



**RESOLUCIÓN No.0246**  
**(09 de diciembre de 2014)**

**POR LA CUAL SE APRUEBA EL NUEVO MODELO  
DE EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA CORPORACIÓN  
UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DEL CAUCA**

El Consejo Académico de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca en uso de sus facultades estatutarias y en especial las contempladas en el artículo 44 de los Estatutos vigentes, y

**CONSIDERANDO:**

1. Que, en la Resolución No. 013 de 2004, emanada del Consejo Superior se aprueba los procesos para la autoevaluación institucional de la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, donde se incluye el tema de la evaluación docente y se establece que debe ser flexible y actualizable en el tiempo.
2. Que, la evaluación del desempeño docente, es entendida por la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca como un componente del sistema de autoevaluación integral de la institución y se concibe como un factor de análisis, medición y calificación del desempeño docente en las funciones que le competen y le sean asignadas como labor académica.
3. Que, a fin de fortalecer los procesos de mejora continua es necesario profundizar y fortalecer los procesos de evaluación al desempeño docente estableciendo relaciones entre saberes prácticas y competencias personales de los docentes.
4. Que, la evaluación del desempeño docente es una alternativa para alcanzar la calidad de la educación.
5. Que, la evaluación del desempeño docente es una iniciativa del Ministerio de Educación Nacional para mejorar la calidad de educación del país, permitiéndonos identificar como estamos frente a los objetivos y metas trazadas para analizar, corregir y replantear nuestras actividades.
6. Que la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca llevó a cabo un proceso de reestructuración en torno al modelo de evaluación del desempeño docente, con participación activa de todos los estamentos involucrados en la comunidad académica.
7. Que en sesión ordinaria de Consejo Académico realizada el 26 de noviembre de 2014, se analizó la propuesta del nuevo Modelo de Evaluación al Desempeño Docente presentada por la rectoría.

27

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Aprobar el nuevo Modelo de Evaluación del Desempeño Docente Autónoma MEDDA bajo los siguientes criterios:

**1. CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE UNIVERSITARIO**

En la actualidad, uno de los requerimientos más exigentes para la educación en todos los niveles de formación es la calidad; tal exigencia ha puesto a las instituciones de educación a iniciar y/o fortalecer los procesos de revisión sobre cada uno de los aspectos constitutivos de su naturaleza, entre los cuales se encuentra la evaluación, y en especial, la evaluación del desempeño docente; ésta última señalada como uno de los pilares que asegura la calidad educativa ya que en sí misma, es considerada como un factor de cambio dentro de las dinámicas institucionales y sociales.

**Tendencias de la evaluación docente en educación superior**

Al respecto de la evaluación docente en educación superior, se han producido diversas reflexiones para indagar y construir el sentido esencial así como la orientación de esta práctica, cada vez más fortalecida en el ámbito académico. En este apartado se presenta un recorrido general sobre algunas de estas reflexiones que, a la vez, servirán de soporte para la propuesta Modelo de Evaluación Docente Autónoma MEDA, que orientará el proceso evaluativo en la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca.

De acuerdo con lo anterior, se inicia el recorrido señalando dos tendencias en la evaluación del docente de educación superior; según Ejea (2007), una de estas tendencias se relaciona con la evaluación sumativa, que desde una perspectiva administrativa, es realizada por directivos y agentes de planeación con la intención de supervisar y controlar los productos propios de la práctica del profesor; la otra tendencia es la evaluación formativa, su propósito es considerar los procesos formativos y retroalimentar el quehacer del profesor desde una mirada más pedagógica, para lo cual cuenta con la participación de estudiantes y pares académicos. Echeverry (2011) agrega el modelo diagnóstico, como aquel en el que simplemente se realiza la evaluación docente con fines de acreditación institucional.

Por su parte Fernández y Coppola (2008) también reconocen tres tendencias:

La primera orientada a resultados siendo la evaluación de la docencia parte de la evaluación institucional, relacionada al control o rendición de cuentas. La segunda, la evaluación orientada a la formación donde la evaluación de la docencia aparece como

un proceso formativo sistemático y permanente, integrada a la actividad cotidiana de la enseñanza operando al interior de las cátedras y contribuyendo a mejorarlas. Y una tercera tendencia está representada por la evaluación de la docencia relacionada con políticas institucionales para el desarrollo de los recursos humanos, ya que se vincula con la carrera docente y su relación con el ingreso, formación, permanencia, promoción, incremento salarial, incentivos a la investigación, etc. (p.143).

Además de las tendencias, hay quienes se han referido más puntualmente a modelos, y en ese sentido, Valdés (2002), citado por Colina et. al (2008) presentan cuatro tipos de modelos:

El Modelo centrado en el perfil del maestro, que se fundamenta en la elaboración, con la participación y consenso de alumnos, padres, directivos y profesores, de un perfil de un "profesor ideal".

El Modelo centrado en los resultados obtenidos, que se basa en la verificación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus alumnos.

El Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula, que se apoya en identificar la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula.

El Modelo de la práctica reflexiva, que se fundamenta en un concepto de la enseñanza como la reflexión ante una cantidad de sucesos donde el docente encara, precisa y resuelve problemas, lo que hace que crezca continuamente(p. 104).

No se puede desconocer el aporte que cada una de las tendencias y /o modelos señalados realiza a la discusión sobre las concepciones y prácticas de evaluación docente en el debate al interior de las instituciones; cada una de ellos revela conceptos y aspectos necesarios de considerar a la hora de iniciar y/o fortalecer el proceso evaluativo del docente en la educación superior, en particular. En tal sentido, Vásquez y Gabalán (2012) indican que uno de los **propósitos** de la evaluación es ofrecer la oportunidad de identificar fortalezas y debilidades del docente para que a partir de su reflexión y transformación, mejore en el resultado de sus funciones e impacte en su entorno cercano; es decir, en estudiantes, institución y contexto social; esto significa trascender el aula de clase para influir de manera directa en otros procesos como la investigación, la proyección social y la gestión académica, fundamentales para las instituciones de educación superior. De ahí, entonces, la consideración de la evaluación del docente como un proceso integral que incluye los distintos campos en los que el profesor puede desempeñarse.

Fuentes-Medina y Herrero (1999) citando las normas del Joint Committee on Standard for Educational Evaluation, mencionan que utilidad, factibilidad, ética y exactitud, son otros propósitos de la evaluación docente en educación superior:

- ✓ Debe ser útil, es decir, estar dirigida a aquellas personas y/o grupos relacionados directamente con la tarea de realizar aquello que se está evaluando. Debe proporcionar informes claros de una manera oportuna.
- ✓ Debe ser factible, aplicar controles razonables y emplear procedimientos que puedan ser utilizados sin muchas complicaciones.
- ✓ Debe ser ética, estar basada en compromisos explícitos que aseguren la necesaria cooperación, la protección de los derechos de las partes implicadas y la honestidad de los resultados.
- ✓ Debe ser exacta, debe describir con claridad el objeto en su evolución y en su contexto, siendo capaz de revelar las virtudes y defectos del plan de evaluación, de los procedimientos y de las conclusiones (p. 354-355).

De acuerdo con lo anterior, la evaluación responde a las necesidades en el contexto universitario siendo sensible a las complejidades de la docencia y las particularidades de la institución, por lo que se entiende la necesidad de existencia de sistemas evaluativos diferenciados (González, Padilla y Vega, 2012).

Dentro de las reflexiones, otro aspecto importante se relaciona con quién o quiénes pueden evaluar al profesor universitario; hay consenso sobre la necesidad de involucrar diferentes actores de la vida universitaria: estudiantes, autoridades académicas, colegas docentes y por supuesto, los mismos docentes. Esta configuración, demanda una nueva estructura en el proceso evaluativo; ya no es solo la visión del estudiante como actor que a través de su satisfacción determina la calidad del docente, sino que comienzan a involucrarse perspectivas que nutren y complementan el criterio estudiantil. En este sentido, existen tres formas que, en conjunto, desarrollan una evaluación integral: la heteroevaluación, la coevaluación y la autoevaluación.

La primera forma, heteroevaluación, es la realizada por terceros, es decir, estudiantes y autoridades institucionales, que entregan sus apreciaciones acerca de la labor del docente. En esta fase, se indaga acerca de la satisfacción de los estudiantes con respecto al profesor, en aspectos como conocimiento, metodología y evaluación del aprendizaje (Vásquez-Rizo, 2012). Y las autoridades académicas formulan su concepto acerca del profesor, en aspectos que tienen que ver con las relaciones académicas, el cumplimiento y los desempeños. En la segunda, es decir en la coevaluación, participan los docentes colegas, quienes pueden complementar el criterio del estudiante en aspectos que este último no tiene la idoneidad suficiente para evaluar. Además existe la ventaja que estos

comparten con el docente evaluado el contexto académico y "pueden apoyar y comprender [sus] prácticas docentes" (De Diego, y Rueda, 2012, p. 63). Algunos criterios clave son: producción intelectual, plan de gestión, excelencia académica, liderazgo, relaciones interpersonales, entre otros.

Por último, la autoevaluación, implica la participación del mismo docente en el proceso, sometiendo a su propio escrutinio su quehacer, lo que permite incorporar nuevas perspectivas, además de las externas. Para Peterson (1997, citado por Fuentes y Herrero, 1999) la autoevaluación comunica tres importantes mensajes:

Primero, apoya los datos que se han reunido gracias a la utilización de fuentes diversas; segundo, permite considerar y fundamentar la gran diversidad que existe en cuanto al rendimiento de los diferentes profesores; tercero, los profesores son los mejores conocedores de su propia situación por lo que se puede confiar en la aportación que puedan realizar a la evaluación (p.358).

La autoevaluación, de acuerdo con estos autores, puede ser individual, con feedback o retroalimentación de otras personas o, interactivas a través de la virtualidad.

La evaluación del docente de educación superior, entonces, incluye todas las fuentes y variables que interactúan con el sujeto de evaluación a fin de -"emitir un juicio lo más objetivo posible de su actuación (la del docente) en el proceso de enseñanza-aprendizaje" (Vásquez-Rizo, 2012, p. 448).

Las metodologías para el desarrollo de la evaluación del profesor universitario son otro aspecto de discusión; ésta se centra en definir cuál paradigma es más adecuado, si cuantitativo o cualitativo. La perspectiva reciente en la literatura aboga por la complementariedad. En palabras de Vain (1998), la triangulación entre métodos cualitativos y cuantitativos, con predominio de lo cualitativo es más recomendable, ya que al hacerlo el investigador puede "descubrir resultados no esperados o factores contextuales ignorados" (p. 66).

En este mismo sentido, González, Padilla y Vega (2012) citando a Oriol (2004) concluyen que:

Los modelos de evaluación: cuantitativo y cualitativo, son perspectivas necesarias, y ambas deben funcionar de forma conjunta y complementaria. De manera cuantitativa para recoger los datos, y se cuantifican para posibilitar su análisis. Y cualitativa porque los datos se pueden interpretar no sólo a través del tratamiento estadístico, sino a través de métodos cualitativos, analizándolos, reagrupándolos y organizándolos por categorías (p. 188).

Sobre los instrumentos de evaluación docente, uno de los más utilizados es el cuestionario dirigido a los estudiantes en el que se recoge dimensiones como: planeación de la actividad académica, dominio de la asignatura, entusiasmo, interacción con el grupo, evaluación, ética y valores, habilidades comunicativas, efectividad, satisfacción del estudiante, entre otros.

Otro aspecto de suma importancia dentro de la evaluación del docente de educación superior está relacionado con el **contenido de la evaluación**, lo cual puede fundamentarse en la pregunta por qué evaluar; en ese sentido, las competencias del profesor, es uno de los elementos más debatidos en la actualidad, que ha llevado a la pregunta por ¿cuáles son las competencias que debe tener el profesor de educación superior en Colombia? Ésta no es una pregunta sencilla, las respuestas implican la consideración de distintos asuntos como las características de cada docente, el contexto de la institución, las relaciones docente-alumno e incluso los recursos con los que cuenta para el desarrollo de su actividad. De hecho, no existe un criterio único a nivel mundial. No obstante, algunos autores han formulado a través de las competencias ese deber ser del docente. Por ejemplo, Madrid (2005), indica que el perfil de un docente para el siglo XXI debe estar fundamentado en:

- ✓ Tener competencias cognitivas sobre su disciplina que faciliten el aprendizaje de su alumnado.
- ✓ Tener competencias meta-cognitivas que le conviertan en un profesional reflexivo y autocrítico con su enseñanza para mejorarla.
- ✓ Tener competencias comunicativas o dominio de los lenguajes científicos y de sus diferentes registros (artículos, informes, ensayos, conferencias, lecciones).
- ✓ Tener competencias gerenciales de la enseñanza (utilización de recursos en diversos ambientes y entornos de aprendizaje).
- ✓ Tener competencias sociales que le permitan el liderazgo, la cooperación, el trabajo en equipo, (...)
- ✓ Tener competencias afectivas que aseguren una docencia responsable y comprometida con la formación de su alumnado. (p. 59).

Pastran, Sierra y Ramírez (2011) retomando el planteamiento de Scriven, sostienen que un buen docente se desarrolla adecuadamente en el aula, conoce la materia y sabe cómo enseñarla para que sus alumnos aprendan; esto les permite concluir que los aspectos a evaluar en el docente son: conocimiento de la materia, competencias de instrucción, competencias de evaluación y profesionalidad. De Diego y Rueda (2012) por su parte, consideran como competencias fundamentales "planear el curso de la asignatura, gestionar la progresión de los aprendizajes, llevar a cabo la interacción didáctica en el

aula, utilizar formas de comunicación adecuadas para apoyar el trabajo académico y formas acordes para valorar el proceso de enseñanza-aprendizaje así como su impacto" (p. 64-65).

En síntesis, la evaluación del docente de educación superior debe ajustarse a las necesidades y requerimientos del contexto pero también, debe responder a ciertos cuestionamientos que orientan la reflexión sobre los tipos de profesor que contribuya a la construcción de cada institución y de sociedad; algunos de tales interrogantes son, de acuerdo con Tejedor y García-Varcárcel, 2010; Rizo, 2004: ¿Quiénes participan y cómo lo hacen en la valoración integral del trabajo profesoral?, ¿Es necesario ponderar los diversos frentes del desempeño profesoral?, ¿Cuál es el modelo de profesor que se quiere?, ¿Para qué está pensada la realización del proceso de evaluación del docente?, ¿Qué consecuencias se asocian al resultado del proceso?, ¿Cómo serán empleados los datos?, ¿A todos los estudiantes se les puede interrogar sobre todos los aspectos del trabajo de sus profesores?, ¿El rendimiento de los estudiantes es un buen indicador del trabajo del profesor?, ¿Sobre qué aspectos pueden ser interrogados los profesores acerca del trabajo de sus colegas?, ¿Qué impacto tiene en el ambiente organizacional en la evaluación realizada por los colegas? entre otras.

## 2. LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL CONTEXTO INSTITUCIONAL: BREVE RESEÑA

La evaluación del desempeño del docente universitario tiene una práctica particular en la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca; en este apartado se hará una breve descripción de esta dinámica.

### Caracterización del proceso evaluativo en la actualidad

En este proceso se identifican varios aspectos:

El proceso de evaluación del desempeño docente que actualmente se realiza en la CUAC se rige por la Resolución No. 0400 del 22 de diciembre de 2011, que aprobó la actualización y digitalización del procedimiento así como los tres instrumentos de evaluación que hasta la fecha se diligencian; este proceso está a cargo de la Vicerrectoría Académica de la institución.

Otro aspecto que caracteriza el proceso evaluativo del desempeño docente, se relaciona con la ausencia de una directriz clara que indique el sentido y la dirección de este proceso. Esto significa que hace **falta de un marco formal escrito** que soporte y oriente la perspectiva conceptual de evaluación docente en nuestra institución. Esta ausencia ha

permitido que se "institucionalice" una práctica instrumental de la evaluación docente, básicamente asociada a la aplicación de instrumentos y, a la sumatoria de cifras que terminan por influir en la vinculación contractual del docente.

A lo anterior, se suma también la **ausencia de un protocolo** de uso que indique además, aspectos relacionados con la aplicación de los instrumentos, la ponderación de la información obtenida, la reflexión que debería generar y los productos que convendría obtener, como por ejemplo, los planes de mejoramiento en cada caso evaluado.

Dentro de este proceso evaluativo, intervienen tres actores que representan las **fuentes de información**: estudiantes, decanos y docentes. Los primeros, participan de la aplicación del instrumento evaluador dos veces por semestre, una, después del primer reporte de notas y la otra, después del segundo reporte; cada participación tiene un valor del 15% que al final suma 30% en la nota promedio del docente. Por su parte, los decanos (as) aplican el instrumento una sola vez por semestre; el valor de esta aplicación es del 60%. El otro 10% de la nota promedio la aporta el propio docente a través de la aplicación del instrumento evaluativo, que también se hace al final del semestre. Vale la pena agregar que los valores porcentuales se han establecido a discreción de quienes hicieron en un momento dado, la construcción de los instrumentos evaluadores actuales.

También los instrumentos\* utilizados para la evaluación del profesor de la institución son tres, uno para cada actor; sobre ellos es necesario indicar que, en general, no tienen en cuenta las diferentes dimensiones del profesor, lo cual también es causa de desconocimiento de los aspectos sustantivos de la labor docente universitaria: docencia, interacción social e investigación, además de gestión y administración dependiendo la labor descrita en la contratación. Además, registra cierta incoherencia en el hecho de que evalúa desempeños de los docentes desde indicadores concentrados en aspectos que dependen, en su mayoría, de la subjetividad del evaluador.

El procesamiento de la información, una vez diligenciados electrónicamente los instrumentos de evaluación por parte de cada actor evaluador, es responsabilidad de un profesor encargado de maniobrar el software diseñado para la captura de los datos, los cuales son sumados y puestos en una tabla Excel en la que se registra los nombres y los resultados evaluativos de cada docente. La tabla es enviada a la Vicerrectoría Académica, quien a su vez la remite a decanaturas para que la información sea conocida por los docentes evaluados.

---

\* Para ampliar la información sobre los instrumentos de evaluación, léase el documento elaborado previamente a este trabajo: *Modelo de evaluación docente para la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca. Aspectos preliminares*, en el cual se muestra un análisis más detallado de cada instrumento.

La comunicación de los resultados consiste en una sencilla acción de informar a cada docente la calificación obtenida, quien a su vez firma una relación de docentes informados de este proceso. Sin embargo, a pesar de este trabajo, vale la pena decir que el mecanismo de comunicación de este proceso no es el mejor, ya que la mayoría de docentes sólo conocen los resultados ya tabulados desconociendo cómo es el tratamiento de la información; además, muchos de ellos se quedan sin conocer a tiempo los resultados obtenidos, lo cual también influye en el retraso y hasta el olvido de la posibilidad de mejorar las dificultades de su práctica.

Lo anterior evidencia que el sentido de la evaluación del desempeño docente en la CUAC, hasta el momento, ha sido responder a requerimientos más administrativos que pedagógicos y formativos y sin una perspectiva de mejoramiento explícito que dé a estos instrumentos, un valor diferente al de servir de simple mecanismo de control para efectos de vinculación laboral de cada docente evaluado. Por tal razón, el esfuerzo realizado por los actores está siendo subutilizado con respecto a la construcción de planes de mejoramiento tanto por parte del docente como de la institución.

Sin embargo, es necesario aclarar que la institución viene adelantando procesos de profundas transformaciones a partir de los cuales se piensa en el mejoramiento de la formación de todos los integrantes de esta comunidad educativa; en tal sentido la CUAC, consciente de que la evaluación docente es uno de los procesos más trascendentales en la vida académica, ha iniciado también el análisis de este proceso que tenga como resultado la construcción de un modelo de evaluación docente que cumpla con el sentido que éste debe tener en la educación superior, cual es el mejoramiento de los procesos formativos tanto de estudiantes como de docentes. Para tal efecto, se inició un estudio en varios sentidos: la realización de un estado del arte sobre la evaluación docente en educación superior; la revisión crítica de los tres formatos que la institución utiliza hasta el momento para la evaluación de cada docente; y como producto de esto, la formulación de un modelo de evaluación docente para esta institución. Esta tarea comenzó a finales del segundo semestre de 2013 y se espera que el nuevo modelo se pueda empezar a validar en el segundo semestre de 2014.

### **3. MODELO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE AUTÓNOMA MEDDA**

El Modelo de Evaluación del Desempeño Docente Autónoma MEDDA, descansa sobre algunos presupuestos conceptuales que se describen a continuación:

#### **Precisiones conceptuales**

Para empezar, se alude al concepto de evaluación, en un sentido general. Ésta, de acuerdo con Tejedor y García (2010) se entiende como "un proceso cognitivo (porque en él se construyen conocimientos), instrumental (porque requiere del diseño y aplicación de determinados procedimientos, instrumentos y métodos) y axiológico (porque supone siempre establecer el valor de algo)" (p. 439); lo cual sugiere que la evaluación es un proceso político que parte de un cierto sistema de valores, ideas y creencias (Vain, 1998), que sirven como patrón de comparación fijando el mérito o valor de lo evaluado, Moreno-Olivos (2010).

En la actualidad, todos los procesos institucionales han adoptado prácticas evaluativas que, articuladas al concepto calidad, permiten determinar sus niveles de avance y mejoramiento, su aporte al desarrollo social y por ende medir su reconocimiento. La situación descrita, también se hace evidente en las instituciones colombianas, especialmente de educación superior, para las que la calidad educativa

supone el desarrollo de una cultura organizacional orientada hacia la evaluación y el mejoramiento continuo y la innovación, tanto del programa como de la institución, lo cual implica el despliegue de políticas, programas estratégicos, proyectos, acciones y recursos que, integrados en planes de desarrollo, promuevan el cumplimiento de los enunciados misionales y de un ideal de excelencia con participación activa de la comunidad institucional. Por esto cobra mayor importancia que exista en cada institución una estructura, procesos y unos mecanismos que hagan seguimiento permanente a la pertinencia, eficiencia y eficacia del quehacer institucional y de los programas, en el marco de un proceso de autorregulación, cuya expresión visible ante la sociedad y el mundo académico es la acreditación temporal y su continua renovación. (CNA, 2013,12).

Ahora bien, cuando se habla de calidad de la educación, se hace alusión a un indicador que evidencia el desarrollo cultural de un país en tanto se llevan a cabo políticas públicas que velan por el bienestar de una sociedad; en dicho concepto se relaciona la "coherencia de todos los factores de un sistema educativo, que colma las expectativas de una sociedad y, especialmente, de sus más altos críticos". (Aldana y otros, citado por Montenegro 2009, p. 14).

En consonancia con lo anterior, la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca (CUAC) se atempera a estas orientaciones conceptuales de la CNA considerando la **evaluación** como "un proceso continuo, sistemático y transversal que suministra evidencia objetiva sobre el desempeño de todos los procesos y por consiguiente se constituye en el insumo para la elaboración de los planes y estrategias de mejoramiento". Desde esta perspectiva, uno de los aspectos que influye en ese proceso de mejoramiento es la evaluación de la

práctica del docente; dicha práctica es un eje fundamental en cualquier institución educativa, pues a través de ella se identifica la calidad de la enseñanza y la formación de los estudiantes, lo cual determina la calidad de la educación en una institución y su impacto en el entorno. Evaluarla, es una responsabilidad institucional que permitirá realizar diagnósticos y valoraciones tendientes a favorecer la construcción de acciones necesarias para la reflexión y transformación de esta función sustantiva en la universidad. En palabras de Bolívar (2008):

La evaluación de la práctica docente se puede razonablemente defender con un doble objetivo: a) asegurar una calidad de la educación (entendida en sentido amplio), para lo cual deberá tener en cuenta tanto su impacto en la mejora de los aprendizajes del alumnado, como en el desarrollo profesional e institucional; y b) garantizar una equidad en educación, es decir el derecho a la educación de "todos" los alumnos, aun cuando haya otros factores asociados, como el contexto sociocultural, que deban ser tenidos en cuenta. Una evaluación no se justifica si no da lugar a acciones posteriores para la mejora por parte de los que la han llevado a cabo (p.61).

En este sentido, y de acuerdo con Arriaga et al (2010), la **evaluación del desempeño docente** se entiende como una valoración sistemática, permanente, dialogada de la actuación de cada profesor en la que se considera su rol profesional y su contribución al contexto y a la dinámica institucional. En concordancia el autor citado, el Acuerdo 014 de 2013 también la ha definido como Un proceso integral y se constituye en un espacio académico de reflexión, construcción y propuesta de mejoramiento continuo que busca, mediante la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación, promover el ejercicio de la docencia calificada a través de estrategias de participación, diálogo y concertación entre los diversos actores del procesos educativo: docentes, estudiantes y directivos (p. 19).

La acción de evaluar recae sobre el desempeño del **profesor universitario**; éste es considerado, según el Artículo 4 del Acuerdo 014 de 2013, como la persona vinculada a la institución para el desarrollo de actividades de docencia, investigación, proyección social o actividades administrativas ya sea de manera simultánea o alternativa. Sin embargo, es necesario indicar que en la universidad no se habla de un prototipo o ser estándar de profesor, por el contrario y siguiendo a Díaz Barriga y Rigo (2003), nuestros docentes son seres humanos con características particulares: con historias, paradigmas, creencias, necesidades, circunstancias, coherencias y contradicciones, que conforman un mosaico de manifestaciones diversificadas, lo cual configura un reto para la institución y la posibilidad de evaluarlos sin que este ejercicio desconozca estas singularidades.

Cuando se habla de **desempeños**, se hace referencia a la manera que cada persona tiene de cumplir con su responsabilidad en el trabajo asignado; en este proceso intervienen sus actitudes, valores, saberes y habilidades las cuales influyen en la

4

actuación y en la calidad de su labor. El desempeño también es una acción susceptible de ser transformada y mejorada. (MEN, 2012). Ahora bien, evaluar el desempeño "significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento y los logros obtenidos de acuerdo con el cargo que ejerce, durante un tiempo determinado y de conformidad con los resultados esperados por la institución u organización laboral" (MEN, 2012, 10); esto se hace con el propósito de señalar en cada persona sus fortalezas y de construir posibles planes de mejoramiento para aquellos aspectos que lo necesiten y con ello transformar sus desempeños y el desarrollo personal e institucional.

Al respecto la Corporación Universitaria Autónoma del Cauca, en su Acuerdo 014 de 2013, ha definido la evaluación del desempeño docente como:

Un proceso integral y se constituye en un espacio académico de reflexión, construcción y propuesta de mejoramiento continuo que busca, mediante la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación, promover el ejercicio de la docencia calificada a través de estrategias de participación, diálogo y concertación entre los diversos actores del procesos educativo: docentes, estudiantes y directivos (p. 19).

En este contexto, se valora, entonces, el desempeño del profesor universitario en los diferentes espacios en los que presta sus servicios a partir de unas áreas e indicadores de desempeño; esta valoración se realiza desde dos perspectivas:

Una formativa, pues busca que los profesores asuman la evaluación de su práctica pedagógica como una posibilidad para reflexionar sobre su ser/hacer y en consecuencia, emprender transformaciones que contribuyan en el mejoramiento tanto de su propio proceso formativo como de el de los estudiantes que tiene a su cargo. Y otra, sumativa, orientada a caracterizar su desempeño en un periodo determinado, como un mecanismo que permita calificar y comparar sus fortalezas y debilidades en cada una de las acciones que realiza de modo que sirva, a él mismo y a sus autoridades, como guía para realizar acciones de formación que ayuden a la mejora profesional.

Un concepto íntimamente relacionado con el desempeño es el de **competencia**; en referencia a la evaluación docente, Madrid (2005) afirma que el perfil de un docente para el siglo XXI debe estar fundamentado en:

Tener competencias cognitivas sobre su disciplina que faciliten el aprendizaje de su alumnado(...) Tener competencias meta-cognitivas que le conviertan en un profesional reflexivo y autocrítico con su enseñanza para mejorarla(...)Tener competencias comunicativas o dominio de los lenguajes científicos y de sus diferentes registros (artículos, informes, ensayos, conferencias, lecciones) (...) Tener

41

competencias gerenciales de la enseñanza (utilización de recursos en diversos ambientes y entornos de aprendizaje)(...) Tener competencias sociales que le permitan el liderazgo, la cooperación, el trabajo en equipo, (...) Tener competencias afectivas que aseguren una docencia responsable y comprometida con la formación de su alumnado. (p. 59).

Por su parte la CUAC ha integrado este aspecto como uno de los elementos esenciales y significativos para el desarrollo de su modelo pedagógico; así entonces, considera que el docente que aquí labora debe "apoyarse en prácticas pedagógicas significativas que potencialicen las competencias estructuradas por cada programa académico" y para ello tendrá estas competencias:

Capacidad para convertirse en agente de cambio, capacidad para innovar profesional, pedagógica y didácticamente, capacidad para actuar de forma armónica en el contexto académico, compromiso continuo con la institución, capacidad de aprendizaje continuo, competente para comportarse como ciudadano, profesional y persona, capacidad para visionar el papel de la institución en la sociedad, su quehacer pedagógico-profesional y la constitución del estudiante autónomo (PEU 2013, 16).

De igual manera el Estatuto Profesorado de la institución (Acuerdo 014 de 2013), establece como competencias docentes: el compromiso ético y el trabajo en equipo hacia el logro de metas comunes de acuerdo con la misión y la visión institucional; la orientación de procesos formativos innovadores, haciendo uso de la investigación y proyectando el quehacer a la labor social institucional; capacidad de uso, búsqueda e integración de información disciplinar y pedagógica, incluyendo las TICs; habilidades comunicativas; capacidad de resolver problemas de una manera analítica desde lo disciplinar y pedagógico, de modo que pueda aprender a lo largo de su vida laboral (pág. 6).

Además de los presupuestos conceptuales enunciados, el presente modelo está fundamentado en valores institucionales como el respeto, puesto que se trata de un proceso fundado en el reconocimiento del otro como ser diferente; la solidaridad, entendida aquí como un ejercicio de colaboración y ayuda mutua en favor de un mejoramiento tanto personal como institucional; la disciplina, en tanto se habla de un ejercicio permanente de evaluación y mejoramiento lo cual, sin duda, requiere de un esfuerzo permanente y con metas definidas; la fortaleza, que implica firmeza pero también actitud para ver oportunidades en medio de las dificultades; la equidad, de suma importancia en este ejercicio toda vez que la evaluación se realizará con profundo respeto por los derechos, las diferencias, las virtudes y los méritos de cada profesor evaluado. El

honor, puesto que la evaluación docente respeta y reconoce la dignidad de cada profesor vinculado a la institución.

### **Necesidades institucionales**

El presente Modelo de Evaluación del Desempeño Docente Autónoma MEDA, surge como una alternativa para abordar algunas necesidades institucionales, entre las que se cuenta:

- ✓ El análisis de la calidad de los procesos de enseñanza es una tarea permanente de la institución y del propio docente, toda vez que estos repercuten en la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, lo que sin duda define su participación dentro de los procesos sociales.
- ✓ La comprensión y reconocimiento del proceso evaluador del desempeño por parte del docente, como un ejercicio de autoperfeccionamiento en su quehacer profesional, lo que significa tomar conciencia de la importancia de su actuación, del deber ser como profesional, de sus potencialidades y limitaciones.
- ✓ La construcción de propuestas pedagógicas de mejoramiento, que contribuyan a la transformación de las prácticas pedagógicas del profesor y al mejoramiento de los aprendizajes y de la formación del estudiante.
- ✓ El conocimiento de los elementos constitutivos de las prácticas de enseñanza del profesor (cómo enseña y evalúa), además de sus desempeños en otras funciones propias de su cargo, a fin de generar diálogos que coadyuven al cumplimiento de las metas formativas acordes con las competencias de egreso con las que se encuentra comprometida la institución.
- ✓ El reconocimiento institucional a la labor docente para apoyar su movilidad dentro del escalafón y el logro de otras distinciones que sin duda, constituyen estímulos valiosos para mejorar su trabajo.
- ✓ El mejoramiento de los procesos señalados, permite a la universidad responder a los requerimientos de autoevaluación y acreditación institucional, como parámetros de calidad que promueve el Ministerio de Educación Nacional a través del Sistema de Aseguramiento de la Calidad, para el logro de objetivos como la acreditación tanto de los programas como de la institución misma.

### **Propósitos del Modelo de Evaluación del Desempeño Docente Autónoma**

Las necesidades señaladas permiten la construcción de los siguientes propósitos para orientar el proceso evaluador:

- ✓ La generación de espacios en donde los distintos actores participen y reflexionen sobre dos aspectos en particular: uno, el desempeño de los docentes vinculados a la institución; y dos, sus necesidades formativas, como insumo para la construcción de propuestas de mejoramiento continuo.
- ✓ La identificación de dificultades pedagógicas generadas dentro del proceso formativo como una oportunidad de discusión y reconocimiento del otro, que permitan a su vez la construcción de alternativas de solución.
- ✓ La promoción de la cualificación de los procesos de enseñanza y aprendizaje propios de la dinámica universitaria, a partir de las propuestas de mejoramiento construidas, como un ejercicio necesario para el crecimiento y la transformación de nuestras prácticas así como también de la valoración de los programas académicos.
- ✓ El establecimiento de criterios académicos claros, transparentes, equitativos y coherentes con la filosofía institucional que orienten el desarrollo de la evaluación del desempeño docente y en consecuencia, su mejoramiento.
- ✓ El diseño de un protocolo que oriente la aplicación, análisis y resultados del proceso de evaluación del desempeño docente.
- ✓ La identificación y el reconocimiento del potencial profesional-formativo de los docentes así como también sus posibilidades de aporte en las distintas dinámicas institucionales que de ella se derivan.
- ✓ La ampliación y el mejoramiento de los canales de comunicación e información entre los distintos actores activos de la institución, con el ánimo de mejorar el clima laboral.

### **Principios orientadores**

El proceso de la evaluación del desempeño docente se sustenta en principios como la objetividad, toda vez que el evaluador del desempeño docente tiene la responsabilidad de

identificar claramente los aspectos a valorar, lo cual se realiza libre de criterios subjetivos ya sean personales o institucionales.

Asimismo, la evaluación del desempeño docente se realiza en coherencia con criterios, instrumentos y procedimientos diseñados para tal fin, los cuales deberán ser conocidos por los propios docentes previamente a su aplicación ofreciendo así las garantías de transparencia.

Finalmente la oportunidad, ofrecida por la evaluación del desempeño docente, constituye un espacio para destacar los aspectos que muestran las fortalezas del docente evaluado así como también identificar aquellos aspectos sobre los que debe actuar para mejorar su práctica pedagógica.

### **Requerimientos para viabilizar el Modelo de Evaluación del Desempeño Docente Autónoma**

Para el desarrollo e implementación del modelo propuesto, se requiere tener en cuenta aspectos como los siguientes:

1. El Comité de Carrera Docente deberá asumir el seguimiento permanente a este proceso de evaluación en calidad de acompañante pedagógico (en colaboración con otras instancias como la Vicerrectoría Académica, Vicerrectoría de Investigaciones, decanaturas, Colectivo Pedagógico), con el ánimo de aportar en la cualificación de cada docente. Para ello, deberá tener en cuenta algunas funciones como las descritas a continuación:
  - ✓ Sensibilizar el ejercicio de evaluación del desempeño docente entre los distintos actores de la comunidad educativa universitaria, especialmente los directamente involucrados en el proceso evaluador.
  - ✓ Acompañar el proceso de diligenciamiento de los instrumentos a cada actor
  - ✓ Analizar los datos (cuantitativos y cualitativos) de cada docente, identificando sus fortalezas y debilidades
  - ✓ Consolidar la información correspondiente a la evaluación del desempeño por docente
  - ✓ Acompañar la construcción del plan de mejoramiento de cada docente
  - ✓ Acompañar el proceso de ejecución del plan de mejoramiento de cada docente
2. El proceso de sensibilización, a cargo de la Vicerrectoría Académica con apoyo de las decanaturas y puede orientarse de la siguiente manera:

- ✓ Sensibilización con estudiantes. Esta actividad se programará teniendo en cuenta la cantidad de estudiantes por programa; se sugiere la organización por facultades y conversatorios en grupos pequeños de estudiantes, con el ánimo de hacer un ejercicio en el que se dialogue con los participantes.
- ✓ Sensibilización con docentes. La Vicerrectoría Académica (o un delegado) asistirá a cada comité de facultad y presentará el sentido y el proceso de la evaluación docente.
- ✓ Sensibilización con decanos.

## ASPECTOS A EVALUAR

### ❖ Dimensiones, áreas de desempeño e indicadores

Los diferentes aspectos en los que se expresa la labor del docente universitario se organizan en tres dimensiones:

1. Social e institucional
2. Docencia
3. Gestión académica y de proyectos institucionales y del programa

Cada dimensión a su vez, muestra áreas de desempeño con la intención de especificar cada una de las labores del docente; en este caso reconocemos seis áreas de desempeño:

1. Comunicación e interacción
2. Compromiso con la institución
3. Planeación microcurricular
4. Pedagógica y didáctica
5. Gestión operativa
6. Gestión de proyectos y actividades especiales (Investigación, proyección social, proyectos institucionales o de programa)

Las áreas de desempeño tienen también indicadores que se constituyen en el orientador de las acciones docentes sobre las cuales serán evaluados. Al respecto se habla de veinte indicadores, los cuales se detallarán con cada dimensión.

**Dimensión Social e Institucional.** Evaluar esta dimensión del desempeño docente, supone valorar la capacidad del docente para construir y mantener relaciones e interacciones con los diferentes actores de la comunidad educativa universitaria, que le permitan perfeccionar su desempeño tanto profesional como personal, además de aportar en el desempeño de sus colegas.

Asimismo, a través de esta dimensión, se valora el reconocimiento y apropiación de la filosofía institucional, expresada en el cumplimiento de las directrices que orientan el buen funcionamiento de las distintas acciones universitarias.

Los aspectos señalados de esta dimensión se recogen en dos áreas de desempeño y en sus respectivos indicadores, como se observa en la siguiente tabla:

**Tabla No. 4 Dimensión Social e Institucional**

<b>Dimensión Social e Institucional</b>	
<b>Áreas de desempeño</b>	<b>Indicador</b>
Comunicación e interacción	Fluidez y asertividad en la comunicación
	Generación de ambientes de respeto, confianza y cordialidad
	Disposición para el trabajo en equipo
Compromiso con la institución	Cumplimiento con las normas y directrices institucionales (Reglamentos, procedimientos y acuerdos especiales)
	Iniciativa y participación activa en relación con el desarrollo del emprendimiento, el respeto por el medio ambiente y el mejoramiento institucional y del programa.
	Participación en las reuniones y actividades institucionales y del programa.

**Dimensión Docencia.** Evaluar esta dimensión supone valorar el desempeño docente en su capacidad para planificar pedagógica y didácticamente los cursos a su cargo, a través de la construcción y desarrollo de planes de aula y guías de actividades en sus áreas de especialidad; facilitar los aprendizajes y el desarrollo integral de los estudiantes; evaluar los procesos formativos en cada curso haciendo el seguimiento pertinente.

En la siguiente tabla se puede apreciar los aspectos señalados de esta dimensión, los cuales se recogen en dos áreas de desempeño con sus respectivos indicadores:

**Tabla No. 5 Dimensión Docencia**

<b>Dimensión Docencia</b>	
<b>Áreas de desempeño</b>	<b>Indicador</b>
Planeación microcurricular	Cumplimiento de los lineamientos curriculares en la elaboración del Plan de Aula y Guía de Actividades
	Socialización del Plan de Aula y la Guía de Actividades
	Pertinencia de los recursos que utiliza en la práctica pedagógica (Bibliografía, tics)

Pedagógica- didáctica	Generación de espacios de discusión, participación y creación.
	Promoción de la investigación
	Pertinencia de la evaluación
	Seguimiento y acompañamiento

**Dimensión Gestión académica y de proyectos institucionales y del programa.** En esta dimensión se evalúa la capacidad del docente para gestionar las distintas acciones operativas que requieren su quehacer pedagógico, investigativo o administrativo. Además, valora el desempeño docente en la participación en proyectos y/o actividades de la institución o del programa académico al que pertenece. Los aspectos propios de esta dimensión se clasifican en dos áreas de desempeño con sus respectivos indicadores, como se observa en la siguiente tabla:

**Tabla No. 6 Dimensión Gestión académica y de proyectos institucionales y/o del programa**

Dimensión Gestión académica y de proyectos institucionales y/o del programa	
Áreas de desempeño	Indicador
Gestión operativa	Cumplimiento de horarios
	Registro de notas
	Registro de las sesiones de clase
	Entrega oportuna de informes y documentos (Plan operativo, autoevaluación docente, informes de gestión, entre otros)
Gestión de proyectos y actividades especiales (investigación, proyección social, proyectos institucionales o del programa)	Formulación de planes de trabajo coherentes con los lineamientos institucionales
	Pertinencia de la ejecución( liderazgo, proactividad, acción)
	Pertinencia de los resultados (existencia, eficiencia y eficacia)

Las dimensiones, áreas de desempeño, indicadores y quienes asumen el rol de evaluadores, están resumidos en la siguiente tabla general:

**Tabla No. 7 Dimensión, área de desempeño, indicador y actor evaluador**

IMENSIÓN	ÁREA DE DESEMPEÑO	INDICADOR	ACTOR EVALUADOR
Social e Institucional	Comunicación e Interacción	Fluidez y asertividad en la comunicación	Estudiante, par, decano.
		Generación de ambientes de respeto, confianza y cordialidad	Estudiante, par, decano, docente.
		Disposición para el trabajo en equipo	Decano, docente, par.

	Compromiso con la institución	Cumplimiento con las normas y directrices institucionales (Reglamentos, procedimientos y acuerdos especiales)	Decano, docente, par.
		Iniciativa y participación activa en relación con el desarrollo del emprendimiento, el respeto por el medio ambiente y el mejoramiento institucional y del programa.	Decano, docente, estudiante.
		Participación en las reuniones y actividades institucionales y del programa.	Decano, docente, par.
<b>Docencia</b>	Planeación microcurricular	Cumplimiento de los lineamientos curriculares en la elaboración del Plan de Aula y Guía de Actividades	Decano, docente, par.
		Socialización del Plan de Aula y la Guía de Actividades	Docente, estudiante.
	Pedagógica-didáctica	Pertinencia de los recursos que utiliza en la práctica pedagógica (Bibliografía, tics)	Docente, estudiante
		Generación de espacios de discusión, participación y creación.	Docente, estudiante
		Promoción de la investigación	Docente, estudiante
		Pertinencia de la evaluación	Docente, estudiante
		Seguimiento y acompañamiento	Docente, estudiante
<b>Gestión académica y de proyectos institucionales y/o del programa</b>	Gestión operativa	Cumplimiento de horarios	Docente, estudiante
		Registro de notas	Decano, docente, estudiante.
		Registro de las sesiones de clase	Decano, docente.
		Entrega oportuna de informes y documentos (Plan operativo, autoevaluación docente, informes de gestión, entre otros)	Decano, docente.
	Gestión de proyectos y actividades especiales (investigación, proyección social, proyectos institucionales o del programa)	Formulación de planes de trabajo coherentes con los lineamientos institucionales	Decano y vicerrectorías, docente.
		Pertinencia de la ejecución (liderazgo, proactividad, acción)	Decano y vicerrectorías, docente.
		Pertinencia de los resultados (existencia, eficiencia y eficacia)	Decano y vicerrectorías, docente.

**Instrumentos de evaluación del desempeño docente****Instrumento Estudiantes**

El propósito de este instrumento es invitar al estudiante para que evalúe de manera consciente, objetiva y transparente el desempeño de sus docentes indicando, a través del diligenciamiento de éste, su apreciación cualitativa y cuantitativa. Para ello deberá orientarse por los descriptores que presenta el formato.

A continuación se detalla el sentido de cada uno de los descriptores de este instrumento.

**Descriptores**

<b>DIMENSIÓN SOCIAL E INSTITUCIONAL</b>	
<b>Descriptor</b>	<b>Indica que...</b>
Expresa sus ideas de manera oral y/o escrita utilizando lenguaje fluido, claro y sencillo.	El estudiante evalúa si el docente utiliza un lenguaje claro, fluido y sencillo para comunicarse con él. Es decir, si incluye palabras y expresiones adecuadas –habladas o escritas–, conocidas y articuladas que le permiten comprender su mensaje.
Establece relaciones cordiales y respetuosas mostrando disposición para escuchar, comunicar e intercambiar ideas con los estudiantes.	El estudiante deberá valorar el tipo de vínculo social que construye el docente con él y con sus compañeros. En este descriptor se tienen en cuenta varios aspectos: por ejemplo el saludo al iniciar y finalizar cada sesión de clase; si hay respeto y cordialidad cada vez que el docente se dirige a ellos; si genera espacios de comunicación dentro y fuera del aula, entre otros.
Motiva en los estudiantes el desarrollo de actitudes emprendedoras, autónomas y de respeto por el medio ambiente	Este descriptor alude al conocimiento y puesta en práctica de los principios filosóficos que orientan el proceso formativo en nuestra institución, entre los cuales se cuenta el emprendimiento, la autonomía y el cuidado del medio ambiente. El estudiante podrá señalar si el docente a través de su labor en el aula promueve su práctica estimulando por ejemplo, el desarrollo de acciones como utilizar los canales virtuales para la recepción de trabajos; permitir acciones autónomas y emprendedoras en la presentación de trabajos, en la participación y desarrollo de eventos; en la formulación de propuestas y proyectos, entre otros.

<b>DIMENSIÓN DOCENCIA</b>	
<b>Descriptor</b>	<b>Indica que ...</b>
Socializa el plan de aula y/o guías de actividades a sus estudiantes para dar a conocer contenido temático, desarrollo y criterios de evaluación del curso.	En el momento de iniciar el curso, el docente presentó al grupo de estudiantes el plan de aula y la guía de actividades con el propósito de mostrar las temáticas así como también la ruta de trabajo y demás orientaciones propias de su desarrollo.

<p>Apoya su práctica pedagógica en el uso de diversos recursos bibliográficos, informáticos y/o audiovisuales como: documentos virtuales, links de consulta, bibliotecas virtuales, correo electrónico, entre otros.</p>	<p>A través de este descriptor el estudiante podrá evaluar si el profesor desarrolla sus clases haciendo uso de alguno (s) de los distintos recursos que le permitan orientar y desarrollar las temáticas del curso. Aquí se tiene en cuenta recursos virtuales como videos, blogs, teleconferencias, skype, links de consultas, bibliotecas virtuales, navegadores, redes sociales, correos electrónicos, entre otros. Se pretende también que el estudiante destaque la utilización de estos recursos como elementos alternativos que apoyan su trabajo en el aula para facilitar su comprensión y aprendizaje.</p>
<p>Genera espacios de participación de los estudiantes para el intercambio de opiniones, motivando la tolerancia y el respeto por la diferencia.</p>	<p>En este apartado el estudiante evaluará la capacidad del profesor para abrir en el aula de clase espacios de participación y conversación con y entre los estudiantes, en los cuales puedan expresar sus formas de ver y entender las temáticas del curso; asimismo, el estudiante podrá indicar cuál es el manejo dado por el docente a esta dinámica: si respeta los puntos de vista, si exige la atención y respeto por las distintas perspectivas que se puedan expresar sobre cualquier asunto tratado, entre otros.</p>
<p>Realiza su práctica pedagógica en ambientes que faciliten el desarrollo de las competencias profesionales propias del programa académico. (Invitados especiales al aula de clase, Salidas pedagógicas, visita a bibliotecas o museos, consultorio jurídico, visitas a otras instituciones, entre otras).</p>	<p>El estudiante podrá valorar si durante el curso orientado el docente muestra interés por realizar diferentes acciones y actividades aparte de la cátedra normal, que apoyen tanto el desarrollo de aprendizajes como de las competencias propuestas en el plan de aula. En este caso es importante que el estudiante piense detenidamente cuáles son las estrategias utilizadas por el docente para el desarrollo adecuado del curso; en su evaluación podría tener en cuenta alguna de las siguientes acciones: invitar a la clase personas conocedoras del tema visto; organizar por lo menos una salida pedagógica con un plan de acción específico que permita complementar las temáticas del curso; pactar encuentros con otras instituciones con el ánimo de compartir experiencias; asistir y participar con los estudiantes en eventos deportivos y/o académicos; desarrollar alguna clase en espacios diferentes al aula. No se espera que el docente realice todas las actividades antes descritas en un solo curso, con que se realice una de ellas es suficiente. Además, es importante resaltar la utilización de estrategias didácticas para el desarrollo de las clases, entre otras: la exposición, aprendizaje basado en proyectos (ABP), aprendizaje basado en problemas (ABP), juego de roles, entre otros.</p>

af

<p>Propone la realización de actividades que apoyan la formación investigativa de los estudiantes.</p>	<p>Este descriptor permite valorar si el docente, durante el curso y en el proceso de aprendizaje, muestra interés y plantea acciones que estimulen la formación investigativa de los estudiantes; para ello podrá tener en cuenta la realización de alguna (s) de las siguientes actividades: consulta bibliográfica, búsqueda de antecedentes y de autores en temas específicos, elaboración de fichas de lectura, construcción de preguntas temáticas, búsqueda y/o construcción de marcos conceptuales, elaboración de líneas de tiempo, elaboración de mapas conceptuales, identificación de variables, búsqueda y lectura de artículos de investigación, observación de contextos, consultas en revistas indexadas, consulta en plataformas virtuales especializadas, en bibliotecas virtuales, en bibliotecas tradicionales, escritura de resúmenes, comentarios, relatorías, ensayos, entre otras.</p>
<p>Propone trabajos individuales y grupales que permitan la evaluación personal y colectiva de los procesos de aprendizaje.</p>	<p>El estudiante podrá evaluar, por medio de este descriptor, si el docente genera en el aula de clase espacios de evaluación de los procesos de aprendizaje, en los que se comprometa tanto el trabajo individual como colectivo (Heteroevaluación). Asimismo, se podrá valorar la realización de actividades que permitan a cada estudiante la revisión de su propio proceso de aprendizaje (autoevaluación), además de acciones que faciliten la evaluación del otro (coevaluación) en ambientes de respeto y cordialidad.</p>
<p>Retroalimenta al estudiante con observaciones claras y precisas sobre la evaluación de sus trabajos.</p>	<p>Este descriptor evalúa la responsabilidad en el tipo de evaluación que realiza el docente del proceso de aprendizaje. Se evalúa si el docente expresa, de manera clara, las observaciones que realiza al trabajo de los estudiantes, señalando los aspectos que se deben mejorar así como los realizados de manera pertinente. Se relaciona directamente con la construcción de criterios previos de evaluación de cada una de las actividades presentadas, (o por presentar) por parte de los estudiantes en el curso, a partir de los cuales éste podrá señalar y comentar aciertos y falencias. Evalúa también si el ejercicio de retroalimentación se realiza de manera permanente y en ambiente de cordialidad y respeto.</p>
<p>Socializa las calificaciones correspondientes a cada corte evaluativo antes de</p>	<p>A través de este descriptor el estudiante valora si el docente presenta las notas asignadas a cada trabajo por él orientado; si se hace de manera presencial o virtual que permita las reclamaciones a que haya lugar; si se hace a tiempo; si las notas corresponden con el trabajo evaluado; si</p>

reportarlas al Power Campus.	corresponden con el o los estudiantes evaluados; si el valor de la nota corresponde con el trabajo asignado; si la nota se tomó dentro de los tiempos reglamentarios; si la nota fue tomada por fuera de los tiempos reglamentarios.
Asesora y acompaña a los estudiantes en horarios extra clase cuando así lo requiere el proceso de aprendizaje.	El estudiante podrá valorar si el docente cumple con los horarios de atención extraclase; si el docente atiende la solicitud de atención o asesoría en horarios previamente pactado entre las partes.

DIMENSIÓN	
GESTIÓN ACADÉMICA Y DE PROYECTOS INSTITUCIONALES Y DEL PROGRAMA	
Registra oportunamente en el sistema las calificaciones de los estudiantes.	El estudiante podrá evaluar el registro oportuno de las notas en el sistema por parte del docente, para que puedan ser consultadas en el tiempo reglamentario.
Inicia y termina cumplidamente las sesiones correspondientes al curso.	Este descriptor le permite al estudiante evaluar el nivel de cumplimiento de los horarios establecidos para cada curso.

### Instrumento Directivos y Vicerrectorías

El propósito de este instrumento es invitar al directivo -entre quienes se cuenta el decano, el vicerrector académico y el vicerrector de investigaciones- para que evalúe cualitativa y cuantitativamente el desempeño de cada uno de los docentes a su cargo, teniendo en cuenta las funciones designadas durante el periodo evaluado.

Como éste es el único instrumento empleado por el directivo para evaluar a los docentes, él deberá conocer el plan operativo de cada profesor para estar al tanto de los compromisos académicos asumidos. El directivo, en particular el decano, SOLAMENTE podrá utilizar el criterio NO APLICA (NA) para los desempeños que NO correspondan a las funciones designadas en el periodo evaluado. Por ejemplo, si el docente sólo tiene funciones de docencia, el decano utilizará el criterio mencionado para diligenciar los otros desempeños diferentes a docencia; esto porque ningún espacio podrá dejarse sin ser diligenciado.

Para que el decano evalúe el desempeño docente en funciones que no son de su competencia directa, deberá convocar a quienes sí la tienen para, en conjunto, realizar la evaluación pertinente.

Es necesario aclarar que esta labor es responsabilidad del decano.

24

**Descriptor**

<b>DIMENSIÓN SOCIAL E INSTITUCIONAL</b>	
<b>Descriptor</b>	<b>Indica que ...</b>
Expresa sus ideas de manera oral y/o escrita utilizando lenguaje fluido, claro y sencillo.	El directivo evalúa si el docente se comunica utilizando lenguaje claro, fluido y sencillo. Es decir, si incluye palabras y expresiones adecuadas --habladas o escritas--, conocidas y articuladas que le permiten comprender su mensaje.
Establece relaciones cordiales y respetuosas mostrando disposición para escuchar, comunicar e intercambiar ideas con los demás miembros de la comunidad universitaria.	El directivo deberá valorar el tipo de vínculo social que construye el docente con él y con sus compañeros. En este descriptor se tienen en cuenta varios aspectos: por ejemplo el saludo; si es respetuoso y cordial en sus intervenciones y en sus charlas; si genera espacios de comunicación con sus colegas.
Tiene disposición para trabajar en equipo y con ello favorecer propósitos comunes del programa al que se encuentra vinculado.	El directivo evalúa el compromiso, disposición y participación del docente en la realización de actividades conjuntas para el logro de fines específicos. Es importante aclarar que se trata de valorar la actitud permanente del docente frente a estos requerimientos institucionales, por ello se deberá tener en cuenta que en ocasiones, por razones de fuerza mayor, el docente no podrá cumplir con este tipo de trabajos, lo cual no lo hará merecedor de una evaluación que afecte su desempeño.
Respeto normas o directrices institucionales y actúa de acuerdo con éstas desde el rol que desempeña. (Docente, administrativo, jurado y/o director de trabajos de grado).	Este descriptor le permite al directivo valorar la actitud del docente evaluado frente a las normas y orientaciones institucionales; para ello podrá tener en cuenta alguna (s) de las siguientes consideraciones: si conoce y actúa en coherencia con las normas y directrices institucionales en cualquiera de los roles que puede desempeñar: director o jurado de trabajos de grado, investigador, administrativo; si no comparte alguna de las disposiciones institucionales, presenta sus desacuerdos de manera respetuosa y argumentada a la instancia correspondiente; si presenta ideas o propuestas frente a aspectos institucionales que pueden ser mejorados; entre otras.
Cumple con las directrices administrativas y pedagógicas orientadas desde la dirección del programa al que pertenece, con el fin de mejorar los procesos académicos.	A través de este descriptor se estima el compromiso del docente para el cumplimiento de las indicaciones y recomendaciones institucionales que permitan desarrollar los procesos de formación de mejor manera. En este sentido, se tendrá en cuenta, por ejemplo: el acompañamiento a estudiantes; la revisión y respuesta a los correos institucionales; la realización de conversaciones por áreas de trabajo a favor del mejoramiento formativo del estudiante; el seguimiento a casos especiales de estudiantes; la participación en eventos que promuevan el mejoramiento de la labor docente como los diplomados institucionales o demás eventos externos; la respuesta oportuna a los requerimientos e informaciones solicitadas; la generación de espacios que permitan dirimir conflictos con los estudiantes o colegas si es el caso; la formulación de planes de acción para atender situaciones específicas; entre otras.

<p>Motiva en la comunidad universitaria el desarrollo de actitudes emprendedoras, autónomas y de respeto por el medio ambiente.</p>	<p>El directivo podrá evaluar si a través de la actitud diaria del docente, se evidencia la apropiación de los lineamientos filosóficos de la institución entre los cuales se cuenta el emprendimiento, la autonomía y el cuidado del medio ambiente, que le dan identidad como miembro activo de esta comunidad universitaria. El evaluador podrá señalar si el docente desarrolla acciones como por ejemplo: utilizar los canales virtuales para la comunicación permanente que evite el gasto de papel; realizar acciones autónomas y emprendedoras en la realización de su trabajo, en la participación y desarrollo de eventos, en la formulación de propuestas y proyectos; entre otros.</p>
<p>Asiste y participa activamente en reuniones y actividades convocadas por las diferentes instancias institucionales.</p>	<p>Este descriptor evalúa el compromiso y participación del docente en las diferentes dinámicas institucionales a favor del mejoramiento universitario. En este aspecto el decano o vicerrector podrá tener en cuenta la asistencia y participación, en alguna (s) de las siguientes reuniones y/o actividades de acuerdo con sus obligaciones en el semestre, por ejemplo: Comités Curricular, de Investigación, y/o de Práctica Pedagógica; Consejos académicos; reuniones y eventos de investigación; seminarios y/o diplomados institucionales; Semana Universitaria; reuniones y eventos con el sector productivo; con las instituciones con quienes se tiene algún tipo de convenio; con egresados; entre otros.</p>

**DIMENSIÓN  
DOCENCIA**

<p>Elabora el Plan de Aula y la Guía de Actividades de acuerdo con las directrices institucionales correspondientes.</p>	<p>Este descriptor permite al directivo evaluar la pertinencia y coherencia de los instrumentos con los cuales el docente desarrollará cada curso asignado.</p>
<p>Cumple oportunamente con la entrega de Planes de Aula y Guías de Actividades de los cursos asignados en el periodo académico.</p>	<p>El directivo podrá valorar el cumplimiento y compromiso del docente en la entrega de los instrumentos con los cuales el docente desarrollará cada curso asignado.</p>

**DIMENSIÓN  
GESTIÓN ACADÉMICA Y DE PROYECTOS INSTITUCIONALES Y DEL PROGRAMA**

Descriptor	Indica que ...
<p>Registra oportunamente en el sistema las calificaciones de los estudiantes.</p>	<p>El decano podrá evaluar el registro oportuno de las notas en el sistema por parte del docente, para que puedan ser consultadas por estudiantes en el tiempo reglamentario.</p>
<p>Registra oportunamente en el anotador de clase, las horas y los temas orientados en cada curso.</p>	<p>A través de este descriptor se podrá valorar la responsabilidad del docente para diligenciar permanentemente el anotador de clase de acuerdo con sus planes de aula y guía de actividades.</p>

Diligencia y entrega oportunamente: plan operativo (PO) avances o final; Autoevaluación docente; Informes de Gestión y Plan de Mejoramiento (si es el caso).	Con este descriptor el decano evaluará la puntualidad y cumplimiento del docente en la entrega de los diferentes informes, en su condición de avance o terminación, con los que reporta el desarrollo de sus actividades y compromisos. En este caso se puede valorar informes como Plan Operativo, Autoevaluación Docente, los diferentes informes de gestión: de investigación, administrativos, de prácticas docentes; incluyendo también el Plan de Mejoramiento, a quienes corresponda.
Elabora plan de trabajo para el desarrollo de proyectos y/o actividades especiales encomendados por la institución o el programa, en coherencia con sus requerimientos normativos.	El directivo valorará la elaboración y presentación del plan de trabajo para aquellos docentes vinculados en áreas diferentes a la docencia, como por ejemplo, investigación, administración y/o proyección social ya sea para responde a las necesidades de la institución en general, o del programa al que pertenece, en particular. Además, considerará si dicho plan cumple con las necesidades para las cuales fue vinculado el docente.
Desarrolla el plan de trabajo propuesto, presentando informes de avance o resultados obtenidos, de acuerdo con los requerimientos institucionales.	El directivo valorará del docente la presentación de informes que den cuenta del avance o finalización de las actividades encomendadas por la institución o el programa académico al que se encuentra vinculado, sean estos relacionados con la investigación, administración y/o proyección social.
Evalúa el desarrollo del plan de trabajo identificando aciertos y desaciertos, a partir de lo cual propone alternativas de fortalecimiento de los primeros y mejoramiento de los segundos.	El directivo valorará la capacidad del docente para evaluar su propio desarrollo de actividades (diferentes a la docencia) considerando en especial su aptitud y actitud para resolver las dificultades presentes en el proceso.
Entrega resultados pertinentes y coherentes al plan de trabajo iniciado.	A través de este descriptor el directivo podrá evaluar el cumplimiento en la entrega de resultados finales correspondientes a las actividades encomendadas (diferentes a la docencia), así como también evaluar la calidad de los mismos.

### Instrumento Autoevaluación

El propósito de este instrumento es invitar al docente para que realice una evaluación objetiva y transparente de su propio desempeño, teniendo en cuenta las funciones designadas durante el periodo evaluado. El docente podrá utilizar el criterio NO APLICA (NA) para los desempeños que NO correspondan a las funciones designadas en el periodo evaluado.

Por medio de este instrumento, el docente indicará su apreciación cualitativa y cuantitativa de su desempeño destacando las fortalezas y debilidades.

**Descriptores**

<b>DIMENSIÓN SOCIAL E INSTITUCIONAL</b>	
<b>Descriptor</b>	<b>Indica que ...</b>
Establece relaciones cordiales y respetuosas mostrando disposición para escuchar, comunicar e intercambiar ideas con los demás miembros de la comunidad universitaria.	A través de este descriptor el docente podrá evaluar el tipo de vínculo social que construye con sus compañeros. Para diligenciar este descriptor podrá tener en cuenta aspectos como por ejemplo el saludo cuando llega o sale; el respeto y cordialidad en sus intervenciones y en sus charlas; si genera espacios de comunicación con sus colegas.
Tiene disposición para trabajar en equipo y con ello favorecer propósitos comunes del programa y/o de la y/o de la dependencia institucional a la que se encuentra vinculado.	El docente evalúa su compromiso, disposición y participación permanente en la realización de actividades conjuntas para el logro de fines específicos. Es importante aclarar que se trata de valorar la actitud permanente del docente frente a estos requerimientos institucionales.
Respeto normas o directrices institucionales y actúa de acuerdo con éstas desde el rol que desempeña. (Docente, administrativo, jurado y/o director de trabajos de grado).	Este descriptor le permite al docente valorar su actitud frente a las normas y orientaciones institucionales; para ello podrá tener en cuenta alguna (s) de las siguientes consideraciones: si conoce y actúa en coherencia con las normas y directrices institucionales en cualquiera de los roles que puede desempeñar: director o jurado de trabajos de grado, investigador, administrativo; si presenta sus desacuerdos de manera respetuosa y argumentada a la instancia correspondiente en caso de no compartir alguna de las disposiciones institucionales; si presenta ideas o propuestas frente a aspectos institucionales que considera pueden ser mejorados; entre otras.
Cumple con las directrices administrativas y pedagógicas orientadas desde la dirección del programa al que pertenece, con el fin de mejorar los procesos académicos.	A través de este descriptor el docente estima su compromiso en el cumplimiento de las indicaciones y recomendaciones institucionales que permitan desarrollar los procesos de formación de mejor manera. En este sentido, se tendrá en cuenta, por ejemplo: el acompañamiento a estudiantes; la revisión y respuesta a los correos institucionales; la realización de conversaciones por áreas de trabajo a favor del mejoramiento formativo del estudiante; el seguimiento a casos especiales de estudiantes; la participación en eventos que promuevan el mejoramiento de la labor docente como los diplomados institucionales o demás eventos externos; la

	<p>respuesta oportuna a los requerimientos e informaciones solicitadas; la generación de espacios que permitan dirimir conflictos con los estudiantes o colegas si es el caso; la formulación de planes de acción para atender situaciones específicas; entre otras.</p>
<p>Motiva en la comunidad universitaria el desarrollo de actitudes emprendedoras, autónomas y de respeto por el medio ambiente.</p>	<p>El docente podrá evaluar su apropiación de los lineamientos filosóficos de la institución entre los cuales se cuenta el emprendimiento, la autonomía y el cuidado del medio ambiente, que le dan identidad como miembro activo de esta comunidad universitaria. El docente tendrá en cuenta el desarrollo de acciones como por ejemplo: utilizar los canales virtuales para la comunicación permanente que evite el gasto de papel; realizar acciones autónomas y emprendedoras en la realización de su trabajo, en la participación y desarrollo de eventos, en la formulación de propuestas y proyectos; entre otros.</p>
<p>Asiste y participa activamente en reuniones y actividades convocadas por las diferentes instancias institucionales.</p>	<p>El docente evalúa su compromiso y participación en las diferentes dinámicas institucionales a favor del mejoramiento universitario. En este aspecto podrá tener en cuenta la asistencia y participación, en alguna (s) de las siguientes reuniones y/o actividades de acuerdo con sus obligaciones en el semestre, por ejemplo: Comités Curricular, de Investigación, y/o de Práctica Pedagógica; Consejos académicos; reuniones y eventos de investigación; seminarios y/o diplomados institucionales; Semana Universitaria; reuniones y eventos con el sector productivo; con las instituciones con quienes se tiene algún tipo de convenio; con egresados; entre otros.</p>

**DIMENSIÓN  
DOCENCIA**

<p>Elabora el Plan de Aula y la Guía de Actividades de acuerdo con las directrices institucionales.</p>	<p>Este descriptor permite al docente evaluar si los instrumentos elaborados para desarrollar cada curso son pertinentes y coherentes con las orientaciones institucionales; es decir, si cumple con todos los aspectos solicitados en cada instrumento para un adecuado desarrollo de las asignaturas a su cargo.</p>
<p>Entrega de manera oportuna el Plan de Aula y la Guía de Actividades a la instancia administrativa correspondiente.</p>	<p>Este descriptor se relaciona con la entrega del Plan de Aula y Guía de Actividades por curso, en el momento y en la dependencia dispuesta institucionalmente para ello. Esta valoración se relaciona con la preparación oportuna del docente de los instrumentos para cada curso asignado lo que incluye también que el docente deberá conocer con antelación esta responsabilidad.</p>

<p>Socializa el plan de aula y/o guías de actividades a sus estudiantes para dar a conocer el contenido temático y los criterios de evaluación del curso.</p>	<p>El docente podrá evaluar su compromiso con la presentación, al inicio de cada curso, de los planes de aula y guías de actividades, con el propósito de indicar las directrices generales y específicas en cada uno de ellos: temáticas, metodología, criterios de evaluación y demás orientaciones propias de su desarrollo.</p>
<p>Genera espacios de participación de los estudiantes para el intercambio de opiniones motivando la tolerancia y el respeto por la diferencia.</p>	<p>El docente estimará su capacidad para abrir espacios de participación y conversación en el aula, en los que los estudiantes puedan expresar sus formas de ver y entender tanto las temáticas del curso como otros aspectos relacionados con la vida en comunidad educativa. Además, podrá valorar también su actitud y tolerancia frente a los distintos puntos de vista y respuestas inesperadas por parte de los estudiantes; a los diversos estilos de aprendizaje, a las formas de ser y actuar de los y las estudiantes.</p>
<p>Incluye y promueve el uso de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación en su proceso de enseñanza y aprendizaje.</p>	<p>A través de este descriptor el docente valora su capacidad para utilizar distintos recursos tecnológicos como estrategias de apoyo en el desarrollo de sus clases, que le permitan lograr sus propósitos formativos. Aquí se tiene en cuenta el uso de recursos virtuales como videos, blogs, teleconferencias, skype, links de consultas, bibliotecas virtuales, navegadores, redes sociales, correos electrónicos, entre otros. este descriptor permite que el docente haga conciencia sobre la necesidad de utilizar este tipo de recursos en las sesiones de clase, para que facilite los aprendizajes y se dinamice la participación del estudiante en cada sesión.</p>
<p>Desarrolla su práctica pedagógica en ambientes que faciliten el desarrollo de las competencias profesionales propias del programa académico. (Invitados al aula, Salidas pedagógicas, bibliotecas, museos, consultorio jurídico, visitas a otras instituciones, entre otras).</p>	<p>El docente valorará su desempeño en el desarrollo de las sesiones de clase: su interés y capacidad para utilizar diferentes estrategias y realizar diversas actividades pedagógicas por fuera de la cátedra normal, que apoyen tanto el aprendizaje como el desarrollo de las competencias propuestas en el plan de aula. En este caso es importante que el docente revise qué o cuáles acciones realiza con el propósito ya descrito. Se puede pensar en alguna de las siguientes, por ejemplo: invitar a la clase personas conocedoras del tema visto; organizar por lo menos una salida pedagógica con un plan de acción específico que permita complementar las temáticas del curso; pactar encuentros con otras instituciones con el ánimo de compartir experiencias; asistir y participar con los estudiantes en eventos deportivos y/o académicos; desarrollar alguna clase en espacios diferentes al aula. No se espera que el docente realice todas las actividades antes descritas en un solo</p>

04/

	<p>curso, con que se realice una de ellas es suficiente. Además, es importante resaltar la utilización de estrategias didácticas para el desarrollo de las clases, entre otras: la exposición, aprendizaje basado en proyectos (ABP), aprendizaje basado en problemas (ABP), juego de roles, entre otros.</p>
<p>Propone la realización de actividades que apoyan la formación investigativa de los estudiantes.</p>	<p>Este descriptor permite valorar si el docente, durante el curso y en el proceso de aprendizaje, muestra interés y plantea acciones que estimulen la formación investigativa de los estudiantes; para ello podrá tener en cuenta la realización de alguna (s) de las siguientes actividades: consulta bibliográfica, búsqueda de antecedentes y de autores en temas específicos, elaboración de fichas de lectura, construcción de preguntas temáticas, búsqueda y/o construcción de marcos conceptuales, elaboración de líneas de tiempo, elaboración de mapas conceptuales, identificación de variables, búsqueda y lectura de artículos de investigación, observación de contextos, consultas en revistas indexadas, consulta en plataformas virtuales especializadas, en bibliotecas virtuales, en bibliotecas tradicionales, escritura de resúmenes, comentarios, relatorías, ensayos, entre otras.</p>
<p>Propone trabajos individuales y grupales que permitan la evaluación personal y colectiva de los procesos de aprendizaje.</p>	<p>El docente podrá evaluar por medio de este descriptor su capacidad para generar en el aula de clase, espacios de evaluación de los procesos de aprendizaje, en los que se comprometa tanto el trabajo individual como colectivo (Heteroevaluación). Asimismo, podrá valorar el diseño y realización de actividades que permitan a cada estudiante la revisión de su propio proceso de aprendizaje (autoevaluación), además de acciones que faciliten la evaluación del otro (coevaluación) en ambientes de respeto y cordialidad.</p>
<p>Retroalimenta al estudiante con observaciones claras y precisas sobre la evaluación de sus trabajos.</p>	<p>Este descriptor evalúa la responsabilidad docente en el tipo de evaluación que realiza sobre los procesos de aprendizaje. Se valora si el docente expresa, de manera clara, las observaciones que realiza al trabajo de los estudiantes, señalando los aspectos que se deben mejorar así como los realizados de manera pertinente. Se relaciona directamente con la construcción de criterios previos de evaluación de cada una de las actividades presentadas, (o por presentar) por parte de los estudiantes en el curso, a partir de los cuales podrá señalar y comentar aciertos y falencias. Evalúa también si el ejercicio de retroalimentación se realiza de manera permanente y en ambiente de cordialidad y respeto.</p>

Socializa las calificaciones correspondientes a cada corte antes de reportarlas al Power Campus.	A través de este descriptor el docente valora su responsabilidad para presentar las notas asignadas a cada trabajo por él orientado; si evalúa de manera presencial o virtual y las implicaciones que este ejercicio deriva; si permite las reclamaciones a que haya lugar por las notas asignadas; si las evaluaciones se realizan en el tiempo establecido institucionalmente; si las notas corresponden con el trabajo evaluado; si las notas corresponden con el o los estudiantes evaluados; si el valor de la nota corresponde con el trabajo asignado; si la nota fue tomada dentro o fuera de los tiempos reglamentarios, entre otros.
Asesora y acompaña a los estudiantes en horarios extra clase cuando así lo requiere el proceso de aprendizaje.	El docente podrá valorar su cumplimiento con los horarios de atención extraclasses; si atiende la solicitud de atención o asesoría en horarios previamente pactado entre las partes.

<b>DIMENSIÓN</b>	
<b>GESTIÓN ACADÉMICA Y DE PROYECTOS INSTITUCIONALES Y DEL PROGRAMA</b>	
<b>Descriptor</b>	<b>Indica que ...</b>
Inicia y termina cumplidamente las sesiones de cada curso asignado.	Este descriptor le permite al docente evaluar el nivel de cumplimiento de los horarios establecidos para cada curso.
Registra oportunamente en el sistema las calificaciones de los estudiantes.	El docente podrá evaluar el cumplimiento en el registro oportuno de las notas en el sistema, para que puedan ser consultadas por estudiantes en el tiempo reglamentario.
Registra oportunamente en el anotador de clase las horas y los temas orientados en cada curso.	A través de este descriptor el docente podrá valorar la responsabilidad para diligenciar permanentemente el anotador de clase de acuerdo con sus planes de aula y guía de actividades.
Diligencia y entrega oportunamente: plan operativo (PO) avances o final; Autoevaluación docente; Informes de Gestión y Plan de Mejoramiento (si es el caso).	Con este descriptor el docente evaluará la puntualidad y cumplimiento en la entrega de los diferentes informes a quienes corresponda, en su condición de avance o terminación, con los que reporta el desarrollo de sus actividades y compromisos. En este caso se puede valorar informes como Plan Operativo, Autoevaluación Docente, los diferentes informes de gestión: de investigación, administrativos, de prácticas docentes; incluyendo también el Plan de Mejoramiento.
Elabora plan de trabajo para el desarrollo de proyectos y/o actividades especiales encomendados por la institución o el programa, en coherencia con sus requerimientos normativos.	El docente vinculado en áreas diferentes a la docencia (por ejemplo, investigación, administración y/o proyección social), valorará la elaboración y presentación oportuna del plan de trabajo así como su pertinencia frente a los requerimientos institucionales.
Desarrolla el plan de trabajo propuesto, presentando informes de avance o	El docente valorará la presentación pertinente y oportuna de informes, que den cuenta del avance o finalización de las actividades encomendadas por la institución o el programa

resultados obtenidos, de acuerdo con los requerimientos institucionales.	académico al que se encuentra vinculado, sean estos relacionados con la investigación, administración y/o proyección social.
Evalúa el desarrollo del plan de trabajo identificando aciertos y desaciertos, a partir de lo cual propone alternativas de fortalecimiento de los primeros y mejoramiento de los segundos.	El docente valorará su capacidad de evaluar su propio desarrollo de actividades (diferentes a la docencia) considerando en especial su aptitud y actitud para resolver las dificultades presentes en el proceso.
Entrega resultados pertinentes y coherentes al plan de trabajo iniciado.	A través de este descriptor el docente podrá evaluar el cumplimiento en la entrega de resultados finales correspondientes a las actividades encomendadas (diferentes a la docencia), así como también evaluar la calidad de los mismos.

### Instrumento Pares

Este instrumento tiene una connotación especial: está diseñado para destacar las fortalezas y en especial las debilidades en el desempeño pedagógico del docente, a partir de lo cual pueda recibir seguimiento, acompañamiento y retroalimentación por parte de un colega con competencia disciplinar, que le ayude en el mejoramiento tanto de sus desempeños como de la calidad educativa que ofrece a sus estudiantes.

Este instrumento presenta las siguientes características:

- ❖ Se concentra en destacar las debilidades y fortalezas del desempeño docente
- ❖ No tiene valoración cuantitativa
- ❖ Se aplica en momentos distintos a los otros instrumentos
- ❖ Es insumo para realizar acompañamiento y seguimiento al docente
- ❖ El evaluador presenta un informe sobre lo encontrado en la observación del desempeño docente

En este instrumento se destaca los siguientes descriptores:

### Descriptores

DIMENSIÓN SOCIAL E INSTITUCIONAL	
Descriptor	Indica que ...
Expresa sus ideas de manera oral y/o escrita utilizando lenguaje fluido, claro y sencillo.	El par evalúa si el docente se comunica utilizando lenguaje claro, fluido y sencillo. Es decir, si incluye palabras y expresiones adecuadas –habladas o escritas-, conocidas y articuladas que le permiten comprender su mensaje.

001

<p>Establece relaciones cordiales y respetuosas mostrando disposición para escuchar, comunicar e intercambiar ideas con los y las colegas del programa y la facultad.</p>	<p>El par valorará el tipo de vínculo social que construye el docente con sus compañeros. En este descriptor se tienen en cuenta varios aspectos: por ejemplo el saludo; si es respetuoso y cordial en sus intervenciones y en sus charlas; si genera espacios de comunicación con sus colegas.</p>
<p>Tiene disposición para trabajar en equipo y con ello favorecer propósitos comunes del programa y/o de la dependencia a la que se encuentra vinculado.</p>	<p>El par podrá evaluar el compromiso, disposición y participación del docente en la realización de actividades conjuntas para el logro de fines específicos. Es importante aclarar que se trata de valorar la actitud permanente del docente frente a estos requerimientos institucionales, por ello se deberá tener en cuenta que en ocasiones, por razones de fuerza mayor, el docente no podrá cumplir con este tipo de trabajos, lo cual no lo hará merecedor de una evaluación que afecte su desempeño.</p>
<p>Respeto normas o directrices institucionales y actúa de acuerdo con éstas desde el rol que desempeña. (Docente, administrativo, jurado y/o director de trabajos de grado).</p>	<p>Este descriptor le permite al par valorar la actitud del docente evaluado frente a las normas y orientaciones institucionales; para ello podrá tener en cuenta alguna (s) de las siguientes consideraciones: si conoce y actúa en coherencia con las normas y directrices institucionales en cualquiera de los roles que puede desempeñar: director o jurado de trabajos de grado, investigador, administrativo; si no comparte alguna de las disposiciones institucionales, presenta sus desacuerdos de manera respetuosa y argumentada a la instancia correspondiente; si presenta ideas o propuestas frente a aspectos institucionales que pueden ser mejorados; entre otras.</p>
<p>Cumple con las directrices administrativas y pedagógicas orientadas desde la dirección del programa al que pertenece, con el fin de mejorar los procesos académicos.</p>	<p>A través de este descriptor se estima el compromiso del docente para el cumplimiento de las indicaciones y recomendaciones institucionales que permitan desarrollar los procesos de formación de mejor manera. En este sentido, se tendrá en cuenta, por ejemplo: el acompañamiento a estudiantes; la revisión y respuesta a los correos institucionales; la realización de conversaciones por áreas de trabajo a favor del mejoramiento formativo del estudiante; el seguimiento a casos especiales de estudiantes; la participación en eventos que promuevan el mejoramiento de la labor docente como los diplomados institucionales o demás eventos externos; la respuesta oportuna a los requerimientos e informaciones solicitadas; la generación de espacios que permitan dirimir conflictos con los estudiantes o colegas si es el caso; la formulación de planes de acción para atender situaciones específicas; entre otras.</p>

cu

Asiste y participa activamente en reuniones y actividades convocadas por las diferentes instancias institucionales.	A través de este descriptor el par evalúa el compromiso y participación del docente en las diferentes dinámicas institucionales a favor del mejoramiento universitario. En este aspecto podrá tener en cuenta la asistencia y participación, en alguna (s) de las siguientes reuniones y/o actividades de acuerdo con sus obligaciones en el semestre, por ejemplo: Comités Curricular, de Investigación, y/o de Práctica Pedagógica; Consejos académicos; reuniones y eventos de investigación; seminarios y/o diplomados institucionales; Semana Universitaria; reuniones y eventos con el sector productivo; con las instituciones con quienes se tiene algún tipo de convenio; con egresados; entre otros.
---	--

**DIMENSIÓN  
DOCENCIA**

Socializa el plan de aula y/o guías de actividades a sus estudiantes para dar a conocer contenido temático, desarrollo y criterios de evaluación del curso.	El par podrá valorar si en el momento de iniciar el curso, el docente presentó al grupo de estudiantes el plan de aula y la guía de actividades con el propósito de mostrar las temáticas, la metodología, los criterios de evaluación de los aprendizajes y demás orientaciones propias de su desarrollo.
Apoya su práctica pedagógica en el uso de diversos recursos bibliográficos, informáticos y/o audiovisuales como: documentos virtuales, links de consulta, bibliotecas virtuales, correo electrónico, entre otros.	A través de este descriptor el par podrá evaluar si el profesor desarrolla sus clases haciendo uso de alguno (s) de los distintos recursos que le permitan orientar y desarrollar las temáticas del curso así como también lograr los aprendizajes necesarios en los estudiantes. Podría tenerse en cuenta recursos virtuales como videos, blogs, teleconferencias, skype, links de consultas, bibliotecas virtuales, navegadores, redes sociales, correos electrónicos, entre otros.
Genera espacios de participación de los estudiantes para el intercambio de opiniones, motivando la tolerancia y el respeto por la diferencia.	En este apartado el par evaluará la capacidad del profesor para abrir en el aula de clase espacios de participación y conversación con y entre los estudiantes, en los cuales puedan expresar sus formas de ver y entender las temáticas del curso; asimismo, podrá indicar cuál es el manejo dado por el docente a esta dinámica: si respeta los puntos de vista, si exige la atención y respeto por las distintas perspectivas que se puedan expresar sobre cualquier asunto tratado, entre otros.
Desarrolla su práctica pedagógica en ambientes	El par podrá valorar si durante el curso orientado el docente muestra interés por realizar diferentes acciones y actividades aparte de la cátedra normal, que apoyen tanto el desarrollo de aprendizajes como las competencias

024

<p>que faciliten el desarrollo de las competencias profesionales propias del programa académico. (Invitados especiales al aula de clase, Salidas pedagógicas, visita a bibliotecas o museos, consultorio jurídico, visitas a otras instituciones, entre otras).</p>	<p>propuestas en el plan de aula. En este caso es importante que en el acompañamiento al docente, se dialogue por separado con los estudiantes y con el docente, para que cada parte se pueda expresar de manera tranquila y segura sobre estos aspectos.</p> <p>A manera de guía, en la evaluación se podría tener en cuenta alguna de las siguientes acciones: invitar a la clase personas conocedoras del tema visto; organizar por lo menos una salida pedagógica con un plan de acción específico que permita complementar las temáticas del curso; pactar encuentros con otras instituciones con el ánimo de compartir experiencias; asistir y participar con los estudiantes en eventos deportivos y/o académicos; desarrollar alguna clase en espacios diferentes al aula. No se espera que el docente realice todas las actividades antes descritas en un solo curso, con que se realice una de ellas es suficiente. Además, es importante resaltar la utilización de estrategias didácticas para el desarrollo de las clases, entre otras: la exposición, aprendizaje basado en proyectos (ABP), aprendizaje basado en problemas (ABP), juego de roles, entre otros.</p>
<p>Propone la realización de actividades que apoyan la formación investigativa de los estudiantes.</p>	<p>Este descriptor permite valorar si el docente, durante el curso y en el proceso de aprendizaje, muestra interés y plantea acciones que estimulen la formación investigativa de los estudiantes; para ello podrá tener en cuenta la realización de alguna (s) de las siguientes actividades: consulta bibliográfica, búsqueda de antecedentes y de autores en temas específicos, elaboración de fichas de lectura, construcción de preguntas temáticas, búsqueda y/o construcción de marcos conceptuales, elaboración de líneas de tiempo, elaboración de mapas conceptuales, identificación de variables, búsqueda y lectura de artículos de investigación, observación de contextos, consultas en revistas indexadas, consulta en plataformas virtuales especializadas, en bibliotecas virtuales, en bibliotecas tradicionales, escritura de resúmenes, comentarios, relatorías, ensayos, entre otras.</p>
<p>Propone trabajos individuales y grupales que permitan la evaluación personal y colectiva de los procesos de aprendizaje.</p>	<p>El par podrá evaluar, por medio de este descriptor, si el docente genera en el aula de clase espacios de evaluación de los procesos de aprendizaje, en los que se comprometa tanto el trabajo individual como colectivo de los estudiantes (Heteroevaluación). Asimismo, podrá valorar la realización de actividades que permitan a cada estudiante la revisión de su propio proceso de aprendizaje (autoevaluación), además de acciones que faciliten la evaluación del otro (coevaluación) en ambientes de respeto y cordialidad.</p>

<p>Retroalimenta al estudiante con observaciones claras y precisas sobre la evaluación de sus trabajos.</p>	<p>Este descriptor evalúa la responsabilidad en el tipo de evaluación que realiza el docente del proceso de aprendizaje. Se valora si el docente expresa, de manera clara, las observaciones que realiza al trabajo de los estudiantes, señalando los aspectos que se deben mejorar así como los que se han hecho de manera pertinente. Se relaciona directamente con la construcción de criterios previos de evaluación de cada una de las actividades presentadas, (o por presentar) por parte de los estudiantes en el curso, a partir de los cuales éste podrá señalar y comentar aciertos y falencias. Evalúa también si el ejercicio de retroalimentación se realiza de manera permanente y en ambiente de cordialidad y respeto.</p>
<p>Socializa las calificaciones correspondientes a cada corte antes de reportarlas al Power Campus.</p>	<p>A través de este descriptor el par valora si el docente presenta las notas asignadas a cada trabajo por él orientado; si se hace de manera presencial o virtual que permita las reclamaciones a que haya lugar; si se hace a tiempo; si las notas corresponden con el trabajo evaluado; si corresponden con el o los estudiantes evaluados; si el valor de la nota corresponde con el trabajo asignado; si la nota se tomó dentro o fuera de los tiempos reglamentarios.</p>
<p>Asesora y acompaña a los estudiantes en horarios extra clase cuando así lo requiere el proceso de aprendizaje.</p>	<p>El par podrá valorar si el docente cumple con los horarios de atención extraclase; si el docente atiende la solicitud de atención o asesoría en horarios previamente pactado entre las partes.</p>

## PROCEDIMIENTO

### PROTOCOLO

#### Fase 1: Recopilación de la información:

1. Sensibilización
2. Aplicación de instrumentos
3. Encuentro decano-vice rectores
4. Desarrollo de grupos focales

#### Fase 2: Procesamiento de la información:

1. Procesamiento de datos cuantitativos
2. Procesamiento de datos cualitativos
3. Generación de reporte
4. Entrega de reporte

**Fase 3: Análisis de información:**

1. Análisis preliminar
2. Análisis conjunto
3. Generación de informe
4. divulgación de resultados

**Fase 4: Formulación del plan de mejoramiento:**

1. Identificación de acciones institucionales
2. Generación de plan de acción institucional
3. Socialización del plan institucional
4. Elaboración de Plan de Mejoramiento individual

**Fase 5: Acompañamiento y seguimiento:**

1. Aplicación instrumento Pares
2. Ejecución del plan institucional
3. Seguimiento de plan institucional
4. Seguimiento y acompañamiento en plan de mejoramiento

**FASE 1: Recopilación de la información**

El propósito de esta primera fase es obtener la mayor información posible sobre el desempeño docente mediante la aplicación de instrumentos que cumplirán con esa finalidad; dicha información se convierte en insumo que permitirá realizar una evaluación más transparente y certera de las labores realizadas por cada profesor/a de la institución.

Por lo anterior, la información recogida en esta primera fase, deberá caracterizarse por:

- ✓ Ser producto de la reflexión de los actores evaluadores sobre el desempeño docente
- ✓ Considerar la evaluación como una oportunidad de mejoramiento tanto de las prácticas pedagógicas del docente como de la calidad educativa que de ellas se deriva.
- ✓ Presentar ideas claras y precisas sobre los distintos aspectos evaluados a cada docente
- ✓ El reconocimiento de la imagen y labor que distingue a cada profesor universitario

**1. Sensibilización**

La Corporación Universitaria Autónoma del Cauca asume el compromiso de abrir espacios de diálogo con los distintos actores que cumplen el rol de evaluador del desempeño docente, con la intención de sensibilizar frente a la necesidad y la importancia de llevar a cabo este proceso evaluador en la institución y con ello, su influencia en la formación integral del ser humano y en el mejoramiento de la calidad educativa universitaria. Estos espacios ayudarán a realizar un ejercicio evaluador consciente y significativo, que aporte realmente al mejoramiento de los procesos formativos. No

009

obstante, es necesario aclarar que la tarea de sensibilizar a los estudiantes sobre esta evaluación se hace de manera permanente durante todo el proceso de formación profesional y compete a directivos y docentes desde sus diferentes roles.

El proceso de sensibilización señalado se realizará tres semanas antes de la aplicación de los instrumentos de evaluación; para ello, la Vicerrectoría Académica, en compañía de la Oficina de Mercadeo y de las distintas Decanaturas, organizará las actividades pertinentes tendientes a desarrollar los encuentros con los y las estudiantes de los diferentes programas. Se propone la utilización de diferentes recursos humanos, didácticos y tecnológicos para que estos espacios sean participativos. A manera de sugerencia, se estima que el proceso de socialización, en este caso los conversatorios, puede estar a cargo de un grupo de docentes de la Facultad de Educación quienes, por su formación tendrán competencia para llevar a cabo este proceso.

**En resumen:**

**Tabla No. 1**

Proceso	Actividad propuesta	Responsable	Tiempo
Sensibilización	Conversatorios por semestre (Docentes Faced) Realización de video con los mismos estudiantes Realización de pendones, afiches y otros...	Vicerrectoría Académica, Oficina de Mercadeo y Decanaturas.	3 semanas (semana 6, 7 y 8 del semestre 1)

## 2. Aplicación de instrumentos de evaluación

### Instrumentos de evaluación

El instrumento a través del cual se realiza la evaluación del desempeño docente es un cuestionario específico que relaciona dimensiones, áreas de desempeño, indicadores y sus correspondientes descriptores, más adelante se mostrarán en detalle. Los actores que diligencian estos instrumentos para evaluar el desempeño son:

1. Estudiantes
2. Directivos: Decanos (a), Vicerrector Académico (a) y Vicerrector (a) de Investigaciones
3. Docente
4. Par evaluador (en este caso se trata de otro docente que puede asumir esta función)

Cada uno de ellos debe diligenciar un instrumento particular atendiendo a los procesos de autoevaluación, co- evaluación y heteroevaluación previstos en el Acuerdo 014 de 2013. En la siguiente tabla se relaciona el tipo de instrumento a diligenciar por cada actor:

407

Tabla No. 2

Código	Instrumento	Actor	Proceso evaluativo
IE	Instrumento Estudiantes	estudiante	Heteroevaluación
IDV	Instrumento Directivos y Vicerreorías	Decano y vicerrectores	Heteroevaluación
IA	Instrumento Autoevaluación	docente	Autoevaluación
IP	Instrumento Pares	Miembros Colectivo Pedagógico	Co-evaluación

La aplicación de los instrumentos de evaluación del desempeño docente se realizará de la siguiente manera:

Durante la semana diez y once (10 y 11) del primer semestre del año, se llevará a cabo el diligenciamiento en línea de los instrumentos a través de los cuales se evaluará el desempeño docente por parte de cada uno de los actores evaluadores; para ello se dispondrá entonces, de estos:

- ❖ Instrumento Estudiantes
- ❖ Instrumento Directivos y Vicerreorías
- ❖ Instrumento Autoevaluación

La aplicación se realiza durante dos semanas (semana 10 y 11), una sola vez al año; se considera que durante este tiempo los evaluadores han tenido la oportunidad de compartir espacios pedagógicos e institucionales con cada uno de los docentes, lo que les permite tener una apreciación más precisa sobre sus desempeños.

La evaluación del desempeño docente es de carácter obligatorio para todos los actores; no obstante, en el caso de los estudiantes, no siempre se podrá garantizar que todos diligencien el instrumento; por ello, previendo posibles eventualidades en este caso, se establece que cada docente deberá ser evaluado por el 80% del número de sus estudiantes. El cumplimiento en el diligenciamiento del instrumento por parte del estudiante, está articulado al registro de las notas del segundo corte.

La aplicación de los diferentes instrumentos está a cargo del decano (a) de cada facultad; él (ella) se encargará de desplegar las acciones que permitan llevar a feliz término este ejercicio.

A manera de sugerencia, se propone organizar un cronograma para el ingreso de los estudiantes a las salas de sistemas, en donde se desarrollará la aplicación pertinente.

#### Requerimientos para la aplicación

Para la primera vez que los estudiantes apliquen estos instrumentos de evaluación del desempeño docente, se sugiere tener en cuenta los siguientes requerimientos:

47

- ❖ Disposición de la sala de sistemas, un día por facultad. Para ello las personas encargadas de administrar estos espacios deberán estar informadas sobre el desarrollo del proceso evaluativo y en consecuencia, dispondrán de la sala durante las dos semanas.
- ❖ Instrumentos en línea. Obviamente se requiere la previa disposición de la información virtual además de su fácil acceso. Esta tarea estará a cargo de los ingenieros.
- ❖ Acompañamiento en el proceso de diligenciamiento por parte de un miembro del Comité de Carrera Docente. Para tal efecto, este comité deberá delegar a las personas que se encargaran de acompañar este proceso, quien conocerá del sentido del ejercicio evaluativo para que ayude en su orientación y resolución de cualquier duda por parte de los estudiantes.

En resumen:

**Tabla No. 8**

<b>Instrumento</b>	<b>Tiempo de aplicación</b>	<b>Responsable</b>	<b>Producto</b>
Estudiantes Directivos y Vicerreorías autoevaluación	Semana 10 y 11 Primer semestre del año (2 semanas)	Decanos	Instrumentos diligenciados

### **3. Encuentro Decano (a) y Vicerrectores**

Para evaluar el desempeño de los docentes con funciones diferentes a la docencia, el decano (a) deberá convocar a reunión a los representantes de las instancias responsables de dirigir el desarrollo de las labores designadas a cada docente (ya sea el Vicerrector (a) Académico o el Vicerrector (a) de Investigaciones), con los cuales elaborará una evaluación conjunta de su desempeño.

Esta reunión deberá llevarse a cabo en las semanas 10 y 11 del primer semestre del año, de la cual deberá resultar un acta con los resultados acordados.

### **4. Grupos focales**

Con el propósito de recopilar información cualitativa adicional a la recogida con los instrumentos mencionados, se seleccionará un semestre por programa en cada facultad, para que los estudiantes realicen una evaluación dialogada del desempeño de los docentes que orientan los cursos de este semestre. Esta evaluación se orientará con base

en estos aspectos: pedagógicos, didácticos y el tipo de relaciones que el docente establece con los estudiantes.

La organización de esta actividad está a cargo del decano (a), en la que los estudiantes representantes a los Comités Curriculares y de Investigaciones también tendrán participación. Se llevará a cabo durante la semana 10 y 11 del primer semestre y se tendrá como resultado el acta levantada en cada sesión.

Resumen Fase 1:

Tabla No. 9

Proceso	Tiempo estimado	Actividades propuestas	Responsable	Producto
<b>Sensibilización</b>	3 semanas (semana 6, 7 y 8 del semestre 1)	*Conversatorios por semestre (Docentes Faced) *Realización de video promocional (estudiantes) *Realización de pendones, afiches y otros...	Vicerrectoría Académica, Oficina de Mercadeo y Decanaturas	Actas Listado de asistentes
<b>Aplicación de instrumentos</b>	Semana 10 y 11 Primer semestre del año (2 semanas)	*Cronograma de ingreso a sala de sistemas *Acompañamiento de miembro de Comité carrera Docente	Decanos de cada facultad	Instrumentos diligenciados
<b>Encuentro Decano(a) y Vicerrectores</b>	Semana 10 y 11 Primer semestre del año (2 semanas)	Análisis desempeño de cada docente con funciones específicas	Decano	Actas Instrumentos diligenciados
<b>Grupos focales</b>	Semana 10 y 11 Primer semestre del año (2 semanas)	Selección del semestre Realización del grupo focal Recoger la información (audio/escrita/video)	Decano	Actas de reunión

aw

## FASE 2. Procesamiento de la información

### 1. Procesamiento de datos cuantitativos

Una vez recopilada la información emitida por los diferentes actores (estudiantes, directivos y docente), se procede a organizar la información. La información cuantitativa se procesa con la aplicación del modelo de cálculo que ayudará a determinar el nivel de desempeño de los docentes evaluados.

### 2. Procesamiento de datos cualitativos

La información cualitativa se procesa clasificando las observaciones retomadas de los instrumentos de evaluación del desempeño docente y ordenándolas de acuerdo con el Principio de Pareto. La clasificación se realizará por programa e institución.

Ambos procedimientos son responsabilidad de la persona encargada por el Comité de Carrera docente para coordinar el proceso de evaluación del desempeño docente en la institución; y se llevarán a cabo durante las semanas trece y catorce (13 y 14) del primer semestre del año.

Esta tarea será realizada por la persona que coordina el proceso de evaluación del desempeño docente en la institución, durante las semanas trece y catorce (13 y 14) del primer semestre del año.

El procesamiento de la información se hace teniendo en cuenta el siguiente modelo de ponderación de las áreas de desempeño

**Tabla No. 10**

No.	Código	Área de desempeño	Ponderación	Media	Moda	Número de la moda	Desviación	Posición
1	A1	Comunicación e interacción	0,18	3,78	4	3	1,47	3
2	A2	Compromiso con la institución	0,18	3,89	4 y 5	3	0,99	2
3	A3	Planeación microcurricular	0,16	3,44	4	3	1,50	4
4	A4	Pedagogía y didáctica	0,27	5,78	6	7	0,42	1
5	A5	Gestión operativa	0,09	1,89	1	4	0,87	6
6	A6	Gestión de proyectos y actividades especiales	0,12	2,44	3	1	1,34	5

Fuente: Alvarado (2014)

### 3. Procedimiento de Cálculo

#### 1. CÁLCULO DEL DESEMPEÑO SEGÚN LOS ESTUDIANTES

##### 1.1 . Calcular la calificación por descriptor

El cálculo de la Calificación por descriptor ( $Cd$ ) se obtiene como promedio simple del total de calificaciones otorgadas por el conjunto de estudiantes que calificó el descriptor. La fórmula general para este cálculo es la siguiente:

$$Cdi = \left( \sum_{E=1}^n CE1 + CE2 + \dots + CEn \right) / n$$

Siendo;

$Cdi$ : Calificación por descriptor  $i$

$CE_n$ : Calificación otorgada por el estudiante  $n$  al descriptor  $i$

$n$ : número de estudiantes que calificaron el descriptor

En los casos en los que un descriptor ( $d$ ) se evalúa a través de dos o más preguntas el procedimiento es el siguiente:

- Calcular el promedio por pregunta aplicando la misma fórmula
- Sumar los promedios y dividir entre el número de preguntas

En el instrumento de estudiantes este paso debe realizarse para los descriptores  $d10$ , con dos preguntas ( $d10a$ ,  $d10b$ ), y  $d12$  con tres preguntas ( $d12a$ ,  $d12b$  y  $d12c$ )

Para asegurar que el promedio constituye la mejor aproximación a la calificación real del desempeño debe observarse el siguiente procedimiento:

- Calcular la calificación por descriptor según el procedimiento indicado
- Calcular la desviación estándar del descriptor
- Calcular la moda del descriptor
- Evaluar la fiabilidad del promedio y determinar si es la mejor medida, si se cambia por la moda, o se recalcula eliminando los valores extremos que generan la alta desviación.
- Registrar el evento en el que el promedio fue objeto de tratamiento o se cambió por la moda, indicando las razones que lo hicieron necesario.

##### 1.2 Calcular la calificación por área de desempeño

Una vez obtenidas las calificaciones de cada uno de los descriptores se procede a calcular la calificación por área de desempeño ( $Cai$ ). Para ello se promedia la sumatoria de las calificaciones de los descriptores según la siguiente fórmula general:

$$Cai = (\sum_{d=1}^n Cd1 + Cd2 + \dots + Cdn)/n$$

Siendo;

Cai: Calificación del área i

Cdn: Calificación del área n

n: número de descriptores calificados por el estudiante

### 1.3 Calcular la calificación por los Estudiantes

La calificación de los estudiantes al desempeño del docente (CE) se obtiene sumando las calificaciones obtenidas en las áreas de desempeño objeto de evaluación por el estudiante y luego dividiendo el resultado entre el número de áreas consideradas así:

$$CE = (\sum_{a=1}^n Ca1 + Ca2 + \dots + Can)/n$$

Siendo;

CE: calificación por los Estudiantes

Can: calificación del área n

n: número de áreas bajo evaluación

## 2. CALCULO DEL DESEMPEÑO SEGÚN EL DOCENTE

Las calificaciones que se tienen en cuenta para este cálculo provienen de los datos consignados en el formulario de autoevaluación que diligencia cada docente. Se siguen los siguientes pasos:

### 2.1 Calcular la calificación por descriptor

En el instrumento que diligencian los docentes se les pide autoevaluar su desempeño para 19 de los 20 descriptores considerados en el modelo. Deben realizarse operaciones de cálculo para los **d4, d7, d10, d12 y d19**; debido a que se componen por más de una pregunta. Para los demás descriptores en los que existe solo una pregunta se toma la calificación consignada en el formato.

Para calcular la calificación de los descriptores basta con sumar los valores y dividir entre el número de preguntas que componen el descriptor objeto de cálculo.

### 2.2 Calcular la calificación por área

Se sigue el mismo procedimiento indicado para el caso de los estudiantes, teniendo en cuenta el número de descriptores calificados por el docente.

### 2.3 Calcular la calificación del docente según Autoevaluación

La calificación procedente de la autoevaluación del docente (CAD) se obtiene sumando las calificaciones obtenidas en las áreas de desempeño objeto de autoevaluación y luego dividiendo el resultado entre el número de áreas consideradas así:

$$CAD = (\sum_{a=1}^n Ca1 + Ca2 + \dots + Can) / n$$

Siendo;

CAD: calificación por los docentes (Autoevaluación)

Can: calificación del área n

n: número de áreas bajo evaluación

## 3. CALCULO DEL DESEMPEÑO SEGÚN LOS DIRECTIVOS

Las calificaciones que se tienen en cuenta para este cálculo provienen de los datos consignados en el formulario que diligencia el decano y para algunos de los descriptores el vicerrector académico o el vicerrector de investigaciones o de manera concurrente según la naturaleza del descriptor. Se siguen los siguientes pasos

### 3.1 Calcular la calificación por descriptor

En el instrumento que diligencian los directivos (Decano o Vicerrector) se pide evaluar el desempeño para 13 de los 20 descriptores considerados en el modelo. Deben realizarse operaciones de cálculo para los descriptores **d4, d7 y d19**; debido a que se componen por más de una pregunta. Para los demás descriptores en los que existe solo una pregunta se toma la calificación consignada en el formato.

Para calcular la calificación de los descriptores basta con sumar los valores y dividir entre el número de preguntas que componen el descriptor objeto de cálculo.

### 3.2 Calcular la calificación por área

Se sigue el mismo procedimiento indicado para el caso de los estudiantes, teniendo en cuenta el número de descriptores calificados por el directivo.

### 3.3 Calcular la calificación del docente según los Directivos

La calificación procedente de la autoevaluación del docente (CAD) se obtiene sumando las calificaciones obtenidas en las áreas de desempeño objeto de autoevaluación y luego dividiendo el resultado entre el número de áreas consideradas así:

$$CJ = (\sum_{a=1}^n Ca1 + Ca2 + \dots + Can)/n$$

Siendo;

CJ: calificación por los directivos

Can: calificación del área n

n: número de áreas bajo evaluación

#### 4. CALCULO DEL DESEMPEÑO GENERAL DEL DOCENTE

El desempeño general del docente resulta de la concurrencia de calificaciones otorgadas por los distintos actores a los descriptores de desempeño considerados en el modelo. Para efecto de calcular este desempeño se seguirán los siguientes pasos:

##### 4.1. Calcular el desempeño por descriptor (Dd)

Se toman las calificaciones otorgadas por cada uno de los actores al respectivo descriptor y se promedian según la siguiente formula:

$$Ddi = (\sum_{A=1}^n CA1 + CA2 + \dots + CAn)/n$$

Siendo;

Ddi: Desempeño del docente en el descriptor i

CAn: Calificación otorgada por el Actor n al descriptor i

n: número de actores que calificaron el descriptor

##### 4.2. Calcular el desempeño por área

Se toman las calificaciones otorgadas por cada uno de los actores al respectivo descriptor y se promedian según la siguiente formula:

$$Dai = (\sum_{d=1}^n Dd1 + Dd2 + \dots + Ddn)/n$$

Siendo;

Dai: Desempeño del docente en el área i

Ddn: Desempeño en el descriptor n

n: número de descriptores que componen el área

##### 4.3. Calcular el desempeño general por docente

El desempeño general se obtiene por la sumatoria del producto del desempeño por área y su respectivo ponderador según la siguiente formula general:

47

$$Dgi = \sum_{a=1}^n Da1.pa1 + Da2.pa2 + \dots + Dan.pan$$

Siendo;

Dgi: Desempeño general del docente i

Dan: Desempeño en el área n

pan: ponderador del área n

n: número de áreas consideradas en el modelo

## 5. CALCULO DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

Para efectos de realizar un análisis agregado del Desempeño docente se procederá de la siguiente forma:

### 5.1. Calcular el desempeño general por descriptor

Se obtiene como promedio del desempeño observado por los docentes en cada descriptor. La fórmula general es:

$$DGdi = (\sum_{pr=1}^n Ddipr1 + Ddipr2 + \dots + Ddiprn)/n$$

Siendo;

DGdi: Desempeño General de los docentes en el descriptor i

Ddiprn: Desempeño obtenido por el profesor n en el descriptor i

n: número de profesores

### 5.2. Calcular el desempeño general por área

Se suman los valores de Desempeño General por descriptor (DGdi) que correspondan al área de desempeño respectiva y se divide el resultado entre el número de Descriptores considerados; según la siguiente formula:

$$DGai = (\sum_{d=1}^n DGd1 + DGd2 + \dots + DGdn)/n$$

Siendo;

DGdi: Desempeño General de los docentes en el área i

DGdn: Desempeño General obtenido en el descriptor n

n: número de descriptores

### 5.3 Calcular el desempeño general Institucional

El desempeño general institucional se obtiene por la sumatoria del producto del desempeño por área y su respectivo ponderador según la siguiente formula general:

cu

$$DG = \sum_{a=1}^n DGa1.pa1 + DGa2.pa2 + \dots + DGan.pan$$

Siendo;

Dgi: Desempeño general de la institución

Dan: Desempeño General en el área n

pan: ponderador del área n

n: número de áreas consideradas en el modelo

#### 4. Generación de reporte

La organización de la información recopilada será presenta en una hoja de datos Excel como un primer reporte; en éste se muestra: programa académico al que pertenece el docente; nombre del docente; además de datos concretos sobre cada docente: promedio ponderado de desempeño en cada área y dimensión; desviación estándar; moda, número de elementos en la moda; número total de estudiantes; número y proporción de estudiantes evaluadores; programa o programas académicos a los que está asociado el docente. Además se adjuntará el listado de observaciones y su procesamiento según el principio de Pareto.

Este primer informe está a cargo del coordinador (a) del proceso de evaluación del desempeño docente en la institución; el tiempo considerado para su elaboración será durante las semanas catorce y quince (14 y 15) del primer semestre del año. Una vez consolidado este primer informe el coordinador (a) lo enviará a las diferentes dependencias como: Vicerrectoría Académica, Dirección de talento Humano, decanaturas, Comité de Carrera Docente, para su análisis.

En resumen:

Tabla No. 11

Proceso	Tiempo estimado	Actividades propuestas	Responsable	Producto
Procesamiento de datos cuantitativos	semana 13 y 14 del primer semestre del año (2 semanas)	Aplicación del modelo de calculo	Coordinador (a) del proceso MEDDA	Primer informe
Procesamiento de datos cualitativos	semana 13 y 14 del primer semestre del año (2 semana)s	Clasificación de información según Principio de Pareto	Coordinador (a) del proceso MEDDA	

cu

<b>Generación de primer reporte</b>	Semana 14 Primer semestre del año (2 semanas)	Construcción hoja de datos Excel con información detallada	Coordinador (a) del proceso MEDDA
<b>Envío de primer reporte a instancias administrativas</b>	Semana 14 Primer semestre del año (2 semanas)	Envío de documento Excel	Coordinador (a) del proceso MEDDA

### **FASE 3: Análisis de información**

#### **1. Análisis preliminar**

Los decanos (as) de cada facultad deberán emitir un informe de análisis de los resultados a partir del reporte enviado por el coordinador (a) del proceso de evaluación del desempeño docente en la institución, en el cual señalen las fortalezas y debilidades en el desempeño de sus docentes así como un listado de los profesores que requieren acompañamiento; también podrán señalar otros aspectos que consideren convenientes; esto lo harán por cada programa de su dependencia.

El ejercicio descrito para decanos (a) también será realizado por el Colectivo Pedagógico así como por la Vicerrectoría Académica. Ésta última, retoma los informes de decanos (as) y Colectivo Pedagógico para elaborar un informe más general que analice tanto el primer reporte como la información retomada por las instancias señaladas; asimismo, identificará las principales tendencias, fortalezas y debilidades en el desempeño docente y ofrecerá recomendaciones al respecto. Su informe será enviado a Comité de Carrera Docente.

#### **2. Análisis conjunto**

El informe institucional enviado por Vicerrectoría Académica será a su vez analizado en sesiones de trabajo por el Comité de Carrera Docente, quien sugerirá los ajustes y recomendaciones a que haya lugar así como también tomará las decisiones pertinentes; esta información será entregada a la Vicerrectora Académica nuevamente.

#### **3. Generación de informe**

Los ajustes, recomendaciones y decisiones formulados por el Comité de Carrera Docente serán incorporados por la Vicerrectora Académica, quien emitirá un informe definitivo sobre la Evaluación del Desempeño de los docentes de la institución, en la semana dieciséis (16) del primer semestre del año.

#### 4. Divulgación de resultados

Una vez consolidado el informe de Evaluación del Desempeño Docente, el decano (a) de cada facultad compartirá con cada docente los resultados y valoraciones realizadas por parte de sus evaluadores. En este proceso de evaluación, interesa que cada docente conozca estos resultados para que a partir de ellos reflexione y emprenda las transformaciones de su práctica pedagógica a que haya lugar.

En resumen:

Tabla No. 12

Proceso	Tiempo estimado	Actividades propuestas	Responsable	Producto
<b>Análisis preliminar</b>	Semana 15 y 16 Primer semestre del año (2 semanas)	Informe de decanos, Colectivo Pedagógico y VRA  Elaboración de informe preliminar por parte de la VRA	Vicerrectoría Académica Apoyo: Decanos Colectivo Pedagógico	Informes decanos y Colectivo Informe preliminar de VRA
<b>Análisis conjunto</b>	Semana 15 y 16 Primer semestre del año (2 semanas)	Revisión de informe preliminar	Comité de Carrera Docente	Acta de reunión
<b>Generación de informe</b>	Semana 16 Primer semestre del año	Elaboración del informe sobre Evaluación del Desempeño Docente en la institución	Vicerrectora Académica; Colaboradores: Colectivo pedagógico	Informe definitivo sobre Evaluación del Desempeño Docente en la institución
<b>Divulgación de resultados</b>	Semana 16 Primer semestre del año	Reunión personalizada con docente Envío de información por correo	Decano (a)	Registro de firmas

100

## **FASE 4: Formulación del plan de mejoramiento**

### **1. Identificación de acciones institucionales**

A partir del informe definitivo emitido por el Comité de Carrera Docente, el Colectivo Pedagógico junto con la Vicerrectora Académica identifican estrategias de corto, mediano y largo plazo que ayuden en el mejoramiento del desempeño docente, en aquellos aspectos que evidencian deficiencias o problemáticas generalizadas.

El producto de este trabajo será un listado de posibles acciones y estrategias para apoyar el mejoramiento del desempeño docente, y se presentará la primera semana del segundo semestre del año.

### **2. Generación de plan de acción institucional**

A partir de las acciones y estrategias propuestas para el mejoramiento del desempeño docente en la institución, la Vicerrectoría Académica (en colaboración con la oficina de Talento Humano) elabora un Plan de Acción Institucional que permita trabajar sobre aquellas dificultades identificadas y lo presentará al Comité de Carrera Docente, quien lo aprobará. Este plan tendrá en cuenta los siguientes aspectos: Objetivos, acciones, metas, responsables, recursos, cronograma. Por ser un Plan de Acción Institucional, será el mismo para muchos docentes con dificultades similares.

Este plan de acción tendrá acciones de corto plazo para que los docentes puedan ejecutar durante un semestre; cuando se consideren acciones a largo plazo, se especificará las acciones por semestre para que se pueda tener mejor control por parte del docente y de la instancia que acompaña su desarrollo. Su ejecución se iniciará una vez se haya aprobado y comunicado a las partes interesadas; la vigencia será hasta la aprobación de un nuevo plan de acción que corresponda al siguiente ciclo de evaluación docente.

### **3. Socialización del Plan de Acción Institucional**

El plan Institucional elaborado por la Vicerrectora Académica, se socializará con la comunidad universitaria durante la semana de Planeación, al iniciarse cada periodo académico.

### **4. Elaboración de Plan de Mejoramiento individual**

Los docentes que en su evaluación del desempeño obtuvieron un promedio inferior a cuatro punto cero (4.0), recibirán orientaciones del decano y acompañamiento del Colectivo Pedagógico para la formulación de un Plan de Mejoramiento individual que ejecutarán en el siguiente periodo académico.

Cuando se habla de Plan de Mejoramiento Individual se alude a un conjunto de medidas de cambio que el docente proyecta para mejorar su desempeño. Éste plan surge de un ejercicio consciente de reflexión sobre su práctica pedagógica a partir del cual diseña

acciones, las lleva a la práctica, les hace seguimiento y evalúa sus efectos. Es individual porque en él el docente retoma aspectos que hacen parte de su desempeño personal que no están enunciados en el Plan de Acción Institucional.

El Plan de Mejoramiento Individual deberá mostrar claramente los desempeños que se quieren mejorar así como las acciones específicas a realizar para alcanzar el propósito. Se construirá por el docente en la semana de planeación (semana 1 del segundo semestre del año), a partir del cual empieza a ejecutarse; será entregado al decano (a) respectivo y al Colectivo Pedagógico.

Para el caso de los docentes investigadores cuyo desempeño en investigación sea menor de cuatro punto cero (4.0), deberán elaborar un Plan de Mejoramiento Individual de acuerdo con las instrucciones de los directores de los grupos de investigación.

En resumen:

**Tabla No. 13**

Proceso	Tiempo estimado	Actividades propuestas	Responsable	Producto
<b>Identificación de acciones institucionales</b>	Semana 1 (Segundo semestre del año)	Señalar posibles estrategias de apoyo	Vicerrectoría Académica Apoyo: Colectivo Pedagógico	Listado de propuestas
<b>Generación de plan de acción institucional</b>	Semana 1 (Segundo semestre del año)	Construcción de Plan de acción Institucional	Vicerrectoría Académica Apoyo: Comité de Carrera Docente	Plan de Acción Institucional
<b>Socialización del Plan de Acción Institucional</b>	Semana 1 (Segundo semestre del año)	Presentación a la comunidad universitaria	Vicerrectora Académica; Colaboradores: decanos (as)	Actas
<b>Elaboración de Plan de Mejoramiento individual</b>	Semana 1 (Segundo semestre del año)	Construir plan de mejoramiento de acuerdo a situaciones particulares	Docente Apoyo: decanos (as) y Colectivo Pedagógico y/o directores de grupos de investigación	Plan de Mejoramiento Individual

ced

## **FASE 5: Acompañamiento y seguimiento**

### **1. Aplicación instrumento Pares**

La aplicación de este instrumento se realizará durante la tercera semana del segundo periodo del año; estará a cargo del Colectivo Pedagógico de la universidad, en particular de un colega con competencia disciplinar.

La información obtenida de esta aplicación se socializará con el decano (a) respectivo a través de los instrumentos.

### **2. Ejecución del Plan de Acción Institucional**

El Plan de Acción Institucional se pone en marcha a partir de la primera semana (semana 1 de segundo semestre del año) hasta la semana diez (10) del siguiente semestre cuando se realice nuevamente la aplicación de instrumentos de evaluación del desempeño docente.

Este proceso está en manos de los propios docentes, aunque cuentan con el apoyo de los decanos (as) y Vicerrectoría Académica.

### **3. Seguimiento del Plan de Acción Institucional**

El seguimiento al Plan de Acción Institucional está a cargo de la Vicerrectoría Académica (con Oficina de Talento Humano) y se hará de manera periódica (después de cada reporte de notas). Para ello se registrará en un documento Excel (Informe de Seguimiento) las acciones de ejecución, seguimiento y evaluación realizadas por el docente en cumplimiento de sus labores; si por algún motivo el docente incumple o retrasa sus acciones designadas desde este plan, se reportará en un registro de incidentes.

Al finalizar el periodo de ejecución de este plan se elabora el Informe de Seguimiento que da cuenta de los avances registrados, de las dificultades y de los aprendizajes, el cual será socializado con el Comité de Carrera Docente.

### **4. Seguimiento y acompañamiento al Plan de Mejoramiento Individual**

Para el seguimiento y acompañamiento del Plan de Mejoramiento Individual del docente, el Colectivo Pedagógico designa uno de sus integrantes quien asume el rol de acompañante de este proceso particular; puede hacerlo con varios docentes. Para el caso de los docentes investigadores, este rol será asumido por los directores de grupos de investigación.

Cada acompañante lleva un registro de las actividades de acompañamiento realizadas al conjunto de docentes para los que actúa como par y periódicamente lo socializará con decanos y Colectivo Pedagógico.

En resumen:

af

Tabla No. 14

Proceso	Tiempo estimado	Actividades propuestas	Responsable	Producto
<b>Aplicación instrumento Pares</b>	Semana 3 Segundo semestre del año (1 semana)	Visita al aula Observación de actividades en aula	Colectivo Pedagógico	Instrumentos diligenciados
<b>Ejecución del Plan de Acción Institucional</b>	Semana 1 (Segundo semestre del año) hasta semana 10 del primer semestre del año	Cumplimiento de acciones por parte del docente	Docentes Apoyo: Vicerrectoría Académica Y decanos (as)	
<b>Seguimiento del Plan de Acción Institucional</b>	Semana 1 (Segundo semestre del año) hasta semana 10 del primer semestre del año	Registrar acciones (VRA)	Vicerrectora Académica; apoyo: Comité de Carrera Docente	Registro de incidentes Informe de seguimiento
<b>Seguimiento y acompañamiento al Plan de Mejoramiento Individual</b>	Semana 1 (Segundo semestre del año) hasta semana 10 del primer semestre del año)	Registrar actividades realizadas por docente	Docente Apoyo: Colectivo Pedagógico y/o directores de grupos de investigación	Registro de actividades docentes

Al finalizar este proceso, iniciará uno nuevo con similares características.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Ordenar a la Vicerrectoría Académica iniciar el proceso de sistematización del nuevo Modelo de Evaluación al Desempeño Docente.

**ARTÍCULO TERCERO:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**COMUNIQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Expedida en Popayán, a los nueve (09) días del mes de diciembre de 2014

  
MARTHA ELENA SEGURA SANDOVAL  
Presidenta Consejo Académico

  
EDUARDO ADOLFO MUÑOZ PORTILLA  
Secretario (E) Consejo Académico

*cu*