



REGLAMENTO INSTITUCIONAL DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

DGP-REG-02

APROBADO POR RESOLUCIÓN
RUPMS N° 22/2025



ÍNDICE

REGLAMENTO INSTITUCIONAL DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	3
CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES	3
Artículo 1. Objeto.....	3
Artículo 2. Finalidad	3
Artículo 3. Alcance	3
Artículo 4. Marco normativo	3
CAPÍTULO II PRINCIPIOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	4
Artículo 5. Principios rectores	4
Artículo 6. Carácter formativo.....	4
CAPÍTULO III SISTEMA INSTITUCIONAL DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	4
Artículo 7. Sistema institucional.....	4
Artículo 8. Componentes.....	4
Artículo 9. Mecanismos específicos.....	4
CAPÍTULO IV RESPONSABLES DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN	5
Artículo 10. Rectorado.....	5
Artículo 11. Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas	5
Artículo 12. Directores de Carrera	5
CAPÍTULO V RESULTADOS Y USO DE LA INFORMACIÓN.....	5
Artículo 13. Uso institucional.....	5
Artículo 14. Planes de mejora.....	5
Artículo 15. Reconocimiento del desempeño	6
CAPÍTULO VI DERECHOS Y GARANTÍAS.....	6
Artículo 16. Derecho a la información	6
Artículo 17. Derecho a réplica.....	6
Artículo 18. Confidencialidad	6
CAPÍTULO VII SEGUIMIENTO Y MEJORA CONTINUA	6
Artículo 19. Seguimiento institucional.....	6
Artículo 20. Integración al SIAC	6
CAPÍTULO VIII ARTICULACIÓN NORMATIVA.....	6
Artículo 21. Instrumentos derivados	6
Artículo 22. Complementariedad.....	6
CAPÍTULO IX DISPOSICIONES FINALES	7
Artículo 23. Casos no previstos.....	7
Artículo 24. Vigencia.....	7



REGLAMENTO INSTITUCIONAL DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto

El presente reglamento tiene por objeto establecer el marco normativo institucional que regula los procesos de evaluación del desempeño del personal docente, directivo, administrativo, técnico y de apoyo de la Universidad Privada María Serrana (UPMS), promoviendo la mejora continua, el desarrollo profesional, la calidad institucional y el fortalecimiento del Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad (SIAC).

Artículo 2. Finalidad

La evaluación del desempeño tiene como finalidad:

- ✦ Valorar el cumplimiento de funciones y responsabilidades institucionales.
- ✦ Identificar fortalezas y oportunidades de mejora.
- ✦ Promover el desarrollo profesional continuo.
- ✦ Generar información para la toma de decisiones institucionales.
- ✦ Fortalecer la calidad académica y administrativa.
- ✦ Contribuir a los procesos de mejora continua y aseguramiento de la calidad.

Artículo 3. Alcance

Las disposiciones del presente reglamento son aplicables a:

- ✦ Personal docente.
- ✦ Personal directivo.
- ✦ Personal administrativo.
- ✦ Personal técnico.
- ✦ Personal de apoyo.
- ✦ Todas las sedes, filiales, facultades, carreras y dependencias institucionales.

Artículo 4. Marco normativo

El presente reglamento se fundamenta en:

- a) Ley N.º 4995/2013 de Educación Superior.
- b) Ley N.º 2072/2003 de creación de la ANEAES.
- c) Estatuto Social de la UPMS.
- d) Política Institucional de Gestión y Desarrollo de Personas.
- e) Reglamento de Gestión y Desarrollo de Personas.
- f) Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad (SIAC).
- g) Demás normativas institucionales aplicables.



CAPÍTULO II - PRINCIPIOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Artículo 5. Principios rectores

Los procesos de evaluación del desempeño se desarrollarán conforme a los siguientes principios:

- 🔥 Objetividad.
- 🔥 Transparencia.
- 🔥 Equidad.
- 🔥 Confidencialidad.
- 🔥 Participación.
- 🔥 Mejora continua.
- 🔥 Desarrollo profesional.
- 🔥 Calidad institucional.
- 🔥 Retroalimentación constructiva.

Artículo 6. Carácter formativo

La evaluación del desempeño tendrá carácter prioritariamente formativo y orientado a la mejora continua, sin perjuicio de su utilización para procesos de reconocimiento, promoción, desarrollo profesional y toma de decisiones institucionales.

CAPÍTULO III - SISTEMA INSTITUCIONAL DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Artículo 7. Sistema institucional

La Universidad implementará un Sistema Institucional de Evaluación del Desempeño que contemple mecanismos específicos para los distintos grupos de personal.

Artículo 8. Componentes

El Sistema Institucional de Evaluación del Desempeño estará integrado por:

- 🔥 Mecanismos de evaluación del desempeño docente.
- 🔥 Mecanismos de evaluación del desempeño de directivos y coordinadores.
- 🔥 Mecanismos de evaluación del desempeño administrativo, técnico y de apoyo.
- 🔥 Instrumentos de evaluación aprobados institucionalmente.
- 🔥 Procedimientos de seguimiento y mejora.

Artículo 9. Mecanismos específicos

Cada grupo de personal podrá contar con mecanismos específicos de evaluación adaptados a la naturaleza de sus funciones, los cuales deberán ser aprobados por la autoridad competente y mantenerse alineados con la presente normativa.



CAPÍTULO IV - RESPONSABLES DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN

Artículo 10. Rectorado

Corresponde al Rectorado y Vicerrectorado:

- ✦ Aprobar las políticas y reglamentos relacionados con la evaluación del desempeño.
- ✦ Disponer acciones de mejora institucional derivadas de los resultados.
- ✦ Supervisar la implementación general del sistema.

Artículo 11. Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas

Corresponde a la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas:

- ✦ Coordinar la implementación institucional del sistema.
- ✦ Administrar los procesos de evaluación aplicables al personal directivo, administrativo, técnico y de apoyo.
- ✦ Consolidar resultados institucionales.
- ✦ Mantener registros y evidencias.
- ✦ Proponer acciones de mejora y desarrollo profesional.

Artículo 12. Directores de Carrera

Serán responsables de implementar y supervisar los mecanismos de evaluación docente que correspondan a sus respectivas unidades académicas e informadas al Decanato pertinente.

CAPÍTULO V - RESULTADOS Y USO DE LA INFORMACIÓN

Artículo 13. Uso institucional

Los resultados de la evaluación podrán utilizarse para:

- ✦ Retroalimentación individual.
- ✦ Elaboración de planes de mejora.
- ✦ Identificación de necesidades de capacitación.
- ✦ Reconocimiento institucional.
- ✦ Promoción y ascenso.
- ✦ Desarrollo profesional.
- ✦ Planificación institucional.
- ✦ Procesos de aseguramiento de la calidad.

Artículo 14. Planes de mejora

Cuando los resultados de evaluación identifiquen oportunidades de mejora, podrán establecerse planes de mejora individuales o institucionales orientados al fortalecimiento de competencias y al cumplimiento de objetivos institucionales.



Artículo 15. Reconocimiento del desempeño

La Universidad podrá implementar mecanismos de reconocimiento para las personas que evidencien desempeño destacado, conforme a la normativa institucional vigente.

CAPÍTULO VI - DERECHOS Y GARANTÍAS

Artículo 16. Derecho a la información

Toda persona evaluada tendrá derecho a conocer los resultados de su evaluación.

Artículo 17. Derecho a réplica

La persona evaluada podrá presentar observaciones, aclaraciones o solicitudes de revisión conforme a los procedimientos institucionales vigentes.

Artículo 18. Confidencialidad

Los resultados individuales de evaluación tendrán carácter confidencial y serán utilizados exclusivamente para fines institucionales autorizados.

CAPÍTULO VII - SEGUIMIENTO Y MEJORA CONTINUA

Artículo 19. Seguimiento institucional

La Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas realizará el seguimiento de los resultados institucionales de evaluación y propondrá acciones de fortalecimiento cuando corresponda.

Artículo 20. Integración al SIAC

Los resultados de evaluación del desempeño constituirán evidencias para los procesos de seguimiento, autoevaluación, mejora continua y aseguramiento de la calidad institucional.

CAPÍTULO VIII - ARTICULACIÓN NORMATIVA

Artículo 21. Instrumentos derivados

Del presente reglamento se derivan:

- ☛ Mecanismos institucionales de evaluación del desempeño de directivos y coordinadores.
- ☛ Mecanismos institucionales de evaluación del desempeño administrativo, técnico y de apoyo.
- ☛ Sistemas y mecanismos específicos de evaluación docente aprobados por las unidades académicas competentes.

Artículo 22. Complementariedad

Los mecanismos e instrumentos derivados deberán ajustarse a las disposiciones del presente reglamento y a la normativa institucional vigente.



CAPÍTULO IX - DISPOSICIONES FINALES

Artículo 23. Casos no previstos

Los casos no contemplados en el presente reglamento serán resueltos por Rectorado previo informe técnico de la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas.

Artículo 24. Vigencia

El presente reglamento entrará en vigencia a partir de su aprobación mediante Resolución Rectoral.

