

# ***SECRETARÍA DE ESTADO EN EL DESPACHO DE EDUCACIÓN.***

**ACUERDO EJECUTIVO No. \_\_\_\_\_  
EL PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA,**

CONSIDERANDO: Que mediante Decreto No. 262-2011, publicado en el Diario Oficial “La Gaceta” el 22 de febrero del año 2012, fue aprobada la Ley Fundamental de Educación.

CONSIDERANDO: Que para implementar la Reforma Educativa de Honduras, que responda a la Visión de País y Plan de Nación, se requiere aplicar con criterios técnicos y administrativos la Ley Fundamental de Educación.

CONSIDERANDO: Que la Ley Fundamental de Educación, por su propio carácter para ser aplicada requiere de instrumentos jurídicos que la desarrollen.

CONSIDERANDO: Que la Ley Fundamental de Educación en su Título V “Los Docentes”, contempla el capítulo IV “La Evaluación Docente” la que, para ser aplicada debe ser reglamentada.

CONSIDERANDO: Que en cumplimiento del artículo 41 de la Ley de Procedimientos Administrativos, el presente Reglamento ha sido dictaminado por la Procuraduría General de la República, mediante dictamen PGR-DNC \_\_\_\_\_ de fecha \_\_\_\_\_ del año dos mil trece (2013).

**POR TANTO:**

En uso de las facultades de que está investido y en aplicación de los artículos 151, 153, 157, 245 numeral 11 de la Constitución de la República; artículos 10, 1q y demás aplicables de la Ley Fundamental de Educación.

**ACUERDA:**

**PRIMERO: APROBAR EL SIGUIENTE:**

**REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DOCENTE.**

## **TÍTULO I**

### **CAPÍTULO II DISPOSICIONES GENERALES Y DEFINICIONES.**

#### **CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

**Artículo 1.** El presente Reglamento regula las disposiciones contenidas en el Título V “Los Docentes”, Capítulo VI “De la Evaluación Docente”, del Decreto Legislativo No.262-2012 de fecha 19 de enero de 2012, Ley Fundamental de Educación.

**Artículo 2.** El presente reglamento tiene como propósito normar, coordinar, orientar y dar seguimiento a las acciones referidas a la evaluación del desempeño docente. Se aplicará a los docentes en servicio que de conformidad a los dispuesto en el artículo siete (7) del Reglamento de Carrera Docente, laboran en: función Docente y Dirección Docente en los centros educativos de los niveles de Educación Pre básica, Básica, y Media; función de Orientador Docente en centros educativos del nivel básico y medio y en función de Técnico Docente en el nivel descentralizado y el central

El presente reglamento define políticas, objetivos, características y momentos, que deben aplicarse en cada instancia del nivel central y descentralizado, conforme a los lineamientos establecidos en el Manual de Evaluación del Desempeño Docente.

**Artículo 3.** La evaluación del desempeño docente, es un proceso obligatorio, que tiene como propósito el mejoramiento de la calidad del servicio profesional. Debe realizarse dentro de los parámetros establecidos en la Ley Fundamental de Educación su Reglamento General, el presente reglamento y el Estatuto del Docente en lo que corresponda y el Manual de Evaluación del Desempeño Docente.

**Artículo 4.** El Manual de Desempeño Docente deberá ser elaborado y aprobado mediante acuerdo de la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación y publicado en el Diario Oficial de la República, “La Gaceta”.

**Artículo 5.** La evaluación interna de cada docente tendrá lugar cada año lectivo y la externa cada tres años.

En el caso que los docentes desarrollen sus labores en más de un ciclo o modalidad, será evaluado en cada nivel, ciclo o modalidad.

**Artículo 6.** La autoevaluación y la elaboración del portafolio es una actividad de información individual que cada docente entrega como evidencia de su desempeño profesional que corresponde efectivamente a las actividades desarrolladas como parte de su función de docencia.

La entrega de información falsa, copiada o elaborada por terceros determinará que la evaluación del docente sea declarada si efecto por la respectiva Comisión Evaluadora, debiendo el docente repetir su evaluación al año siguiente.

El docente que presente información falsa, copiada o elaborada por terceros, se hará acreedor en la primera vez a la sanción que corresponde a las faltas leves según lo determina el Reglamento de Carrera Docente, en caso de reincidencia se hará acreedor a la sanción que corresponde a las faltas graves.

**Artículo 7.** Quedarán eximidos de participar en el proceso de evaluación en un determinado año:

- a) Los evaluadores pares de ese proceso anual, los cuales deberán obligatoriamente evaluarse en el proceso del año siguiente, y
- b) Los docentes que en su primer año de trabajo en la carrera docente, sean nombrados para cubrir una licencia por un período inferior a un año lectivo.

**Artículo 8.** Se podrá, a solicitud del docente, suspender la evaluación del desempeño para el año siguiente, en los casos que a continuación se señalan:

- a) Por razones de fuerza mayor;
- b) Cuando el docente ha sido trasladado de establecimiento, de curso, o cargo con fecha posterior al 30 de junio del año en que se realiza la evaluación;
- c) Por permiso sin goce de sueldo superior a tres meses y que afecte al proceso de elaboración de las evidencias de evaluación. En todo caso el docente no podrá interponer esta causal en el año siguiente; y
- d) Por encontrarse el docente realizando actividades de formación profesional fuera del territorio nacional, autorizadas por la Secretaría de Educación, durante el periodo de elaboración de evidencias de evaluación.

Las causales deberán ser debidamente acreditadas ante la Dirección General de Currículo y Evaluación y la Sub Dirección Departamental de Currículo y Evaluación, según corresponda, quien resolverá.

Para los efectos de ejercitar el derecho establecido en este artículo, las causales deberán alegarse antes del inicio del proceso de evaluación.

## **CAPÍTULO II**

### **DEFINICIONES.**

**Artículo 9.** Para efectos de comprensión y aplicación de este reglamento se definen los términos siguientes:

- a) **Evaluación:** Es una práctica fundamental que se desarrolla en el Sistema Nacional de Educación como un medio que garantiza la calidad de los servicios que ofrece. Es un proceso dinámico, permanente, sistemático, continuo, flexible, científico, participativo, integral e inherente al quehacer educativo. Permite formular juicios de valor para la toma de decisiones con el propósito de mantener o cambiar el curso de la acción;

- b) **Evaluación del desempeño docente:** Es el proceso sistemático y participativo de obtención de datos válidos y confiables de los docentes, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los educandos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su afectividad, la responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con la comunidad educativa. Fortalece las competencias y promueve el desarrollo profesional desde la autoevaluación, la coevaluación y la heteroevaluación;
- c) **Evaluación Interna:** Consiste en la evaluación de las propias competencias, que el profesional de la educación pone en práctica en la institución donde desarrolla su acción educativa, y en los procesos de formación y aprendizaje de los educandos que contribuyen al cumplimiento de los objetivos educativos e institucionales;
- d) **Evaluación Externa:** Es el juicio emitido, de acuerdo a criterios preestablecidos, por una persona o un equipo de personas, acerca de las actividades y resultados de la acción pedagógica y de gestión que realizan los profesionales de la docencia;
- e) **Evaluadores Pares:** Los integrantes de las diferentes funciones del mismo nivel, a los que les corresponde la responsabilidad de ofrecer información de la función docente evaluada;
- f) **Comisiones de Evaluación del Desempeño Docente:** Organismo colegiado que funciona a nivel local, compuesta por el conjunto de los evaluadores pares que laboran en las diferentes funciones establecidas en el artículo siete (7) del Reglamento de Carrera Docente, en los niveles educativos e instituciones educativas, que tiene la responsabilidad de aplicar localmente el sistema de evaluación;
- g) **Evaluación Formativa:** Tiene como propósito asegurar el crecimiento profesional y de mantener al día los desarrollos de su campo de acción e identificar el conjunto de actividades mediante las cuales se determinan las ejecutorias docentes y académicas;
- h) **Autoevaluación:** Es el proceso de evaluación orientado a obtener el juicio que el docente hace sobre su propio desempeño de manera objetiva, crítica y responsable;
- i) **Coevaluación:** Consiste en la evaluación del desempeño del docente a través de la obtención de información y determinaciones de sus propios compañeros de trabajo;

- j) **Heteroevaluación:** Consiste en la utilización de instrumentos válidos y confiables para conocer el nivel de desempeño realizado durante un lapso de tiempo;
- k) **Estándares de Desempeño Docente:** Son las competencias deseables e irrenunciables que todos los docentes deben mostrar durante el ejercicio de su profesión. Son parámetros de medida que permiten valorar el nivel de desempeño del docente;
- l) **Manual de Evaluación del Desempeño Docente:** Es el instrumento administrativo y técnico que proporciona a los actores del proceso de evaluación del desempeño docente, las orientaciones para la organización y desarrollo del proceso;
- m) **Nivel de Desempeño:** Es la calificación del rendimiento, en la que se ubica al docente, según los resultados de la Evaluación del Desempeño Docente;
- n) **Dominios, Criterios, Descriptores de Evaluación:** Son referencias de medidas, estimaciones de valor, parámetros importantes tanto cualitativos como cuantitativos, que facilitan la valoración del nivel de calidad del desempeño del docente, a partir del contenido de los estándares, son parte del Manual de Evaluación del Desempeño Docente; y
- o) **Instrumentos de Evaluación:** Son herramientas para la obtención de datos, fundamentales para las valoraciones cualitativas y cuantitativas. Su estructura y mecanismos de aplicación se describirán en el Manual de Evaluación del Desempeño Docente.

## **TITULO II**

### **POLITICAS, OBJETIVOS Y CARACTERISTICAS DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

#### **CAPITULO I**

#### **POLÍTICAS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE**

**Artículo 10.** La evaluación del desempeño docente se rige por las siguientes políticas:

- a. Fortalecer las capacidades y competencias profesionales de los docentes, como un elemento necesario para mejorar la calidad de la educación, introducir correctivos y establecer incentivos;
- b. Los Estándares de Evaluación del Desempeño docente, serán aplicables en el ámbito nacional tanto en instituciones oficiales como no gubernamentales;
- c. Cada función docente contará con sus respectivos estándares de evaluación del Desempeño Docente;
- d. La Evaluación del Desempeño Docente se fundamenta en los propósitos de aplicación de incentivos, desarrollo profesional y certificación;
- e. La Evaluación del Desempeño docente se ejecutará en dos instancias: una interna con periodicidad anual desarrollada por la comunidad del centro de trabajo anual y una externa realizada por la respectiva comisión evaluadora cada tres años;
- f. Los resultados de la evaluación serán utilizados con estricta confidencialidad, servirán como criterio fundamental para un plan de incentivos, la promoción de la carrera docente y plan de mejora de su desempeño.

## **CAPÍTULO II OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

**Artículo 11.** Son objetivos de la Evaluación del Desempeño Docente:

- a. Elevar la calidad educativa que ofrece el Sistema Nacional de Educación;
- b. Obtener información sistemática, oportuna, objetiva y confiable acerca del desarrollo de los procesos de evaluación del desempeño docente;
- c. Promover la reflexión entre los actores, sectores y organizaciones educativas hacia una cultura de evaluación del desempeño docente;
- d. Mantener a los docentes motivados a lo largo de su carrera profesional para el logro de resultados traducidos en la calidad de los aprendizajes de los educandos;
- e. Proporcionar al docente la información necesaria para elaborar su propio plan de mejora profesional;

- f. Reconocer los méritos de los docentes en las funciones en que se encuentran nombrados y comprobar la calidad de su desempeño;
- g. Comprobar la efectividad de la actualización pedagógica y los conocimientos específicos, con el fin de detectar necesidades de capacitación;
- h. Recomendar procesos que mejoren el rendimiento del docente en el desempeño de sus funciones, contribuyendo a la permanente actualización de conocimientos y a su capacitación pedagógica; y
- i. Estimular el buen desempeño en el ejercicio de su función docente mediante el reconocimiento de estímulos o incentivos;

### **CAPÍTULO III**

#### **CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

**Artículo 12.** La evaluación del desempeño docente se caracteriza por lo siguiente:

- a) **Dinámica** porque responde a los cambios que demanda la calidad del Sistema Nacional de Educación;
- b) **Sistemática** porque responde a una normativa, estándares de desempeño, planificación, periodicidad, instancias de participación, métodos, técnicas, procedimientos, niveles de desempeño e instrumentos válidos, objetivos y confiables;
- c) **Permanente y obligatoria**, porque responde al contenido de las Ley Fundamental de Educación, sus reglamentos y leyes vigentes de la República, relacionadas al Sistema Nacional de Educación.
- d) **participativa** porque intervienen diferentes actores, conforme a lo establecido en el presente reglamento; y
- e) **integral** porque considera las dimensiones: Personal, Profesional, Pedagógica, Institucional y de Proyección Social, con un enfoque holístico y participativo en la administración del proceso y valora las diferentes manifestaciones de carácter cualitativo y cuantitativo

### **TÍTULO III**

#### **ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DE LA**



# EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE

## CAPÍTULO I

### ORGANIZACIÓN DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE

**Artículo 13.** La organización del proceso de Evaluación del Desempeño Docente se regula de la siguiente manera:

- a) La Evaluación del Desempeño Docente, corresponderá a la Secretaria de Estado en el Despacho de Educación, a través de la dependencia correspondiente, quien realizará la coordinación técnica para la adecuada aplicación de los procesos de evaluación y de la calendarización una vez al año, a más tardar el segundo trimestre del año; y
- b) La organización del proceso de Evaluación del Desempeño Docente será desarrollado en el Manual de Evaluación del Desempeño Docente conforme a lo establecido en el presente reglamento.

**Artículo 14.** En lo que respecta a la Evaluación del Desempeño Docente, Dirección General de Currículo y Evaluación tendrá las funciones siguientes:

- a) Recibir y entregar información a los diversos actores involucrados en el proceso;
- b) Recibir, distribuir, almacenar y despachar los instrumentos de evaluación;
- c) Apoyar la planificación de las diversas etapas y actores involucrados,
- d) Monitorear su adecuado desarrollo; convocar y asegurar el óptimo funcionamiento de la Comisión Interna de Evaluación;
- e) Entregar los Informes de Evaluación Individual;
- f) Capacitar al personal técnico de la Sub Dirección Departamental de Currículo y Evaluación para la aplicación del presente reglamento, el Manual de Evaluación del Desempeño Docente y sus instrumentos;
- g) Elaborar y validar los instrumentos de evaluación interna y externa del desempeño docente; y

- h) Elaborar la matriz de valoración correspondiente para la revisión del portafolio docente y carpeta de evidencias

**Artículo 15.** Para la evaluación interna se utilizarán los siguientes instrumentos:

- a) Autoevaluación;
- b) Portafolio de Desempeño Pedagógico;
- c) Entrevista al docente evaluado;
- d) Reporte del inmediato superior; y
- d) Informe de Terceros (Educandos, Padres/madres de familia, pares en la respectiva función).

La realización de la entrevista al docente evaluado y la recopilación del informe de terceros será responsabilidad de la comisión interna de evaluación del desempeño docente.

**Artículo 16.** Para cuantificar la evaluación interna del desempeño docente se aplicarán las ponderaciones que constan en la siguiente tabla:

<b>Componente</b>	<b>Porcentaje</b>
Autoevaluación	20%
Portafolio Docente	30%
Entrevista al docente evaluado	15%
Evaluación de los educandos	15%
Evaluación por Pares	10%
Reporte del inmediato superior (Carpeta de Evidencias)	5%
Evaluación de los padres de familias	5%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

**Artículo 17.** La evaluación externa tiene como principal objetivo asistir a los profesionales docentes en sus propuestas de mejoramiento de la calidad del servicio que proporcionan. Consiste en el análisis de las características y desarrollos de las acciones pedagógicas y de gestión en el marco de sus tareas y objetivos. Es complementaria de la evaluación interna del desempeño docente para analizar sus logros y dificultades. Los informes de evaluación externa tienen carácter público.

**Artículo 18.** La evaluación externa se realizara mediante la aplicación de los siguientes instrumentos:

- a. Informe de Evaluación Interna;
- b. Portafolio de Desempeño Pedagógico;
- c. Carpeta de Evidencias;
- d. Entrevista al docente evaluado;
- e. Informe de Referencia de Terceros: Pares, padres de familia, educandos).
- f. Prueba sobre conocimientos específicos, pedagógicos y didácticos.

**Artículo 19.** Para cuantificar la evaluación externa del desempeño docente, se aplicarán las ponderaciones que constan en la siguiente:

<b>Componente</b>	<b>Porcentaje</b>
Informe de Evaluación Interna;	10%
Portafolio	20%
Reporte del inmediato superior (Carpeta de Evidencias)	10%
Entrevista al docente evaluado	10%
Evaluación de los educandos,	5%
Evaluación por Pares	10%
Evaluación de las familias	5%
Prueba de Conocimientos	30%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

**Artículo 20.** El sistema de calificación ponderada tomara en cuenta la siguiente escala:

Destacado	91 a 100 %
Competente	81 a 90 %
Satisfactorio	70 a 80 %
Insatisfactorio	Menos de 70 %

**Artículo 21.** Los niveles de la escala anterior, se definen de la siguiente manera:

- a) **Desempeño Destacado:** Indica un desempeño profesional que es claro, consistente y sobresale con respecto a lo que se espera para el conjunto de los estándares evaluados. Suele manifestarse por un amplio repertorio de conductas respecto a lo que se está evaluando o bien por la riqueza pedagógica o de gestión que se agrega al cumplimiento de los estándares;
- b) **Desempeño Competente:** Indica un desempeño profesional que cumple con regularidad el conjunto de los estándares evaluados. Cumple con lo requerido para ejercer profesionalmente el rol docente, orientador, gestor o técnico. Aun cuando no es excepcional, se trata de un buen desempeño;
- c) **Desempeño Satisfactorio:** Indica un desempeño profesional que cumple con cierta irregularidad el conjunto de los estándares evaluados o con regularidad la mayoría de éstos;
- d) **Desempeño Insatisfactorio:** Indica un desempeño que presenta claras debilidades para el conjunto de los estándares evaluados y que afectan significativamente el quehacer docente.

**Artículo 22.** El Plan de Mejoramiento Profesional a que deben someterse los docentes con nivel de satisfactorio e insatisfactorio deberá iniciarse dentro del primer semestre del año siguiente al que fueran evaluados y deberán encontrarse ejecutadas, en a lo menos, un 50% de lo programado al inicio de la nueva evaluación anual a que deben someterse.

**Artículo 23.** La Dirección General de Currículo y Evaluación y la Sub Dirección Departamental de Currículo y Evaluación respectivo deberán dejar constancia escrita de aquellos docentes con nivel de desempeño satisfactorio e insatisfactorio que no desarrollen el plan de mejoramiento profesional, comunicándolo a la Sub Dirección General del Talento Humano Docente y a la respectiva Sub Dirección Departamental del Talento Humano.

## **CAPÍTULO II.**

### **DESARROLLO DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

**Artículo 24.** La Comisión Interna de Evaluación del Desempeño Docente tiene como principal responsabilidad elaborar el plan de evaluación

interna que incluye el cronograma de actividades; analizar el conjunto de la información obtenida durante el año; elaborar el informe final, y remitirlo a las instancias pertinentes, de acuerdo con este reglamento.

**Artículo 25.** La Comisión Interna de Evaluación del Desempeño Docente estará integrada por cinco miembros propietarios con sus respectivos suplentes, seleccionados de conformidad con el siguiente procedimiento:

- a) En el nivel de Educación Pre-básica para los docentes de aula: el Director Distrital o Municipal según corresponda, el Director del Centro Educativo, un representante de la comunidad educativa del centro; dos evaluadores pares del mismo centro educativo si en el mismo laboran más de dos docentes; si en el centro educativo solo laboran dos docentes, un par será del mismo centro y el otro del centro educativo más cercano; si en el centro educativo solo laborara un docente, los evaluadores pares serán de los centros educativos de las comunidades más cercanas;
- b) En el nivel de Educación Pre-Básica, para los directores de centro: el Director Distrital o Municipal según corresponda; dos representantes de la comunidad educativa del centro; dos evaluadores pares de los centros educativos más cercanos.
- c) En el nivel de Educación Básica en centros educativos unidocentes, con uno o dos ciclos, será evaluada la función docente y la función de dirección por la Comisión Interna integrada por: el Director Distrital o Municipal según corresponda, un evaluador par docente y un evaluador par director de los Centros Educativos más cercanos, y dos representantes de la comunidad educativa del centro;
- d) En el nivel de Educación Básica en centros educativos bidocentes, con uno o dos ciclos, será evaluada la función docente y la función de dirección por la Comisión Interna integrada por: el Director Distrital o Municipal según corresponda, un evaluador par docente del mismo centro educativo, un evaluador par director del centro educativo más cercano y dos representantes de la comunidad educativa del centro;
- e) En el nivel de Educación Básica en centros educativos tridocentes, con uno o dos ciclos, será evaluada la función docente y la función

de dirección por la Comisión Interna integrada por: el Director Distrital o Municipal según corresponda, un evaluador par docente del mismo centro educativo, un evaluador par director del centro educativo más cercano y dos representantes de la comunidad educativa del centro;

- f) En el nivel de Educación Básica en centros educativos multidocentes, con dos o tres ciclos, será evaluada la función docente de aula por la Comisión Interna integrada por: el Director Distrital o Municipal según corresponda, el director del centro, dos evaluadores pares docentes del mismo centro educativo, un representante de la comunidad educativa del centro;
- g) En el nivel de Educación Básica en centros educativos multidocentes, con dos o tres ciclos, será evaluada la función de dirección docente por la Comisión Interna integrada por: el Director Distrital o Municipal según corresponda, dos directores evaluadores de los centros educativos más cercanos, un evaluador par de docentes del mismo centro educativo, un representante de la comunidad educativa del centro;
- h) En el nivel de Educación Media será evaluada la función docente por cada bachillerato, especialidad y área curricular, por la Comisión Interna integrada por: el Director Distrital o Municipal según corresponda, el director del centro, dos evaluadores pares docentes del mismo centro educativo por cada especialidad y área curricular, un representante de la comunidad educativa del centro para cada bachillerato;
- i) En el nivel de Educación Media será evaluada la función de orientación docente por cada bachillerato, por la Comisión Interna integrada por: el Director Distrital o Municipal según corresponda, el director del centro, dos evaluadores pares de orientación docente del mismo centro educativo, un representante de la comunidad educativa del centro para cada bachillerato;
- j) En el nivel de Educación Media será evaluada la función de dirección docente por cada bachillerato, por la Comisión Interna integrada por: el Director Distrital o Municipal según corresponda, un evaluador par de la función de orientación docente, dos

evaluadores pres de la función docente y un representante de la comunidad educativa del centro para cada bachillerato;

- k) La función técnica docente del nivel central será evaluada por la Comisión Interna integrada por: el Director General y el Sub Director General de cada una de las Sub Direcciones Generales en que labore el docente, dos pares de cada Sub Dirección General, un representante de la Sub Dirección General del Talento Humano Docente;
- l) La función técnica docente del nivel descentralizado será evaluada por la Comisión Interna integrada por: el Director Departamental de Educación y cada una de las Sub Direcciones Departamental en que labore el docente, dos pares de cada Sub Dirección Departamental, un representante de la Sub Dirección Departamental del Talento Humano.

**Artículo 26.** La evaluación de las diferentes funciones docentes en el nivel Superior No Universitario será regulada por el Reglamento específico.

**Artículo 27.** Para integrar la Comisión Interna de Evaluación se requiere:

- a. Estar nombrado en un cargo correspondiente a la función asignada para evaluar;
- b. Haber recibido el entrenamiento requerido para la aplicación del Manual de Evaluación del Desempeño Docente y sus instrumentos;
- c. Haber sido evaluado por lo menos una vez obteniendo la calificación mínima de “Competente”; y
- d. Tener experiencia de al menos cinco (5) años en el ejercicio de la docencia.

**Artículo 28.** Son Funciones de la Comisión Interna de Evaluación las siguientes:

- a) Planificar, organizar y ejecutar el proceso de evaluación del desempeño docente;
- b) Conocer y analizar la información y las evaluaciones de cada componente del desempeño docente;
- c) Comunicar al docente el resultado de su evaluación;

- d) Emitir el informe final de la evaluación del desempeño docente;
- e) Informar a las autoridades el resultado de la evaluación;
- f) Elaborar recomendaciones para que el docente elabore su Plan de Mejora Profesional.

**Artículo 29.** La Comisión Externa de Evaluación será integrada en el nivel central para la función técnica docente y en el nivel descentralizado, para todas las funciones, en las Direcciones Departamentales, Municipales y Distritales de Educación.

**Artículo 30.** La Comisión Externa de Evaluación en el nivel central, estará integrada de la siguiente manera:

- a) Un Director Departamental de Educación nombrado por la Sub Secretaría de Educación para Asuntos Técnicos Pedagógicos;
- b) Un Director Municipal de Educación nombrado por la Sub Secretaría de Educación para Asuntos Técnicos Pedagógicos;
- c) Un representante de la Unidad de Monitoreo y Evaluación de proyectos educativos de jurisdicción nacional nombrado por la Sub Secretaría de Educación para Asuntos Técnicos Pedagógicos;
- d) Dos pares de dos Direcciones Generales diferentes en donde se realiza la evaluación;
- e) Tres representantes de las Organizaciones Magisteriales, quienes participarán como observadores; y
- f) Un representante de la Comisión Nacional para la Calidad de la Educación quien participará como observador.

**Artículo 31.** La Comisión Externa de Evaluación en el nivel descentralizado, para los cargos de técnico docente, estará integrada de la siguiente manera:

- a) Un representante de la Dirección General de Evaluación y Currículo;
- b) Un Director Municipal de Educación de otro departamento, nombrado por la el respectivo Director Departamental de Educación;



- c) Dos pares de dos sub Direcciones Departamentales de Educación diferente de donde se realiza la evaluación;
- d) Un representante del Consejo de Directores de la cabecera municipal;
- e) Tres representantes de las Organizaciones Magisteriales, quienes participarán como observadores; y
- f) Un representante del Consejo Municipal de Desarrollo Educativo (COMDE) quien participará como observador.

**Artículo 32.** La Comisión Externa de Evaluación para las funciones: Docente, Dirección Docente y Orientación Docente, estará integrada de la siguiente manera:

- a) El Sub Director Departamental de Currículo y Evaluación;
- b) Un Director Municipal o Distrital;
- c) Un representante del Consejo de Directores de la cabecera municipal del nivel educativo objeto de evaluación
- d) Dos pares de una institución educativa diferente a la evaluada;
- e) Tres representantes de las Organizaciones Magisteriales, quienes participarán como observadores; y
- f) Un representante del Consejo Municipal de Desarrollo Educativo (COMDE) quien participará como observador.

**Artículo 33.** Para integrar la Comisión Externa de Evaluación, se deben reunir los siguientes requisitos:

- a) Estar nombrado en un cargo correspondiente a la función asignada para evaluar;
- b) Haber recibido el entrenamiento requerido para la aplicación del Manual de Evaluación del Desempeño Docente y sus instrumentos;
- c) Haber sido evaluado por lo menos una vez obteniendo la calificación mínima de “Competente”; y

- d) Tener experiencia de al menos cinco (5) años en el ejercicio de la docencia.

**Artículo 34.** La Comisión de Evaluación Externa, tendrá las siguientes funciones:

- a) Planificar, organizar y ejecutar el proceso de evaluación del desempeño docente;
- b) Conocer y analizar la información y las evaluaciones de cada componente del desempeño docente;
- c) Comunicar al docente el resultado de su evaluación;
- d) Atender y resolver los recursos de apelación que presenten los docentes
- e) Emitir el informe final de la evaluación del desempeño docente;
- f) Informar a las autoridades el resultado de la evaluación;
- g) Elaborar recomendaciones para que el docente elabore su Plan de Mejora Profesional.

**Artículo 35.** Es incompatible para los evaluadores externos:

- a. Evaluar a un docente del mismo establecimiento; y
- b. Evaluar a su cónyuge, hijos, o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad.

### **CAPÍTULO III.**

#### **PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN.**

**Artículo 36.** Corresponderá a la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación, a través La Dirección General de Currículo y Evaluación, realizar la coordinación técnica para la adecuada aplicación de los procesos de evaluación del desempeño docente interna y externa y fijar su calendarización.

Para los efectos antes mencionados La Dirección General de Currículo y Evaluación se hará asesorar por una Comisión Técnica, conformada por dos académicos de educación superior designados por cada una de las

siguientes instituciones: Universidad Nacional Autónoma de Honduras, UNAH, Universidad Nacional Pedagógica “Francisco Morazán” UPNFM, organizaciones magisteriales, y por la Comisión Nacional para la Calidad de la Educación.

**Artículo 37.** Los académicos designados por las instituciones anteriores, deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Maestría en educación con acreditación de formación o capacitación en evaluación educativa;
- b) Tener experiencia en el campo docente de por lo menos cinco años;
- c) Ser de reconocida honorabilidad profesional.

Los designados de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras UNAH y de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán UPNFM deberán pertenecer a la Carrera de Pedagogía y la Dirección de Evaluación y Capacitación Docente.

**Artículo 38.** La Comisión Técnica tendrá las siguientes funciones:

- a) Dictaminar la metodología y los instrumentos de evaluación, contenidos en el Manual de Evaluación del Desempeño Docente;
- b) Asesorar a la Dirección General de Currículo y Evaluación en lo que respecta a la evaluación del desempeño docente;
- c) Observar el proceso de evaluación externa y, en su caso, elaborar un informe;
- d) Evacuar consultas que les formulen los diferentes actores implicados en el proceso de evaluación del desempeño docente;
- e) Conocer y resolver los recursos de apelación que presenten los docentes

**Artículo 39.** El proceso de Evaluación del Desempeño Docente se desarrolla en los siguientes momentos:

- a) **Socialización:** Incluye dar a conocer a los docentes el Manual de Evaluación del Desempeño Docente y sus instrumentos, con el propósito de preparar a los participantes acerca del proceso, estrategias de trabajo, actores, funciones, medios, periodos, formas, comunicación y uso de resultados;

- b) **Implementación:** que alude al desarrollo estricto del proceso de evaluación del desempeño docente, en dos fases, uno interno con enfoque participativo de los actores y otro externo; y
- c) **Presentación de Resultados:** El cual será entregado a los docentes con recomendaciones puntuales para la elaboración del Plan de Mejora profesional.

**Artículo 40.** El docente que resulte evaluado con desempeño insatisfactorio deberá someterse a un plan de superación profesional, previa a la evaluación del siguiente año. Si en la siguiente evaluación el resultado es nuevamente insatisfactorio, el docente tendrá la oportunidad de someterse a una tercera evaluación que deberá aprobar mínimamente con la nota de competente.

De mantener el docente en la tercera evaluación la nota de desempeño insatisfactorio, dejará de pertenecer a la carrera docente. En tal caso la respectiva Sub Dirección Departamental o Dirección General del Talento Humano, emitirá el acuerdo de cancelación respectivo.

**Artículo 41.** Las acciones de superación profesional a que deben someterse los docentes con nivel de insatisfactorio deberán iniciarse dentro del primer semestre del año siguiente al que fueran evaluados y deberán encontrarse ejecutadas, en a lo menos, un 50% de lo programado al inicio de la nueva evaluación anual a que deben someterse.

**Artículo 42.** El Director Distrital o Municipal de Educación o el Director del centro educativo respectivo, deberá dejar constancia escrita de aquellos docentes con nivel de desempeño satisfactorio o insatisfactorio que no se acojan al plan de superación profesional, comunicándolo a la Dirección General de Currículo y Evaluación, a la Sub Dirección Departamental de Currículo y Evaluación, a la Dirección General del Talento Humano Docente y a la Sub Dirección Departamental del Talento Humano

## **CAPÍTULO IV.**

### **DE LOS RESULTADOS.**

**Artículo 43.** La Comisión Interna de la Evaluación del Desempeño del Docente, preparará el informe final de los resultados en el término máximo de treinta (30) días a partir del momento en que se haya finalizado la recopilación y análisis de la información establecida en este reglamento.

**Artículo 44.** La Comisión Interna, entregará a los docentes los resultados de la evaluación, a más tardar al inicio del siguiente año lectivo.

**Artículo 45.** Los resultados finales de la evaluación interna serán entregados al docente evaluado, a la Dirección General de Currículo y Evaluación, a la Sub Dirección Departamental de Currículo y Evaluación, a la Dirección General del Talento Humano Docente y a la Sub Dirección Departamental del Talento Humano.

**Artículo 46.** La Comisión Externa de la Evaluación del Desempeño del Docente, preparará el informe final de los resultados en el término máximo de treinta (30) días a partir del momento en que se haya finalizado la recopilación y análisis de la información establecida en este reglamento.

**Artículo 47.** La Comisión Externa, entregará a los docentes los resultados de la evaluación, a más tardar al inicio del siguiente año lectivo.

**Artículo 48.** Los resultados finales de la evaluación externa serán entregados al docente evaluado, a la Dirección General de Currículo y Evaluación, a la Sub Dirección Departamental de Currículo y Evaluación, a la Dirección General del Talento Humano Docente y a la Sub Dirección Departamental del Talento Humano.

**Artículo 49.** El docente que tuviese un reclamo dispondrá de diez (10) días hábiles para presentar Recurso de Reposición a la Comisión Interna y Externa de Evaluación del Desempeño Docente.

La respectiva Comisión tendrá un período de cinco (5) días hábiles para resolver el recurso presentado.

Si el docente no está conforme con la decisión de la respectiva Comisión, interpondrá el recurso de apelación ante la Comisión Técnica de Evaluación del Desempeño Docente quien resolverá en el término de tres (3) días.

Si el docente no estuviera de acuerdo con la resolución de la Comisión, podrá hacer uso de los recursos que le confiere la legislación nacional.

## **CAPÍTULO V**

### **DE LA APLICACIÓN DE LOS RESULTADOS**

**Artículo 50.** La aplicación de los resultados de la evaluación se hará de acuerdo a lo establecido en este Reglamento.

**Artículo 51.** Las Direcciones Departamentales de Educación, organizarán anualmente actividades de reconocimiento y estímulo público para los docentes que obtuviesen en la evaluación interna y externa un porcentaje total de 91 y más.

**Artículo 52.** Los resultados obtenidos en la evaluación externa serán certificados por la Dirección General del Talento Humano Docente o la Sub Dirección Departamental del talento Humano.

**Artículo 53.** El docente que deba participar en acciones de mejoramiento, en correspondencia con lo señalado en el artículo 40 y 41 de este reglamento, deberá hacerlo en aplicación a lo regulado en el Reglamento de Formación Permanente de Docentes antes de finalizar el año académico en que se le han entregado los resultados de la evaluación, debe presentar la certificación correspondiente que acredite haber realizado el programa de perfeccionamiento.

**Artículo 54.** El docente que no realice su plan de mejoramiento de conformidad con el artículo anterior, se hará acreedor a las sanciones correspondientes a faltas leves y graves en caso de reincidencia de conformidad a lo establecido en el Reglamento de Carrera Docente.

El plan de mejoramiento no acreditará puntos para efectos de concursos y ascensos.

**Artículo 55.** La Sub Dirección General de Evaluación coordinará, con la Sub Dirección General de Formación en el nivel central y las Sub Direcciones Departamentales de Currículo y Evaluación y de Formación

las acciones de perfeccionamiento contemplados en el Plan de Mejoramiento Docente.

#### **TÍTULO IV.**

##### **DISPOSICIONES GENERALES Y FINALES.**

**Artículo 56.** La Dirección General de Currículo y Evaluación, en aplicación del Sistema Nacional de Información Educativa, divulgará los procesos evaluativos para mantener informada a la comunidad nacional e internacional.

**Artículo 57.** La evaluación del desempeño docente regulada por el presente reglamento servirá de base para la certificación y acreditación conforme lo disponga la Ley de Evaluación, Certificación y Acreditación de la Calidad de la Educación, emanada de la Ley Fundamental de Educación.

**Artículo 58.** La evaluación del desempeño docente será implementada gradual y progresivamente a partir de la aprobación del presente reglamento y el Manual de Evaluación del Desempeño Docente.

**Artículo 59.** Si al concluir el año lectivo, la evaluación externa no hubiere sido aplicada en su totalidad, será declarada en suspenso para dicho año debiendo continuarse en el siguiente año lectivo.

**Artículo 60.** Las disposiciones del presente Reglamento son de carácter general y obligatorio tanto para el sector oficial como para el no gubernamental para los niveles Pre básico, Básico y Medio en sus distintas carreras o modalidades y formas de entrega.

**Artículo 61.** El presente reglamento entrará en vigencia a partir de la fecha de publicación en el Diario Oficial “La Gaceta”.

**SEGUNDO:** El presente Acuerdo es de ejecución inmediata y deberá publicarse en el Diario Oficial “La Gaceta”.

Dado en Casa Presidencial, Tegucigalpa municipio del Distrito Central, a los \_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ del año dos mil trece (2013).

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE. PORFIRIO LOBO SOSA. Presidente Constitucional de la República. MARLON ONIEL ESCOTO. Secretario de Estado en el Despacho de Educación.

***SECRETARÍA DE ESTADO EN EL  
DESPACHO DE EDUCACIÓN.***

**ACUERDO EJECUTIVO No. \_\_\_\_\_  
EL PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA,**

CONSIDERANDO: Que mediante Decreto No. 262-2011, publicado en el Diario Oficial “La Gaceta” el 22 de febrero del año 2012, fue aprobada la Ley Fundamental de Educación.

CONSIDERANDO: Que para implementar la Reforma Educativa de Honduras, que responda a la Visión de País y Plan de Nación, se requiere aplicar con criterios técnicos y administrativos la Ley Fundamental de Educación.

CONSIDERANDO: Que la Ley Fundamental de Educación, por su propio carácter para ser aplicada requiere de instrumentos jurídicos que la desarrollen.

CONSIDERANDO: Que la Ley Fundamental de Educación en su Título V “Los Docentes”, contempla el capítulo IV “La Evaluación Docente” la que, para ser aplicada debe ser reglamentada.

CONSIDERANDO: Que en cumplimiento del artículo 41 de la Ley de Procedimientos Administrativos, el presente Reglamento ha sido



dictaminado por la Procuraduría General de la República, mediante dictamen PGR-DNC\_\_\_\_\_ de fecha \_\_\_\_\_del año dos mil trece(2013).

POR TANTO:

En uso de las facultades de que está investido y en aplicación de los artículos 151, 153, 157, 245 numeral 11 de la Constitución de la República; artículos 10, 1q y demás aplicables de la Ley Fundamental de Educación.

ACUERDA:

**PRIMERO:**APROBAR EL SIGUIENTE:

## **REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DOCENTE.**

### **TÍTULO I**

#### **CAPÍTULO II DISPOSICIONES GENERALES Y DEFINICIONES.**

##### **CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

**Artículo 1.** El presente Reglamento regula las disposiciones contenidas en el Título V “Los Docentes”, Capítulo VI “De la Evaluación Docente”, del Decreto Legislativo No.262-2012 de fecha 19 de enero de 2012, Ley Fundamental de Educación.

**Artículo 2.** El presente reglamento tiene como propósito normar, coordinar, orientar y dar seguimiento a las acciones referidas a la evaluación del desempeño docente. Se aplicará a los docentes en servicio que de conformidad a los dispuesto en el artículo siete (7) del Reglamento de Carrera Docente, laboran en: función Docente y Dirección Docente en los centros educativos de los niveles de Educación Pre básica, Básica, y Media; función de Orientador Docente en centros educativos del nivel

básico y medio y en función de Técnico Docente en el nivel descentralizado y el central

El presente reglamento define políticas, objetivos, características y momentos, que deben aplicarse en cada instancia del nivel central y descentralizado, conforme a los lineamientos establecidos en el Manual de Evaluación del Desempeño Docente.

**Artículo 3.** La evaluación del desempeño docente, es un proceso obligatorio, que tiene como propósito el mejoramiento de la calidad del servicio profesional. Debe realizarse dentro de los parámetros establecidos en la Ley Fundamental de Educación su Reglamento General, el presente reglamento y el Estatuto del Docente en lo que corresponda y el Manual de Evaluación del Desempeño Docente.

**Artículo 4.** El Manual de Desempeño Docente deberá ser elaborado y aprobado mediante acuerdo de la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación y publicado en el Diario Oficial de la República, “La Gaceta”.

**Artículo 5.** La evaluación interna de cada docente tendrá lugar cada año lectivo y la externa cada tres años.

En el caso que los docentes desarrollen sus labores en más de un ciclo o modalidad, será evaluado en cada nivel, ciclo o modalidad.

**Artículo 6.** La autoevaluación y la elaboración del portafolio es una actividad de información individual que cada docente entrega como evidencia de su desempeño profesional que corresponde efectivamente a las actividades desarrolladas como parte de su función de docencia.

La entrega de información falsa, copiada o elaborada por terceros determinará que la evaluación del docente sea declarada si efecto por la respectiva Comisión Evaluadora, debiendo el docente repetir su evaluación al año siguiente.

El docente que presente información falsa, copiada o elaborada por terceros, se hará acreedor en la primera vez a la sanción que

corresponde a las faltas leves según lo determina el Reglamento de Carrera Docente, en caso de reincidencia se hará acreedor a la sanción que corresponde a las faltas graves.

**Artículo 7.** Quedarán eximidos de participar en el proceso de evaluación en un determinado año:

a) Los evaluadores pares de ese proceso anual, los cuales deberán obligatoriamente evaluarse en el proceso del año siguiente, y

b) Los docentes que en su primer año de trabajo en la carrera docente, sean nombrados para cubrir una licencia por un período inferior a un año lectivo.

**Artículo 8.** Se podrá, a solicitud del docente, suspender la evaluación del desempeño para el año siguiente, en los casos que a continuación se señalan:

e) Por razones de fuerza mayor;

f) Cuando el docente ha sido trasladado de establecimiento, de curso, o cargo con fecha posterior al 30 de junio del año en que se realiza la evaluación;

g) Por permiso sin goce de sueldo superior a tres meses y que afecte al proceso de elaboración de las evidencias de evaluación. En todo caso el docente no podrá interponer esta causal en el año siguiente; y

h) Por encontrarse el docente realizando actividades de formación profesional fuera del territorio nacional, autorizadas por la Secretaría de Educación, durante el periodo de elaboración de evidencias de evaluación.

Las causales deberán ser debidamente acreditadas ante la Dirección General de Currículo y Evaluación y la Sub Dirección Departamental de Currículo y Evaluación, según corresponda, quien resolverá.

Para los efectos de ejercitar el derecho establecido en este artículo, las causales deberán alegarse antes del inicio del proceso de evaluación.

## CAPÍTULO II

## DEFINICIONES.

**Artículo 9.** Para efectos de comprensión y aplicación de este reglamento se definen los términos siguientes:

- p) **Evaluación:** Es una práctica fundamental que se desarrolla en el Sistema Nacional de Educación como un medio que garantiza la calidad de los servicios que ofrece. Es un proceso dinámico, permanente, sistemático, continuo, flexible, científico, participativo, integral e inherente al quehacer educativo. Permite formular juicios de valor para la toma de decisiones con el propósito de mantener o cambiar el curso de la acción;
- q) **Evaluación del desempeño docente:** Es el proceso sistemático y participativo de obtención de datos válidos y confiables de los docentes, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los educandos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su afectividad, la responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con la comunidad educativa. Fortalece las competencias y promueve el desarrollo profesional desde la autoevaluación, la coevaluación y la heteroevaluación;
- r) **Evaluación Interna:** Consiste en la evaluación de las propias competencias, que el profesional de la educación pone en práctica en la institución donde desarrolla su acción educativa, y en los procesos de formación y aprendizaje de los educandos que contribuyen al cumplimiento de los objetivos educativos e institucionales;
- s) **Evaluación Externa:** Es el juicio emitido, de acuerdo a criterios preestablecidos, por una persona o un equipo de personas, acerca de las actividades y resultados de la acción pedagógica y de gestión que realizan los profesionales de la docencia;
- t) **Evaluadores Pares:** Los integrantes de las diferentes funciones del mismo nivel, a los que les corresponde la responsabilidad de ofrecer información de la función docente evaluada;
- u) **Comisiones de Evaluación del Desempeño Docente:** Organismo colegiado que funciona a nivel local, compuesta por el conjunto de los evaluadores pares que laboran en las diferentes funciones establecidas en el artículo siete (7) del Reglamento de Carrera

Docente, en los niveles educativos e instituciones educativas, que tiene la responsabilidad de aplicar localmente el sistema de evaluación;

- v) **Evaluación Formativa:** Tiene como propósito asegurar el crecimiento profesional y de mantener al día los desarrollos de su campo de acción e identificar el conjunto de actividades mediante las cuales se determinan las ejecutorias docentes y académicas;
- w) **Autoevaluación:** Es el proceso de evaluación orientado a obtener el juicio que el docente hace sobre su propio desempeño de manera objetiva, crítica y responsable;
- x) **Coevaluación:** Consiste en la evaluación del desempeño del docente a través de la obtención de información y determinaciones de sus propios compañeros de trabajo;
- y) **Heteroevaluación:** Consiste en la utilización de instrumentos válidos y confiables para conocer el nivel de desempeño realizado durante un lapso de tiempo;
- z) **Estándares de Desempeño Docente:** Son las competencias deseables e irrenunciables que todos los docentes deben mostrar durante el ejercicio de su profesión. Son parámetros de medida que permiten valorar el nivel de desempeño del docente;
- aa) **Manual de Evaluación del Desempeño Docente:** Es el instrumento administrativo y técnico que proporciona a los actores del proceso de evaluación del desempeño docente, las orientaciones para la organización y desarrollo del proceso;
- bb) **Nivel de Desempeño:** Es la calificación del rendimiento, en la que se ubica al docente, según los resultados de la Evaluación del Desempeño Docente;
- cc) **Dominios, Criterios, Descriptores de Evaluación:** Son referencias de medidas, estimaciones de valor, parámetros importantes tanto cualitativos como cuantitativos, que facilitan la valoración del nivel de calidad del desempeño del docente, a partir del contenido de los estándares, son parte del Manual de Evaluación del Desempeño Docente; y
- dd) **Instrumentos de Evaluación:** Son herramientas para la obtención de datos, fundamentales para las valoraciones cualitativas y cuantitativas. Su estructura y mecanismos de aplicación se describirán en el Manual de Evaluación del Desempeño Docente.

**TITULO II**  
**POLITICAS, OBJETIVOS Y CARACTERISTICAS DE LA**  
**EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

**CAPITULO I**

**POLÍTICAS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE**

**Artículo 10.** La evaluación del desempeño docente se rige por las siguientes políticas:

- g. Fortalecer las capacidades y competencias profesionales de los docentes, como un elemento necesario para mejorar la calidad de la educación, introducir correctivos y establecer incentivos;
- h. Los Estándares de Evaluación del Desempeño docente, serán aplicables en el ámbito nacional tanto en instituciones oficiales como no gubernamentales;
- i. Cada función docente contará con sus respectivos estándares de evaluación del Desempeño Docente;
- j. La Evaluación del Desempeño Docente se fundamenta en los propósitos de aplicación de incentivos, desarrollo profesional y certificación;
- k. La Evaluación del Desempeño docente se ejecutará en dos instancias: una interna con periodicidad anual desarrollada por la comunidad del centro de trabajo anual y una externa realizada por la respectiva comisión evaluadora cada tres años;
- l. Los resultados de la evaluación serán utilizados con estricta confidencialidad, servirán como criterio fundamental para un plan de incentivos, la promoción de la carrera docente y plan de mejora de su desempeño.

**CAPÍTULO II**  
**OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DEL**  
**DESEMPEÑO DOCENTE**

**Artículo 11.** Son objetivos de la Evaluación del Desempeño Docente:

- j. Elevar la calidad educativa que ofrece el Sistema Nacional de Educación;
- k. Obtener información sistemática, oportuna, objetiva y confiable acerca del desarrollo de los procesos de evaluación del desempeño docente;
- l. Promover la reflexión entre los actores, sectores y organizaciones educativas hacia una cultura de evaluación del desempeño docente;
- m. Mantener a los docentes motivados a lo largo de su carrera profesional para el logro de resultados traducidos en la calidad de los aprendizajes de los educandos;
- n. Proporcionar al docente la información necesaria para elaborar su propio plan de mejora profesional;
- o. Reconocer los méritos de los docentes en las funciones en que se encuentran nombrados y comprobar la calidad de su desempeño;
- p. Comprobar la efectividad de la actualización pedagógica y los conocimientos específicos, con el fin de detectar necesidades de capacitación;
- q. Recomendar procesos que mejoren el rendimiento del docente en el desempeño de sus funciones, contribuyendo a la permanente actualización de conocimientos y a su capacitación pedagógica; y
- r. Estimular el buen desempeño en el ejercicio de su función docente mediante el reconocimiento de estímulos o incentivos;

### **CAPÍTULO III**

#### **CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

**Artículo 12.** La evaluación del desempeño docente se caracteriza por lo siguiente:

- f) **Dinámica** porque responde a los cambios que demanda la calidad del Sistema Nacional de Educación;
- g) **Sistemática** porque responde a una normativa, estándares de desempeño, planificación, periodicidad, instancias de participación, métodos, técnicas, procedimientos, niveles de desempeño e instrumentos válidos, objetivos y confiables;

- h) **Permanente y obligatoria**, porque responde al contenido de las Ley Fundamental de Educación, sus reglamentos y leyes vigentes de la República, relacionadas al Sistema Nacional de Educación.
- i) **participativa** porque intervienen diferentes actores, conforme a lo establecido en el presente reglamento; y
- j) **integral** porque considera las dimensiones: Personal, Profesional, Pedagógica, Institucional y de Proyección Social, con un enfoque holístico y participativo en la administración del proceso y valora las diferentes manifestaciones de carácter cualitativo y cuantitativo

### **TITULO III**

#### **ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

##### **CAPÍTULO I**

#### **ORGANIZACIÓN DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

**Artículo 13.** La organización del proceso de Evaluación del Desempeño Docente se regula de la siguiente manera:

- c) La Evaluación del Desempeño Docente, corresponderá a la Secretaria de Estado en el Despacho de Educación, a través de la dependencia correspondiente, quien realizará la coordinación técnica para la adecuada aplicación de los procesos de evaluación y de la calendarización una vez al año, a más tardar el segundo trimestre del año; y
- d) La organización del proceso de Evaluación del Desempeño Docente será desarrollado en el Manual de Evaluación del Desempeño Docente conforme a lo establecido en el presente reglamento.

**Artículo 14.** En lo que respecta a la Evaluación del Desempeño Docente, Dirección General de Currículo y Evaluación tendrá las funciones siguientes:

- i) Recibir y entregar información a los diversos actores involucrados en el proceso;



- j) Recibir, distribuir, almacenar y despachar los instrumentos de evaluación;
- k) Apoyar la planificación de las diversas etapas y actores involucrados,
- l) Monitorear su adecuado desarrollo; convocar y asegurar el óptimo funcionamiento de la Comisión Interna de Evaluación;
- m) Entregar los Informes de Evaluación Individual;
- n) Capacitar al personal técnico de la Sub Dirección Departamental de Currículo y Evaluación para la aplicación del presente reglamento, el Manual de Evaluación del Desempeño Docente y sus instrumentos;
- o) Elaborar y validar los instrumentos de evaluación interna y externa del desempeño docente; y
- p) Elaborar la matriz de valoración correspondiente para la revisión del portafolio docente y carpeta de evidencias

**Artículo 15.** Para la evaluación interna se utilizarán los siguientes instrumentos:

- a) Autoevaluación;
- b) Portafolio de Desempeño Pedagógico;
- c) Entrevista al docente evaluado;
- d) Reporte del inmediato superior; y
- d) Informe de Terceros (Educandos, Padres/madres de familia, pares en la respectiva función).

La realización de la entrevista al docente evaluado y la recopilación del informe de terceros será responsabilidad de la comisión interna de evaluación del desempeño docente.

**Artículo 16.** Para cuantificar la evaluación interna del desempeño docente se aplicarán las ponderaciones que constan en la siguiente tabla:

<b>Componente</b>	<b>Porcentaje</b>
Autoevaluación	20%
Portafolio Docente	30%
Entrevista al docente evaluado	15%
Evaluación de los educandos	15%
Evaluación por Pares	10%
Reporte del inmediato superior (Carpeta	5%

de Evidencias)	
Evaluación de los padres de familias	5%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

**Artículo 17.** La evaluación externa tiene como principal objetivo asistir a los profesionales docentes en sus propuestas de mejoramiento de la calidad del servicio que proporcionan. Consiste en el análisis de las características y desarrollos de las acciones pedagógicas y de gestión en el marco de sus tareas y objetivos. Es complementaria de la evaluación interna del desempeño docente para analizar sus logros y dificultades. Los informes de evaluación externa tienen carácter público.

**Artículo 18.** La evaluación externa se realizara mediante la aplicación de los siguientes instrumentos:

- g. Informe de Evaluación Interna;
- h. Portafolio de Desempeño Pedagógico;
- i. Carpeta de Evidencias;
- j. Entrevista al docente evaluado;
- k. Informe de Referencia de Terceros: Pares, padres de familia, educandos).
- l. Prueba sobre conocimientos específicos, pedagógicos y didácticos.

**Artículo 19.** Para cuantificar la evaluación externa del desempeño docente, se aplicarán las ponderaciones que constan en la siguiente:

<b>Componente</b>	<b>Porcentaje</b>
Informe de Evaluación Interna;	10%
Portafolio	20%
Reporte del inmediato superior (Carpeta de Evidencias)	10%
Entrevista al docente evaluado	10%
Evaluación de los educandos,	5%
Evaluación por Pares	10%
Evaluación de las familias	5%
Prueba de Conocimientos	30%

<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>
--------------	-------------

**Artículo 20.** El sistema de calificación ponderada tomara en cuenta la siguiente escala:

Destacado	91 a 100 %
Competente	81 a 90 %
Satisfactorio	70 a 80 %
Insatisfactorio	Menos de 70 %

**Artículo 21.** Los niveles de la escala anterior, se definen de la siguiente manera:

- e) **Desempeño Destacado:** Indica un desempeño profesional que es claro, consistente y sobresale con respecto a lo que se espera para el conjunto de los estándares evaluados. Suele manifestarse por un amplio repertorio de conductas respecto a lo que se está evaluando o bien por la riqueza pedagógica o de gestión que se agrega al cumplimiento de los estándares;
- f) **Desempeño Competente:** Indica un desempeño profesional que cumple con regularidad el conjunto de los estándares evaluados. Cumple con lo requerido para ejercer profesionalmente el rol docente, orientador, gestor o técnico. Aun cuando no es excepcional, se trata de un buen desempeño;
- g) **Desempeño Satisfactorio:** Indica un desempeño profesional que cumple con cierta irregularidad el conjunto de los estándares evaluados o con regularidad la mayoría de éstos;
- h) **Desempeño Insatisfactorio:** Indica un desempeño que presenta claras debilidades para el conjunto de los estándares evaluados y que afectan significativamente el quehacer docente.

**Artículo 22.** El Plan de Mejoramiento Profesional a que deben someterse los docentes con nivel de satisfactorio e insatisfactorio deberá iniciarse dentro del primer semestre del año siguiente al que fueran evaluados y deberán encontrarse ejecutadas, en a lo menos, un 50% de lo programado al inicio de la nueva evaluación anual a que deben someterse.

**Artículo 23.** La Dirección General de Currículo y Evaluación y la Sub Dirección Departamental de Currículo y Evaluación respectivo deberán

dejar constancia escrita de aquellos docentes con nivel de desempeño satisfactorio e insatisfactorio que no desarrollen el plan de mejoramiento profesional, comunicándolo a la Sub Dirección General del Talento Humano Docente y a la respectiva Sub Dirección Departamental del Talento Humano.

## **CAPÍTULO II.**

### **DESARROLLO DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

**Artículo 24.** La Comisión Interna de Evaluación del Desempeño Docente tiene como principal responsabilidad elaborar el plan de evaluación interna que incluye el cronograma de actividades; analizar el conjunto de la información obtenida durante el año; elaborar el informe final, y remitirlo a las instancias pertinentes, de acuerdo con este reglamento.

**Artículo 25.** La Comisión Interna de Evaluación del Desempeño Docente estará integrada por cinco miembros propietarios con sus respectivos suplentes, seleccionados de conformidad con el siguiente procedimiento:

- m) En el nivel de Educación Pre-básica para los docentes de aula: el Director Distrital o Municipal según corresponda, el Director del Centro Educativo, un representante de la comunidad educativa del centro; dos evaluadores pares del mismo centro educativo si en el mismo laboran más de dos docentes; si en el centro educativo solo laboran dos docentes, un par será del mismo centro y el otro del centro educativo más cercano; si en el centro educativo solo laborara un docente, los evaluadores pares serán de los centros educativos de las comunidades más cercanas;
- n) En el nivel de Educación Pre-Básica, para los directores de centro: el Director Distrital o Municipal según corresponda; dos representantes de la comunidad educativa del centro; dos evaluadores pares de los centros educativos más cercanos.
- o) En el nivel de Educación Básica en centros educativos unidocentes, con uno o dos ciclos, será evaluada la función docente y la función de dirección por la Comisión Interna integrada por: el Director Distrital o Municipal según corresponda, un evaluador par docente y un evaluador par director de los Centros Educativos más

cercanos, y dos representantes de la comunidad educativa del centro;

- p) En el nivel de Educación Básica en centros educativos bidocentes, con uno o dos ciclos, será evaluada la función docente y la función de dirección por la Comisión Interna integrada por: el Director Distrital o Municipal según corresponda, un evaluador par docente del mismo centro educativo, un evaluador par director del centro educativo más cercano y dos representantes de la comunidad educativa del centro;
- q) En el nivel de Educación Básica en centros educativos tridocentes, con uno o dos ciclos, será evaluada la función docente y la función de dirección por la Comisión Interna integrada por: el Director Distrital o Municipal según corresponda, un evaluador par docente del mismo centro educativo, un evaluador par director del centro educativo más cercano y dos representantes de la comunidad educativa del centro;
- r) En el nivel de Educación Básica en centros educativos multidocentes, con dos o tres ciclos, será evaluada la función docente de aula por la Comisión Interna integrada por: el Director Distrital o Municipal según corresponda, el director del centro, dos evaluadores pares docentes del mismo centro educativo, un representante de la comunidad educativa del centro;
- s) En el nivel de Educación Básica en centros educativos multidocentes, con dos o tres ciclos, será evaluada la función de dirección docente por la Comisión Interna integrada por: el Director Distrital o Municipal según corresponda, dos directores evaluadores de los centros educativos más cercanos, un evaluador par de docentes del mismo centro educativo, un representante de la comunidad educativa del centro;
- t) En el nivel de Educación Media será evaluada la función docente por cada bachillerato, especialidad y área curricular, por la Comisión Interna integrada por: el Director Distrital o Municipal según corresponda, el director del centro, dos evaluadores pares docentes del mismo centro educativo por cada especialidad y área curricular, un representante de la comunidad educativa del centro para cada bachillerato;

- u) En el nivel de Educación Media será evaluada la función de orientación docente por cada bachillerato, por la Comisión Interna integrada por: el Director Distrital o Municipal según corresponda, el director del centro, dos evaluadores pares de orientación docente del mismo centro educativo, un representante de la comunidad educativa del centro para cada bachillerato;
- v) En el nivel de Educación Media será evaluada la función de dirección docente por cada bachillerato, por la Comisión Interna integrada por: el Director Distrital o Municipal según corresponda, un evaluador par de la función de orientación docente, dos evaluadores pres de la función docente y un representante de la comunidad educativa del centro para cada bachillerato;
- w) La función técnica docente del nivel central será evaluada por la Comisión Interna integrada por: el Director General y el Sub Director General de cada una de las Sub Direcciones Generales en que labore el docente, dos pares de cada Sub Dirección General, un representante de la Sub Dirección General del Talento Humano Docente;
- x) La función técnica docente del nivel descentralizado será evaluada por la Comisión Interna integrada por: el Director Departamental de Educación y cada una de las Sub Direcciones Departamental en que labore el docente, dos pares de cada Sub Dirección Departamental, un representante de la Sub Dirección Departamental del Talento Humano.

**Artículo 26.** La evaluación de las diferentes funciones docentes en el nivel Superior No Universitario será regulada por el Reglamento específico.

**Artículo 27.** Para integrar la Comisión Interna de Evaluación se requiere:

- e. Estar nombrado en un cargo correspondiente a la función asignada para evaluar;
- f. Haber recibido el entrenamiento requerido para la aplicación del Manual de Evaluación del Desempeño Docente y sus instrumentos;
- g. Haber sido evaluado por lo menos una vez obteniendo la calificación mínima de “Competente”; y

- h. Tener experiencia de al menos cinco (5) años en el ejercicio de la docencia.

**Artículo 28.** Son Funciones de la Comisión Interna de Evaluación las siguientes:

- g) Planificar, organizar y ejecutar el proceso de evaluación del desempeño docente;
- h) Conocer y analizar la información y las evaluaciones de cada componente del desempeño docente;
- i) Comunicar al docente el resultado de su evaluación;
- j) Emitir el informe final de la evaluación del desempeño docente;
- k) Informar a las autoridades el resultado de la evaluación;
- l) Elaborar recomendaciones para que el docente elabore su Plan de Mejora Profesional.

**Artículo 29.** La Comisión Externa de Evaluación será integrada en el nivel central para la función técnica docente y en el nivel descentralizado, para todas las funciones, en las Direcciones Departamentales, Municipales y Distritales de Educación.

**Artículo 30.** La Comisión Externa de Evaluación en el nivel central, estará integrada de la siguiente manera:

- g) Un Director Departamental de Educación nombrado por la Sub Secretaría de Educación para Asuntos Técnicos Pedagógicos;
- h) Un Director Municipal de Educación nombrado por la Sub Secretaría de Educación para Asuntos Técnicos Pedagógicos;
- i) Un representante de la Unidad de Monitoreo y Evaluación de proyectos educativos de jurisdicción nacional nombrado por la Sub Secretaría de Educación para Asuntos Técnicos Pedagógicos;
- j) Dos pares de dos Direcciones Generales diferentes en donde se realiza la evaluación;
- k) Tres representantes de las Organizaciones Magisteriales, quienes participarán como observadores; y

- l) Un representante de la Comisión Nacional para la Calidad de la Educación quien participará como observador.

**Artículo 31.** La Comisión Externa de Evaluación en el nivel descentralizado, para los cargos de técnico docente, estará integrada de la siguiente manera:

- g) Un representante de la Dirección General de Evaluación y Currículo;
- h) Un Director Municipal de Educación de otro departamento, nombrado por la el respectivo Director Departamental de Educación;
- i) Dos pares de dos sub Direcciones Departamentales de Educación diferente de donde se realiza la evaluación;
- j) Un representante del Consejo de Directores de la cabecera municipal;
- k) Tres representantes de las Organizaciones Magisteriales, quienes participarán como observadores; y
- l) Un representante del Consejo Municipal de Desarrollo Educativo (COMDE) quien participará como observador.

**Artículo 32.** La Comisión Externa de Evaluación para las funciones: Docente, Dirección Docente y Orientación Docente, estará integrada de la siguiente manera:

- g) El Sub Director Departamental de Currículo y Evaluación;
- h) Un Director Municipal o Distrital;
- i) Un representante del Consejo de Directores de la cabecera municipal del nivel educativo objeto de evaluación
- j) Dos pares de una institución educativa diferente a la evaluada;
- k) Tres representantes de las Organizaciones Magisteriales, quienes participarán como observadores; y
- l) Un representante del Consejo Municipal de Desarrollo Educativo (COMDE) quien participará como observador.



**Artículo 33.** Para integrar la Comisión Externa de Evaluación, se deben reunir los siguientes requisitos:

- e) Estar nombrado en un cargo correspondiente a la función asignada para evaluar;
- f) Haber recibido el entrenamiento requerido para la aplicación del Manual de Evaluación del Desempeño Docente y sus instrumentos;
- g) Haber sido evaluado por lo menos una vez obteniendo la calificación mínima de “Competente”; y
- h) Tener experiencia de al menos cinco (5) años en el ejercicio de la docencia.

**Artículo 34.** La Comisión de Evaluación Externa, tendrá las siguientes funciones:

- h) Planificar, organizar y ejecutar el proceso de evaluación del desempeño docente;
- i) Conocer y analizar la información y las evaluaciones de cada componente del desempeño docente;
- j) Comunicar al docente el resultado de su evaluación;
- k) Atender y resolver los recursos de apelación que presenten los docentes
- l) Emitir el informe final de la evaluación del desempeño docente;
- m) Informar a las autoridades el resultado de la evaluación;
- n) Elaborar recomendaciones para que el docente elabore su Plan de Mejora Profesional.

**Artículo 35.** Es incompatible para los evaluadores externos:

- c. Evaluar a un docente del mismo establecimiento; y
- d. Evaluar a su cónyuge, hijos, o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad.

### **CAPÍTULO III.**

## **PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN.**

**Artículo 36.** Corresponderá a la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación, a través La Dirección General de Currículo y Evaluación, realizar la coordinación técnica para la adecuada aplicación de los procesos de evaluación del desempeño docente interna y externa y fijar su calendarización.

Para los efectos antes mencionados La Dirección General de Currículo y Evaluación se hará asesorar por una Comisión Técnica, conformada por dos académicos de educación superior designados por cada una de las siguientes instituciones: Universidad Nacional Autónoma de Honduras, UNAH, Universidad Nacional Pedagógica “Francisco Morazán” UPNFM, organizaciones magisteriales, y por la Comisión Nacional para la Calidad de la Educación.

**Artículo 37.** Los académicos designados por las instituciones anteriores, deberán reunir los siguientes requisitos:

- d) Maestría en educación con acreditación de formación o capacitación en evaluación educativa;
- e) Tener experiencia en el campo docente de por lo menos cinco años;
- f) Ser de reconocida honorabilidad profesional.

Los designados de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras UNAH y de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán UPNFM deberán pertenecer a la Carrera de Pedagogía y la Dirección de Evaluación y Capacitación Docente.

**Artículo 38.** La Comisión Técnica tendrá las siguientes funciones:

- f) Dictaminar la metodología y los instrumentos de evaluación, contenidos en el Manual de Evaluación del Desempeño Docente;
- g) Asesorar a la Dirección General de Currículo y Evaluación en lo que respecta a la evaluación del desempeño docente;
- h) Observar el proceso de evaluación externa y, en su caso, elaborar un informe;
- i) Evacuar consultas que les formulen los diferentes actores implicados en el proceso de evaluación del desempeño docente;

- j) Conocer y resolver los recursos de apelación que presenten los docentes

**Artículo 39.** El proceso de Evaluación del Desempeño Docente se desarrolla en los siguientes momentos:

- d) **Socialización:** Incluye dar a conocer a los docentes el Manual de Evaluación del Desempeño Docente y sus instrumentos, con el propósito de preparar a los participantes acerca del proceso, estrategias de trabajo, actores, funciones, medios, periodos, formas, comunicación y uso de resultados;
- e) **Implementación:** que alude al desarrollo estricto del proceso de evaluación del desempeño docente, en dos fases, uno interno con enfoque participativo de los actores y otro externo; y
- f) **Presentación de Resultados:** El cual será entregado a los docentes con recomendaciones puntuales para la elaboración del Plan de Mejora profesional.

**Artículo 40.** El docente que resulte evaluado con desempeño insatisfactorio deberá someterse a un plan de superación profesional, previa a la evaluación del siguiente año. Si en la siguiente evaluación el resultado es nuevamente insatisfactorio, el docente tendrá la oportunidad de someterse a una tercera evaluación que deberá aprobar mínimamente con la nota de competente.

De mantener el docente en la tercera evaluación la nota de desempeño insatisfactorio, dejará de pertenecer a la carrera docente. En tal caso la respectiva Sub Dirección Departamental o Dirección General del Talento Humano, emitirá el acuerdo de cancelación respectivo.

**Artículo 41.** Las acciones de superación profesional a que deben someterse los docentes con nivel de insatisfactorio deberán iniciarse dentro del primer semestre del año siguiente al que fueron evaluados y deberán encontrarse ejecutadas, en a lo menos, un 50% de lo programado al inicio de la nueva evaluación anual a que deben someterse.

**Artículo 42.** El Director Distrital o Municipal de Educación o el Director del centro educativo respectivo, deberá dejar constancia escrita de aquellos docentes con nivel de desempeño satisfactorio o insatisfactorio

que no se acojan al plan de superación profesional, comunicándolo a la Dirección General de Currículo y Evaluación, a la Sub Dirección Departamental de Currículo y Evaluación, a la Dirección General del Talento Humano Docente y a la Sub Dirección Departamental del Talento Humano

## **CAPÍTULO IV.**

### **DE LOS RESULTADOS.**

**Artículo 43.** La Comisión Interna de la Evaluación del Desempeño del Docente, preparará el informe final de los resultados en el término máximo de treinta (30) días a partir del momento en que se haya finalizado la recopilación y análisis de la información establecida en este reglamento.

**Artículo 44.** La Comisión Interna, entregará a los docentes los resultados de la evaluación, a más tardar al inicio del siguiente año lectivo.

**Artículo 45.** Los resultados finales de la evaluación interna serán entregados al docente evaluado, a la Dirección General de Currículo y Evaluación, a la Sub Dirección Departamental de Currículo y Evaluación, a la Dirección General del Talento Humano Docente y a la Sub Dirección Departamental del Talento Humano.

**Artículo 46.** La Comisión Externa de la Evaluación del Desempeño del Docente, preparará el informe final de los resultados en el término máximo de treinta (30) días a partir del momento en que se haya finalizado la recopilación y análisis de la información establecida en este reglamento.

**Artículo 47.** La Comisión Externa, entregará a los docentes los resultados de la evaluación, a más tardar al inicio del siguiente año lectivo.

**Artículo 48.** Los resultados finales de la evaluación externa serán entregados al docente evaluado, a la Dirección General de Currículo y Evaluación, a la Sub Dirección Departamental de Currículo y Evaluación, a la Dirección General del Talento Humano Docente y a la Sub Dirección Departamental del Talento Humano.

**Artículo 49.** El docente que tuviese un reclamo dispondrá de diez (10) días hábiles para presentar Recurso de Reposición a la Comisión Interna y Externa de Evaluación del Desempeño Docente.

La respectiva Comisión tendrá un período de cinco (5) días hábiles para resolver el recurso presentado.

Si el docente no está conforme con la decisión de la respectiva Comisión, interpondrá el recurso de apelación ante la Comisión Técnica de Evaluación del Desempeño Docente quien resolverá en el término de tres (3) días.

Si el docente no estuviera de acuerdo con la resolución de la Comisión, podrá hacer uso de los recursos que le confiere la legislación nacional.

## **CAPÍTULO V**

### **DE LA APLICACIÓN DE LOS RESULTADOS**

**Artículo 50.** La aplicación de los resultados de la evaluación se hará de acuerdo a lo establecido en este Reglamento.

**Artículo 51.** Las Direcciones Departamentales de Educación, organizarán anualmente actividades de reconocimiento y estímulo público para los docentes que obtuviesen en la evaluación interna y externa un porcentaje total de 91 y más.

**Artículo 52.** Los resultados obtenidos en la evaluación externa serán certificados por la Dirección General del Talento Humano Docente o la Sub Dirección Departamental del talento Humano.

**Artículo 53.** El docente que deba participar en acciones de mejoramiento, en correspondencia con lo señalado en el artículo 40 y 41 de este reglamento, deberá hacerlo en aplicación a lo regulado en el Reglamento de Formación Permanente de Docentes antes de finalizar el año académico en que se le han entregado los resultados de la evaluación, debe presentar la certificación correspondiente que acredite haber realizado el programa de perfeccionamiento.

**Artículo 54.** El docente que no realice su plan de mejoramiento de conformidad con el artículo anterior, se hará acreedor a las sanciones correspondientes a faltas leves y graves en caso de reincidencia de conformidad a lo establecido en el Reglamento de Carrera Docente.

El plan de mejoramiento no acreditará puntos para efectos de concursos y ascensos.

**Artículo 55.** La Sub Dirección General de Evaluación coordinará, con la Sub Dirección General de Formación en el nivel central y las Sub Direcciones Departamentales de Currículo y Evaluación y de Formación las acciones de perfeccionamiento contemplados en el Plan de Mejoramiento Docente.

#### **TÍTULO IV.**

##### **DISPOSICIONES GENERALES Y FINALES.**

**Artículo 56.** La Dirección General de Currículo y Evaluación, en aplicación del Sistema Nacional de Información Educativa, divulgará los procesos evaluativos para mantener informada a la comunidad nacional e internacional.

**Artículo 57.** La evaluación del desempeño docente regulada por el presente reglamento servirá de base para la certificación y acreditación conforme lo disponga la Ley de Evaluación, Certificación y Acreditación de la Calidad de la Educación, emanada de la Ley Fundamental de Educación.

**Artículo 58.** La evaluación del desempeño docente será implementada gradual y progresivamente a partir de la aprobación del presente reglamento y el Manual de Evaluación del Desempeño Docente.

**Artículo 59.** Si al concluir el año lectivo, la evaluación externa no hubiere sido aplicada en su totalidad, será declarada en suspenso para dicho año debiendo continuarse en el siguiente año lectivo.

**Artículo 60.** Las disposiciones del presente Reglamento son de carácter general y obligatorio tanto para el sector oficial como para el no gubernamental para los niveles Pre básico, Básico y Medio en sus distintas carreras o modalidades y formas de entrega.

**Artículo 61.** El presente reglamento entrará en vigencia a partir de la fecha de publicación en el Diario Oficial “La Gaceta”.

**SEGUNDO:** El presente Acuerdo es de ejecución inmediata y deberá publicarse en el Diario Oficial “La Gaceta”.

Dado en Casa Presidencial, Tegucigalpa municipio del Distrito Central, a los \_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ del año dos mil trece (2013).

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE. PORFIRIO LOBO SOSA. Presidente Constitucional de la República. MARLON ONIEL ESCOTO. Secretario de Estado en el Despacho de Educación.