

REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DOCENTE DE LA CARRERA DE ARQUITECTURA

Roberto Moreira Córdova

Referentes institucionales: PEI UMSA 2021-2025 con visión al 2030; Modelos educativo, académico, pedagógico, curricular y didáctico UMSA; TAC Taller D - Propuesta técnica de reforma curricular 2026

La Paz, Bolivia - 2026



Resumen ejecutivo

Este documento actualiza la propuesta modificada de Reglamento de Evaluación Docente de enero de 2016 y la reformula como un sistema académico de mejora continua, no como un trámite administrativo ni como un instrumento punitivo. La actualización se apoya en tres referentes institucionales: el PEI UMSA 2021-2025 con visión al 2030, el Modelo Educativo UMSA 2025 y la propuesta técnica de reforma curricular TAC - Taller D 2026.

La tesis central es directa: una reforma curricular sería no puede sostenerse con un sistema de evaluación docente débil, formalista o subordinado al escalafón por antigüedad. Evaluar docencia no es perseguir docentes; es cuidar la calidad del aprendizaje, proteger el derecho de los estudiantes a una formación pertinente y ofrecer a los docentes rutas claras de desarrollo profesional.

La actualización propone un sistema de evaluación docente de 360 grados, basado en evidencias múltiples: experiencia estudiantil, revisión por pares, resultados de aprendizaje contextualizados, portafolio docente, innovación pedagógica y tecnológica, producción intelectual, interacción social, compromiso institucional y desarrollo profesional. Ningún instrumento aislado decide por sí solo la calidad docente. La encuesta estudiantil recupera peso académico, pero se interpreta con controles técnicos para evitar sesgos y usos simplistas.

El reglamento actualizado conserva la estructura de 11 capítulos, pero redefine sus componentes, procedimientos, categorías de resultados, responsabilidades, mecanismos digitales y consecuencias académicas. Introduce plataforma digital, tablero de indicadores, portafolio docente anual, revisión por pares con rúbricas, planes de mejora docente, protección de datos, transparencia, trazabilidad y metaevaluación anual del propio sistema.

Síntesis de cambios propuestos

Aspecto	Enfoque 2016	Actualización 2026
Finalidad	Evaluación para la mejora, todavía con fuerte relación al escalafón.	Evaluación para la mejora académica, desarrollo profesional y garantía de calidad curricular.
Evidencias	Rendimiento, estudiantes, coevaluación, autoevaluación, participación y producción.	Evidencias múltiples integradas: aprendizaje, experiencia estudiantil, pares, portafolio, innovación, investigación, interacción, compromiso y desarrollo profesional.
Tecnología	Encuestas por Internet y procesamiento básico.	Ecosistema digital: plataforma, LMS, portafolio, tableros, analítica de aprendizaje, trazabilidad y protección de datos.
Evaluación estudiantil	25% de ponderación.	20% con mayor valor académico, mejores instrumentos y controles de sesgo.
Rendimiento	30% basado en tasas de presentación, éxito y rendimiento.	15% basado en evidencias de logro, progresión y coherencia evaluativa, evitando castigar asignaturas exigentes o contextos complejos.
Efectos	Reconocimientos y llamadas de atención.	Reconocimientos, planes de mejora, mentoría, capacitación obligatoria, revisión de carga y medidas según normativa cuando exista reiteración crítica.

Índice

1. 1. Marco metodológico y fuentes de actualización
2. 2. Nueva coyuntura y persistencia de anteriores esquemas
3. 3. Criterios globales actuales para evaluar docencia universitaria
4. 4. Lineamientos técnicos para un sistema contemporáneo de evaluación docente
5. 5. Propuesta actualizada de Reglamento de Evaluación Docente en 11 capítulos
6. 6. Matrices operativas e instrumentos básicos
7. 7. Hoja de ruta de implementación
8. 8. Referencias

1. Marco metodológico y fuentes de actualización

La actualización se plantea como una reformulación normativa y técnica. No se limita a cambiar porcentajes. Reordena el sentido de la evaluación docente para alinearla con planificación institucional, calidad académica, reforma curricular, transformación digital, transparencia y responsabilidad social universitaria.

Se utilizaron cuatro grupos de fuentes: a) el documento base de 2016; b) el PEI UMSA 2021-2025 con visión al 2030; c) los Modelos educativo, académico, pedagógico, curricular y didáctico de la UMSA, edición 2025; d) la propuesta TAC Taller D de reforma curricular para Arquitectura FAADU-UMSA 2026. Además, se contrastaron criterios internacionales vigentes sobre calidad de la enseñanza universitaria, evaluación integral de la docencia, sesgos de las encuestas estudiantiles, garantía interna de calidad, tecnología educativa y desarrollo profesional docente.

El documento base de 2016 ya había formulado una idea correcta y todavía vigente: la evaluación docente debía servir para mejorar. También identificó la resistencia institucional, el peso de intereses gremiales, la debilidad de la cultura de calidad y la necesidad de un sistema paritario docente-estudiantil. La actualización no desecha ese núcleo; lo fortalece con instrumentos actuales y con una estructura más defendible técnica y académicamente.

El PEI UMSA 2021-2025 establece que la planificación estratégica institucional debe articular misión, políticas, acciones de mediano plazo, indicadores y resultados esperados. Desde esa lógica, la evaluación docente no puede operar como un procedimiento aislado, sino como un componente del sistema de gestión de calidad, formación profesional, investigación, interacción social e innovación institucional.

El Modelo Educativo UMSA 2025 define una orientación interrelacional, pluralista, dinámica, contextualizada, crítica, inclusiva, ética, humanista, centrada en el estudiante y comprometida con la transformación social. En coherencia, el Modelo Académico exige docencia de excelencia, tecnologías emergentes, modalidades flexibles, administración estratégica del talento humano y evaluación permanente del impacto de la formación.

La propuesta TAC Taller D sitúa la evaluación docente como un eje estratégico de la reforma curricular: sin evaluación docente no hay reforma curricular efectiva. Este punto es decisivo: el currículo puede modernizar contenidos, incorporar BIM, IA, sostenibilidad, urbanismo de proximidad, habilidades blandas y aprendizaje basado en retos, pero todo eso se queda en papel si el desempeño docente no se evalúa, acompaña, corrige y mejora.

2. Nueva coyuntura y persistencia de anteriores esquemas

La coyuntura universitaria de 2026 no es la de 2016. La pandemia aceleró la digitalización, la inteligencia artificial modificó los procesos de producción de conocimiento, la industria de la arquitectura exige dominio de BIM, datos, simulación y sostenibilidad, y los estudiantes llegan a la universidad con nuevas formas de acceso a información, nuevas expectativas y nuevas frustraciones. Sin embargo, muchos esquemas institucionales anteriores persisten con una fuerza preocupante: evaluación formalista, baja consecuencia académica, defensa corporativa del statu quo, débil uso de datos, ausencia de retroalimentación oportuna y escasa conexión entre evaluación docente y reforma curricular.

El problema ya no puede formularse solo como resistencia a una propuesta normativa. Hoy el problema es más profundo: existe una brecha entre el discurso institucional de calidad, innovación y pertinencia, y los mecanismos reales con los que la universidad observa lo que ocurre en el aula, el taller, el laboratorio, el seminario, la plataforma digital y los espacios de interacción social. Mientras esa brecha no se cierre, la excelencia académica seguirá siendo un enunciado atractivo pero incompleto.

El PEI UMSA 2021-2025 propone una universidad orientada a resultados verificables, calidad de la formación profesional, investigación, interacción social y gestión institucional. El documento obliga a pensar la evaluación docente como parte del ciclo planificación-ejecución-evaluación-mejora. Si las unidades académicas no producen información válida sobre la docencia, tampoco pueden planificar con seriedad su desarrollo curricular, su capacitación docente, su inversión tecnológica ni sus políticas de apoyo estudiantil.

El Modelo Educativo UMSA profundiza esta exigencia. Una universidad centrada en el estudiante, crítica, inclusiva, conectivista, constructivista y orientada a competencias necesita saber si sus docentes planifican por resultados de

aprendizaje, evalúan con criterios explícitos, retroalimentan oportunamente, incorporan tecnologías con sentido pedagógico, promueven aprendizaje activo, atienden la diversidad y conectan la formación con problemas reales del contexto. Nada de eso se verifica con una evaluación burocrática o decorativa.

En Arquitectura, la urgencia es mayor. La formación profesional atraviesa una transformación disciplinar: del dibujo asistido a la gestión de información; del proyecto entendido como objeto aislado al proyecto como sistema urbano, ambiental, social y económico; del taller cerrado al ecosistema de aprendizaje colaborativo; del docente transmisor al docente que diseña experiencias, orienta procesos, evalúa evidencias y acompaña trayectorias. Un sistema de evaluación docente que no mida esas transformaciones se vuelve obsoleto antes de aplicarse.

La persistencia de anteriores esquemas se expresa en al menos ocho problemas:

- Predominio de la antigüedad y la estabilidad como criterios de legitimidad, por encima de la evidencia de calidad docente.
- Confusión entre evaluación académica y sanción disciplinaria. Esta confusión genera defensas corporativas y bloquea la mejora.
- Uso insuficiente de la opinión estudiantil, pese a que los estudiantes son sujetos centrales del proceso formativo.
- Falta de revisión por pares con criterios compartidos y evidencias observables.
- Rendimiento académico medido de modo simple, sin considerar dificultad de asignatura, perfil de ingreso, modalidad, deserción, contexto o coherencia de la evaluación.
- Débil cultura de portafolio docente, investigación formativa, innovación didáctica y documentación de buenas prácticas.
- Escasa conexión entre evaluación docente, capacitación, planificación curricular, acreditación y asignación de recursos.
- Uso limitado de plataformas digitales para obtener datos confiables, oportunos y trazables.

La salida no es endurecer el sistema ni convertirlo en un mecanismo persecutorio. La salida es profesionalizarlo. Un sistema serio debe proteger tres bienes simultáneamente: el derecho de los estudiantes a una docencia de calidad, el derecho de los docentes a una evaluación justa y contextualizada, y el derecho de la institución a contar con información válida para decidir, planificar y mejorar.

Por eso, la actualización propone pasar de una evaluación episódica a una evaluación integrada; de una encuesta aislada a evidencias múltiples; de resultados numéricos sin análisis a informes interpretativos; de consecuencias punitivas o simbólicas a planes de desarrollo profesional; de procesos manuales a plataforma digital; de secreto administrativo a transparencia responsable; de resistencia defensiva a corresponsabilidad académica.

Dicho sin rodeos: si la Carrera de Arquitectura quiere una reforma curricular de vanguardia, debe animarse a evaluar la docencia con la misma seriedad con la que evalúa a sus estudiantes. No se puede exigir excelencia estudiantil mientras se evita observar críticamente la calidad de la enseñanza.

3. Criterios globales actuales para evaluar docencia universitaria

La tendencia internacional ya no recomienda evaluar la docencia universitaria con un único instrumento. Las instituciones con sistemas maduros combinan encuestas estudiantiles, revisión por pares, portafolios docentes, evidencias de aprendizaje, innovación pedagógica, desarrollo profesional y análisis contextualizado. La razón es simple: la calidad docente es multidimensional.

El enfoque europeo de garantía de calidad, sintetizado en los ESG 2015, exige que las instituciones aseguren aprendizaje, enseñanza y evaluación centrados en el estudiante, además de contar con sistemas internos de calidad. El marco profesional PSF 2023 de Advance HE ordena la práctica docente en valores profesionales, conocimientos fundamentales y áreas de actividad, con énfasis en efectividad, impacto, inclusión y contexto. UNESCO, en la hoja de ruta WHEC 2022, insiste en reinención de la educación superior, inclusión, colaboración, digitalización y transformación social. La OCDE, en su trabajo reciente sobre alta calidad de la enseñanza, subraya la importancia de metas claras, evaluación formativa, retroalimentación útil y adaptación pedagógica.

La literatura sobre encuestas estudiantiles es clara: son necesarias, pero no suficientes. Aportan información valiosa sobre organización, claridad, trato, retroalimentación y experiencia de aprendizaje, pero pueden verse afectadas por sesgos de género, expectativas de nota, dificultad percibida, tamaño de grupo, modalidad y clima del curso. Por tanto, deben ser rediseñadas, trianguladas y utilizadas con prudencia. La solución no es eliminarlas; la solución es usarlas bien.

Criterios de referencia

Criterio contemporáneo	Implicación para FAADU-UMSA
Evaluación multidimensional	Ningún componente aislado debe determinar el resultado final. Se requiere triangulación.
Centralidad del estudiante	La voz estudiantil debe tener peso real, pero con instrumentos claros, anónimos y técnicamente controlados.
Revisión por pares	La docencia debe observarse desde la comunidad académica mediante rúbricas, evidencias y diálogo profesional.
Portafolio docente	Cada docente debe documentar planificación, evidencias, innovación, retroalimentación, actualización y mejora.
Resultados de aprendizaje contextualizados	No basta contar aprobados. Debe verificarse si las competencias se logran con criterios exigentes y justos.
Equidad e inclusión	La evaluación debe observar trato respetuoso, accesibilidad, diversidad, seguridad y ausencia de discriminación.
Transformación digital	Debe valorarse el uso pedagógico de LMS, BIM, IA, simulación, recursos digitales y analítica de aprendizaje.
Mejora continua	Todo resultado bajo debe derivar en un plan de mejora, mentoría y seguimiento; no en simple archivo administrativo.

4. Lineamientos técnicos para un sistema contemporáneo de evaluación docente

El sistema actualizado debe apoyarse en diez lineamientos operativos. Estos lineamientos son la base técnica del reglamento.

- 1. Finalidad formativa y no punitiva.** La evaluación busca mejorar la calidad académica, reconocer buenas prácticas, detectar necesidades de apoyo y corregir debilidades persistentes. Las medidas administrativas solo aparecen cuando existe reiteración, incumplimiento o negativa a participar en procesos de mejora.
- 2. Evidencia múltiple.** La evaluación combina evidencias de estudiantes, pares, dirección académica, resultados de aprendizaje, portafolio, producción académica, interacción social y desarrollo profesional.
- 3. Contextualización.** Los resultados se interpretan considerando nivel, tipo de asignatura, modalidad, número de estudiantes, complejidad del taller, recursos disponibles, perfil de ingreso y condiciones excepcionales.
- 4. Transparencia.** Los criterios, instrumentos, ponderaciones y calendarios deben publicarse antes de cada gestión académica. Nadie debe ser evaluado con reglas que no conoce.
- 5. Trazabilidad digital.** La plataforma debe registrar encuestas, rúbricas, portafolios, evidencias, actas, informes, apelaciones y planes de mejora con control de acceso y auditoría.
- 6. Protección de datos.** Los datos individuales se usan para mejora y decisiones académicas autorizadas. Los informes públicos deben presentar resultados agregados y cuidar la confidencialidad.
- 7. Participación estudiantil responsable.** La participación estudiantil debe ser informada. La crítica debe ser libre, pero también responsable, centrada en hechos, prácticas docentes y condiciones de aprendizaje.
- 8. Desarrollo profesional docente.** Los resultados deben conectarse con cursos, mentorías, comunidades de práctica, actualización tecnológica, formación en evaluación, investigación formativa y didáctica del proyecto.

9. Metaevaluación. El propio sistema debe evaluarse cada año: confiabilidad de instrumentos, tasas de respuesta, reclamos, utilidad de informes, efectos en la mejora y pertinencia de ponderaciones.

10. Coherencia curricular. La evaluación docente debe verificar si la práctica de aula y taller corresponde al perfil de egreso, competencias, ejes de reforma curricular, integración vertical, sostenibilidad, BIM, IA y compromiso social.

5. Propuesta actualizada de Reglamento de Evaluación Docente

La siguiente propuesta conserva la organización en 11 capítulos del documento base, pero actualiza enfoque, componentes, ponderaciones, procedimientos, efectos, organización y herramientas contemporáneas.

CAPÍTULO I. DE LOS FUNDAMENTOS

Art. 1. Objeto del reglamento. El presente reglamento establece el Sistema de Evaluación Docente de la Carrera de Arquitectura FAADU-UMSA, orientado a la mejora continua de la calidad académica, la formación integral de los estudiantes, el desarrollo profesional docente, la gestión curricular y la responsabilidad institucional.

Art. 2. Enfoque. La evaluación docente se concibe como evaluación para la mejora. Su finalidad principal es producir información válida, oportuna y útil para fortalecer la docencia, orientar decisiones académicas, reconocer buenas prácticas y activar planes de mejora cuando corresponda.

Art. 3. Principios. El sistema se rige por los principios de utilidad, factibilidad, ética, exactitud, transparencia, equidad, contextualización, participación, confidencialidad, trazabilidad digital, inclusión, responsabilidad social y metaevaluación.

Art. 4. Alcance. La evaluación es universal y alcanza a todos los docentes que desarrollen actividades académicas en la Carrera, cualquiera sea su categoría, dedicación, condición contractual o función académica, incluyendo docentes titulares, contratados, interinos, invitados, eméritos con carga docente y autoridades con actividad docente.

Art. 5. Definiciones operativas. Se entiende por desempeño docente el conjunto de prácticas de planificación, enseñanza, orientación, evaluación, retroalimentación, producción académica, interacción social, actualización profesional, uso de tecnología y compromiso institucional que inciden en la formación de los estudiantes.

Art. 6. Relación con el modelo institucional. La evaluación docente se articula con el PEI UMSA, el Modelo Educativo, el Modelo Académico, el Modelo Pedagógico, el Modelo Curricular, el Modelo Didáctico y las políticas de reforma curricular de la Carrera.

CAPÍTULO II. COMPONENTES DEL SISTEMA

Art. 7. Componentes. El Sistema de Evaluación Docente se integra por siete componentes: planificación y alineación curricular; evaluación estudiantil; coevaluación y revisión por pares; evidencias de aprendizaje y rendimiento contextualizado; autoevaluación y portafolio docente; innovación, tecnología y actualización pedagógica; producción intelectual, interacción social y compromiso institucional.

Art. 8. Ponderación general. La evaluación final se obtiene sobre 100 puntos, de acuerdo con la siguiente ponderación: planificación y alineación curricular 15%; evaluación estudiantil 20%; coevaluación y revisión por pares 15%; evidencias de aprendizaje y rendimiento contextualizado 15%; autoevaluación y portafolio docente 10%; innovación, tecnología y actualización pedagógica 10%; producción intelectual, interacción social y compromiso institucional 15%.

Art. 9. Regla de triangulación. Ningún componente aislado podrá determinar por sí solo la calificación final. Todo resultado deberá interpretarse mediante triangulación de evidencias cuantitativas y cualitativas.

Art. 10. Ajuste contextual. La Comisión de Evaluación Docente podrá incorporar criterios de contextualización debidamente fundamentados cuando existan condiciones excepcionales de modalidad, matrícula, recursos, interrupciones académicas, complejidad de taller o características específicas de asignatura.

CAPÍTULO III. DE LA EVALUACIÓN DE EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE Y RENDIMIENTO CONTEXTUALIZADO

Art. 11. Finalidad. Este componente verifica la contribución docente al logro de resultados de aprendizaje, competencias y progresión académica, evitando reducir la calidad docente a tasas simples de aprobación.

Art. 12. Indicadores. Se considerarán: coherencia entre objetivos, actividades y evaluación; logro de resultados de aprendizaje; progresión de competencias; calidad de productos estudiantiles; retroalimentación verificable; permanencia y participación; y análisis de rendimiento contextualizado.

Art. 13. Fuentes de evidencia. Las fuentes podrán incluir actas, rúbricas, proyectos, bitácoras de taller, portafolios estudiantiles, registros de plataforma, productos de investigación formativa, informes de coordinación y muestras representativas de trabajos.

Art. 14. Precaución técnica. Las tasas de aprobación, éxito o rendimiento no serán utilizadas mecánicamente. Deberán analizarse junto con dificultad, perfil del grupo, exigencia académica, modalidad, recursos disponibles y consistencia de los criterios de evaluación.

Art. 15. Ponderación interna. Este componente se calificará sobre 100 puntos: alineación evaluación-resultados 25; evidencia de logro de competencias 30; retroalimentación y mejora del aprendizaje 20; análisis contextualizado de rendimiento 15; documentación y trazabilidad 10.

CAPÍTULO IV. DE LA EVALUACIÓN ESTUDIANTIL

Art. 16. Finalidad. La evaluación estudiantil recoge la experiencia de aprendizaje de los estudiantes respecto a la docencia recibida. Su propósito es valorar aspectos observables del curso, no opiniones ajenas al proceso académico.

Art. 17. Indicadores. La encuesta estudiantil comprenderá al menos: organización del curso; claridad de objetivos y criterios; comunicación; metodología activa; pertinencia de recursos; uso pedagógico de tecnología; retroalimentación; evaluación justa; trato respetuoso; inclusión; cumplimiento; aporte al aprendizaje; y coherencia con el proyecto académico.

Art. 18. Aplicación. La encuesta será digital, anónima, accesible desde dispositivos móviles y computadoras, con autenticación institucional para evitar duplicidad y anonimización irreversible para proteger al estudiante.

Art. 19. Condiciones de validez. La Comisión definirá umbrales mínimos de respuesta por asignatura o grupo. Cuando la tasa de respuesta sea insuficiente, el resultado se incorporará con advertencia técnica y deberá complementarse con otras evidencias.

Art. 20. Prevención de sesgos. Los instrumentos evitarán preguntas ambiguas, rasgos personales del docente o juicios no observables. Los informes deberán considerar posibles sesgos por expectativa de nota, dificultad, género, modalidad, tamaño de grupo y clima institucional.

Art. 21. Uso de comentarios abiertos. Los comentarios cualitativos serán procesados para identificar patrones académicos. No se admitirán expresiones discriminatorias, injuriosas o ajenas al proceso formativo como evidencia válida.

CAPÍTULO V. DE LA COEVALUACIÓN Y REVISIÓN POR PARES

Art. 22. Definición. La coevaluación es la valoración académica realizada por pares docentes y, cuando corresponda, representantes estudiantiles, sobre evidencias de planificación, desarrollo, productos, evaluación y coherencia pedagógica.

Art. 23. Modalidades. La coevaluación podrá realizarse mediante observación de clase o taller, revisión de portafolio, análisis de productos estudiantiles, revisión de instrumentos de evaluación, entrevista académica y exposición de resultados de gestión.

Art. 24. Rúbrica. La Comisión aprobará una rúbrica común con criterios sobre dominio disciplinar, diseño didáctico, integración teoría-práctica, gestión del taller, evaluación, retroalimentación, innovación, ética e inclusión.

Art. 25. Pares evaluadores. Los pares deberán tener idoneidad disciplinar o pedagógica, no estar comprendidos en conflicto de interés y recibir inducción previa sobre el uso de rúbricas.

Art. 26. Excusas y recusación. Procederá excusa o recusación cuando exista parentesco, subordinación directa, conflicto manifiesto, enemistad pública, relación contractual externa o cualquier situación que comprometa la imparcialidad.

CAPÍTULO VI. DE LA AUTOEVALUACIÓN Y PORTAFOLIO DOCENTE

Art. 27. Definición. La autoevaluación es un ejercicio reflexivo, documentado y verificable mediante el cual el docente analiza su propia práctica, identifica fortalezas, debilidades, evidencias de mejora y necesidades de formación.

Art. 28. Portafolio docente. Todo docente presentará anualmente un portafolio digital que incluya programa, planificación, criterios de evaluación, muestras de retroalimentación, productos estudiantiles representativos, innovación, actualización, interacción social y reflexión crítica.

Art. 29. Plan de mejora individual. Cuando el resultado global o de un componente lo requiera, el docente elaborará un Plan de Mejora Individual con metas, acciones, plazos, evidencias y acompañamiento académico.

Art. 30. Valor formativo. La autoevaluación no será una declaración genérica. Debe estar respaldada por evidencias y conectada con el desarrollo profesional docente.

CAPÍTULO VII. DE LA INNOVACIÓN, TECNOLOGÍA Y ACTUALIZACIÓN PEDAGÓGICA

Art. 31. Finalidad. Este componente evalúa la capacidad del docente para actualizar su práctica en coherencia con el Modelo Educativo UMSA, la reforma curricular y las demandas contemporáneas de la arquitectura.

Art. 32. Indicadores. Se valorará el uso pedagógico de plataformas virtuales, recursos digitales, BIM, IA, simulación, diseño computacional, metodologías activas, aprendizaje basado en retos, investigación formativa, sostenibilidad, inclusión y accesibilidad.

Art. 33. Criterio de pertinencia. No se evaluará la tecnología por su novedad, sino por su aporte real al aprendizaje, la colaboración, la retroalimentación, la creatividad, la toma de decisiones y la solución de problemas arquitectónicos.

Art. 34. Actualización obligatoria. La Carrera deberá ofrecer anualmente programas de actualización docente en evaluación, pedagogía del taller, BIM, IA aplicada al diseño, sostenibilidad, ética académica, inclusión y uso de plataformas institucionales.

CAPÍTULO VIII. DE LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL, INTERACCIÓN SOCIAL Y COMPROMISO INSTITUCIONAL

Art. 35. Finalidad. Este componente reconoce el aporte del docente a la producción de conocimiento, la interacción social, la extensión universitaria, la investigación aplicada, la innovación, la vinculación con el entorno y la vida institucional.

Art. 36. Producción intelectual. Se considerarán publicaciones, libros, artículos, capítulos, ponencias, proyectos de investigación, prototipos, patentes, material didáctico validado, recursos digitales, obras o proyectos arquitectónicos con reconocimiento académico o profesional.

Art. 37. Interacción social. Se valorarán proyectos con comunidades, municipios, instituciones públicas, organizaciones sociales, barrios, redes profesionales y actores territoriales, siempre que exista evidencia de pertinencia, impacto y participación estudiantil cuando corresponda.

Art. 38. Compromiso institucional. Se considerará la participación responsable en coordinación académica, comisiones, reforma curricular, acreditación, tutorías, apoyo estudiantil, actividades de mejora, eventos académicos y gestión de calidad.

Art. 39. Ponderación interna. El componente se calificará sobre 100 puntos: producción intelectual 35; interacción social/extensión 25; compromiso institucional 25; contribución a reforma curricular, acreditación o innovación institucional 15.

CAPÍTULO IX. DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

Art. 40. Escala. La evaluación final se expresará en una escala de 0 a 100 puntos.

Art. 41. Categorías. Se establecen las siguientes categorías: Excelente 90-100; Muy bueno 80-89; Satisfactorio 70-79; En mejora 51-69; Crítico 0-50.

Art. 42. Efectos de la categoría Excelente. Reconocimiento público, certificación académica, prioridad para becas de actualización, invitación a compartir buenas prácticas y consideración para liderar procesos de innovación curricular o pedagógica.

Art. 43. Efectos de la categoría Muy bueno. Certificación, recomendación de fortalecimiento y posibilidad de participar como par evaluador o mentor, según necesidad institucional.

Art. 44. Efectos de la categoría Satisfactorio. Continuidad regular con recomendaciones específicas de mejora.

Art. 45. Efectos de la categoría En mejora. El docente deberá elaborar y ejecutar un Plan de Mejora Individual con acompañamiento, capacitación o mentoría. La Comisión realizará seguimiento en la siguiente gestión.

Art. 46. Efectos de la categoría Crítico. Se activará plan de mejora obligatorio, informe al H. Consejo de Carrera, revisión de carga académica cuando corresponda y seguimiento semestral. La reiteración por dos gestiones consecutivas o tres no consecutivas dará lugar a las medidas previstas por normativa universitaria vigente.

Art. 47. Informe académico. La Dirección de Carrera presentará un informe anual interpretativo al H. Consejo de Carrera, H. Consejo Facultativo y unidades pertinentes, con resultados agregados, recomendaciones, necesidades de capacitación y acciones de mejora.

CAPÍTULO X. ASPECTOS ORGANIZATIVOS Y MECANISMOS DIGITALES

Art. 48. Comisión de Evaluación Docente. La Comisión será paritaria docente-estudiantil, designada por el H. Consejo de Carrera, presidida por la Dirección de Carrera o autoridad delegada, y contará con apoyo técnico en datos, tecnología educativa y evaluación.

Art. 49. Funciones de la Comisión. La Comisión planificará, administrará, monitoreará, validará y comunicará el proceso; aprobará instrumentos; capacitará evaluadores; resolverá observaciones; consolidará informes; recomendará planes de mejora; y realizará metaevaluación anual.

Art. 50. Plataforma digital. La Carrera implementará una plataforma digital de evaluación docente integrada, en la medida de lo posible, al sistema académico y al LMS institucional. Deberá permitir encuestas, rúbricas, portafolios, carga de evidencias, tableros, reportes, alertas, auditoría y trazabilidad.

Art. 51. Analítica de aprendizaje. Los datos de asistencia, participación, entrega de trabajos, retroalimentación y rendimiento podrán utilizarse como apoyo interpretativo, siempre con criterios éticos, protección de datos y revisión humana.

Art. 52. Uso de inteligencia artificial. La IA podrá utilizarse para organizar información, detectar patrones cualitativos, generar reportes preliminares y apoyar análisis, pero nunca para decidir automáticamente resultados, sanciones o categorías docentes.

Art. 53. Calendario. La evaluación tendrá ciclos semestrales de recolección y un informe anual consolidado. Los instrumentos, cronograma y criterios se publicarán antes del inicio de cada gestión.

CAPÍTULO XI. DISPOSICIONES VARIAS, APELACIONES Y TRANSITORIAS

Art. 54. Licencias y declaratorias en comisión. Los docentes con licencia total, año sabático o declaratoria en comisión no tendrán evaluación académica de desempeño docente durante el periodo sin actividad académica. Para efectos administrativos se aplicará la normativa universitaria vigente.

Art. 55. Apelaciones. El docente podrá presentar apelación fundamentada dentro de los cinco días hábiles posteriores a la notificación individual de resultados. La Comisión elevará informe al H. Consejo de Carrera para resolución según procedimiento institucional.

Art. 56. Confidencialidad. Los resultados individuales solo serán conocidos por el docente evaluado, la Comisión, la Dirección de Carrera y las instancias universitarias habilitadas. Los informes públicos serán agregados.

Art. 57. Recursos. El H. Consejo Facultativo y la Carrera deberán prever recursos técnicos, humanos y financieros para la implementación del sistema digital, capacitación, soporte, análisis de datos y preservación segura de evidencias.

Art. 58. Casos no previstos. Los casos no previstos serán resueltos por el H. Consejo de Carrera, con informe técnico de la Comisión y en concordancia con la normativa universitaria vigente.

Art. 59. Disposición transitoria primera. Durante el primer año de aplicación se realizará una fase piloto con valor formativo y ajustes técnicos. Los resultados se usarán para calibrar instrumentos, capacitar actores y corregir errores de implementación.

Art. 60. Disposición transitoria segunda. La ponderación y los instrumentos podrán ser revisados al cierre de la fase piloto mediante metaevaluación, sin alterar el principio central de evaluación integral, participativa, formativa y basada en evidencias múltiples.

6. Matrices operativas e instrumentos básicos

6.1. Ponderación del sistema actualizado

Componente	Peso	Evidencias principales
Planificación y alineación curricular	15%	Programa, resultados de aprendizaje, cronograma, integración con perfil y competencias.
Evaluación estudiantil	20%	Encuesta digital, comentarios cualitativos depurados, indicadores de experiencia de aprendizaje.
Coevaluación y revisión por pares	15%	Rúbrica, observación, revisión de portafolio, productos de taller o asignatura.
Evidencias de aprendizaje y rendimiento contextualizado	15%	Productos estudiantiles, rúbricas, progresión, permanencia, logro de competencias.
Autoevaluación y portafolio docente	10%	Reflexión crítica, evidencias, plan de mejora, documentación anual.
Innovación, tecnología y actualización pedagógica	10%	LMS, BIM, IA, metodologías activas, sostenibilidad, accesibilidad, formación continua.
Producción intelectual, interacción social y compromiso institucional	15%	Investigación, publicaciones, proyectos, extensión, comisiones, reforma, acreditación.

6.2. Rúbrica mínima de evaluación estudiantil

Dimensión	Indicadores sugeridos
Organización	Programa disponible, objetivos claros, cronograma, materiales, puntualidad, gestión del aula o taller.
Metodología	Aprendizaje activo, problemas reales, integración teoría-práctica, acompañamiento del proceso.
Comunicación	Claridad, escucha, respeto, diálogo, orientación, disponibilidad razonable.
Evaluación	Criterios explícitos, rúbricas, coherencia, justicia, retroalimentación oportuna.
Tecnología	Uso pertinente de plataformas, recursos digitales, BIM/IA/simulación cuando corresponda.
Inclusión	Ambiente seguro, trato digno, accesibilidad, respeto a diversidad y ausencia de discriminación.
Aprendizaje logrado	Percepción fundamentada del aporte del docente al desarrollo de competencias.

6.3. Rúbrica mínima de revisión por pares

Criterio	Evidencia observable
Dominio disciplinar	Rigor conceptual, actualización, pertinencia profesional.
Diseño didáctico	Secuencia clara, actividades pertinentes, objetivos y competencias alineadas.

Gestión del taller/aula	Clima de aprendizaje, participación, seguimiento, organización del tiempo.
Integración curricular	Relación con taller vertical, áreas técnicas, urbanismo, sostenibilidad, investigación.
Evaluación y retroalimentación	Rúbricas, criterios, devolución, mejora del trabajo estudiantil.
Innovación	Uso pertinente de BIM, IA, datos, simulación, recursos digitales o metodologías activas.
Ética e inclusión	Trato respetuoso, equidad, accesibilidad y responsabilidad social.

6.4. Tablero mínimo de indicadores

Nivel	Indicadores
Docente	Resultado global, resultados por componente, tendencias, plan de mejora, capacitación, evidencias.
Asignatura/taller	Tasas de respuesta, logro de competencias, distribución de notas, permanencia, alertas.
Carrera	Fortalezas, debilidades, necesidades de formación, innovación, brechas tecnológicas, evolución anual.
Facultad	Comparabilidad agregada, acreditación, políticas de calidad, recursos requeridos.

7. Hoja de ruta de implementación

Fase	Duración	Acciones clave	Producto
Fase 1. Aprobación técnica	1-2 meses	Discusión en Carrera, ajuste jurídico, validación de instrumentos, definición de plataforma.	Reglamento e instrumentos aprobados para piloto.
Fase 2. Piloto formativo	1 gestión académica	Aplicación sin efectos administrativos severos, capacitación de docentes y estudiantes, recolección de datos.	Informe piloto y calibración.
Fase 3. Implementación regular	Año 2	Aplicación completa, planes de mejora, tableros y reportes agregados.	Sistema operativo anual.
Fase 4. Consolidación	Año 3	Metaevaluación, integración con acreditación, reforma curricular y capacitación docente.	Modelo institucional de calidad docente.

El punto crítico no es redactar el reglamento. Eso se puede hacer. El punto crítico es sostenerlo institucionalmente. Para ello se requiere voluntad política, apoyo estudiantil, liderazgo académico, capacitación docente, soporte tecnológico y reglas claras. Sin esos cinco elementos, cualquier reglamento vuelve al archivo de las buenas intenciones.

8. Referencias

- Advance HE. (2023). Professional Standards Framework for teaching and supporting learning in higher education 2023. Advance HE.
- American Sociological Association. (2019/2020). Statement on Student Evaluations of Teaching. ASA.
- Constantinou, C., Wijnen-Meijer, M., & Kluger, A. N. (2022). Student evaluations of teaching and the development of a comprehensive measure of teaching effectiveness for medical schools. *BMC Medical Education*, 22.
- ENQA, ESU, EUA, EURASHE. (2015). Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG). Brussels.
- OECD. (2025). *Unlocking High-Quality Teaching: Using formative assessment and feedback*. OECD Publishing.
- Quansah, F., & otros. (2024). Validity of student evaluation of teaching in higher education: a systematic review. *Frontiers in Education*.
- UNESCO. (2022). *Beyond Limits: New Ways to Reinvent Higher Education*. Roadmap proposed for the 3rd World Higher Education Conference.
- Universidad Mayor de San Andrés. (2022). *Plan Estratégico Institucional 2021 -2025 con visión al 2030*. Departamento de Planificación, Evaluación y Acreditación.
- Universidad Mayor de San Andrés. (2025). *Modelos educativo, académico, pedagógico, curricular y didáctico de la Universidad Mayor de San Andrés*. Secretaría Académica UMSA.
- Moreira Córdova, R. (2015/2016). *Sistema de Evaluación Docente*. Propuesta modificada de Reglamento de Evaluación Docente. Carrera de Arquitectura FAADU-UMSA.
- Moreira Córdova, R. (2026). *Propuesta técnica de reforma curricular: Arquitectura FAADU-UMSA 2026*. TAC - Taller D.