluación del desempeño docente y análisis de resultados, conforme a sus competencias.

Artículo 212. Investigación y Extensión.

La instancia responsable coordinará la participación docente en proyectos de investigación, producción científica, extensión y vinculación, de acuerdo con las políticas institucionales.

Artículo 213. Recursos Humanos.

La instancia competente gestionará los aspectos administrativos y laborales de los docentes conforme a las normas institucionales.

Artículo 214. Aseguramiento de la Calidad.

La instancia competente de calidad acompañará los procesos de autoevaluación, análisis de evidencias, seguimiento de planes de mejora y articulación con los criterios de calidad aplicables.

Artículo 215. Docente.

El docente es responsable del cumplimiento de las funciones y obligaciones que le sean asignadas, de generar las evidencias correspondientes y de participar en procesos de evaluación y mejora.

Artículo 216. Responsabilidad compartida.

La calidad docente es responsabilidad compartida de las autoridades, coordinaciones y docentes, cada uno dentro del ámbito de sus competencias.

TÍTULO XIV. DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

CAPÍTULO I. Disposiciones transitorias

Artículo 217. Adecuación.

Los mecanismos, instrumentos y procedimientos existentes deberán adecuarse progresivamente al presente Reglamento una vez aprobado por la autoridad competente.

Artículo 218. Instrumentos vigentes.

Mientras se aprueben o actualicen los instrumentos operativos, podrán utilizarse los instrumentos institucionales existentes siempre que no contradigan este Reglamento.

Artículo 219. Expedientes.

La Carrera realizará progresivamente la actualización y organización de los expedientes docentes para asegurar la disponibilidad de evidencias requeridas.

Artículo 220. Validación de la matriz ANEAES.

La matriz de trazabilidad incluida como anexo técnico deberá ser revisada y completada con la versión oficial de la matriz ANEAES aplicable al proceso de autoevaluación de la Carrera antes de utilizarla como instrumento de declaración de cumplimiento.

CAPÍTULO II. Disposiciones finales

Artículo 221. Reglamentos relacionados.

El presente Reglamento se aplicará de manera articulada con el Reglamento Académico, Reglamento de Evaluación del Aprendizaje, mecanismos de selección, evaluación y promoción

docente, normativa de investigación, extensión, bioseguridad y demás instrumentos institucionales.

Artículo 222. Interpretación.

Las dudas de interpretación serán resueltas por la autoridad competente conforme al Estatuto y a la normativa institucional.

Artículo 223. Modificación.

Las modificaciones deberán seguir el procedimiento institucional de aprobación y deberán sustentarse, cuando corresponda, en resultados de evaluación, cambios normativos o necesidades de mejora.

Artículo 224. Vigencia.

El presente Reglamento entrará en vigencia a partir de su aprobación mediante el acto institucional correspondiente.

Artículo 225. Derogación.

Quedan sin efecto las disposiciones internas anteriores que contradigan expresamente el presente Reglamento, sin perjuicio de las normas superiores y de los actos válidamente emitidos.

Artículo 226. Comunicación.

El Reglamento aprobado será comunicado y puesto a disposición de los docentes por los canales institucionales correspondientes, dejando evidencia de su difusión.