

**INSTITUTO ESPECIALIZADO DE NIVEL SUPERIOR
“ACADEMIA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA”**



REGLAMENTO IES-ANSP 0⁰⁷*/2017 DE
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
DOCENTE**

SANTA TECLA, AGOSTO DE 2017



CONSIDERANDO:

- I. Que mediante Decreto Ejecutivo número ciento cincuenta y uno del veintitrés de agosto de dos mil trece, publicado en el Diario Oficial número ciento cincuenta y ocho, Tomo cuatrocientos, del día veintinueve de agosto de dos mil trece, reformado por medio de Decreto Ejecutivo número setenta y seis del tres de noviembre de dos mil catorce, publicado en el Diario Oficial número doscientos nueve, Tomo cuatrocientos cinco, del diez de noviembre del mismo año se creó el Instituto Especializado de Nivel Superior denominado “Academia Nacional de Seguridad Pública”, que podrá abreviarse IES-ANSP;
- II. Que mediante Acuerdo Ejecutivo número cuatrocientos veintidós de fecha veintinueve de marzo de dos mil diecisiete, se aprobaron los Estatutos del Instituto Especializado de Nivel Superior “Academia Nacional de Seguridad Pública”, siendo publicado en el Diario Oficial número setenta y nueve, Tomo cuatrocientos quince de fecha dos de mayo de dos mil diecisiete;
- III. Que de conformidad con lo establecido en el literal d), del artículo doce, de los Estatutos del IES-ANSP, corresponde al Consejo Académico aprobar, reformar y derogar la normativa del IES-ANSP;

POR TANTO:

El Consejo Académico en uso de sus facultades legales, ACUERDA:

Aprobar el presente **REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE**, el cual se registrá por las siguientes disposiciones:



CAPÍTULO I OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Art. 1.- El objeto del presente Reglamento es regular el proceso de evaluación del desempeño docente, mediante la definición de los procedimientos e instrumentos de evaluación.

Art. 2.- La evaluación del desempeño docente se aplicará al personal definido como tal en el Reglamento de Personal Académico del IES-ANSP.

Art. 3.- El procedimiento y los instrumentos que se utilizarán serán elaborados y aplicados por la Comisión de Evaluación del Desempeño Docente, que estará conformada por los docentes coordinadores de asignatura, y las jefaturas de las Secciones Coordinación Docente, Diseño Curricular y Seguimiento, Evaluación y Supervisión. Los instrumentos a aplicar en la evaluación, serán diseñados con base en las actividades de docencia, investigación y proyección social señaladas en la legislación de Educación Superior.

Art. 4.- Los instrumentos y el procedimiento de evaluación, serán desarrollados en el Manual de Evaluación del Desempeño Docente elaborado por la Sección de Seguimiento, Evaluación y Supervisión, y autorizado por el Decanato.

CAPÍTULO II MARCO CONCEPTUAL, REQUISITOS Y FINES DE LA EVALUACIÓN

Art. 5.-Este Reglamento se refiere específicamente a la evaluación del desempeño docente del Instituto Especializado de Nivel Superior “Academia Nacional de Seguridad Pública”. Se parte de algunas definiciones que ayudan a precisar el término y su función.

a) Desempeño Docente:

El desempeño se refiere al grado o medida en que un docente alcanza los objetivos encomendados con la debida eficiencia y eficacia. Esto implica desempeñar las funciones asignadas en el puesto de trabajo e involucra



actitudes, valores, saberes y habilidades que se encuentran interiorizados en cada persona e influyen en la manera de actuar. Puesto que las actitudes, valores, conocimientos y habilidades se construyen, se asimilan y desarrollan, cada persona puede proponerse el mejoramiento de su desempeño y el logro de niveles cada vez más altos.

b) Evaluación del Desempeño:

Se refiere a un sistema que permita apreciar y evaluar el grado o medida en que una persona desarrolla su trabajo. La evaluación del desempeño pretende dar a conocer a la persona evaluada, cuáles son sus aspectos fuertes o sus fortalezas y cuáles son los aspectos que requieren un plan de mejora o acciones enfocadas hacia el crecimiento y desarrollo continuo, tanto personal como profesional.

Art. 6.- Los criterios básicos a considerar que rigen la evaluación del desempeño docente, son los que a continuación se detallan:

a) Objetividad:

1. Significa que un criterio de desempeño debe ser independiente de los gustos, prejuicios e interés del que evalúa.
2. Se debe identificar diferentes fuentes, vivenciales y documentales entre otras, para generar las evidencias sobre las cuales se basa el juicio de valor acerca del desempeño del personal a evaluar.
3. Prescindir de criterios subjetivos en las valorizaciones asignadas.

b) Validez:

1. La evaluación realizada debe retratar lo más fielmente posible las fortalezas y áreas de mejoras del docente evaluado.
2. Se debe evaluar de acuerdo con las funciones y responsabilidades del evaluado.

Art. 7.- Los fines que se persiguen con la evaluación del desempeño docente son beneficiar a los estudiantes, cuerpo docente, coordinadores y jefaturas, y al IES-ANSP. Entre estos beneficios se encuentran:



a) Para el Estudiante:

1. Mantenerse informado de forma periódica sobre la calidad del servicio que recibe por parte del cuerpo docente del Instituto;
2. Le permite identificar fortalezas y debilidades que desde su punto de vista posee un docente.
3. Participa en seleccionar a aquellos docentes con desempeños sobresalientes.

b) Para el Docente:

1. Conocer periódicamente el grado de efectividad en su desempeño laboral.
2. Recibir el apoyo necesario de parte de su jefe para superar deficiencias.
3. Proyectar su propio ascenso conforme a su desempeño laboral.
4. Estimular en el docente el deseo de superación y perfeccionamiento en el trabajo, dándole a conocer sus cualidades y aspectos por superar.

c) Para los Coordinadores y Jefes:

1. Permitir hacer evaluaciones objetivas y sistemáticas sobre el desempeño docente.
2. Incrementar la comunicación e interrelación con los docentes.
3. Reconocer a los docentes que desarrollan su función con eficacia y eficiencia.
4. Fundamentar ascensos, traslados, y capacitaciones.
5. Contar con información oportuna y veraz que permita visualizar el rendimiento y potencial del docente, y la toma de decisiones de manera oportuna.
6. Dotar a los jefes y coordinadores de instrumentos técnicos que les permita ver y analizar objetivamente la labor de sus colaboradores.

d) Para el Instituto:

1. Proporcionar criterios objetivos para realizar promociones.
2. Buscar mejoras en el clima organizacional, estableciendo mecanismos transparentes.
3. Descubrir oportunidades de capacitación.



4. Aceptar o rechazar con base técnica al candidato que se encuentra a prueba.

CAPÍTULO III COMPONENTES Y PONDERACIÓN DE LA EVALUACIÓN

Componentes

Art. 8.- Los componentes de la evaluación integral del desempeño docente son los siguientes:

1. La Autoevaluación, es la evaluación que el personal docente realiza periódicamente sobre su trabajo y su desempeño académico.
2. La Coevaluación, referida a la evaluación entre pares académicos
3. Evaluación de las jefaturas vinculadas a la tarea educativa
4. La Heteroevaluación, es la evaluación que realizan los estudiantes sobre el proceso de aprendizaje impartido por el personal docente.

Art. 9.- Para la Coevaluación del desempeño docente, la Comisión de Evaluación del Desempeño Docente además de la jefatura del docente, seleccionará dos evaluadores quienes deberán tener un grado académico igual o superior a la persona evaluada.

Art. 10.- Para la Heteroevaluación del desempeño docente, se hará con una muestra de los estudiantes inscritos en el IES-ANSP, será confidencial y de carácter obligatorio.

Ponderación

Art. 11.- La ponderación para cada componente de la evaluación integral del desempeño docente, se establece de la siguiente manera:

- a) Para las actividades de docencia:

Autoevaluación	Coevaluación Pares de Comisión	Jefaturas	Heteroevaluación
10%	25%	25%	40%



b) Para las actividades de Investigación:

Autoevaluación	Coevaluación Pares de Comisión	Jefaturas
15%	40%	45%

c) Para las actividades de proyección social:

Autoevaluación	Coevaluación Pares de Comisión	Jefaturas	Heteroevaluación
15%	30%	35%	20%

Para el personal académico que realice las tres funciones sustantivas, la ponderación de la evaluación sobre cada una de las mismas será equivalente al número de horas de dedicación a cada una. Es decir, para los que realicen docencia e investigación o docencia y proyección social, se dividirá 50% y 50% la ponderación en cada actividad. Mientras para quienes realizan las tres funciones será un tercio de cada una.

CAPÍTULO IV DE LA EJECUCIÓN DE LA EVALUACIÓN

Difusión y calendarización

Art. 12.- El Decanato a propuesta de la jefatura del Departamento de Desarrollo Académico comunicará al personal docente la calendarización para efectuar el proceso de evaluación, así como el propósito del proceso.

Art. 13.- La jefatura del Departamento de Desarrollo Académico, será la responsable de convocar a las personas integrantes la Comisión de Evaluación del Desempeño Docente.

Art. 14.- Los miembros de la Comisión, una vez convocados, recibirán formación y asesoramiento de parte de la jefatura del Departamento de Desarrollo Académico, sobre el proceso de evaluación, con la finalidad de coordinar acciones, así como unificar y poner en común los criterios de



Reglamento de Evaluación del Desempeño Docente

evaluación, además de hacer énfasis en que la evaluación no es de carácter punitivo sino para la mejora del desempeño docente.

Art. 15.- Será responsabilidad de la Sección de Seguimiento, Evaluación y Supervisión, coordinar la ejecución del proceso; así como de coordinar el procesamiento de la información, elaboración de los informes y llevar los registros correspondientes.

Art. 16.- La Comisión será la responsable de definir el tipo de evaluación a realizar, crear, validar y administrar los instrumentos de evaluación del personal docente del IES-ANSP, además de procesar y elaborar el informe de resultados el cual será remitido al Departamento de Desarrollo Académico quien a su vez lo enviará al Decanato.

Aplicación de los instrumentos

Art. 17.- Los periodos para aplicar los instrumentos de evaluación será dos veces al año, uno por cada ciclo académico, su carácter es obligatorio. Para la Coevaluación la Comisión deberá efectuar una visita *in situ*, la cual podrá ser realizada desde el primer día hasta el último día de clases.

Art. 18.- Los instrumentos aplicados compilará la opinión del evaluado, de las jefaturas, coordinadores o docentes y de los estudiantes, conforme los criterios contenidos en el artículo 6 y para los fines del artículo 7 de este Reglamento.

Art. 19.- La Comisión hará uso de los recursos informáticos institucionales para realizar el proceso de evaluación del desempeño docente.

Calificación de resultados

Art. 20.- Para calificar los resultados obtenidos por el personal evaluado, la Comisión promediará las dos evaluaciones realizadas en una nota comprendida del 1 al 10, siendo requerida una nota igual o mayor de 7.00 como mínimo para aprobar la evaluación.

De forma cualitativa la escala estimativa de valoración según el puntaje establecido será:

Reglamento de Evaluación del Desempeño Docente

Excelente	Muy Bueno	Bueno	Necesita mejorar
10	8-9	7	6-1



Presentación del informe

Art. 21.- Al final del proceso de evaluación la Comisión, entregará el informe a la Jefatura del Departamento de Desarrollo Académico y a cada una de las personas evaluadas en el término de quince días, el cual será confidencial.

Art. 22.- La jefatura del Departamento de Desarrollo Académico, convocará a cada una de las personas evaluadas y le entregará el informe individual de resultados donde se destacarán sus fortalezas y debilidades y al final se formalizará un compromiso mutuo del evaluado y el IES-ANSP, donde aquel se compromete a mejorar su desempeño y propone algunas estrategias para lograrlo, mediante un plan de mejora y la institución asume la responsabilidad de velar por el cumplimiento del mismo. El evaluado de no estar conforme con los resultados obtenidos, podrá exponer su caso ante el Decanato, quien levantará un acta que será agregada a los resultados de evaluación.

Art. 23.- La Comisión procederá al análisis, diagnóstico global y las recomendaciones técnicas para el mejoramiento continuo, brindando los insumos para que la Sección de Seguimiento, Evaluación y Supervisión elabore un informe anual de la Evaluación del Desempeño Docente.

Este informe de evaluación considerará como principales aspectos los siguientes:

- a) Los resultados
- b) Conclusiones
- c) Recomendaciones.

Art. 24.- La Sección de Seguimiento, Evaluación y Supervisión, en un plazo de quince días posteriores a la entrega del diagnóstico global de resultados emitido por la Comisión, contando con el visto bueno de su jefatura, remitirá el informe anual de la Evaluación del Desempeño Docente al Decanato, quien



lo aprobará y lo enviará a la Rectoría quien posteriormente lo presentará ante el Consejo Académico, para su aprobación y tomar las medidas pertinentes.

CAPÍTULO V DEL REGISTRO Y CUSTODIA DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Art. 25.- Le corresponderá a la Sección de Seguimiento, Evaluación y Supervisión, enviar los resultados de la evaluación del desempeño docente del IES-ANSP, al Departamento de Recursos Humanos para que sean incorporados en los expedientes laborales de cada una de las personas evaluadas.

Art. 26.- De igual forma, de los resultados obtenidos se elaborarán planes de desarrollo profesional e incentivos de calidad para fortalecer el desempeño docente; y de ser necesario, en aquellos casos en que el evaluado obtenga una calificación menor de siete, el Consejo Académico determinará un plan de mejora específico en cada caso.

CAPÍTULO VI DISPOSICIONES FINALES

Art. 27.- Lo no previsto en el presente Reglamento será resuelto por el Consejo Académico, conforme a la legislación en materia de Educación.

Art. 28.- Este Reglamento podrá ser modificado o derogado solamente por acuerdo de Consejo Académico.

Art. 29.- El presente Reglamento entrará en vigencia en la fecha que sea registrado por el Ministerio de Educación.

Santa Tecla, a los ___ días del mes de agosto de dos mil diecisiete.