



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

ACUERDO No. 044 DE 2022

(13 de septiembre de 2022)

Por el cual se aprueba la actualización del Sistema de Evaluación de desempeño Docente de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

EL CONSEJO ACADÉMICO de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, en uso de sus facultades legales y en especial las conferidas por los Acuerdos No.11 del 10 de abril de 2000, expedido por el Consejo Superior Universitario y 80 del 21 de octubre de 2015 expedido por el Consejo Académico.

CONSIDERANDO:

Que el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia, concordante con la ley 30 de 1992 en el artículo 28, consagran la autonomía universitaria y reconoce a las universidades el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, docentes, científicas, culturales y otorgar los títulos correspondientes.

Que la Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior, en el Artículo 19 estipula que, *"Son universidades las reconocidas actualmente como tales y las instituciones que acrediten su desempeño con criterio de universalidad en las siguientes actividades: La investigación científica o tecnológica, la formación académica en profesiones o disciplinas y la producción, desarrollo y transmisión del conocimiento y de la cultura universal y nacional"*.

Que el Acuerdo 025 de 2002 por el cual se reglamenta la aplicación del Decreto 1279 del 19 de junio de 2002, expedido por el Consejo Superior Universitario, establece el sistema para el reconocimiento de puntos salariales y de bonificación de los Docentes de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

Que el Acuerdo 07 de 2009 emanado del Consejo Superior Universitario, modifica los artículos 45 y 49 del Acuerdo 025 del 18 de diciembre de 2002, en el sentido de asignar a los Consejos de Facultad la función de producir la calificación de desempeño destacado en labores de docencia y labores de extensión, así como de seleccionar el candidato o candidatos docentes destacados en docencia y extensión y remitir el nombre de los seleccionados al Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje.

Que mediante Acuerdo 029 de 2019, el Consejo Superior Universitario aprueba el direccionamiento estratégico de Unicolmayor, como marco conceptual y de referencia para la formulación del Plan de Desarrollo Institucional 2020-2025, a partir de la actualización de la Misión, Visión y principios.

Que el Decreto 1330 de 2019 del MEN *"Por el cual se sustituye el Capítulo 2 y se suprime el Capítulo 7 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015 - Único Reglamentario del Sector Educación"*, en el Artículo 2.5.3.2.3.1.2 *Mecanismos de selección y evaluación de estudiantes y profesores, literal b) ...El reglamento profesoral, o su equivalente deberá proveer los criterios y mecanismos para el ingreso, desarrollo, permanencia y evaluación de los profesores, orientados bajo principios de transparencia, mérito y objetividad"*.

Que el Acuerdo 004 de 2020 del Consejo Superior Universitario, aprueba el Plan de Desarrollo Institucional 2020-2025, donde se detallan Objetivos, Ejes y en especial la Iniciativa Estratégica 1.16 *"Actualizar el sistema de evaluación de desempeño docente"*.

Que el Acuerdo 002 del 1 de julio 2020 expedido por el Consejo Nacional de Educación Superior – CESU "Por el cual se actualiza el modelo de acreditación de alta calidad", en el artículo 17, Factores y características para evaluación de programas académicos, presenta en su *característica 15. Evaluación de profesores* "El programa académico demuestra procesos periódicos y permanentes de evaluación integral de los profesores, con alcance a las distintas actividades y desempeños en las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión. Dichos procesos son establecidos, difundidos y conocidos previamente, e involucran e integran las labores formativas, académicas y todas las demás incorporadas en el proyecto educativo del programa académico, teniendo en cuenta el nivel de formación y la modalidad de este".

Que el Acuerdo 002 del 1 de julio 2020 expedido por el Consejo Nacional de Educación Superior – CESU "Por el cual se actualiza el modelo de acreditación de alta calidad", en el artículo 20, Factores y características para la evaluación de instituciones presenta para la *característica 28. Derechos y deberes de los profesores* "La institución deberá demostrar que aplica y fortalece las disposiciones establecidas en el estatuto profesoral o lo que haga sus veces, en el que se definen, entre otros aspectos, sus derechos y deberes, el régimen disciplinario, el escalafón docente, su participación en los órganos de gobierno de la institución y los criterios académicos de vinculación, desarrollo, evaluación y permanencia en la institución."

Que mediante Acuerdo 028 del 11 de noviembre de 2021, el Consejo Superior Universitario se establece el Modelo Institucional de Autoevaluación y Autorregulación – MIAA en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, en el cual se propone "La Evaluación Permanente, que busca llevar a cabo el análisis y la revisión permanente de la gestión académico-administrativa en el marco del Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad, estando estos implícitos en el desarrollo de las funciones misionales y en el marco de la renovación de registros calificados y la acreditación de programas e institucional".

Que mediante Acuerdo 029 del 11 de noviembre de 2021, el Consejo Superior Universitario aprobó la actualización del Proyecto Educativo Institucional (PEI), en el cual se asume una responsabilidad para el desarrollo de la Educación Superior en Unicolmayor, en especial, "...encaminada a garantizar la continuidad y consolidación del servicio educativo de alta calidad, por medio de sus programas académicos de pregrado y posgrado, mediante procesos de mejoramiento continuo para dar sostenibilidad a la calidad de la educación impartida y mantener y acrecentar la formación integral de sus estudiantes...".

Que el Acuerdo 033 de 2021 del Consejo Superior Universitario, aprueba la armonización del Plan de Desarrollo Institucional 2020-2025 con el Plan Rectoral 2020-2024, con el fin de articular los seis ejes estratégicos fundamentales para la modernización y la mejora continua de la institución en pro de una educación de calidad.

Que mediante Acuerdo 043 del 7 de diciembre de 2021, el Consejo Superior Universitario expidió el Nuevo Estatuto Docente de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, en el cual se estipula en su:

"Artículo 57 párrafo único: "El Consejo Académico reglamentará el sistema de evaluación docente de acuerdo con el Modelo Pedagógico Institucional y normatividad vigente".

"Artículo 217. Disposiciones generales. El Consejo Académico reglamentará los siguientes aspectos:

1. El sistema de evaluación periódica académica de seguimiento, según lo establecido en el artículo 58 del Decreto 1279 de 2002 o lo que establezca la normatividad vigente, en concordancia con lo establecido en este estatuto sobre la materia.
2. El sistema de evaluación y asignación de puntos por desempeño destacado en actividades de dirección académico-administrativa.
3. La asignación de puntos por experiencia calificada.
4. El sistema de evaluación periódica para el reconocimiento de puntos salariales y bonificaciones en el desempeño destacado de las labores de docencia, investigación y extensión.

Artículo 218. Reglamentación. El Consejo Académico, expedirá los acuerdos reglamentarios que faciliten desarrollar las normas establecidas en el presente Estatuto".

Que el Acuerdo 017 de 2022, el Consejo Académico aprueba como medida transitoria el procedimiento y la adaptación de los instrumentos vigentes para la aplicación en el proceso de evaluación de desempeño docente en el primer periodo académico del año 2022, en el marco de los Artículos 218 y 227 del Acuerdo 043 de 2021 del Consejo Superior Universitario.

Que mediante la Resolución 152 de 2022, se incorpora el Sistema Integrado de Gestión a la Oficina de Autoevaluación, Autorregulación y Acreditación de la Universidad Colegio Mayor, en el marco de la mejora continua.

Que el Consejo Superior Universitario por Acuerdo 006 de 2022, moderniza la estructura orgánica y planta de personal administrativo de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

Que la Resolución No. 917 del 30 de junio de 2022, expide el Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

Que para la actualización del Sistema de Evaluación de desempeño docente, es importante enunciar que desde la Vicerrectoría Académica durante la vigencia del Plan de Desarrollo Institucional, se generaron los espacios de construcción colectiva, la participación del estamento a partir de los Consejos de Facultad y Comité del Programa de Ciencias Básicas y con docentes representantes ante los órganos colegiados, miembros de las organizaciones sindicales, que mediante ejercicios dialógicos en el marco de pluralidad, la inclusión, la socialización y transparencia, legitiman el sistema de evaluación a la luz de la mejora continua, la normatividad y procedimientos que permitan la comprensión de las nuevas miradas sobre la evaluación del desempeño docente y el impacto esperado para el fortalecimiento de la misionalidad, el posicionamiento institucional y los procesos inherentes a la innovación y transformación .

Que en sesión del 13 de septiembre de 2022, el Consejo Académico analizó la propuesta de actualización del Sistema de Evaluación de desempeño Docente.

En consecuencia, el Consejo Académico,

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO. APROBAR la actualización del Sistema de Evaluación de desempeño Docente de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, contemplado en el documento adjunto que hace parte integral del presente Acuerdo.

ARTÍCULO SEGUNDO. DEFINICIÓN. En el marco del Acuerdo 043 de 2021 relacionado con el Estatuto Docente, se define en el artículo 54 *"Evaluación del personal docente. La evaluación del personal docente se entiende como un proceso objetivo, permanente y participativo que se consolida cada año, mediante la ponderación de las calificaciones obtenidas por el docente en las diferentes funciones y actividades académicas. Ésta también se entenderá como parte de la autoevaluación institucional. La evaluación deberá ser objetiva, imparcial, participativa, formativa, e integral, y valorará el cumplimiento y la calidad de las actividades desarrolladas por el docente, ponderada según su importancia y el grado de responsabilidad en cada una de ellas"*. De otra parte, se indica en el artículo 64 *"El Sistema de evaluación. La evaluación del desempeño docente se soporta en el procedimiento, los instrumentos y las escalas de valoración que se encuentran contempladas en el documento institucional "Sistema de evaluación de desempeño docente"*.

ARTÍCULO TERCERO. PROCESO DE MEJORAMIENTO. El Sistema de Evaluación de desempeño Docente se sustenta en las recomendaciones con fines de acreditación institucional del Consejo Nacional de Acreditación – CNA en articulación con el Proyecto Educativo Institucional – PEI, el Plan de Desarrollo Institucional 2020 – 2025 en su Iniciativa Estratégica 1.16, el Modelo Pedagógico Institucional desde el análisis del perfil docente, el Modelo institucional de Autoevaluación y Autorregulación – MIAA y el nuevo Estatuto Docente expedido mediante Acuerdo 043 de 2021 del Consejo Superior Universitario.

ARTÍCULO CUARTO. VIGENCIA. El presente Acuerdo rige a partir de su aprobación y tendrá efectos a partir del segundo período de 2022 y deroga las normas que le sean contrarias, en especial el Acuerdo 08 de 2009 del Consejo Académico, Acuerdo 010 de 2011 del Consejo Académico, Acuerdo 011 de 2011 del Consejo Académico, Acuerdo 012 de 2011 del Consejo Académico y Acuerdo 02 de 2013 del Consejo Académico.

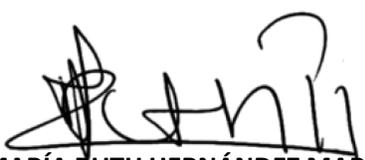
ARTÍCULO QUINTO. DE LA REFORMA Y MODIFICACIÓN. El presente acuerdo podrá ser reformado o modificado por el Consejo Académico, para lo cual se deberán generar los mecanismos y espacios de participación del estamento docente.

ARTÍCULO SEXTO. REGLAMENTACIÓN. El presente Acuerdo se reglamenta en concordancia con el Acuerdo 043 del 2021 del Consejo Superior Universitario, los Acuerdos 07 de 2009 y 025 de 2002 del Consejo Superior Universitario y demás normatividad vigente.

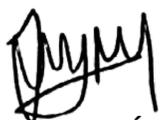
COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Expedido en Bogotá, D. C., a los 13 del mes de septiembre de 2022.

LA PRESIDENTA DEL CONSEJO,


MARÍA RUTH HERNÁNDEZ MARTÍNEZ

EL SECRETARIO DEL CONSEJO,


JUAN MANUEL RAMÍREZ MONTES

Revisó:

- Ana Isabel Mora Bautista
Vicerrectora Académica
- Sandra Yuliet Moncada Casanova
Vicerrectora Administrativa y financiera
- Nury Dolores Devia Criollo
Jefe Subdirección de Talento Humano
- Carlos Ariel Alzate Orozco
Decano Facultad Administración y Economía
- Julio César Orjuela Peña
Decano Facultad de Ingeniería y Arquitectura
- Doris Astrid González López
Decana Facultad de Ciencias Sociales
- Over Humberto Serrano Suárez
Decano Facultad de Derecho
- Sandra Mónica Estupiñán Torres
Decana Facultad Ciencias de la Salud
- Maricela Botero Grisales
Jefe Oficina de Aseguramiento de la Calidad
- Claudia Bibiana Salamanca Páez
Subdirección de Talento Humano
- Laura Alejandra Fraile Pulgarín
Jefe Oficina Jurídica














ACTUALIZACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Bogotá, septiembre de 2022

UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA



ÉTICA, SERVICIO Y SABER



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
VICERRECTORÍA ACADÉMICA

ACTUALIZACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Bogotá D.C., septiembre de 2022

ÉTICA, SERVICIO Y SABER



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. ANTECEDENTES

2. MARCO NORMATIVO

2.1 Del Orden Nacional

2.2 Del Orden Institucional

3. MARCO DE REFERENCIA

4. PERFIL DEL DOCENTE UNICOLMAYORISTA

5. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

5.1 Objetivo General

5.2 Objetivos Específicos

6. ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

6.1 Aspectos por evaluar

6.2 Escalas de la evaluación

6.3 Fuentes de información

6.4 Resultados de la evaluación

6.5 Procedimiento

6.6 Valor de la Evaluación

6.7 Reflexión quehacer académico individual

7. DISTINCIONES ACADÉMICAS Y ESTÍMULOS

7.1 Excelencia docente

7.2 Excelencia en Investigación

7.3 Excelencia en Proyección Social

7.4 Excelencia Académico-Administrativa

8. DESEMPEÑO DESTACADO EN LABORES DE DOCENCIA Y EXTENSIÓN EN EL MARCO DEL DECRETO 1279 DE 2002 (ARTÍCULO 215 DEL ESTATUTO DOCENTE)

9. PROSPECTIVA DE LA EVALUACIÓN EN EL MARCO DE LA CALIDAD EDUCATIVA

BIBLIOGRAFÍA



INTRODUCCIÓN

La Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, asume el Sistema de evaluación de desempeño docente, como parte del sistema integrado de gestión y del subsistema de aseguramiento de la calidad incorporado mediante la Resolución 152 de 2022, en cumplimiento de lo prescrito por la Política de aseguramiento de la calidad estipulada en el Decreto 1330 de 2019 del Ministerio de Educación Nacional-MEN y el Acuerdo 02 de 2020 emanado del Consejo Nacional de Educación Superior-CESU. Institucionalmente, la evaluación docente se concibe como un mecanismo para fortalecer de manera continua los procesos de enseñanza y aprendizaje que los profesores desarrollan en las distintas dinámicas de su ejercicio profesional en relación con la comunidad académica con la que interactúan cotidianamente. Desde esa perspectiva comporta aspectos fundamentales relacionados con la capacidad de mirarse, asimismo, aceptar que otros puedan hacer juicios constructivos sobre su desempeño y sentir que es una experiencia que enriquece su propia formación. De esa manera para lograr sus propósitos, es necesario generar confianza en el proceso y mantener una actitud abierta al mejoramiento continuo que se haga realidad en todos los espacios asociados a las funciones sustantivas de la institución, como quiera que éstas se traducen en el ejercicio docente de altas calidades académicas y humanas.

En el marco de los referentes institucionales y gubernamentales, la actualización del Sistema de Evaluación de desempeño Docente se sustenta en las recomendaciones con fines de acreditación institucional del Consejo Nacional de Acreditación – CNA en articulación con el *Proyecto Educativo Institucional – PEI* expedido por Acuerdo 029 del 11 de noviembre de 2021 del Consejo Superior Universitario, el *Plan de Desarrollo Institucional 2020 – 2025* en su Iniciativa Estratégica 1.16 (Acuerdo 004 de 2020 expedido por el Consejo Superior Universitario), el *Modelo Pedagógico Institucional* (Acuerdo 022 del 5 de mayo de 2020 del Consejo Académico) desde el análisis del perfil docente, el *Modelo Institucional de Autoevaluación y Autorregulación – MIAA* (Acuerdo 028 del 11 de noviembre de 2021 del Consejo Superior Universitario) y el *Estatuto Docente* expedido mediante Acuerdo 043 de 2021 del Consejo Superior Universitario. De manera externa se retoman los elementos del Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022, Plan Nacional Decenal de Educación 2016



– 2026, el Decreto 1330 del 25 de julio de 2019 del MEN y el Acuerdo 02 del 01 de julio de 2020 del CESU.

En ese horizonte institucional, surge la necesidad de una actualización del sistema de evaluación docente concebido como un proceso de reflexión, análisis, comprensión y retroalimentación que permite precisar estrategias de mejoramiento y desarrollo continuo que en este documento, está organizado a partir de una revisión de las inquietudes y sugerencias de la comunidad (estudiantes, profesores, directivos, egresados) y un análisis crítico del “quehacer” docente universitario, establecido desde los mecanismos requeridos, los componentes que la establecen, los actores que participan y las consecuencias que se prevén de la misma, para el aseguramiento de una evaluación con mayor precisión y ajuste a las políticas educativas institucionales.

Este documento está dividido en siete capítulos distribuidos de la siguiente manera: antecedentes, marco normativo, marcos de referencia, así como, se describe el perfil del docente de Unicolmayor, los objetivos de la evaluación de desempeño docente, sus aspectos metodológicos y finalmente, la prospectiva de la evaluación.



1. ANTECEDENTES

La Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca contempla en su Proyecto Educativo Institucional- PEI (Acuerdo 029 del 11 de noviembre de 2021 del Consejo Superior Universitario), la necesidad de generar procesos que comprometen a todos sus estamentos, a la comunidad universitaria y a las entidades externas que apoyan en su avance y progreso, así como su cultura institucional basada en los aportes del Modelo Institucional de Autoevaluación y Autorregulación – MIAA (Acuerdo 028 del 11 de noviembre de 2021 del Consejo Superior Universitario) y, tal como lo establecen los principios para una formación integral consignados en el Modelo Pedagógico Institucional (Acuerdo 022 del 5 de mayo de 2020 del Consejo Académico), conllevan al desarrollo de procesos de evaluación del personal docente, coherentes con su asignación y desempeño al interior de los programas académicos en articulación con las funciones asignadas para convertirse en un espacio de reflexión que debe ser asumido con responsabilidad por el cuerpo directivo, administrativo, operativo y de manera especial, por los docentes en los procesos de enseñanza y aprendizaje, investigación y proyección social.

La Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca propende por una evaluación de capacidades de acuerdo con los requerimientos del Sistema Interno de la calidad para el mejoramiento continuo y la capacidad de ofrecer una excelencia integral en el marco de la misión institucional.

La evaluación del docente universitario en Unicolmayor, como parte de este proceso, tiene significativos avances a partir de 1980, año en el que se instituye el proceso de reflexión crítica en coherencia con el concepto evaluativo general. En 1982 se realiza el primer seminario de autoevaluación en el que participa toda la comunidad universitaria de la institución. A partir de entonces, se asume dicho proceso como parte del quehacer universitario.

En 1985, durante el segundo periodo académico, se inicia la evaluación del desempeño docente; las variables analizadas fueron la idoneidad, lealtad institucional, puntualidad, responsabilidad, colaboración y relaciones con los superiores y los compañeros por parte de las directivas de unidad (actualmente decanaturas de facultades) y jefes de centros o secciones. El Centro de Investigaciones, después División y hoy Oficina de Investigaciones, elaboró el informe de resultados,



conclusiones y recomendaciones para el desempeño de la actividad docente. Es así como desde este año, se establece la continuidad en el proceso con una periodicidad semestral.

Tal y como fue concebida en este primer momento, la evaluación de desempeño docente se conserva hasta 1994, año en el cual se reconfigura como un sistema para la búsqueda de información con diferentes fuentes: los estudiantes, los directivos y el docente mismo. De esta forma, se conoce, con criterios más objetivos, lo inherente a los logros y las dificultades de cada profesor, con el propósito de apoyarlo para mejorar su quehacer en el aula.

Los instrumentos diseñados desde 1994 hasta la fecha, han sido objeto de permanente revisión y actualización para cualificar el proceso. Esto ha contribuido a replantear y actualizar este sistema, de acuerdo con los lineamientos de acreditación propuestos por CNA, lo que ha generado mayor capacidad autorreguladora de la institución y un compromiso decidido con la calidad de la docencia.

Con el reconocimiento de la institución como Universidad, según Resolución 828 de marzo 13 de 1996 del Ministerio de Educación Nacional, se generaron procesos de exigencia para la autoevaluación, la autorregulación y la acreditación, los cuales permiten proyectar los programas que ofrece la institución, en función de su calidad académica y formativa, en perspectiva de su acreditación de alta calidad, aspecto que sin duda tiene una incidencia directa en la actividad, cualificación y desempeño de los docentes. Así mismo, los resultados de los procesos de autoevaluación institucional periódica llevaron a consolidar el sistema de evaluación de desempeño docente, como una fortaleza en el momento de presentar condiciones iniciales para acreditación de alta calidad de la Institución.

En línea con lo anterior, desde el año 2008 se evidencian las versiones iniciales de procesos y procedimientos de la evaluación del desempeño docente, parametrizadas de acuerdo con las normas de calidad vigentes como parte del Sistema de Gestión de Calidad-SISGECC. Actualmente, mediante el aplicativo ISODOC, se cuenta con los siguientes procesos y procedimientos relacionados con el desarrollo de la evaluación del desempeño profesional docente:

- Ejecución y evaluación del componente temático. Versión Inicial 2008, Actualizado en abril de 2010, junio de 2014, octubre de 2016. Vigente.



ÉTICA, SERVICIO Y SABER

- Diseño de cuestionarios. Versión Inicial 2008. Actualizado en abril de 2010, julio de 2013 y abril de 2015. Vigente.
- Diseño y aplicación en línea de instrumentos mediante software especializado. Versión Inicial 2008. Actualizado en abril de 2010, julio de 2013, y abril de 2015. Vigente.
- Evaluación permanente o curricular. Versión Inicial 2008. Actualizado en abril 2010, agosto de 2013 y abril de 2015. Vigente.
- Evaluación de desempeño del personal docente versión Inicial 2008, actualizada en abril de 2010, marzo de 2015, mayo de 2019 y octubre de 2021, éste último se encuentra vigente y describe el código de procedimiento AGHPT- 06, versión 5.0.

Como complemento a lo anterior y con el fin de continuar revisando y fortaleciendo el Sistema de evaluación de desempeño docente, la | de Aseguramiento de la Calidad y la Vicerrectoría Académica realizaron el diagnóstico a partir de las evaluaciones docentes efectuadas entre los años 2011-2020 y que se sustentan en los informes de la Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional (Anexo No. 1). El documento precisa porcentajes de participación de los actores del proceso, comportamiento de la evaluación por programas académicos, número de docentes evaluados por tipo de vinculación laboral con la Institución, calificaciones promedio otorgada a los docentes, entre otros factores, que permiten identificar el desarrollo del proceso durante este periodo, lo cual se constituyó un insumo importante para el proceso de evaluación institucional. De igual forma, los nuevos instrumentos de evaluación docente están descritos en el capítulo relacionado con aspectos metodológicos en concordancia con el Acuerdo 043 de 2021 (Estatuto Docente expedido por el Consejo Superior Universitario).

2. MARCO NORMATIVO

La Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, de acuerdo con su naturaleza jurídica, contempla en el proceso de evaluación del desempeño docente, los siguientes referentes normativos vigentes:

2.1 Del Orden Nacional

- **Constitución Nacional de Colombia 1991:**

Artículo 26: Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La Ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones.

Artículo 67: Corresponde al Estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de la educación con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos.

Artículo 125: Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se hará previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y cualidades de los aspirantes. El retiro se hará: por calificación no satisfactoria al desempeño del empleo, por violación al régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución y la Ley.

- **Ley 115 de 1994 por la cual se expide la Ley general de Educación:**

Artículo 80: Evaluación de la Educación, de conformidad con el artículo 67 de la Constitución política la República de Colombia, el Ministerio Educación Nacional (MEN), con el fin de velar por la calidad, por el cumplimiento de los fines de la educación y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos, establece un sistema nacional de evaluación de la educación que opera en coordinación con el servicio nacional de pruebas del ICFES y con las entidades territoriales y sea base para establecimiento de programas y mejoramiento del servicio público educativo. El sistema diseñará y aplicará criterios y procedimientos para evaluar la enseñanza que se imparte, del

desempeño profesional del docente y la eficacia los métodos pedagógicos de los textos y materiales empleados, la organización administrativa y física de las instituciones educativas y la eficiencia de la prestación de servicio.

- **Ley 30 de 1992 por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior:**

Título Primero: Fundamentación de la Educación Superior. Capítulo VII — h. Propende por la creación de mecanismos de evaluación de la calidad de los programas académicos de las instituciones de educación superior.

Título Tercero: Régimen especial de la universidad del estado y de otras instituciones. Artículo 75. El estatuto del profesor universitario expedido por el Consejo Superior Universitario deberá contener entre otros, los siguientes aspectos: Establecimiento de un sistema de evaluación del desempeño del profesor universitario.

Titulo sexto: Disposiciones generales, especiales y transitorias, artículo 123: El régimen del personal docente de educación superior será el consagrado en los estatutos de cada institución. Dicho régimen deberá contemplar, al menos, los siguientes aspectos: requisitos de vinculación, sistemas de evaluación y capacitación, categorías, derechos, deberes, distinciones e incentivos y régimen disciplinario.

- **Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”:**

En el marco de los objetivos y estrategias planteadas, se expresa en el *objetivo No. 2 Brindar una educación con calidad y fomentar la permanencia en la educación inicial, preescolar, básica y media.* Es así, como el Ministerio de Educación Nacional fortalecerá el Sistema Nacional de Evaluación establecido en la Ley 115 de 1994, para promover el seguimiento a los aprendizajes y el uso pedagógico de resultados, por lo cual generará el análisis que permita integrar y sintetizar los resultados que provienen de pruebas externas, evaluación de docentes y autoevaluación institucional.

- **Plan Nacional Decenal de Educación 2016-2026:**

En el Quinto Desafío Estratégico Impulsar una educación que transforme el paradigma que ha dominado la educación hasta el momento, detalla en los lineamientos estratégicos específicos “Visualizar la evaluación como una herramienta que promueve el cambio, mediante la verificación de la planeación, ejecución, planes de mejoras y seguimiento a las acciones de mejora y no como la herramienta punitiva y sancionatoria”.

- **Decreto 1330 de 2019 del Ministerio Educación Nacional por el cual se sustituye el Capítulo 2 y se suprime el Capítulo 7 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015 - Único Reglamentario del Sector Educación:**

Señala en las condiciones institucionales, que la institución deberá cumplir con *“mecanismos de selección y evaluación de estudiantes y profesores: El reglamento profesoral, o su equivalente, deberá proveer los criterios y mecanismos para el ingreso, desarrollo, permanencia y evaluación de los profesores, orientados bajo principios de transparencia, mérito y objetividad.”* (Artículo 2.5.3.2.3.1.2).

- **Acuerdo 02 de 2020 del Consejo Nacional de Educación Superior-CESU:**

Desde el Consejo Nacional de Acreditación, los Lineamientos para la Acreditación, en la característica 17 atribuye gran importancia a la evaluación periódica del docente, explicando que deben existir políticas claras de evaluación integral del profesorado en su desempeño académico, su producción como docentes e investigadores y como miembros aportantes de relación con el sector externo.

La evaluación del desempeño docente, de la Universidad Colegio Mayor Cundinamarca, comparte los criterios de equidad, idoneidad, pertinencia y eficacia, señalados en los lineamientos de acreditación como elementos valorativos para desarrollar una evaluación transparente, con sentido de justicia, coherente con los propósitos y objetivos de la misión institucional y con la visión de responder a las necesidades del contexto académico actual.

2.2 Del orden Institucional

- **Plan de Desarrollo Institucional 2020—2025 (Acuerdo 004 de 2020 expedido por el Consejo Superior Universitario):**

Este referente institucional en su Eje Estratégico No. 1 Docencia proyecta: *La Estrategia 1.3: consolidar la cultura de alta calidad, mediante procesos de autoevaluación y autorregulación con fines de acreditación de programas académicos e institucional.* En correspondencia, la Iniciativa Estratégica IE 1.16: *actualizar el sistema de evaluación de desempeño docente.*

- **Proyecto Educativo Institucional –PEI (Acuerdo 029 del 11 de noviembre de 2021 del Consejo Superior Universitario):**

Como referente institucional el PEI ratifica el compromiso de la Universidad en sus funciones sustantivas a través de la Misión y la Visión¹:

Misión

Somos una Universidad pública del orden nacional, reconocida académica y socialmente, de docencia con investigación, participativa e incluyente, con presencia local y regional. Una institución comprometida con la formación de profesionales integrales, éticos, responsables y con pensamiento crítico; ciudadanos capaces de responder a las realidades, retos, demandas de la sociedad, en armonía con el ambiente.

Visión

En el 2025, seremos una universidad de alta calidad, acreditada, reconocida por la comunidad académica en el ámbito local, nacional e internacional, por la pertinencia e innovación de los programas y proyectos académicos, el estímulo al emprendimiento innovador, la generación y transferencia del conocimiento, la investigación, el impacto social y el cuidado del ambiente;

¹ Acuerdo 029 de 2021 Por el cual se aprueba la actualización del Proyecto Educativo Institucional - PEI de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, expedido por el Consejo Superior Universitario.

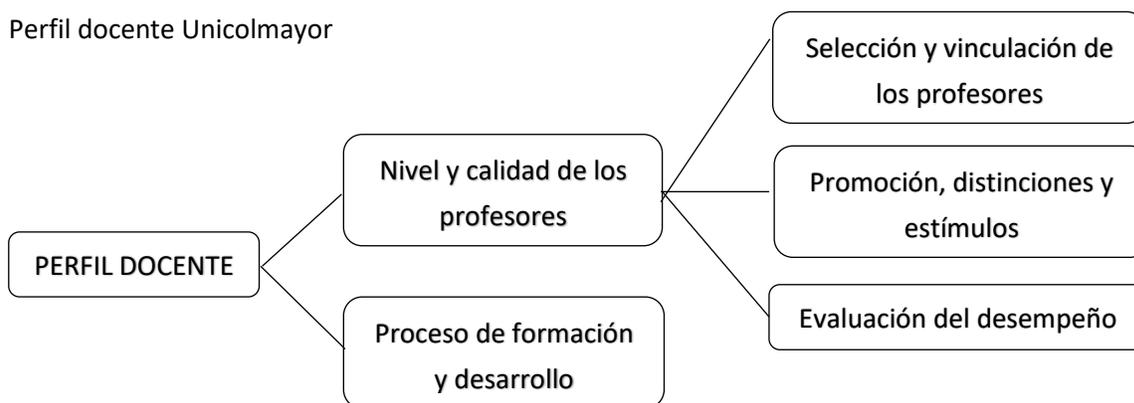
sustentada en una gobernanza y gobernabilidad orientadas a la gestión eficiente y eficaz para la sostenibilidad y el logro de los compromisos misionales.

- **Modelo Pedagógico Institucional – MOPEI (Acuerdo 022 del 5 de mayo de 2020 del Consejo Académico):**

En Uicolmayor el MOPEI es el referente que fundamenta los procesos conceptuales y pragmáticos de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes para su formación integral. Desde esta perspectiva, como se ilustra en la figura 1: el quehacer del docente se expresa en el perfil del docente, que precisa las competencias requeridas, y sus implicaciones formativas; las cuales posibilitan al docente Uicolmayorista desarrollar de manera eficiente y responsable las funciones, roles y tareas asignada, lo cual constituye un referente tanto para los procesos de formación y/o desarrollo profesoral, como para los procesos de selección, promoción y evaluación del desempeño docente.

Figura 1.

Perfil docente Uicolmayor



Nota. El perfil docente como referente para la gestión de la calidad institucional y de programas académicos (Datos tomados de CNA, 2013).

- **Estatuto Docente (Acuerdo No. 043 de 2021 del Consejo Superior Universitario):**

El nuevo Estatuto Docente de Uicolmayor señala las características de la evaluación docente que se amplían en el Título Cuarto sobre Evaluación (capítulo I, artículos 54 a 68) resaltando en el artículo 54 que “...La evaluación del personal docente se entiende como un proceso objetivo, permanente y participativo que se consolida cada año, mediante la ponderación de las calificaciones obtenidas por el docente en las diferentes funciones y actividades académicas. Ésta también se entenderá como

parte de la autoevaluación institucional...”. De otra parte, se señala en el párrafo único del artículo 57 que “El Consejo Académico reglamentará el sistema de evaluación docente de acuerdo con el Modelo Pedagógico Institucional y normatividad vigente”.

- Política del Sistema Integrado de Gestión (Resolución 645 del 24 de mayo de 2018):

La Política del Sistema Integrado de Gestión fue actualizada en el año 2018 con el propósito de mejorar continuamente la eficacia, eficiencia y efectividad de sus procesos para satisfacer de manera razonable las necesidades y expectativas de sus usuarios y partes interesadas, fortaleciendo así la cultura de mejoramiento continuo y la sostenibilidad del Sistema Integrado de Gestión, el cual recientemente se incorpora el Sistema Integrado de Gestión a la Oficina de Aseguramiento de la Calidad mediante la *Resolución 152 de 2022* a través del cual se estructura la plataforma normativa que agencia las acciones que en conjunto ponen en evidencia los resultados de la evaluación docente, como parte de los aspectos a tener en cuenta en los procesos de autoevaluación de los programas.

- Acuerdo 017 de 2022, el Consejo Académico aprueba como medida transitoria el procedimiento y la adaptación de los instrumentos vigentes para la aplicación en el proceso de evaluación de desempeño docente en el primer periodo académico del año 2022, en el marco de los Artículos 218 y 227 del Acuerdo 043 de 2021 del Consejo Superior Universitario.

La Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca expidió el acto administrativo como medida transitoria para el primer periodo académico de 2022, lo cual fue el resultado de un trabajo académico- administrativo con la participación de los diferentes Consejos de Facultad y representantes docentes, mientras se surte la completitud de las fases de estudio plasmadas en el cronograma de actualización del Acuerdo 008 de 2002 y el correspondiente documento técnico inherente al sistema de evaluación docente con el estamento docente y las organizaciones sindicales.

- Acuerdo 006 de 2022 expedido por el Consejo Superior Universitario, moderniza la estructura orgánica y planta de personal administrativo de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca):



En el marco del liderazgo de la alta dirección y con los soportes presentados al Consejo Superior Universitario, evidenciados en estudios técnicos, financieros y jurídicos correspondientes, se retomó la necesidad de ajustar la estructura orgánica, planta de personal administrativo y funciones de sus dependencias, con la perspectiva de modernización de la Universidad prevista para efectos fiscales a partir del 1 de julio de 2022.

- **Resolución No. 917 del 30 de junio de 2022 Manual específico de funciones, requisitos y competencias laborales de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca**

La modificación de la estructura organizacional y planta de empleos es conclusión del estudio técnico de rediseño institucional realizado por la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, que analizó las nuevas funciones asignadas, los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación y control.



3. MARCO DE REFERENCIA

Los desarrollos teóricos y normativos que a lo largo del tiempo se han construido desde distintas perspectivas epistemológicas y antropológicas asociadas a los procesos de evaluación de los docentes, ha marcado derroteros significativos en cada momento histórico y cultural, que, sin duda alguna, son un acumulado de conocimiento y experiencias, que orientan la actualización y ajuste del sistema de evaluación docente de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, para un momento de emergencia sanitaria en tiempos de pandemia que impone nuevos retos de calidad y compromiso con la formación de los nuevos profesionales y ciudadanos.

La declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI, visión y acción plantea la evaluación como fuente permanente de formación, perfeccionamiento e innovación de profesionales, donde las instituciones de educación superior deberían tomar en consideración sistemáticamente las tendencias que se dan en el mundo laboral y en los sectores científicos, tecnológicos y económicos. A fin de satisfacer las demandas planteadas en el ámbito del trabajo de los sistemas de educación superior, así como, el mundo del trabajo debe crear y evaluar conjuntamente modalidades de aprendizaje, programas de transición y de evaluación y reconocimiento previos de los conocimientos adquiridos, que integren la teoría y la formación en el empleo. En atención de su función prospectiva, las instituciones de educación superior podrían contribuir a fomentar la creación de empleos, sin que éste sea el único fin en sí.

Según la OCDE (2015) *“la calidad de la educación en un país está estrechamente relacionada con la calidad de sus docentes... Fomentar una carrera docente atractiva para el profesorado como incentivo y clave de mejora de la calidad y equidad educativas”*. Para que un maestro cumpla su propósito a cabalidad debe tener un perfil integral. En ese orden de ideas la misma OCDE y la Unesco plantean, desde principios de este siglo, que un profesor debe contar con las siguientes características: experticia disciplinar, saber-hacer pedagógico, manejo de las tecnologías, competencias organizacionales y colaborativas, flexibilidad ante el cambio de funciones, movilidad entre disciplinas y saberes, apertura para el trabajo en diversos entornos y con distintos profesionales.

La evaluación y el desarrollo profesional docente son factores clave para mejorar la calidad de la enseñanza y elevar la valoración de los docentes por la sociedad y para lograrlo “hace falta un modelo que tenga en cuenta la complejidad de la tarea docente, que sea voluntario y que incluya incentivos económicos y profesionales acordados” (Marchesi & Pérez, 2018). Para ello la OCDE propone como metodología la evaluación basada en el portafolio del docente, debido a que responde a su realidad e intereses y está diseñada en torno a cinco principios: comprensión de la complejidad de su actividad, acuerdos para el presente y para el futuro, voluntariedad, confidencialidad y mejoras para el desarrollo profesional. Este modelo tiene en cuenta el contexto sociocultural en el que los docentes realizan su trabajo y las dificultades de aprendizaje de sus alumnos. Esta propuesta, se ha consultado con diversos agentes educativos, anima a los responsables políticos, sociales y sindicales, y a la comunidad educativa a debatir sobre estos temas con la finalidad de alcanzar un acuerdo sobre los mismos que contribuirá sin duda a consolidar el compromiso profesional de los docentes; a reforzar su valoración social y a mejorar la calidad de la enseñanza.

En línea con las anteriores consideraciones, algunos autores plantean que una propuesta de evaluación docente con intenciones diferentes a las del “control”, ha de analizar múltiples variables relacionadas con la práctica; es decir, con los significados, las intenciones, las potencialidades y las necesidades de los agentes involucrados; esto implica ir más allá de la comparación entre los datos recogidos y las normas preestablecidas, también se analiza de manera más detallada las situaciones reconocidas como complejas. Al respecto Diego y Rueda (2012) señalan lo siguiente: Una evaluación diferente, que pretenda incluir a los protagonistas del proceso de enseñanza y aprendizaje, deberá contemplar la valoración de otros aspectos más allá de los administrativos. Una evaluación interesada más en cuestiones tales como el aprendizaje, el diálogo, la comprensión, el diagnóstico, la reflexión y la mejora, tendrá mayores potencialidades formativas que aquella en la que se tenga como último fin la calificación, la comparación, la jerarquización, la promoción o la sanción (p. 62).

Es precisamente a esas exigencias y necesidades descritas que el Decreto 1330 de 2019, se sugieren para el mejoramiento continuo de las instituciones de educación superior:

...instancias definidas por el marco normativo vigente, que se articulan por medio de políticas y procesos diseñados, con el propósito de asegurar la calidad de las instituciones y de sus programas. Este sistema promueve en las instituciones los procesos de autoevaluación, autorregulación y mejoramiento de sus labores formativas, académicas, docentes y de extensión, contribuyendo al avance y fortalecimiento de su comunidad y sus resultados académicos, bajo principios de equidad, diversidad, inclusión y sostenibilidad.

Estudios y reflexiones más recientes como las de Prieto et al (2019), sugieren precisar la conexión lógica entre el modelo pedagógico que maneje la institución, las direcciones de cada una de las carreras que la institución ofrezca, los pensamientos y juicios del profesor sobre su quehacer y profesión y, por último, a quien va dirigidas todas las concepciones, los estudiantes y lo que se puede esperar como profesionales. En este sentido, el modelo pedagógico debe ser el eje dinamizador, que se apropia de cada uno de los sujetos que actúen dentro de dicha institución, permitiendo que la colectividad de respuesta directamente a lo que están ofreciendo como academia, y esa coyuntura entre líneas admitirá el formar buenas prácticas pedagógicas como también la evolución curricular por medio de una retroalimentación de la evaluación.

En esa línea de argumentación, Marín, et al (2019), dan cuenta del debate en torno a las relaciones entre práctica reflexiva, desarrollo profesional y construcción del sujeto-maestro; se ha pasado de una visión de adiestramiento de los profesores a una mirada más crítica sobre el oficio de las prácticas pedagógicas; aquellos profesores que tienen experiencia en docencia y en investigación, tienen mejores oportunidades de desarrollo profesional; sin embargo, los autores plantean que algunos profesores a pesar de su experiencia no reflexionan sobre sus prácticas pedagógicas, lo que influye notablemente en su desempeño. Plantean también que la reflexión sobre la propia práctica del docente es una herramienta para el abordaje de otro tipo de relación pedagógica y el compromiso con los procesos de enseñanza y aprendizaje, lo que contribuye a evitar también la deserción de estudiantes.

Martínez, et al (2018), reconocen la importancia de las TIC como aporte para los nuevos paradigmas educativos, dentro de los cuales el sistema de evaluación docente es importante para establecer vacíos e implementar planes de mejora. Cualquier instrumento que se implemente para evaluar el desempeño de los profesores resulta muy importante para que se reflexione sobre la propia práctica docente. Esta propuesta se alinea con la de Lesca y et al (2018), quienes plantean la necesidad de una práctica educativa que sea recreadora y crítica, como una estrategia para cambiar conductas en los estudiantes, lo cual crea un puente de articulación necesariamente con los procesos de evaluación del desempeño por parte de los profesores, desde un espíritu más de autorregulación y de conciencia que sólo desde la normatividad. No obstante, en todo caso, siempre se debe tener en cuenta los intereses de la institución, tal como lo plantean Montes et al (2018).

Finalmente, en las investigaciones que realizó Bedoya (2017), se destaca la importancia que tiene la vida cotidiana que experimentan los profesores dentro de su desempeño docente, la cual se convierte en un nicho social y pedagógico permanente de reflexión crítica

En atención a las necesidades propias y a las consideraciones de los expertos e investigadores en educación, en América Latina y el Caribe varias Instituciones de Educación Superior proponen que la evaluación del desempeño docente se haga a través de tres procesos: autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación. Esta mirada responde a las críticas que desde varios sectores se le ha hecho históricamente a los modelos tradicionales de evaluación que tienen efectos colaterales en el proceso de formación tanto de los profesores como de los estudiantes, en la medida en que se asocian con mecanismos de diálogo, participación y autonomía, con un eje que los articula: el propósito de una evaluación más formativa que punitiva en clave de continua mejora.

Basurto-Mendoza et al (2021), han investigado el tema entorno a esta triada compuesta por la auto, hetero y coevaluación, señalando algunas características de su abordaje actual; en primer lugar plantean que “son prácticas pedagógicas enmarcadas en lo que se conoce como evaluación auténtica y en tal contexto, se habla de evaluación formativa” (p. 831)”, significado y sentido que sigue vigente, aun después de varias décadas de su implementación, en la cual existe, sin duda alguna, la influencia de escuelas enfoques, tendencias y modelos pedagógicos que van desde el pensamiento sociocrítico, pasan por enfoques hermenéuticos hasta modelos constructivistas. Estas teorías mas que contradecirse, tienen elementos comunes que se integran para repensar la evaluación desde estos tres momentos formativos que para una época de postpandemia adquiere un valor alineado con el espíritu Unicolmayorista. En segundo lugar, declaran que el proceso de evaluación tiene que ver con resultados que en la práctica se relaciona con la capacidad para planear, hacer seguimiento y reflexionar sobre la manera como está poniendo en escena sus saberes y cómo los está actualizando. Lo anterior con base en:

- En la *autoevaluación* el profesor puede dar cuenta de las razones del diseño del curso, de la lógica de la inclusión de las actividades planeadas, de la pertinencia del contenido, de la validez de las fuentes de información, así como de la congruencia del sistema de evaluación con el propósito del curso. Por otra parte, puede explicar las razones de las actividades que llevó a cabo, lo que ayudó y dificultó su labor de apoyar el aprendizaje de los estudiantes y las fortalezas y debilidades que percibe en su desempeño como docente. De esa manera “autoevaluarse significa que las

personas exploran y evalúan su propio trabajo; esto lleva a un alto compromiso y una identificación con los resultados de la evaluación y aumenta la disposición a sacar conclusiones y transferirlas a la práctica” Basurto-Mendoza et al (2021, p. 834)

- La *coevaluación* por pares sobre el desempeño docente está relacionada con la idea que los profesores constituyan una comunidad de práctica y que a través de su participación comprendan y articulen los valores y estándares de ésta (Wenger, 1999). En la coevaluación el profesor, junto con la academia o el coordinador docente, revisará antes del curso, si el objetivo está claramente planteado y si es alcanzable. Basurto-Mendoza et al (2021) piensan que es un proceso de comunicación que pretende discutir, construir y discernir, que se articula con la autoevaluación como un acontecimiento ético.

- La *heteroevaluación* toma en cuenta la opinión de los estudiantes a la mitad y al final del semestre acerca de su aprendizaje, del cumplimiento de las metas del curso y de cómo las actividades y recursos le ayudaron a aprender lo que estaba planteado en el programa. A partir de éste se revisa si los recursos y método previsto son los adecuados. “Se considera justo que al hablar de heteroevaluación el maestro además de ser voluntario en la medida, se capacite en caso de necesitarlo, con estas actualizaciones tendrá propuestas a la mano que desarrollen diligencias acordes a lo real. Rediseñar la oficialización educacional para los protagonistas de este criterio es una propuesta reveladora en un sistema que poco a contribuido al avance de las capacidades propias” Basurto-Mendoza et al (2021, p. 836). El propósito de la evaluación es que el docente confronte su autopercepción de la enseñanza con la evaluación de sus estudiantes y pares, provocando una reflexión crítica que hará consciente las fortalezas y debilidades de su práctica docente (Amaranti, 2017, p.97). Al final del curso se revisa la auto y la heteroevaluación de manera crítica y propositiva para mejorar la práctica del docente.

Para que la evaluación pueda ser comprendida como un medio del aprendizaje profesional y permita al profesor orientar y fortalecer su actividad, se ha de considerar como un proceso que requiere de una precisa definición en sus modelos de partida, así como de una adecuada sistematización (Vaillant, 2008). Desde esta consideración es que se hace necesario que cada IES pueda delinear y definir un marco de la docencia desde donde los diferentes actores que participan en la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación cuenten con criterios e indicadores claros que faciliten la puesta en marcha de la evaluación del desempeño docente.

Si se declara que la evaluación debe servir para mejorar la práctica docente, la perspectiva constructivista con los anclajes que ya se describieron (pensamiento crítico, hermenéutica y todos los enfoques en esa dirección) permitiría favorecer los cambios que se requieren a través de la reflexión que surja de la revisión de la autoevaluación, la heteroevaluación y la coevaluación, para generar propuestas orientadas al desarrollo profesional de los docentes, y por ende a la mejora de la calidad educativa. Algunas características de esta mirada se centran en: la reflexión, el diálogo, liderazgo, significados, percepciones, estados de ánimo, actualización académica, ética profesional, compromiso con los estudiantes y sentido de pertenencia. En ese sentido la lógica de la experiencia de la evaluación docente supera el control y la vigilancia para transitar hacia una actitud de gratificación como parte fundamental de la vocación del trabajo docente.

En orden a lo anterior, para la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca es significativo el quehacer docente en búsqueda del mejoramiento continuo, reconoce en la evaluación de los profesores la oportunidad de lograr el perfil del docente Unicolmayorista como factor importante que redundará en la formación integral de los estudiantes y el posicionamiento institucional en el ámbito nacional e internacional a través del desempeño de sus egresados.

Teniendo en cuenta los referentes anteriores, en términos prácticos, la Universidad Colegio Mayor Cundinamarca, considera la evaluación del desempeño docente como parte del sistema de autoevaluación institucional y la concreta en la valoración formativa de los logros y las dificultades (expresados en los tres momentos descritos) que han incidido en su trabajo académico para contribuir a comprender, transformar y cualificar los procesos de formación y generación de conocimientos dentro de la institución.

En concordancia con lo referido en el nuevo Estatuto Docente en su artículo 54 describe que “... la evaluación deberá ser objetiva, imparcial, participativa, formativa, e integral, y valorará el cumplimiento y la calidad de las actividades desarrolladas por el docente, ponderada según su importancia y el grado de responsabilidad en cada una de ellas”². Los docentes de planta serán evaluados una vez al año producto de la recolección de información de los dos períodos académicos y los docentes de cátedra y ocasionales serán evaluados antes de vencerse el período académico

² Unicolmayor. Acuerdo 043 de 2021, por el cual se expide el nuevo Estatuto Docente, Artículo 54.

para el cual fueron vinculados y el resultado de esta evaluación se tendrá en cuenta para establecer la contribución del docente al cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional – PEI (Acuerdo 029 del 11 de noviembre de 2021 del Consejo Superior Universitario) y para la toma de decisiones en el marco de las necesidades institucionales; es importante precisar que la evaluación de los docentes de cátedra y ocasionales que no reporten permanencia, se hará con base en el alcance de los objetivos trazados, únicamente.

Así mismo, del PEI se derivan los principales aspectos objeto de evaluación: docencia, investigación, proyección social, compromiso con la misión institucional y apoyo a la administración académica. El comportamiento de tales variables determinará el nivel calidad y eficiencia de los docentes, así como los insumos necesarios para lograr el perfeccionamiento de su quehacer.

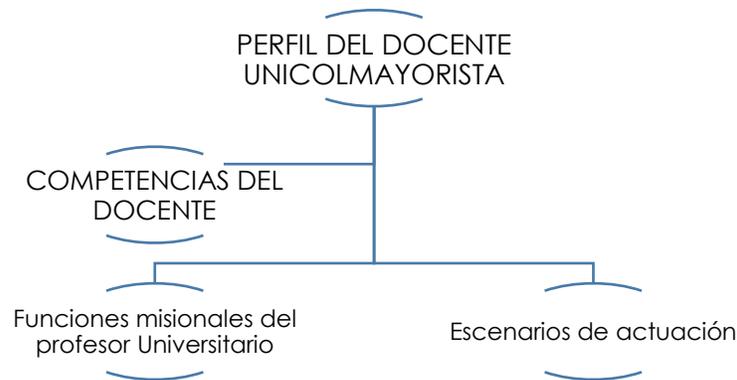
Desde este marco de referencia, Unicolmayor hace de la evaluación docente una reflexión para el mejoramiento continuo, en la que participan diferentes actores y “la función formativa de la evaluación de la enseñanza debe enfatizar la reflexión del profesor como una manera de generar conocimiento..., con el fin de que los maestros identifiquen en qué medida hacen lo que les corresponde y, con ello, favorezcan las condiciones para el éxito, o fracaso, del aprendizaje de los estudiantes”. Su finalidad es orientar con mayor precisión las políticas educativas, programas de formación y actualización de su ejercicio, la definición de condiciones de calidad, rendimiento y eficiencia, así como la implementación de diversos procesos que sean necesarios para continuar con el logro del perfeccionamiento personal, académico e institucional.

La evaluación entonces debe entenderse como soporte y estímulo para la calidad del servicio público educativo en procura de la formación integral del estudiante y como reconocimiento a la idoneidad del docente vinculado a la Universidad (nuevo Estatuto Docente, artículo 55). La academia es, y debe ser, algo en continua evolución: revisable, mejorable, criticable, perfectible y por lo tanto sistemática y dinámica de tal manera que lleve a los encargados de la toma de decisiones y el docente a la autorreflexión y crítica, a la innovación y al cambio, en congruencia con los fines la educación, las funciones la (docencia y el aprendizaje de los alumnos)".

4. PERFIL DEL DOCENTE UNICOLMAYORISTA

En la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca el perfil docente “...que se expresa en términos de competencias, se delimita a partir de las funciones misionales esenciales que desarrolla el profesor universitario (docencia- investigación – proyección social o extensión universitaria); así como de los escenarios de su actuación profesional (contexto social, contexto institucional y el contexto específico asociado al desarrollo del proceso docente - educativo)”, como se ilustra en la siguiente figura:

Figura 2. Delimitación del perfil docente Unicolmayorista



Nota. Elaboración propia, a partir de Mas Torelló (2011)

En cuanto a los **critérios de evaluación de desempeño docente** son definidos en el artículo 58 del Estatuto Docente (Acuerdo 043 de 2021 del Consejo Superior Universitario), donde se establece que para la evaluación referida a la **docencia** se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes aspectos pedagógicos, en el marco del Modelo pedagógico institucional - MOPEI y su enfoque en resultados del aprendizaje, en especial lo descrito en el nuevo Estatuto Docente, así:

- a. Aporte a la formación integral del estudiante.
- b. Competencias del docente respecto al dominio disciplinar o praxis profesional.
- c. Integración de los contenidos teóricos con el contexto actual.
- d. Participación en actividades de planeación, organización académica para el desarrollo del componente temático o su equivalente, manejo de bibliografía y bases de datos en coherencia con la naturaleza disciplinar del Programa.

- e. Uso de las TIC como mediación pedagógica para promover la interacción a través de diversas herramientas tecnológicas.
- f. Uso del segundo idioma en el desarrollo de los componentes temáticos y actividades académicas.
- g. Habilidades pedagógicas y didácticas para el desarrollo de los componentes temáticos.
- h. Relaciones interpersonales con estudiantes, directivos, administrativos y colegas.
- i. Valoración de los resultados de aprendizaje respecto al desarrollo de competencias y el perfil profesional.
- j. Producción intelectual, académica y pedagógica de acuerdo con tipología del Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología.
- k. Actualización profesional y pedagógica.

Para evaluar el **proceso de investigación** asignado al docente, se tendrán en cuenta entre otros, los siguientes aspectos relacionados con la Política Institucional de Investigación, acorde con tipología del Sistema nacional de ciencia y tecnología:

- a. Participación en el desarrollo de la política Institucional.
- b. Contribución e impacto a los lineamientos del Sistema de Investigación institucional.
- c. Presentación y aprobaciones de proyectos de investigación en convocatorias internas y externas.
- d. Acompañamiento y asesoría para el desarrollo de competencias de investigación formativa.
- e. Proceso, alcance y resultados de la investigación.
- f. Presentación de informes parciales o finales de investigación.
- g. Impacto derivado de la investigación para el desarrollo institucional, local, regional, nacional o internacional.
- h. Socialización, comunicación y transferencia de los procesos y resultados de la investigación.
- i. Alianzas con la comunidad académica y científica, entidades gubernamentales, la sociedad y el sector productivo.

Para evaluar las actividades de **proyección social** asignadas al docente se analizarán entre otros los siguientes aspectos relacionados con el Modelo Institucional de Proyección Social y Extensión (MIPSE):



- a. Contribución a los ejes estratégicos del MIPSE. (sociedad, economía y ambiente).
- b. Impacto en las líneas de acción del MIPSE.
- c. Participación en actividades de planeación, ejecución y control de la proyección social en el Programa.
- d. Análisis y resultados de la intervención en proyección social en el ámbito institucional, articulación de Investigación –Docencia y Proyección social, visible en propuestas de intervención social.
- e. Creación de estrategias y aportes que favorezca el desarrollo social y humano a nivel local, regional, nacional e internacional.
- f. Pertinencia y calidad de las propuestas de intervención social en la solución de problemas y necesidades de la comunidad en el ámbito local, regional, nacional e internacional.
- g. Contribución al proceso de vinculación y seguimiento de los egresados a los procesos curriculares e institucionales.
- h. Gestión de propuestas que respondan a necesidades del sector productivo, a través de convenios y alianzas.

Para la evaluación de **actividades de gestión académico-administrativa** asignadas al docente se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes aspectos en el marco de la gestión de la calidad:

- a. Calidad, eficiencia y eficacia de su gestión.
- b. Planeación, organización, ejecución, control y evaluación de los procesos.
- c. Participación en la toma de decisiones y diversificación de estrategias de solución.
- d. Proactividad, liderazgo demostrativo y capacidad de interacción con los estamentos.
- e. Dinamiza, articula y gestiona en los procesos a su cargo.
- f. Actualización profesional para el desempeño de sus funciones.
- g. Relaciones interpersonales e interinstitucionales.
- h. Aportes significativos para la Institución.
- i. Desempeño del cargo en relación con sus funciones.

Para evaluar el **compromiso con la misión institucional**, se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes aspectos:



- a. Aportes y disposición del docente para colaborar en el desarrollo de la vida universitaria, contribución a su proyección y avance en actividades intra e interinstitucionales.
- b. Participación, compromiso y sentido de pertenencia para cumplir y desarrollar la misión y objetivos institucionales.
- c. Contribución al perfeccionamiento de los procesos institucionales.
- d. Participación en juntas, comités, comisiones, grupos de trabajo o consejos.
- e. Vivencia de valores contemplados en la misión institucional.
- f. Comportamiento y actitudes orientadas a respetar y preservar la imagen de la Universidad y de sus integrantes.

Cabe señalar que el personal docente, como miembro de la institución, participa en funciones de gestión curricular, pero no constituye una función inherente al ámbito de su perfil docente, quedando como el compromiso personal que cada uno adquiere con la institución.



5. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE

El marco del Acuerdo 043 de 2021, por el cual se expide el nuevo Estatuto Docente del Consejo Superior Universitario, se encuentran los objetivos que se describen a continuación y descrito en el artículo 56.

5.1 Objetivo General

Identificar, obtener, suministrar, medir y analizar información que permita conocer el desempeño del docente, sus realizaciones, logros y potencialidades; así como las condiciones en las cuales se desarrolla su actividad con fines de cualificación de procesos y toma de decisiones en búsqueda de la excelencia personal y académica en el marco de la misión institucional.

5.2 Objetivos Específicos

1. Definir el ingreso a la carrera docente cumplido el período de prueba.
2. Fomentar la promoción en el escalafón docente y el reconocimiento de su remuneración respectiva de acuerdo con el régimen salarial que le corresponda.
3. Aportar información para la toma de decisiones oportunas y necesarias conducente a la mejora de la calidad académica en los aspectos actitudinales y relacionales, académicos, institucionales y del sistema educativo.
4. Diagnosticar las necesidades de actualización, capacitación, formación y perfeccionamiento científico y pedagógico del personal docente para el establecimiento de los planes y programas tendientes a la solución de esas necesidades.
5. Obtener información confiable acerca del desempeño del docente como factor de retroalimentación profesional, en el marco de la mejora continua.
6. Proporcionar a la Universidad elementos de juicio objetivos sobre el desempeño docente para la toma de decisiones académico-administrativas en la definición del plan de trabajo.
7. Aportar elementos de información para definir la permanencia o desvinculación del docente.
8. Suministrar información para el reconocimiento de puntos salariales o bonificaciones sobre el desempeño destacado en docencia, investigación, proyección social y la experiencia calificada.
9. Contribuir a la calidad académica de los programas que ofrece y desarrolla la Universidad.

6. ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

El Sistema de evaluación docente contempla los instrumentos de evaluación del personal docente en concordancia con los criterios estipulados en el Acuerdo 043 de 2021 del Consejo Superior Universitario, en su artículo 58, el cual define: “La evaluación considerará los procesos, circunstancias y resultados de las actividades del docente en la docencia, investigación, proyección social, gestión académico-administrativa y compromiso con la institución según las funciones a él asignadas en el período que se evalúa”, así mismo, se retoman los criterios señalados en los ordinales 1 a 5 del mismo artículo. Los aspectos descriptivos se encuentran en el anexo señalado en el artículo primero del presente acuerdo y en concordancia con el Estatuto Docente en sus artículos 58, 183, 184, 185, 186 y 187.

6.1 Aspectos por evaluar

En el marco del Estatuto Docente en su artículo 64 se indica que *“La evaluación del desempeño docente se soporta en el procedimiento, los instrumentos y las escalas de valoración que se encuentran contempladas en el documento institucional “Sistema de evaluación de desempeño docente”.*

La evaluación considerará los procesos, circunstancias y resultados de las actividades del docente en la docencia, investigación, proyección social, gestión académico-administrativa y compromiso con la institución según las funciones a él asignadas en el período que se evalúa, de acuerdo con los siguientes aspectos, orientados desde el PEI y el nuevo Estatuto Docente (Acuerdo No. 043 de 2021). Para la evaluación de desempeño docente, el proceso de investigación, las actividades de proyección social, actividades de gestión académico-administrativa y el compromiso con la misión institucional se tendrán en cuenta las *categorias descritas en el capítulo cuarto*. Para este propósito es oportuno mencionar algunos aspectos de la naturaleza del quehacer docente de conformidad con la asignación en su plan de trabajo:

- **Docencia.** La docencia se constituye en un proceso de interacción entre los profesores y estudiantes con base en principios éticos, académicos, sociales, culturales, estéticos, científicos y tecnológicos.

Unicolmayor concibe la docencia como *“una práctica social y científica que fortalece el proceso de formación integral, con base en principios éticos, y en el marco de los conocimientos científicos. Los espacios académicos y de apoyo destinados para esta labor (trabajo en aulas, cátedras abiertas, sistema de tutorías, prácticas, semilleros, movilidad, pasantías, entre otros), que permiten formar profesionales integrales, competentes, con visión proactiva para responder a las necesidades educativas del contexto nacional e internacional”* (Acuerdo No. 029 de 2021 emanado del Consejo Superior Universitario por el cual se aprueba la actualización del Proyecto Educativo Institucional - PEI de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca).

Así mismo, plantea como objetivo, *“promover la formación integral y la producción y apropiación de las distintas formas del saber con el objeto de evaluar, asimilar y adoptar en forma crítica y axiológica las actividades profesionales dentro, de una proyección social de impacto”*. El logro de esta integración de saberes debe hacerse mediante el manejo de situaciones y modelos descriptivos, explicativos de la aplicación a realidades concretas, pues la filosofía educativa de la universidad privilegia un sentido práctico del aprendizaje sin perder de vista la dimensión comprensiva e interpretativa del conocimiento y de la cultura. Es así como dentro de esta variable se pueden valorar aspectos de planeación y organización, desarrollo de la asignatura, aporte a la formación integral de los estudiantes, relaciones interpersonales, evaluación, actualización profesional, producción intelectual y pedagógica y, el cumplimiento de sus responsabilidades, en el ejercicio de su labor docente.

- **Investigación.** La universidad como espacio del saber desarrolla el trabajo científico tanto en el proceso docente, cómo en el acceso al conocimiento; por lo cual, para la Institución, la investigación es la búsqueda sistemática del saber con el objetivo de lograr una aplicación de éste y una ampliación de las fronteras del conocimiento, especialmente, en aquellas áreas de reconocida trayectoria en la historia académica institucional.

La Política de Investigación se enmarca en el Acuerdo No. 32 de 2019, emanado del Consejo Superior Universitario, que declara: *“Con el ánimo de aportar de manera pertinente a las exigencias que la sociedad demanda, la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca se compromete a consolidar una cultura de investigación articulada al desarrollo de sus funciones sustantivas y a los*

objetivos estratégicos y programas establecidos en su Plan de Desarrollo institucional, que permita proyectar un mayor impacto en la comunidad científica nacional e internacional, a través del fomento de procesos de investigación, innovación y de transferencia académica". Dentro de esta función misional se pretende evaluar la actitud del docente hacia la investigación; el proceso, cumplimiento, resultados y por último la socialización y comunicación de las actividades investigativas, así como, se tendrá en cuenta lo estipulado en el Acuerdo 105 de 2021 del Consejo Académico, por el cual se expide el nuevo Reglamento de Investigaciones de Unicolmayor.

De otra parte, la Universidad cuenta con el Sistema de Investigaciones Unicolmayor – SinUC como estrategia para registrar la información relacionada con los proyectos, grupos y semilleros de investigación.

Esta herramienta nos permitirá brindar un mejor acompañamiento, articulando la gestión interna académica y administrativa, favoreciendo la trazabilidad de los procesos y permitiendo una mayor planeación estratégica en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

- **Proyección Social.** La proyección social o extensión, es la función misional que le permite a la Universidad verificar, retroalimentar y enriquecer la pertinencia y validez de su labor formativa, mediante la gestión del conocimiento derivado, por una parte de experiencias de práctica, consultorios, brigadas y otros mecanismos de interacción en los que participan tanto docentes como estudiantes y por otra, de los graduados de sus programas académicos, quienes en conjunto, son los que proyectan la Universidad ante la comunidad. A su vez, se articula con la investigación a través de la divulgación de productos de investigación innovadores con impacto en la sociedad, la economía y el ambiente, al traducirlos en procesos de educación continuada y oferta de servicios a las comunidades. En este contexto, la Política y el Modelo Institucional de Proyección Social y Extensión de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, aprobado por Consejo Superior Universitario mediante Acuerdo 17 de 2019, señala: *“La Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca articulada en sus funciones misionales de Docencia, Investigación y Proyección Social-Extensión y de acuerdo con su Direccionamiento Estratégico en Responsabilidad Social, asume el compromiso de mantener permanente interacción con el Estado, la comunidad, el sector productivo y demás agentes interesados, por medio de la ejecución de planes, programas y proyectos innovadores y el uso de tecnologías de la*

información y la comunicación. Con el objetivo de aportar soluciones tendientes al desarrollo socio-económico local, regional, nacional e internacional, así como a la conservación del ambiente".

Las políticas de Proyección Social están encaminadas a establecer los vínculos Universidad — comunidad, Universidad — Estado y Universidad — Empresa; por tanto, la Institución pone al servicio de la sociedad su potencial científico, tecnológico y humano en combinación con los procesos académicos e investigativos que facilitan el cumplimiento de la función social característica de su naturaleza. En este sentido, la proyección social abarca tanto situaciones generadas por ideas aisladas, como procesos permanentes que no sólo hacen parte de la formación del estudiante, sino que resultan de los desarrollos y de la responsabilidad social universitaria.

Los procesos periódicos de autoevaluación realizados en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, tendientes al fortalecimiento de la calidad educativa, son inherentes al quehacer institucional. Por ello, la Universidad convoca periódicamente a su comunidad a la reflexión, apropiación, implementación, socialización y actualización del Proyecto Educativo Institucional (Acuerdo 029 del 11 de noviembre de 2021 del Consejo Superior Universitario), mediante la conformación de grupos de trabajo y de espacios de construcción colectiva. Estas dinámicas se registran y sistematizan para implementar mejoras en dicho proyecto, tanto en la búsqueda permanente del bienestar y la calidad de vida de los integrantes del estamento universitario, como en el fortalecimiento y visibilidad institucionales en ámbitos locales, regionales, nacionales e internacionales.

Ahora bien, desde la perspectiva de la política institucional, la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca de acuerdo con su direccionamiento estratégico, asume desde la función misional de proyección social, el compromiso de mantener permanente interacción con el Estado, la comunidad, el sector productivo y demás agentes interesados, con el objetivo de aportar al desarrollo social y económico de la nación, así como a la protección, recuperación y conservación del ambiente; a través de la ejecución permanente de programas y proyectos articulados con las funciones misionales de docencia e investigación, en colaboración con la comunidad universitaria y la sociedad en general.



Para la institución la proyección social se constituye en el canal propicio para realizar el significado que, como institución de educación superior tiene dentro del contexto social del país, aportando elementos al desarrollo de este, mediante procesos permanentes ligados a la formación integral del estudiante. La formación académica sin proyección social caería en la abstracción y desconocería el ámbito social donde se ubica a la Universidad. Esta variable busca identificar la capacidad de planeación, organización, ejecución, control y evaluación de los docentes que tienen a su cargo actividades propias de este proceso.

- **Actividades de gestión académico-administrativa.** La administración de los procesos académicos tiene relevancia para el logro oportuno de sus objetivos, dentro de un contexto de calidad, eficiencia y pertinencia. La gestión curricular en el ámbito universitario debe propiciar un mejoramiento continuo de los procesos educativos en relación directa con las exigencias y condiciones cambiantes de la sociedad. Para la evaluación de actividades de índole académicos - administrativas asignadas al profesor, se tendrá en cuenta el desempeño en los aspectos de planeación, organización, ejecución, control, evaluación y cumplimiento, relaciones interpersonales y actualización profesional.
- **Compromiso con la Misión Institucional.** Es un propósito institucional "*fomentar y cultivar en todos los miembros de la comunidad universitaria la mística, lealtad, respeto y sentido de pertenencia*", señalando como referentes principales la misión, visión y lema que la caracteriza. La Institución es consciente que la calidad "*se obtiene como fruto de la autonomía cuando la Universidad misma define una misión compartida por todos sus estamentos*", por tanto, se busca con esta variable valorar el grado de compromiso e identificación de los docentes con la filosofía institucional y su nivel participación en las diferentes actividades programadas.

En síntesis, las variables que se tendrán en cuenta para la evaluación con sus respectivas dimensiones e indicadores, por sector se muestran en las siguientes tablas.

Con el propósito de optimizar recursos, se describen a continuación los siguientes instrumentos en el contexto del nuevo Estatuto docente Acuerdo 043 de 2021 y tendrán como fuentes válidas para el sector Estudiantil, Directivos, Coevaluación, Autoevaluación y en concordancia con el artículo 59 del citado acto administrativo, así:



Nombre del instrumento		Fuente de evaluación	
Instrumento No. 1. Docencia.		Instrumento 1.1 Sector Estudiantil Instrumento 1.2 Sector Directivo Instrumento 1.3 Coevaluación Instrumento 1.4 Autoevaluación	
Instrumento No. 2. Investigación		Instrumento 2.1 Sector Directivo Instrumento 2.2 Coevaluación Instrumento 2.3 Autoevaluación	
Instrumento No. 3. Proyección Social.		Instrumento 3.1 Sector Directivo Instrumento 3.2 Coevaluación Instrumento 3.3 Autoevaluación	
Instrumento No. 4. Gestión académico-administrativa (con estudiantes) docentes con funciones de dirección de programa, docentes con funciones de coordinación académica, laboratorio central, medios de cultivo, pruebas de estado saber pro y TyT.		Instrumento 4.1 Sector Estudiantil Instrumento 4.2 Sector Directivo Instrumento 4.3 Coevaluación Instrumento 4.4 Autoevaluación	
Instrumento No. 5. Gestión académico-administrativa (sin estudiantes) docentes con funciones en programas nuevos, apoyo institucional, aseguramiento de calidad, internacionalización, seguimiento egresados, plan de acción anual, plan de mejora, jefatura de campo, desarrollo profesoral y docentes con funciones de coordinación académica de profesores.		Instrumento 5.1 Sector Directivo Instrumento 5.2 Coevaluación Instrumento 5.3 Autoevaluación	
Instrumento No. 6. Compromiso con la Misión Institucional.		Instrumento 6.1 Sector Estudiantil Instrumento 6.2 Sector Directivo Instrumento 6.3 Coevaluación Instrumento 6.4 Autoevaluación	
Instrumento No. 7. Desempeño Destacado en labores de docencia.		Consejo de Facultad / Comité de Ciencias Básicas	
Instrumento No. 8. Desempeño destacado en labores de Proyección Social.		Consejo de Facultad/Comité Ciencias Básicas	
DISTINCIONES			
<i>Excelencia en Docencia. Instrumento No. 1</i>	<i>Acuerdo 043 de 2021 Estatuto Docente en su artículo 184, se concederá al docente de planta u ocasional que haya obtenido la más alta calificación en la evaluación del desempeño docente en toda la universidad en el año respectivo, con la aplicación del instrumento No. 1.</i>	Consejo Académico	Consejo Superior Universitario

Nombre del instrumento		Fuente de evaluación	
DISTINCIONES			
<i>Instrumento No. 9. Excelencia en Investigación.</i>	Consejo de Facultad/Comité Ciencias Básicas	Consejo Académico	Consejo Superior Universitario
<i>Instrumento No. 10. Excelencia en Proyección Social.</i>	Consejo de Facultad/Comité Ciencias Básicas	Consejo Académico	Consejo Superior Universitario
<i>Excelencia Académico-administrativa. Instrumentos No. 4 y 5.</i>	<i>Acuerdo 043 de 2021 Estatuto Docente en su artículo 187 y según lo establecido en el artículo 188, se concederá al docente de planta u ocasional que haya obtenido la más alta calificación en la evaluación del desempeño docente en toda la universidad en el año respectivo, con la aplicación de los instrumentos No. 4 y 5.</i>	Consejo Académico	Consejo Superior Universitario
<p>A partir del artículo 188 del Estatuto Docente relacionado con el procedimiento para otorgar las distinciones, indica "Las distinciones a que se refieren los artículos anteriores serán otorgadas por el Consejo Superior Universitario previo concepto del Consejo Académico mediante acto administrativo, del cual quedará constancia en la respectiva hoja de vida del docente y serán entregadas en acto solemne". De igual forma, se retoma el artículo 218 del Estatuto Docente referido a: "Reglamentación. El Consejo Académico, expedirá los acuerdos reglamentarios que faciliten desarrollar las normas establecidas en el presente Estatuto".</p>			



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUMENTO 1. DOCENCIA

1.1. SECTOR ESTUDIANTIL

La evaluación es un proceso sistemático, continuo y fundamental que tiene la finalidad de fortalecer la calidad de la educación como factor determinante para el mejoramiento académico de la Institución.

La Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, mediante este proceso busca, desde la autoformación, lograr la excelencia institucional; por consiguiente, la evaluación que usted hará del desempeño docente es soporte y estímulo para alcanzar dicho objetivo, teniendo en cuenta aspectos pedagógicos en el marco del Modelo pedagógico institucional - MOPEI y su enfoque en resultados del aprendizaje:

Califique cada uno de los aspectos así:

1	NUNCA	El término alude a la actividad que no se realizó, de manera enfática, en ningún momento y en ningún caso.
2	CASI NUNCA	La actividad o acción se ejecutó una o dos veces de una forma tangencial, no significativa durante un período determinado.
3	ALGUNAS VECES	Éste es el término medio. Indica que las actividades se hicieron un 50% de las veces.
4	CASI SIEMPRE	La nominación designa a aquellas actividades que se realizaron en la mayor parte de ocasiones; por tanto, indica que se reconoce la participación en la generalidad de los casos.
5	SIEMPRE	La palabra denota aquellas actividades que se realizaron en todas las ocasiones, en todos los casos.

ASPECTO

DESCRIPCIÓN	1	2	3	4	5
a. El docente aporta a la formación integral del estudiante.					
b. El docente tiene las competencias para el dominio disciplinar o praxis profesional.					
c. El docente integra los contenidos teóricos con el contexto actual.					
d. El docente evidencia actividades de planeación, organización académica para el desarrollo del componente temático o su equivalente, estimula el uso de bibliografía y bases de datos en coherencia con la naturaleza disciplinar del Programa.					
e. El docente hace uso de las TIC como mediación pedagógica para promover la interacción a través de diversas herramientas tecnológicas.					
f. El docente hace uso de un segundo idioma en el desarrollo de los componentes temáticos y actividades académicas					
g. El docente tiene habilidades pedagógicas y didácticas para el desarrollo de los componentes temáticos.					
h. El docente promueve las relaciones interpersonales respetuosas con estudiantes, directivos, administrativos y colegas.					
i. El docente evalúa los resultados de aprendizaje de su componente en articulación con las competencias esperadas en el programa y el perfil profesional.					
j. El docente evidencia producción intelectual, académica y pedagógica.					
k. El docente visibiliza actualización profesional y pedagógica.					



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUMENTO 1. DOCENCIA

1.2. SECTOR DIRECTIVO

La evaluación del desempeño del personal docente universitario es parte fundamental del proceso de autoevaluación institucional y del mejoramiento continuo de la Universidad. La valoración de los logros de los profesores y las dificultades que han incidido en su trabajo durante el semestre contribuye a comprender, transformar y cualificar su desempeño.

La evaluación institucional es considerada dentro de la Ley 30 de 1992 y el Estatuto Docente de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, parte formativa de las actividades en las cuales están comprometidos todos los estamentos.

En lo referente a la docencia, para la evaluación se tendrán en cuenta entre otros los siguientes aspectos pedagógicos, en el marco del Modelo pedagógico institucional - MOPEI y su enfoque en resultados del aprendizaje:

Califique cada uno de los aspectos así:

1	NUNCA	El término alude a la actividad que no se realizó, de manera enfática, en ningún momento y en ningún caso.
2	CASI NUNCA	La actividad o acción se ejecutó una o dos veces de una forma tangencial, no significativa durante un período determinado.
3	ALGUNAS VECES	Éste es el término medio. Indica que las actividades se hicieron un 50% de las veces.
4	CASI SIEMPRE	La nominación designa a aquellas actividades que se realizaron en la mayor parte de ocasiones; por tanto, indica que se reconoce la participación en la generalidad de los casos.
5	SIEMPRE	La palabra denota aquellas actividades que se realizaron en todas las ocasiones, en todos los casos.

ASPECTO

DESCRIPCIÓN	1	2	3	4	5
a. El docente aporta a la formación integral del estudiante.					
b. El docente posee las competencias respecto al dominio disciplinar o praxis profesional					
c. El docente integra los contenidos teóricos con el contexto actual.					
d. El docente evidencia actividades de planeación, organización académica para el desarrollo del componente temático o su equivalente, manejo de bibliografía y bases de datos en coherencia con la naturaleza disciplinar del Programa.					
e. El docente hace uso de las TIC como mediación pedagógica para promover la interacción a través de diversas herramientas tecnológicas.					
f. El docente hace uso del segundo idioma en el desarrollo de los componentes temáticos y actividades académicas					
g. El docente demuestra habilidades pedagógicas y didácticas para el desarrollo de los componentes temáticos.					
h. El docente promueve las relaciones interpersonales respetuosas con estudiantes, directivos, administrativos y colegas.					
i. El docente evalúa los resultados de aprendizaje de su componente en articulación con las competencias esperadas en el programa y el perfil profesional.					
j. El docente evidencia producción intelectual, académica y pedagógica.					
k. El docente visibiliza actualización profesional y pedagógica					

36



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUMENTO 1. DOCENCIA

1.3. COEVALUACIÓN

La evaluación del desempeño del personal docente universitario es parte fundamental del proceso de autoevaluación institucional y del mejoramiento continuo de la Universidad. La valoración de los logros de los profesores y las dificultades que han incidido en su trabajo durante el semestre contribuye a comprender, transformar y cualificar su desempeño.

La evaluación institucional es considerada dentro de la Ley 30 de 1992 y el Estatuto Docente de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, parte formativa de las actividades en las cuales están comprometidos todos los estamentos.

En lo referente a la docencia, para la evaluación se tendrán en cuenta entre otros los siguientes aspectos pedagógicos, en el marco del Modelo pedagógico institucional - MOPEI y su enfoque en resultados del aprendizaje:

Califique cada uno de los aspectos así:

1	NUNCA	El término alude a la actividad que no se realizó, de manera enfática, en ningún momento y en ningún caso.
2	CASI NUNCA	La actividad o acción se ejecutó una o dos veces de una forma tangencial, no significativa durante un período determinado.
3	ALGUNAS VECES	Éste es el término medio. Indica que las actividades se hicieron un 50% de las veces.
4	CASI SIEMPRE	La nominación designa a aquellas actividades que se realizaron en la mayor parte de ocasiones; por tanto, indica que se reconoce la participación en la generalidad de los casos.
5	SIEMPRE	La palabra denota aquellas actividades que se realizaron en todas las ocasiones, en todos los casos.

ASPECTO

DESCRIPCIÓN	1	2	3	4	5
a. El docente aporta a la formación integral del estudiante.					
b. El docente tiene competencias respecto al dominio disciplinar o praxis profesional					
c. El docente integra los contenidos teóricos con el contexto actual.					
d. El docente participa en actividades de planeación, organización académica para el desarrollo del componente temático o su equivalente, manejo de bibliografía y bases de datos en coherencia con la naturaleza disciplinar del Programa.					
e. El docente usa las TIC como mediación pedagógica para promover la interacción a través de diversas herramientas tecnológicas.					
f. El docente usa el segundo idioma en el desarrollo de los componentes temáticos y actividades académicas					
g. El docente demuestra habilidades pedagógicas y didácticas para el desarrollo de los componentes temáticos.					
h. El docente promueve las relaciones interpersonales respetuosas con estudiantes, directivos, administrativos y colegas.					
i. El docente evalúa los resultados de aprendizaje de su componente en articulación con las competencias esperadas en el programa y el perfil profesional.					
j. El docente evidencia producción intelectual, académica y pedagógica.					
k. El docente visibiliza actualización profesional y pedagógica					



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUMENTO 1. DOCENCIA

1.4. AUTOEVALUACIÓN

En lo referente a la docencia, para la evaluación se tendrán en cuenta entre otros los siguientes aspectos pedagógicos, en el marco del Modelo pedagógico institucional - MOPEI y su enfoque en resultados del aprendizaje:

Califique cada uno de los aspectos así:

1	NUNCA	El término alude a la actividad que no se realizó, de manera enfática, en ningún momento y en ningún caso.
2	CASI NUNCA	La actividad o acción se ejecutó una o dos veces de una forma tangencial, no significativa durante un período determinado.
3	ALGUNAS VECES	Éste es el término medio. Indica que las actividades se hicieron un 50% de las veces.
4	CASI SIEMPRE	La nominación designa a aquellas actividades que se realizaron en la mayor parte de ocasiones; por tanto, indica que se reconoce la participación en la generalidad de los casos.
5	SIEMPRE	La palabra denota aquellas actividades que se realizaron en todas las ocasiones, en todos los casos.

ASPECTO

DESCRIPCIÓN	1	2	3	4	5
a. Aporto a la formación integral del estudiante.					
b. Tengo competencias del docente respecto al dominio disciplinar o praxis profesional					
c. Integro los contenidos teóricos con el contexto actual.					
d. Participo en actividades de planeación, organización académica para el desarrollo del componente temático o su equivalente, manejo de bibliografía y bases de datos en coherencia con la naturaleza disciplinar del Programa.					
e. Uso las TIC como mediación pedagógica para promover la interacción a través de diversas herramientas tecnológicas.					
f. Uso el segundo idioma en el desarrollo de los componentes temáticos y actividades académicas					
g. Tengo habilidades pedagógicas y didácticas para el desarrollo de los componentes temáticos.					
h. Promuevo las relaciones interpersonales respetuosas con estudiantes, directivos, administrativos y colegas.					
i. Evalúo los resultados de aprendizaje del componente en articulación con las competencias esperadas en el programa y el perfil profesional.					
j. Evidencio producción intelectual, académica y pedagógica.					
k. Evidencio actualización profesional y pedagógica					



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUMENTO 2. INVESTIGACIÓN

2.1. SECTOR DIRECTIVO

Para evaluar el proceso de investigación asignado al docente, se tendrán en cuenta entre otros, los siguientes aspectos relacionados con la Política Institucional de Investigación, acorde con tipología del Sistema nacional de ciencia y tecnología.

Califique cada uno de los aspectos así:

1	NUNCA	El término alude a la actividad que no se realizó, de manera enfática, en ningún momento y en ningún caso.
2	CASI NUNCA	La actividad o acción se ejecutó una o dos veces de una forma tangencial, no significativa durante un período determinado.
3	ALGUNAS VECES	Éste es el término medio. Indica que las actividades se hicieron un 50% de las veces.
4	CASI SIEMPRE	La nominación designa a aquellas actividades que se realizaron en la mayor parte de ocasiones; por tanto, indica que se reconoce la participación en la generalidad de los casos.
5	SIEMPRE	La palabra denota aquellas actividades que se realizaron en todas las ocasiones, en todos los casos.

ASPECTO

Descripción	1	2	3	4	5
a. El docente aporta de manera permanente en el desarrollo de la investigación.					
b. El docente contribuye en el impacto del Sistema de Investigación institucional.					
c. El docente presenta proyectos de investigación en convocatorias internas y externas.					
d. El docente acompaña y asesora para el desarrollo de competencias de investigación formativa.					
e. El docente promueve el uso de resultados de la investigación.					
f. El docente presenta informes parciales o finales de investigación de manera oportuna.					
g. El docente impacta con los procesos de investigación al desarrollo institucional, local, regional, nacional o internacional.					
h. El docente socializa, comunica y transfiere los resultados de la investigación.					
i. El docente establece alianzas con la comunidad académica y científica, entidades gubernamentales, la sociedad y el sector productivo para el desarrollo de la investigación.					



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUMENTO 2. INVESTIGACIÓN

2.2. COEVALUACIÓN

Para evaluar el proceso de investigación asignado al docente, se tendrán en cuenta entre otros, los siguientes aspectos relacionados con la Política Institucional de Investigación, acorde con tipología del Sistema nacional de ciencia y tecnología.

Califique cada uno de los aspectos así:

1	NUNCA	El término alude a la actividad que no se realizó, de manera enfática, en ningún momento y en ningún caso.
2	CASI NUNCA	La actividad o acción se ejecutó una o dos veces de una forma tangencial, no significativa durante un período determinado.
3	ALGUNAS VECES	Éste es el término medio. Indica que las actividades se hicieron un 50% de las veces.
4	CASI SIEMPRE	La nominación designa a aquellas actividades que se realizaron en la mayor parte de ocasiones; por tanto, indica que se reconoce la participación en la generalidad de los casos.
5	SIEMPRE	La palabra denota aquellas actividades que se realizaron en todas las ocasiones, en todos los casos.

ASPECTO

Descripción	1	2	3	4	5
a. El docente aporta de manera permanente en el desarrollo de la investigación.					
b. El docente contribuye en el impacto del Sistema de Investigación institucional.					
c. El docente presenta proyectos de investigación en convocatorias internas y externas.					
d. El docente acompaña y asesora para el desarrollo de competencias de investigación formativa.					
e. El docente promueve el uso de resultados de la investigación.					
f. El docente presenta informes parciales o finales de investigación de manera oportuna.					
g. El docente impacta con los procesos de investigación al desarrollo institucional, local, regional, nacional o internacional.					
h. El docente socializa, comunica y transfiere los resultados de la investigación.					
i. El docente establece alianzas con la comunidad académica y científica, entidades gubernamentales, la sociedad y el sector productivo para el desarrollo de la investigación.					



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUMENTO 2. INVESTIGACIÓN

2.3 AUTOEVALUACIÓN

Para evaluar el proceso de investigación asignado al docente, se tendrán en cuenta entre otros, los siguientes aspectos relacionados con la Política Institucional de Investigación, acorde con tipología del Sistema nacional de ciencia y tecnología.

Califique cada uno de los aspectos así:

1	NUNCA	El término alude a la actividad que no se realizó, de manera enfática, en ningún momento y en ningún caso.
2	CASI NUNCA	La actividad o acción se ejecutó una o dos veces de una forma tangencial, no significativa durante un período determinado.
3	ALGUNAS VECES	Éste es el término medio. Indica que las actividades se hicieron un 50% de las veces.
4	CASI SIEMPRE	La nominación designa a aquellas actividades que se realizaron en la mayor parte de ocasiones; por tanto, indica que se reconoce la participación en la generalidad de los casos.
5	SIEMPRE	La palabra denota aquellas actividades que se realizaron en todas las ocasiones, en todos los casos.

ASPECTO

Descripción	1	2	3	4	5
a. Aporto de manera permanente en el desarrollo de la investigación.					
b. Contribuyo en el impacto del Sistema de Investigación institucional.					
c. Presento proyectos de investigación en convocatorias internas y externas.					
d. Acompaño y asesoro para el desarrollo de competencias de investigación formativa.					
e. Promuevo el uso de resultados de la investigación.					
f. Presento informes parciales o finales de investigación de manera oportuna.					
g. Impacto con los procesos de investigación al desarrollo institucional, local, regional, nacional o internacional.					
h. Socializo, comunico y transfiero los resultados de la investigación.					
i. Establezco alianzas con la comunidad académica y científica, entidades gubernamentales, la sociedad y el sector productivo para el desarrollo de la investigación.					



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUMENTO 3. PROYECCIÓN SOCIAL
3.1 SECTOR DIRECTIVO

Para evaluar las actividades de proyección social asignadas al docente se analizarán entre otros los siguientes aspectos relacionados con el Modelo Institucional de Proyección Social y Extensión (MIPSE):

Califique cada uno de los aspectos así:

1	NUNCA	El término alude a la actividad que no se realizó, de manera enfática, en ningún momento y en ningún caso.
2	CASI NUNCA	La actividad o acción se ejecutó una o dos veces de una forma tangencial, no significativa durante un período determinado.
3	ALGUNAS VECES	Éste es el término medio. Indica que las actividades se hicieron un 50% de las veces.
4	CASI SIEMPRE	La nominación designa a aquellas actividades que se realizaron en la mayor parte de ocasiones; por tanto, indica que se reconoce la participación en la generalidad de los casos.
5	SIEMPRE	La palabra denota aquellas actividades que se realizaron en todas las ocasiones, en todos los casos.

ASPECTO

Descripción	1	2	3	4	5
a. El Docente contribuye al desarrollo de los ejes estratégicos del MIPSE (sociedad, economía y ambiente).					
b. El docente contribuye al desarrollo de las líneas de acción del MIPSE (inclusión e innovación social, paz y convivencia, cultura y memoria, educación, emprendimiento, sostenibilidad ambiental y asociatividad y fortalecimiento empresarial).					
c. El docente participa en actividades de planeación, ejecución y control de la proyección social en el Programa.					
d. El docente analiza y articula los resultados de la intervención en proyección social en el Programa.					
e. El docente genera estrategias que favorezcan el desarrollo social y humano a nivel local, regional, nacional e internacional.					
f. El docente presenta propuestas de intervención social en la solución de problemas y necesidades de la comunidad en el ámbito local, regional, nacional o internacional.					
g. El docente contribuye al proceso de vinculación y seguimiento de los egresados en los procesos curriculares o institucionales.					
h. El docente gestiona propuestas que respondan a necesidades del sector productivo (ONGs, organizaciones campesinas, derechos humanos, entre otros), a través de convenios y alianzas.					



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUMENTO 3. PROYECCIÓN SOCIAL
3.2 COEVALUACIÓN

Para evaluar las actividades de proyección social asignadas al docente se analizarán entre otros los siguientes aspectos relacionados con el Modelo Institucional de Proyección Social y Extensión (MIPSE):

Califique cada uno de los aspectos así:

1	NUNCA	El término alude a la actividad que no se realizó, de manera enfática, en ningún momento y en ningún caso.
2	CASI NUNCA	La actividad o acción se ejecutó una o dos veces de una forma tangencial, no significativa durante un período determinado.
3	ALGUNAS VECES	Éste es el término medio. Indica que las actividades se hicieron un 50% de las veces.
4	CASI SIEMPRE	La nominación designa a aquellas actividades que se realizaron en la mayor parte de ocasiones; por tanto, indica que se reconoce la participación en la generalidad de los casos.
5	SIEMPRE	La palabra denota aquellas actividades que se realizaron en todas las ocasiones, en todos los casos.

ASPECTO

Descripción	1	2	3	4	5
a. El Docente contribuye al desarrollo de los ejes estratégicos del MIPSE (sociedad, economía y ambiente).					
b. El docente contribuye al desarrollo de las líneas de acción del MIPSE (inclusión e innovación social, paz y convivencia, cultura y memoria, educación, emprendimiento, sostenibilidad ambiental y asociatividad y fortalecimiento empresarial).					
c. El docente participa en actividades de planeación, ejecución y control de la proyección social en el Programa.					
d. El docente analiza y articula los resultados de la intervención en proyección social en el Programa.					
e. El docente genera estrategias que favorezcan el desarrollo social y humano a nivel local, regional, nacional e internacional.					
f. El docente presenta propuestas de intervención social en la solución de problemas y necesidades de la comunidad en el ámbito local, regional, nacional o internacional.					
g. El docente contribuye al proceso de vinculación y seguimiento de los egresados en los procesos curriculares o institucionales.					
h. El docente gestiona propuestas que respondan a necesidades del sector productivo (ONGs, organizaciones campesinas, derechos humanos, entre otros), a través de convenios y alianzas.					





UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUMENTO 3. PROYECCIÓN SOCIAL 3.3 AUTOEVALUACIÓN

Para evaluar las actividades de proyección social asignadas al docente se analizarán entre otros los siguientes aspectos relacionados con el Modelo Institucional de Proyección Social y Extensión (MIPSE):

Califique cada uno de los aspectos así:

1	NUNCA	El término alude a la actividad que no se realizó, de manera enfática, en ningún momento y en ningún caso.
2	CASI NUNCA	La actividad o acción se ejecutó una o dos veces de una forma tangencial, no significativa durante un período determinado.
3	ALGUNAS VECES	Éste es el término medio. Indica que las actividades se hicieron un 50% de las veces.
4	CASI SIEMPRE	La nominación designa a aquellas actividades que se realizaron en la mayor parte de ocasiones; por tanto, indica que se reconoce la participación en la generalidad de los casos.
5	SIEMPRE	La palabra denota aquellas actividades que se realizaron en todas las ocasiones, en todos los casos.

ASPECTO

Descripción	1	2	3	4	5
a. Contribuyo al desarrollo de los ejes estratégicos del MIPSE (sociedad, economía y ambiente).					
b. Contribuyo al desarrollo de las líneas de acción del MIPSE (inclusión e innovación social, paz y convivencia, cultura y memoria, educación, emprendimiento, sostenibilidad ambiental y asociatividad y fortalecimiento empresarial).					
c. Participo en actividades de planeación, ejecución y control de la proyección social en el Programa.					
d. Analizo y articulo los resultados de la intervención en proyección social en el Programa.					
e. Genero estrategias que favorezcan el desarrollo social y humano a nivel local, regional, nacional e internacional.					
f. Presento propuestas de intervención social en la solución de problemas y necesidades de la comunidad en el ámbito local, regional, nacional o internacional.					
g. Contribuyo al proceso de vinculación y seguimiento de los egresados en los procesos curriculares o institucionales.					
h. Gestiono propuestas que respondan a necesidades del sector productivo (ONGs, organizaciones campesinas, derechos humanos, entre otros), a través de convenios y alianzas.					



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUMENTO 4. GESTIÓN ACADÉMICO-ADMINISTRATIVA (con estudiantes) docentes con funciones de dirección de programa, docentes con funciones de coordinación académica, laboratorio central, medios de cultivo, pruebas de estado saber pro y TyT

4.1 SECTOR ESTUDIANTIL

Para la evaluación de actividades de gestión académico-administrativa asignadas al docente se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes aspectos en el marco de la gestión de la calidad.

Califique cada uno de los aspectos así:

1	NUNCA	El término alude a la actividad que no se realizó, de manera enfática, en ningún momento y en ningún caso.
2	CASI NUNCA	La actividad o acción se ejecutó una o dos veces de una forma tangencial, no significativa durante un período determinado.
3	ALGUNAS VECES	Éste es el término medio. Indica que las actividades se hicieron un 50% de las veces.
4	CASI SIEMPRE	La nominación designa a aquellas actividades que se realizaron en la mayor parte de ocasiones; por tanto, indica que se reconoce la participación en la generalidad de los casos.
5	SIEMPRE	La palabra denota aquellas actividades que se realizaron en todas las ocasiones, en todos los casos.

ASPECTO

Descripción	1	2	3	4	5
a. El docente evidencia actividades de planeación y organización académica para la gestión académico-administrativa, orienta, acompaña y promueve estrategias de solución en la ruta formativa del estudiante.					
b. El docente participa en la toma de decisiones y diversificación de estrategias de solución académico-administrativa.					
c. El docente demuestra proactividad, liderazgo y capacidad de interacción con los estamentos.					
d. El docente dinamiza, articula y gestiona las funciones a su cargo.					
e. El docente demuestra actualización profesional para el desempeño de sus funciones.					
f. El docente promueve óptimas relaciones interpersonales e interinstitucionales.					
g. El docente aporta al desarrollo del programa.					
h. El docente demuestra coherencia de sus funciones con las acciones que lleva a cabo.					



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUMENTO 4. GESTIÓN ACADÉMICO-ADMINISTRATIVA (con estudiantes) docentes con funciones de dirección de programa, docentes con funciones de coordinación académica, laboratorio central, medios de cultivo, pruebas de estado saber pro y TyT

4.2 SECTOR DIRECTIVO

Para la evaluación de actividades de gestión académico-administrativa asignadas al docente se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes aspectos en el marco de la gestión de la calidad.

Califique cada uno de los aspectos así:

1	NUNCA	El término alude a la actividad que no se realizó, de manera enfática, en ningún momento y en ningún caso.
2	CASI NUNCA	La actividad o acción se ejecutó una o dos veces de una forma tangencial, no significativa durante un período determinado.
3	ALGUNAS VECES	Éste es el término medio. Indica que las actividades se hicieron un 50% de las veces.
4	CASI SIEMPRE	La nominación designa a aquellas actividades que se realizaron en la mayor parte de ocasiones; por tanto, indica que se reconoce la participación en la generalidad de los casos.
5	SIEMPRE	La palabra denota aquellas actividades que se realizaron en todas las ocasiones, en todos los casos.

ASPECTO

Descripción	1	2	3	4	5
a. El docente evidencia actividades de planeación y organización académica para la gestión académico-administrativa.					
b. El docente participa en la toma de decisiones y diversificación de estrategias de solución académico-administrativa.					
c. El docente demuestra proactividad, liderazgo y capacidad de interacción con los estamentos.					
d. El docente dinamiza, articula y gestiona las funciones a su cargo.					
e. El docente demuestra actualización profesional para el desempeño de sus funciones.					
f. El docente promueve óptimas relaciones interpersonales e interinstitucionales.					
g. El docente aporta al desarrollo del programa.					
h. El docente demuestra coherencia de sus funciones con las acciones que lleva a cabo.					



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUMENTO 4. GESTIÓN ACADÉMICO-ADMINISTRATIVA (con estudiantes) docentes con funciones de dirección de programa, docentes con funciones de coordinación académica, laboratorio central, medios de cultivo, pruebas de estado saber pro y TyT

4.3 COEVALUACIÓN

Para la evaluación de actividades de gestión académico-administrativa asignadas al docente se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes aspectos en el marco de la gestión de la calidad.

Califique cada uno de los aspectos así:

1	NUNCA	El término alude a la actividad que no se realizó, de manera enfática, en ningún momento y en ningún caso.
2	CASI NUNCA	La actividad o acción se ejecutó una o dos veces de una forma tangencial, no significativa durante un período determinado.
3	ALGUNAS VECES	Éste es el término medio. Indica que las actividades se hicieron un 50% de las veces.
4	CASI SIEMPRE	La nominación designa a aquellas actividades que se realizaron en la mayor parte de ocasiones; por tanto, indica que se reconoce la participación en la generalidad de los casos.
5	SIEMPRE	La palabra denota aquellas actividades que se realizaron en todas las ocasiones, en todos los casos.

ASPECTO

Descripción	1	2	3	4	5
a. El docente evidencia actividades de planeación y organización académica para la gestión académico-administrativa, orienta, acompaña y promueve estrategias de solución en la ruta formativa del estudiante.					
b. El docente participa en la toma de decisiones y diversificación de estrategias de solución académico-administrativa.					
c. El docente demuestra proactividad, liderazgo y capacidad de interacción con los estamentos.					
d. El docente dinamiza, articula y gestiona las funciones a su cargo.					
e. El docente demuestra actualización profesional para el desempeño de sus funciones.					
f. El docente promueve óptimas relaciones interpersonales e interinstitucionales.					
g. El docente aporta al desarrollo del programa.					
h. El docente demuestra coherencia de sus funciones con las acciones que lleva a cabo.					



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUMENTO 4. GESTIÓN ACADÉMICO-ADMINISTRATIVA (con estudiantes) docentes con funciones de dirección de programa, docentes con funciones de coordinación académica, laboratorio central, medios de cultivo, pruebas de estado saber pro y TyT

4.4 AUTOEVALUACIÓN

Para la evaluación de actividades de gestión académico-administrativa asignadas al docente se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes aspectos en el marco de la gestión de la calidad.

Califique cada uno de los aspectos así:

1	NUNCA	El término alude a la actividad que no se realizó, de manera enfática, en ningún momento y en ningún caso.
2	CASI NUNCA	La actividad o acción se ejecutó una o dos veces de una forma tangencial, no significativa durante un período determinado.
3	ALGUNAS VECES	Éste es el término medio. Indica que las actividades se hicieron un 50% de las veces.
4	CASI SIEMPRE	La nominación designa a aquellas actividades que se realizaron en la mayor parte de ocasiones; por tanto, indica que se reconoce la participación en la generalidad de los casos.
5	SIEMPRE	La palabra denota aquellas actividades que se realizaron en todas las ocasiones, en todos los casos.

ASPECTO

Descripción	1	2	3	4	5
a. Evidencio actividades de planeación y organización académica para la gestión académico-administrativa, oriento, acompaño y promuevo estrategias de solución en la ruta formativa del estudiante.					
b. Participo en la toma de decisiones y diversificación de estrategias de solución académico-administrativa.					
c. Demuestro proactividad, liderazgo y capacidad de interacción con los estamentos.					
d. Dinamizo, articulo y gestiono las funciones a mi cargo.					
e. Demuestro actualización profesional para el desempeño de mis funciones.					
f. Promuevo óptimas relaciones interpersonales e interinstitucionales.					
g. Aporto al desarrollo del programa.					
h. Demuestro coherencia de mis funciones con las acciones que llevo a cabo.					





UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUMENTO 5. GESTIÓN ACADÉMICO-ADMINISTRATIVA (sin estudiantes) docentes con funciones en programas nuevos, apoyo institucional, aseguramiento de calidad, internacionalización, seguimiento egresados, plan de acción anual, plan de mejora, jefatura de campo, desarrollo profesoral y docentes con funciones de coordinación académica de profesores

5.1 SECTOR DIRECTIVO

Para la evaluación de actividades de gestión académico-administrativa asignadas al docente se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes aspectos en el marco de la gestión de la calidad.

Califique cada uno de los aspectos así:

1	NUNCA	El término alude a la actividad que no se realizó, de manera enfática, en ningún momento y en ningún caso.
2	CASI NUNCA	La actividad o acción se ejecutó una o dos veces de una forma tangencial, no significativa durante un período determinado.
3	ALGUNAS VECES	Éste es el término medio. Indica que las actividades se hicieron un 50% de las veces.
4	CASI SIEMPRE	La nominación designa a aquellas actividades que se realizaron en la mayor parte de ocasiones; por tanto, indica que se reconoce la participación en la generalidad de los casos.
5	SIEMPRE	La palabra denota aquellas actividades que se realizaron en todas las ocasiones, en todos los casos.

ASPECTO

Descripción	1	2	3	4	5
a. El docente evidencia actividades de planeación y organización académica para la gestión académico-administrativa.					
b. El docente participa en la toma de decisiones y diversificación de estrategias de solución académico-administrativa.					
c. El docente demuestra proactividad, liderazgo y capacidad de interacción con los estamentos.					
d. El docente dinamiza, articula y gestiona las funciones a su cargo.					
e. El docente demuestra actualización profesional para el desempeño de sus funciones.					
f. El docente promueve óptimas relaciones interpersonales e interinstitucionales.					
g. El docente aporta al desarrollo del programa.					
h. El docente demuestra coherencia de sus funciones con las acciones que lleva a cabo.					



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUMENTO 5. GESTIÓN ACADÉMICO-ADMINISTRATIVA (sin estudiantes) docentes con funciones en programas nuevos, apoyo institucional, aseguramiento de calidad, internacionalización, seguimiento egresados, plan de acción anual, plan de mejora, jefatura de campo, desarrollo profesoral y docentes con funciones de coordinación académica de profesores

5.2 COEVALUACIÓN

Para la evaluación de actividades de gestión académico-administrativa asignadas al docente se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes aspectos en el marco de la gestión de la calidad.

Califique cada uno de los aspectos así:

1	NUNCA	El término alude a la actividad que no se realizó, de manera enfática, en ningún momento y en ningún caso.
2	CASI NUNCA	La actividad o acción se ejecutó una o dos veces de una forma tangencial, no significativa durante un período determinado.
3	ALGUNAS VECES	Éste es el término medio. Indica que las actividades se hicieron un 50% de las veces.
4	CASI SIEMPRE	La nominación designa a aquellas actividades que se realizaron en la mayor parte de ocasiones; por tanto, indica que se reconoce la participación en la generalidad de los casos.
5	SIEMPRE	La palabra denota aquellas actividades que se realizaron en todas las ocasiones, en todos los casos.

ASPECTO

Descripción	1	2	3	4	5
a. El docente evidencia actividades de planeación y organización académica para la gestión académico-administrativa, orienta, acompaña y promueve estrategias de solución en la ruta formativa del estudiante.					
b. El docente participa en la toma de decisiones y diversificación de estrategias de solución académico-administrativa.					
c. El docente demuestra proactividad, liderazgo y capacidad de interacción con los estamentos.					
d. El docente dinamiza, articula y gestiona las funciones a su cargo.					
e. El docente demuestra actualización profesional para el desempeño de sus funciones.					
f. El docente promueve óptimas relaciones interpersonales e interinstitucionales.					
g. El docente aporta al desarrollo del programa.					
h. El docente demuestra coherencia de sus funciones con las acciones que lleva a cabo.					



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUMENTO 5. GESTIÓN ACADÉMICO-ADMINISTRATIVA (sin estudiantes) docentes con funciones en programas nuevos, apoyo institucional, aseguramiento de calidad, internacionalización, seguimiento egresados, plan de acción anual, plan de mejora, jefatura de campo, desarrollo profesoral y docentes con funciones de coordinación académica de profesores

5.3 AUTOEVALUACIÓN

Para la evaluación de actividades de gestión académico-administrativa asignadas al docente se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes aspectos en el marco de la gestión de la calidad.

Califique cada uno de los aspectos así:

1	NUNCA	El término alude a la actividad que no se realizó, de manera enfática, en ningún momento y en ningún caso.
2	CASI NUNCA	La actividad o acción se ejecutó una o dos veces de una forma tangencial, no significativa durante un período determinado.
3	ALGUNAS VECES	Éste es el término medio. Indica que las actividades se hicieron un 50% de las veces.
4	CASI SIEMPRE	La nominación designa a aquellas actividades que se realizaron en la mayor parte de ocasiones; por tanto, indica que se reconoce la participación en la generalidad de los casos.
5	SIEMPRE	La palabra denota aquellas actividades que se realizaron en todas las ocasiones, en todos los casos.

ASPECTO

Descripción	1	2	3	4	5
a. Evidencio actividades de planeación y organización académica para la gestión académico-administrativa.					
b. Participo en la toma de decisiones y diversificación de estrategias de solución académico-administrativa.					
c. Demuestro proactividad, liderazgo y capacidad de interacción con los estamentos.					
d. Dinamizo, articulo y gestiono las funciones a mi cargo.					
e. Demuestro actualización profesional para el desempeño de mis funciones.					
f. Promuevo óptimas relaciones interpersonales e interinstitucionales.					
g. Aporto al desarrollo del programa.					
h. Demuestro coherencia de mis funciones con las acciones que llevo a cabo.					



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUMENTO 6. COMPROMISO CON LA MISIÓN INSTITUCIONAL

6.1 SECTOR ESTUDIANTIL

Para evaluar el compromiso con la misión institucional, se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes aspectos:

Califique cada uno de los aspectos así:

1	NUNCA	El término alude a la actividad que no se realizó, de manera enfática, en ningún momento y en ningún caso.
2	CASI NUNCA	La actividad o acción se ejecutó una o dos veces de una forma tangencial, no significativa durante un período determinado.
3	ALGUNAS VECES	Éste es el término medio. Indica que las actividades se hicieron un 50% de las veces.
4	CASI SIEMPRE	La nominación designa a aquellas actividades que se realizaron en la mayor parte de ocasiones; por tanto, indica que se reconoce la participación en la generalidad de los casos.
5	SIEMPRE	La palabra denota aquellas actividades que se realizaron en todas las ocasiones, en todos los casos.

ASPECTO

Descripción	1	2	3	4	5
a. El docente contribuye con su plan de trabajo en el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.					
b. El docente contribuye con la innovación y transformación de los procesos del programa.					
c. El docente vivencia y promueve valores y principios institucionales.					
d. El docente demuestra coherencia en su actuar, comportamiento y actitudes orientadas al respeto y preservación de la institucionalidad y de los estamentos.					



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUMENTO 6. COMPROMISO CON LA MISIÓN INSTITUCIONAL

6.2 SECTOR DIRECTIVO

Para evaluar el compromiso con la misión institucional, se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes aspectos:

Califique cada uno de los aspectos así:

1	NUNCA	El término alude a la actividad que no se realizó, de manera enfática, en ningún momento y en ningún caso.
2	CASI NUNCA	La actividad o acción se ejecutó una o dos veces de una forma tangencial, no significativa durante un período determinado.
3	ALGUNAS VECES	Éste es el término medio. Indica que las actividades se hicieron un 50% de las veces.
4	CASI SIEMPRE	La nominación designa a aquellas actividades que se realizaron en la mayor parte de ocasiones; por tanto, indica que se reconoce la participación en la generalidad de los casos.
5	SIEMPRE	La palabra denota aquellas actividades que se realizaron en todas las ocasiones, en todos los casos.

ASPECTO

Descripción	1	2	3	4	5
a. El docente contribuye con su plan de trabajo en el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.					
b. El docente contribuye con la innovación y transformación de los procesos del programa.					
c. El docente vivencia y promueve valores y principios institucionales.					
d. El docente demuestra coherencia en su actuar, comportamiento y actitudes orientadas al respeto y preservación de la institucionalidad y de los estamentos.					



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUMENTO 6. COMPROMISO CON LA MISIÓN INSTITUCIONAL

6.3 COEVALUACIÓN

Para evaluar el compromiso con la misión institucional, se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes aspectos:

Califique cada uno de los aspectos así:

1	NUNCA	El término alude a la actividad que no se realizó, de manera enfática, en ningún momento y en ningún caso.
2	CASI NUNCA	La actividad o acción se ejecutó una o dos veces de una forma tangencial, no significativa durante un período determinado.
3	ALGUNAS VECES	Éste es el término medio. Indica que las actividades se hicieron un 50% de las veces.
4	CASI SIEMPRE	La nominación designa a aquellas actividades que se realizaron en la mayor parte de ocasiones; por tanto, indica que se reconoce la participación en la generalidad de los casos.
5	SIEMPRE	La palabra denota aquellas actividades que se realizaron en todas las ocasiones, en todos los casos.

ASPECTO

Descripción	1	2	3	4	5
a. El docente contribuye con su plan de trabajo en el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.					
b. El docente contribuye con la innovación y transformación de los procesos del programa.					
c. El docente vivencia y promueve valores y principios institucionales.					
d. El docente demuestra coherencia en su actuar, comportamiento y actitudes orientadas al respeto y preservación de la institucionalidad y de los estamentos.					



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUMENTO 6. COMPROMISO CON LA MISIÓN INSTITUCIONAL

6.4 AUTOEVALUACIÓN

Para evaluar el compromiso con la misión institucional, se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes aspectos:

Califique cada uno de los aspectos así:

1	NUNCA	El término alude a la actividad que no se realizó, de manera enfática, en ningún momento y en ningún caso.
2	CASI NUNCA	La actividad o acción se ejecutó una o dos veces de una forma tangencial, no significativa durante un período determinado.
3	ALGUNAS VECES	Éste es el término medio. Indica que las actividades se hicieron un 50% de las veces.
4	CASI SIEMPRE	La nominación designa a aquellas actividades que se realizaron en la mayor parte de ocasiones; por tanto, indica que se reconoce la participación en la generalidad de los casos.
5	SIEMPRE	La palabra denota aquellas actividades que se realizaron en todas las ocasiones, en todos los casos.

ASPECTO

Descripción	1	2	3	4	5
a. Contribuyo con mi plan de trabajo en el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.					
b. Contribuyo con la innovación y transformación de los procesos del programa.					
c. Vivencio y promuevo valores y principios institucionales.					
d. Demuestro coherencia en mi actuar, comportamiento y actitudes orientadas al respeto y preservación de la institucionalidad y de los estamentos.					



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUMENTO 7. DESEMPEÑO DESTACADO EN LABORES DE DOCENCIA

OBJETIVO: Establecer el desempeño destacado en docencia de los profesores de carrera para otorgar el reconocimiento según el Artículo 18 del Decreto 1279 de 2002 y Acuerdo 025 del 18 de diciembre de 2002 del Consejo Superior Universitario y modificado por el Acuerdo 07 de 2009 del Consejo Superior Universitario.

Escala de Valoración:

1	NUNCA	El término alude a la actividad que no se realizó, de manera enfática, en ningún momento y en ningún caso.
2	CASI NUNCA	La actividad o acción se ejecutó una o dos veces de una forma tangencial, no significativa durante un período determinado.
3	ALGUNAS VECES	Éste es el término medio. Indica que las actividades se hicieron un 50% de las veces.
4	CASI SIEMPRE	La nominación designa a aquellas actividades que se realizaron en la mayor parte de ocasiones; por tanto, indica que se reconoce la participación en la generalidad de los casos.
5	SIEMPRE	La palabra denota aquellas actividades que se realizaron en todas las ocasiones, en todos los casos.

Criterios y aspectos a evaluar Acuerdo 025 del 18 de diciembre de 2002, Artículo 45 Parágrafo 1	DESCRIPCIÓN DE LOS ASPECTOS A EVALUAR	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Aportes a la producción intelectual y socialización de resultados derivado de la docencia	Demuestra producción académica en la elaboración de libros, artículos en revistas científicas indexadas.					
	Demuestra la aplicación de las TIC como apoyo a los procesos de enseñanza-aprendizaje.					
	Difunde el conocimiento, producto de la docencia a través de seminarios, encuentros, talleres, conferencias, en diferentes eventos locales, regionales, nacionales e internacionales.					
	Acredita en su desempeño docente invitaciones de comunidades académicas para la socialización de sus publicaciones en el ámbito local y/o regional, nacional e internacional.					

Criterios y aspectos a evaluar Acuerdo 025 del 18 de diciembre de 2002, Artículo 45 Parágrafo 1	DESCRIPCIÓN DE LOS ASPECTOS A EVALUAR	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Actualización y cualificación académica	Demuestra actualización en la formación profesional acorde con las exigencias del mercado laboral y las tendencias de la disciplina.					
	Demuestra actualización en la práctica pedagógica coherente con el contexto en el que se desempeña.					
	Participa en eventos de cualificación docente producto del Programa de Desarrollo Profesional					
	Demuestra el fortalecimiento de su práctica pedagógica y profesional, a través de estudios, investigaciones y experiencias en docencia.					
Compromiso con la Misión, Visión y filosofía Institucional	Contribuye con acciones personales y profesionales en la construcción y aplicación del Proyecto Educativo Institucional-PEI y el Proyecto Educativo del Programa-PEP.					
	Aporta desde su desempeño al fortalecimiento del Modelo Pedagógico Institucional-MOPEI, en búsqueda de su actualización e innovación.					
	Propone y desarrolla estrategias pedagógicas que fortalecen la actitud crítica, investigativa y de formación en valores, basados en la misión institucional.					
	Desarrolla de manera destacada la función formativa en el marco de las políticas, lineamientos y procedimientos establecidos por la Universidad.					
	Evidencia de manera destacada la función formativa en el marco del Plan de Desarrollo y la ejecución del Plan de Acción Anual.					
	Evidencia en el ejercicio de la docencia el manejo de los valores establecidos en la misión y visión de la universidad.					
	Diseña estrategias metodológicas pertinentes al área de conocimiento específico y acordes con el Modelo Pedagógico de la Universidad y la aplicación en el programa.					
Generación de un clima organizacional propicio en la Institución	Asume con respeto y responsabilidad las sugerencias en relación con el desempeño docente y propicia cambios favorables.					
	Participa en procesos de interacción y comunicación eficiente con la comunidad universitaria.					
	Promueve y estimula la toma de decisiones en consenso como parte de un equipo de trabajo.					
	Participa en actividades que favorecen el Bienestar Institucional.					
	Contribuye en el fortalecimiento de relaciones interpersonales.					
Responsabilidad y compromiso con las funciones asignadas	Retroalimenta los procesos académicos en búsqueda de calidad, proyección y posicionamiento de la facultad.					
	Implementa estrategias metodológicas pertinentes al área de conocimiento específica.					
	Integra en la función formativa las experiencias investigativas y de Proyección Social del Programa.					
	Evidencia estrategias metodológicas que contribuyen a la formación de competencias en los estudiantes.					
	Implementa estrategias de orientación y acompañamiento con el estudiante.					
	Utiliza herramientas de la Edumática en procesos de formación y seguimiento del trabajo independiente del estudiante.					

Criterios y aspectos a evaluar Acuerdo 025 del 18 de diciembre de 2002, Artículo 45 Parágrafo 1	DESCRIPCIÓN DE LOS ASPECTOS A EVALUAR	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Contribución del docente en procesos de perfeccionamiento y actualización conversatorio, conferencias, seminarios con docentes del programa o de otras dependencias de la Universidad.	Comparte sus experiencias pedagógicas, producto del quehacer docente, con profesores del programa o de otras dependencias, como parte del mejoramiento de la calidad.					
	Participa en espacios interdisciplinarios al interior de la facultad y la Universidad.					
	Aporta en los procesos conducentes al fortalecimiento de calidad y el fomento del trabajo en equipo.					

NOTA: Cada uno de los criterios "Descripción de los aspectos a evaluar", deben ser verificables. Para lo cual, los docentes postulados allegarán al Consejo de Facultad los soportes documentales correspondientes, según cronograma establecido.

PERÍODO EVALUADO: _____ LUGAR Y FECHA: _____

NOMBRE DEL EVALUADO: _____

MIEMBROS DEL CONSEJO DE FACULTAD QUE PARTICIPARON EN LA EVALUACIÓN:

NOMBRE	FIRMA
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____





UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUMENTO 8. DESEMPEÑO DESTACADO EN LABORES DE PROYECCIÓN SOCIAL

OBJETIVO: Establecer el desempeño destacado en Proyección Social al docente de carrera, según el Artículo 18 del Decreto 1279 de 2002 y Acuerdo 025 del 18 de diciembre de 2002.

Escala de Valoración:

1	NUNCA	El término alude a la actividad que no se realizó, de manera enfática, en ningún momento y en ningún caso.
2	CASI NUNCA	La actividad o acción se ejecutó una o dos veces de una forma tangencial, no significativa durante un período determinado.
3	ALGUNAS VECES	Éste es el término medio. Indica que las actividades se hicieron un 50% de las veces.
4	CASI SIEMPRE	La nominación designa a aquellas actividades que se realizaron en la mayor parte de ocasiones; por tanto, indica que se reconoce la participación en la generalidad de los casos.
5	SIEMPRE	La palabra denota aquellas actividades que se realizaron en todas las ocasiones, en todos los casos.

Criterios y aspectos a evaluar Acuerdo 025 del 18 de diciembre de 2002, Artículo 49 Parágrafo 1	DESCRIPCIÓN DE LOS ASPECTOS A EVALUAR	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Cumplimiento eficaz y eficiente de las metas propuestas en el Plan Estratégico Operativo del programa y su articulación con el Plan de Desarrollo Institucional	Contribuye con sus actividades de extensión (proyección social) a que los procesos desarrollados sean objeto de premios en los ámbitos locales, departamentales, regionales, nacionales o internacionales.					
	Contribuye con sus actividades de proyección social a la articulación del Plan de Acción Anual con el Plan de Desarrollo Institucional.					
	Diseña y promueve procesos dinamizadores de la proyección social de la facultad, con impacto institucional y social.					
Actualización y perfeccionamiento	Participa activamente en eventos académicos de cualificación docente del Programa de Desarrollo Profesional, relacionados con proyección social.					
	Perfecciona su quehacer pedagógico a través del estudio, experiencias y procesos de proyección social que desarrolla en la Universidad.					

Criterios y aspectos a evaluar Acuerdo 025 del 18 de diciembre de 2002, Artículo 49 Parágrafo 1	DESCRIPCIÓN DE LOS ASPECTOS A EVALUAR	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Compromiso con la Misión, Visión y Filosofía Institucional. Desde las modalidades de Proyección Social: Educación permanente, Educación continuada y Proyectos con la comunidad.	Diseña, ejecuta y evalúa proyectos de desarrollo coherentes con el Modelo Pedagógico de la Universidad y del Programa.					
	Socializa procesos, metodologías y modelos utilizados en proyección social a la comunidad académica.					
	Plantea estrategias para retroalimentar los procesos relacionados con la proyección social, en búsqueda de calidad y posicionamiento del Programa.					
	Contribuye en la construcción y aplicación del Proyecto Educativo Institucional-PEI y el Proyecto Educativo del Programa-PEP.					
	Retroalimenta el Modelo Pedagógico Institucional-MOPEI en pro de su actualización e innovación.					
	Desarrolla de manera destacada la función de proyección social en el marco de las políticas, lineamientos, normatividad y procedimientos establecidos por la Universidad.					
	Evidencia el manejo de los valores establecidos en la misión y visión de la universidad en el ejercicio de la proyección social.					
Aporte significativo al desarrollo de proyectos de impacto social	Logra venta de servicios a partir de proyectos					
	Logra convenios interinstitucionales para prestación de servicios.					
	Participa en la construcción de planes, programas en los niveles locales, departamentales, regionales o nacionales con base en el proceso desarrollado.					
	Aplica el desarrollo de políticas públicas en el ámbito local, departamental, regional o nacional con base en el proceso desarrollado.					
	Vincula en el proceso a personas internas y externas de la comunidad.					
	Aplica metodologías para medir el impacto en la comunidad participante.					
	Genera transformaciones en las comunidades participantes.					
Continuidad en el desarrollo de actividades de proyección social	Contribuye con soluciones oportunas a problemas específicos de la comunidad en el ámbito local, regional o nacional.					
	Origina o apoya proyectos en las instancias locales, departamentales, regionales, nacionales o internacionales con base en el proceso desarrollado.					
Generación de un clima organizacional	Fortalece con sus acciones la sostenibilidad del proceso.					
	Escucha sugerencias y propicia cambios favorables.					
	Fomenta procesos de comunicación eficaz con la comunidad universitaria.					

propicio en la Institución	Promueve y estimula la toma de decisiones en consenso como parte de un equipo de trabajo.					
	Participa en actividades que favorecen el proceso de proyección.					
	Participa en el desarrollo de relaciones interpersonales acordes en la Institución.					
Responsabilidad y compromiso en las funciones asignadas	Diseña e implementa mecanismos o estrategias que propician la participación de estudiantes y egresados.					
	Promueve con el apoyo de los programas académicos, procesos de mejoramiento continuo de la proyección social.					
	Propicia la generación de publicaciones mediante la sistematización del proceso desarrollado.					
	Formula estrategias relacionadas con la consecución de recursos para el desarrollo de proyectos.					

NOTA: Cada uno de los criterios "Descripción de los aspectos a evaluar", deben ser verificables. Para lo cual, los docentes postulados allegarán al Consejo de Facultad los soportes documentales correspondientes, según cronograma establecido.

PERÍODO EVALUADO: _____ LUGAR Y FECHA: _____

NOMBRE DEL EVALUADO: _____

MIEMBROS DEL CONSEJO DE FACULTAD QUE PARTICIPARON EN LA EVALUACIÓN:

NOMBRE	FIRMA
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____





UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUMENTO 9. EXCELENCIA EN INVESTIGACIÓN

FACULTAD: _____ PROGRAMA: _____

OBJETIVO: Conceder la distinción "Excelencia en Investigación" al grupo de investigación, conformado por docentes de planta u ocasionales, que hubiere realizado la investigación más destacada en el período correspondiente, según lo estipulado en el Estatuto Docente (Artículo 185 del Acuerdo 043 de 2021).

1. IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO.

Nombre del Proyecto: _____ Fecha de inicio: _____ Fecha de terminación: _____
Nombre del Grupo: _____ Docentes Investigadores de carrera: _____

Aporte disciplinar: _____

Usuarios directos e indirectos: _____

Costo del Proyecto: _____ Cofinanciación: _____ Entidad que cofinancia: _____

Número de estudiantes vinculados al proyecto: _____ Semillero al que pertenecen: _____
Número de egresados vinculados al proyecto: _____

2. RESULTADOS DEL PROYECTO (hasta 15 puntos).

2.1 Descripción de Resultados: _____

2.2 Aportes y Aplicación: _____

3. SOSTENIBILIDAD DEL PROYECTO (hasta 15 puntos)

Estrategias para dar continuidad al proyecto de investigación:

4. LOGROS ALCANZADOS * (hasta 40 puntos).

LOGROS	PUNTAJE
4.1. PRODUCTOS RESULTADOS DE ACTIVIDADES DE GENERACIÓN DE NUEVO CONOCIMIENTO	
4.2. PRODUCTOS RESULTADOS DE ACTIVIDADES DE DESARROLLO TECNOLÓGICO E INNOVACIÓN	
4.3. PRODUCTOS RESULTADOS DE ACTIVIDADES DE APROPIACIÓN SOCIAL DEL CONOCIMIENTO Y DIVULGACIÓN PÚBLICA DE LA CIENCIA	
4.4. PRODUCTOS DE ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA FORMACIÓN DE RECURSO HUMANO PARA LA CTeI.	
TOTAL PUNTOS	

5. RELACIÓN DEL PROYECTO CON LOS PROCESOS MISIONALES DE FORMACIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL (hasta 15 puntos)

- a) Con las líneas de investigación institucionales
- b) Con el plan de desarrollo institucional _____
- c) Aportes al currículo _____
- d) Aportes a la Proyección Social _____
- e) Socialización del proyecto: _____
- f) Producción intelectual en proceso: _____

6. ESPECIFICIDAD DEL PROYECTO (hasta 15 puntos)

Impacto logrado: _____

PUNTAJE TOTAL OBTENIDO: _____

NOTA: El Comité de Investigación de Facultad solicitará a cada Docente Investigador de carrera los soportes documentales verificables.

PERÍODO EVALUADO: _____ LUGAR Y FECHA: _____

MIEMBROS DEL COMITÉ DE INVESTIGACIONES DE FACULTAD O COMITÉ DE CIENCIAS BÁSICAS QUE PARTICIPARON EN LA EVALUACIÓN:

NOMBRE	FIRMA
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____





UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUMENTO 10. EXCELENCIA EN PROYECCIÓN SOCIAL

OBJETIVO: Conceder la distinción académica "Excelencia en Proyección Social" al docente de planta u ocasional que hubiere realizado el proyecto de proyección social más destacado en el período correspondiente, según lo estipulado en el Estatuto Docente (Artículo 186 del Acuerdo 043 de 2021 Nuevo Estatuto Docente, Consejo Superior Universitario).

FACULTAD: _____

1. IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO.

Docente (s) de carrera: _____

Nombre del Proyecto: _____

Fecha de inicio _____ Fecha de terminación _____

Descripción Población intervenida: _____

Costo del Proyecto: _____

Recursos nuevos para la Universidad

Entidades intervinientes: _____

Número de docentes vinculados al proyecto _____

Número de estudiantes vinculados al proyecto: _____

Número de egresados vinculados al proyecto _____

2. RESULTADOS DEL PROYECTO (hasta 20 puntos).

Resultados Cuantitativos:

Resultados Cualitativos:

Aportes y Aplicación:

3. IMPACTO Y CAMBIOS GENERADOS A PARTIR DEL PROYECTO (hasta 20 puntos).

4. SOSTENIBILIDAD DEL PROYECTO (hasta 20 puntos).

Estrategias para dar continuidad al proceso originado por el proyecto:

5. RELACIÓN DEL PROYECTO CON DOCENCIA E INVESTIGACIÓN (hasta 20 puntos).

a) Relación del Proyecto con:

Misión institucional: _____

Plan de desarrollo institucional: _____

b) Aportes del Proyecto a la formación _____

c) Aportes del Proyecto a la Investigación: _____

6. ARTICULACIÓN CON EL ENTORNO Y NUEVAS ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES (hasta 20 puntos).

PUNTAJE TOTAL OBTENIDO: _____ / 100 PUNTOS.

NOTA: El Comité de Proyección Social de cada Facultad o Comité del Programa Ciencias Básicas solicitará a cada Docente de carrera los soportes documentales verificables.

PERÍODO EVALUADO: _____ LUGAR Y FECHA: _____

MIEMBROS DEL COMITÉ DE PROYECCIÓN SOCIAL DE CADA FACULTAD O COMITÉ DE CIENCIAS BÁSICAS QUE PARTICIPARON EN LA EVALUACIÓN:

NOMBRE	FIRMA
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____



6.2 Escalas de la evaluación

Para la evaluación del desempeño docente se adopta en los instrumentos a diligenciar, la siguiente escala de valoración:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

6.3 Fuentes de información (Artículo 59 del Estatuto Docente)

Las fuentes de información válidas en el proceso de evaluación docente son las siguientes:

1. Estudiantil (Heteroevaluación)
2. Directivos (Heteroevaluación)
3. Docentes del mismo campo, área o su equivalente (Coevaluación).
4. Autoevaluación.

La evaluación de directivos se realizará por parte del Consejo de Facultad de conformidad con los instrumentos establecidos para tal fin, basada en los criterios descritos en el artículo 58 del Estatuto Docente que señala: *“La evaluación considerará los procesos, circunstancias y resultados de las actividades del docente en la docencia, investigación, proyección social, gestión académico-administrativa y compromiso con la institución según las funciones a él asignadas en el período que se evalúa”*.

De otra parte, en el Artículo 62 del Estatuto Docente describe: *“Evaluación para docentes que cumplen funciones específicas en diferentes programas. Los docentes que cumplan funciones específicas en diferentes programas o divisiones serán evaluados con el instrumento correspondiente por el Decano, para promediar el Sector Directivo”*.

El docente que haya cumplido el año sabático según Artículo 63 del Estatuto Docente menciona *“El docente que haya cumplido el año sabático será evaluado por el sector directivo de acuerdo con las exigencias académicas, investigativas y de publicación según los compromisos adquiridos”*.

6.4 Resultados de la evaluación (Artículo 65 y artículo 66 del Estatuto Docente)

- Se considera no satisfactoria la evaluación de desempeño docente, cuando se obtiene un resultado inferior al setenta por ciento (70%), es decir igual o menor a tres puntos cuatro sobre cinco punto cero (3.4/5.0).
- Se considera satisfactoria la evaluación de desempeño docente, si se obtiene un resultado igual o superior al setenta por ciento (70%) y hasta setenta y nueve por ciento (79%) de la evaluación, es decir igual o mayor a tres punto cinco sobre cinco punto cero (3.5/5.0) y menor que cuatro (4.0/5.0)
- Se considera sobresaliente la evaluación de desempeño docente, si se obtiene un resultado igual o superior al ochenta por ciento (80%) y hasta ochenta y nueve por ciento (89%) de la evaluación, es decir igual o mayor a cuatro sobre cinco punto cero (4.0/5.0) y menor que cuatro seis (4.6/50).
- Se considera excelente la evaluación de desempeño docente, si se obtiene un resultado igual o superior al noventa por ciento (90%) y hasta el cien por ciento (100%) de la evaluación, es decir igual o mayor a cuatro seis sobre cinco punto cero (4.6/5.0) y hasta cinco.
- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 18 del Decreto 1279, en lo referente a experiencia calificada se les otorgarán a los docentes dos (2) puntos salariales anuales, según reglamentación expedida por el Consejo Superior Universitario y de acuerdo con la evaluación de desempeño durante el año inmediatamente anterior.
- Si el docente conserva su excelencia según lo establecido en el Estatuto Docente durante tres (3) periodos consecutivos, recibirá el reconocimiento como Docente Distinguido. Si lo hace durante cinco (5) años, recibirá el reconocimiento como docente de alta excelencia.
- Cada año, finalizado el proceso de evaluaciones semestrales de cada docente, el Consejo de Facultad o Comité de programa remitirá el consolidado de los informes de evaluación a la Subdirección de Talento Humano para archivo en la hoja de vida, e igualmente al comité interno de asignación y reconocimiento de puntaje, el cual asignará el puntaje y otorgará el estímulo

correspondiente o el reconocimiento Honorífico, según corresponda.

- En el artículo 63 del Estatuto Docente menciona *“Evaluación para docente en año sabático: El docente que haya cumplido el año sabático será evaluado por el sector directivo de acuerdo con las exigencias académicas, investigativas y de publicación según los compromisos adquiridos”*.

6.5 Procedimiento (artículos 57 y 68 del Estatuto Docente)

1. A partir del Estatuto Docente en su Artículo 57, se define que el Proceso de evaluación *“será permanente, sistemático y objetivo, a partir de la vinculación del docente a la Universidad. Los docentes de carrera deberán ser evaluados una vez al año producto de la recolección de información de los dos períodos académicos. Los docentes de cátedra y ocasionales serán evaluados antes de vencerse el período académico para el cual fueron vinculados. La evaluación de los Docentes de cátedra y ocasionales que no reporten permanencia, se hará con base solo en el alcance de los objetivos trazados. El resultado de esta evaluación se tendrá en cuenta para establecer la contribución del docente al cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional – PEI y para la toma de decisiones, siempre de acuerdo con las necesidades institucionales”*. De manera especial indica en el párrafo que *“El Consejo Académico reglamentará el sistema de evaluación docente de acuerdo con el Modelo Pedagógico Institucional y normatividad vigente”*.
2. En el artículo 68 del Estatuto Docente, describe que *“El procedimiento de Evaluación, será el adoptado por el Consejo Académico, de acuerdo a los aspectos contemplados en el artículo 58 del presente estatuto, y en concordancia con las facultades otorgadas en el artículo 220 del presente Acuerdo”*.
3. Los docentes de cátedra y ocasionales serán evaluados antes de vencerse el período académico para el cual fueron vinculados.

4. La aplicación de los instrumentos para programas de pregrado se realizará durante el mes de mayo y en el segundo periodo académico en el mes de octubre. En el caso de los programas de posgrado, se realizará conforme a la planeación con decanos en el marco del desarrollo de los módulos o componentes temáticos del plan de estudios según cronograma.
5. Los resultados cuantitativos de la evaluación del desempeño docente son numéricos en una escala de cero coma cero (0,0) hasta cinco coma cero (5,0), expresada en unidades, décimas y centésimas.
6. La Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en articulación con la Subdirección de Talento Humano y programas académicos desarrollarán las siguientes actividades:
 - a) El calendario de evaluación teniendo en cuenta las fechas descritas.
 - b) Los programas académicos remitirán a la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones el insumo correspondiente (listado de docentes con áreas a evaluar y el listado de coevaluadores por cada área a evaluar), igualmente informará a estudiantes y docentes el desarrollo de esta actividad institucional por los diferentes canales de comunicación.
 - c) Velará porque cada facultad aplique los instrumentos en su totalidad e informará los instrumentos faltantes a la facultad correspondiente antes de finalizar el proceso en el sistema de información.
 - d) Realizará la consolidación de la información semestralmente durante los meses de junio y diciembre.
 - e) Generará el resultado individual y enviará los consolidados por cada semestre a Rectoría, Vicerrectoría Académica, Facultad, Programa de Ciencias Básicas y áreas en las cuales se encuentren docentes.
 - f) Presentará al Consejo Académico finalizado en los meses de agosto y febrero, el informe de resultado específico y general institucional.
 - g) La Subdirección de Talento Humano, notificará a los docentes de planta, cátedra y ocasional, el resultado de la evaluación semestral de acuerdo al procedimiento establecido sobre la materia en el Código Contencioso Administrativo y normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen.

7. La Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones desarrollará adicionalmente las siguientes actividades:
 - a) Realizará la consolidación de la información para generar los resultados anuales que serán presentados ante el Consejo Académico y el Consejo Superior Universitario para el otorgamiento de estímulos en el mes de marzo.
 - b) Presentará informe a la Subdirección de Talento Humano de los resultados de evaluación docente en resumen individual, al vencimiento del término señalado anteriormente, los resultados cualitativos podrán ser descargados desde el sistema académico según competencia de la instancia que lo requiera.
 - c) Enviará a cada dependencia mediante un resumen, el resultado de evaluación del Desempeño Docente.
 - d) Enviará al Consejo Académico finalizando el mes de febrero el resultado de la evaluación del desempeño docente mediante resumen institucional, en el cual incluirá conclusiones y sugerencias para tener en cuenta como insumos en la autorregulación y actualización de los planes de mejora institucional.
8. Para la aplicación del instrumento No. 2.2. referido a la coevaluación de la Investigación, son coevaluadores los docentes del grupo de investigación.
9. Para la aplicación del instrumento No. 3.2. referido a la coevaluación de la Proyección Social, son coevaluadores los docentes con funciones en Proyección Social.
10. Para la aplicación del instrumento No. 4.3. referido a la coevaluación de la Gestión académico-administrativa con estudiantes, son coevaluadores los docentes que tienen en su plan de trabajo funciones de dirección de programa y similares a la naturaleza de la gestión.
11. Para la aplicación del instrumento No. 5.2. referido a la coevaluación de la Gestión académico-administrativa sin estudiantes, son coevaluadores los docentes que tienen en su plan de trabajo funciones de dirección de programa y similares a la naturaleza de la gestión.
12. El Decano correspondiente, la dirección del programa o jefe según corresponda, analizará los resultados de la evaluación aplicada en cada período académico con el fin de la mejora en el desempeño; recomendará al docente los correctivos a que haya lugar en el caso de evidencias que indiquen deficiencias significativas; dejará como sustento acta de lo actuado y el diligenciamiento del formato correspondiente a la Reflexión del quehacer académico

individual (MFMFO-08); presentará la síntesis de lo actuado ante el Consejo Académico en los meses febrero y julio.

13. Los docentes serán evaluados por la totalidad de los estudiantes que hayan participado en el proceso formativo durante el periodo académico.
14. Definidos los resultados de la evaluación, la Subdirección de Talento Humano notificará de los resultados a cada uno todos los docentes, en su correo electrónico institucional, salvo que el docente indique notificarse personalmente en Subdirección de Talento Humano.
15. El procedimiento para la evaluación del desempeño docente se divulgará entre la comunidad universitaria de acuerdo con el cronograma institucional establecido.
16. La Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones brindará el soporte técnico para garantizar el funcionamiento.
17. En caso de faltar la evaluación de alguna de las fuentes de información no podrá promediarse y por lo tanto el docente no obtendrá el 100% de la calificación en el período académico; para estos casos particulares serán analizados para la completitud de fuentes por las instancias correspondientes bajo el principio de favorabilidad y obtener el 100% de la calificación en el período académico.
18. La evaluación semestral y la consolidada de forma anual corresponde al año calendario. El docente que supere el periodo de prueba se le aplicará la evaluación anual en el año calendario siguiente.
19. El docente podrá interponer los recursos de reposición y de apelación por escrito dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación. El recurso de reposición será resuelto por el Decano o Jefe de Dependencia y el de apelación por la Vicerrectoría Académica.
20. Cuando el docente obtenga resultados insatisfactorios (igual o menor a 3.4) en la evaluación de su desempeño se adoptará un plan de mejoramiento; de continuar con el resultado insatisfactorio en el siguiente año se agotarán los recursos contemplados en el Estatuto Docente y podrá ser retirado del servicio.
21. Para la aplicación del Artículo 184 Excelencia Docente, Artículo 185 Excelencia en Investigación, Artículo 186 Excelencia en Proyección Social, Artículo 187 Excelencia Académico-administrativa, el Consejo Académico presentará ante el Consejo Superior Universitario lo correspondiente.

22. Los programas académicos remitirán a la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en el mes de abril y septiembre, el insumo actualizado en la estructura establecida por esta dependencia para tal fin:

- Áreas a evaluar de todos los docentes detallando docencia, investigación, proyección social, funciones académico-administrativas con estudiantes y funciones académico-administrativas sin estudiantes.
- Anexar el listado de estudiantes del Comité asesor o grupos inherentes (número de documento, nombre del estudiante y docente a evaluar) que evaluarán a los docentes con funciones académico-administrativas con estudiantes y describir en el archivo respectivo de áreas a evaluar la novedad.
- Para el caso de los docentes con funciones académico-administrativas con estudiantes, éstos serán evaluados por los estudiantes integrantes del Comité Asesor o de los grupos inherentes a la función académico administrativa del docente a evaluar.
- Relación de coevaluadores (nombres y apellidos) según la siguiente estructura para docentes de planta, ocasional, cátedra, investigación, proyección social, funciones académico-administrativas con estudiantes y funciones académico-administrativas sin estudiantes:

Docencia (planta y ocasional)		
Coevaluador 1	Coevaluador 2	Docente a evaluar
(nombres y apellidos)	(nombres y apellidos)	(nombres y apellidos)

Docencia (Cátedra)		
Coevaluador 1	Coevaluador 2	Docente a evaluar
(nombres y apellidos)	(nombres y apellidos)	(nombres y apellidos)

Investigación (Planta y ocasional)		
Coevaluador 1	Coevaluador 2	Docente a evaluar
(nombres y apellidos)	(nombres y apellidos)	(nombres y apellidos)

Proyección Social (Planta y ocasional)		
Coevaluador 1	Coevaluador 2	Docente a evaluar
(nombres y apellidos)	(nombres y apellidos)	(nombres y apellidos)

Funciones académico-administrativas (planta y ocasional)		
Coevaluador 1	Coevaluador 2	Docente a evaluar
(nombres y apellidos)	(nombres y apellidos)	(nombres y apellidos)

Funciones académico-administrativas sin estudiantes (planta y ocasional)		
Coevaluador 1	Coevaluador 2	Docente a evaluar
(nombres y apellidos)	(nombres y apellidos)	(nombres y apellidos)

23. Los programas académicos establecerán los diferentes mecanismos para socializar el proceso de evaluación docente por periodo académico (correo electrónico, carteleras, reunión de profesores, comités, consejo, entre otros).
24. Los programas académicos realizarán el seguimiento de los instrumentos faltantes por diligenciar al igual que el comportamiento de cumplimiento del sector estudiantil y docente.
25. La fecha de aplicación del proceso de evaluación docente conforme a cronograma.

6.6 Valor de la evaluación (artículo 61 del Estatuto Docente)

Se promediará teniendo en cuenta los siguientes porcentajes por cada sector:

EVALUACIÓN PERSONAL DOCENTE					
FUENTES DE INFORMACIÓN	HETEROEVALUACIÓN		COEVALUACIÓN	AUTOEVALUACION	TOTAL
	ESTUDIANTE	SECTOR DIRECTIVO	COLEGAS		
PLANTA Y OCASIONAL CON FUNCIONES EN DOCENCIA PREGRADO Y POSGRADO	45%	35%	10%	10%	100%
PLANTA Y OCASIONAL CON FUNCIONES ACADÉMICO – ADMINISTRATIVAS (con estudiantes)	10%	70%	10%	10%	100%
PLANTA Y OCASIONAL CON FUNCIONES DE INVESTIGACIÓN		80%	10%	10%	100%
PLANTA Y OCASIONAL CON FUNCIONES DE PROYECCIÓN SOCIAL		80%	10%	10%	100%
CATEDRÁTICOS PREGRADO Y POSGRADO	45%	35%	10%	10%	100%

En este contexto, se procede de conformidad con el artículo 218 del Estatuto Docente (Acuerdo 043 de 2021), para el cumplimiento del artículo 61 del mismo acto administrativo.

Para la aplicabilidad del porcentaje distribuido del valor de la evaluación del desempeño docente, para el caso de los docentes de planta y ocasionales, con actividad académico administrativa que no cuentan con la fuente de información referida a estudiante se asignará así:

EVALUACIÓN PERSONAL DOCENTE				
FUENTES DE INFORMACIÓN	HETEROEVALUACIÓN	COEVALUACIÓN	AUTOEVALUACION	TOTAL
	SECTOR DIRECTIVO	COLEGAS		
PLANTA Y OCASIONAL CON FUNCIONES ACADÉMICO – ADMINISTRATIVAS (sin estudiantes)	74%	13%	13%	100%

Los docentes de planta y ocasionales con funciones académico-administrativas, son:

Con estudiantes: Son aquellos que en su plan de trabajo presentan funciones de: dirección de programa, coordinación académica de estudiantes; laboratorio central, medios de cultivo, pruebas de estado saber pro y saber t y t. Éstos serán evaluados por los estudiantes integrantes del Comité Asesor o de los grupos inherentes a la función académico-administrativa del docente a evaluar, listado que remitirá cada programa académico.

Sin estudiantes: Son aquellos que en su plan de trabajo presentan: programas nuevos, apoyo institucional, aseguramiento de calidad, internacionalización, seguimiento a egresados, plan de acción anual y plan de mejora, jefatura de campo, desarrollo profesoral, coordinación académica de docentes.

En atención a las facilidades de implementación a través de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, la totalidad de los estudiantes matriculados deben evaluar a sus docentes.

Para el caso de los docentes con funciones académico-administrativas con estudiantes, éstos serán evaluados por los estudiantes integrantes del Comité Asesor o de los grupos inherentes a la función académico administrativa del docente a evaluar.

Para evaluar el compromiso con la misión institucional, se tendrá en cuenta lo estipulado en el artículo 218 del Estatuto Docente y se acogerán los porcentajes: 45% evaluación de estudiantes, 35% sector directivo, 10% colegas y 10% autoevaluación.

6.8 Reflexión quehacer académico individual

En Uicolmayor el proceso de evaluación de desempeño docente se encuentra enmarcado en el Sistema integrado de gestión de calidad y se contextualiza en el proceso de Gestión Humana específicamente en el *Proceso de Formación*. Es así, como la reflexión del quehacer docente individual permite el mejoramiento continuo a través del seguimiento a los profesores, de acuerdo con los resultados obtenidos de la evaluación.

Una vez realizada la evaluación docente, es importante conocer y analizar los resultados de la misma con el fin de identificar los aspectos por mejorar en el contexto del perfil del docente Uicolmayorista. Son varios los elementos que se tendrán en cuenta, entre ellos, los de impacto en las funciones misionales y en la gestión institucional. Dichos resultados serán incluidos en los planes de mejoramiento de cada uno de los docentes, así como de los programas académicos y serán de constate monitoreo.

Es importante tener en cuenta que el espíritu de esta reflexión se asocia a una revisión consciente, pausada y de calidad del oficio de la labor docente en clave de mejora continua, que hace parte fundamental de su propia reflexión pedagógica desde dos aspectos que delinear su trabajo: la didáctica y la investigación. La primera se asocia con el impacto que está teniendo las distintas metodologías que el docente usa cuando interactúa con el estudiante, y la segunda, permite darle un mayor alcance a su ejercicio, gracias a que lo debe considerar como un objeto permanente de indagación. Desde este contexto se cuenta con el siguiente formato institucional que permite registrar lo anterior (*formato en ISODOC con la identificación MFMFO-08*):



UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA
PROCESO DE FORMACIÓN
REFLEXIÓN SOBRE QUEHACER ACADÉMICO INDIVIDUAL

Facultad:			
Programa			
Nombres y apellidos:			
Actividad:	Tiempo completo <input type="checkbox"/>	Medio tiempo <input type="checkbox"/>	Cátedra <input type="checkbox"/> Ocasional <input type="checkbox"/>

FECHA			COMENTARIOS
Día	Mes	Año	
			Respetado profesor lo invitamos a que escriba los comentarios que considere necesarios de acuerdo con los resultados de su evaluación que le ayuden a fortalecer su ejercicio docente.

7. DISTINCIONES ACADÉMICAS Y ESTÍMULOS

7.1 Excelencia Docente

Para la **Excelencia Docente** procede lo establecido en el artículo 184 del Acuerdo 043 de 2021, “Se concederá al docente de planta u ocasional que haya obtenido la más alta calificación en la evaluación del desempeño docente en toda la universidad en el año respectivo. Se entregará cada año mediante acto o espacio destinado para tal fin y consistente en el Escudo de la UNIVERSIDAD y un pergamino, más una bonificación equivalente al 70% del salario mínimo legal mensual vigente, por una sola vez por vigencia”.

Procedimiento:

- a) Se aplicará el instrumento No. 1.
- b) La Oficina de Tecnologías de la información y las comunicaciones, entrega al Consejo Académico el resultado cuantitativo de la evaluación de los docentes, como anexo al informe que presenta en el mes de febrero y agosto.
- c) La más alta calificación obtenida por docente de planta u ocasional, será conceptuada por el Consejo Académico al Consejo Superior Universitario.

7.2 Excelencia en Investigación

La **Excelencia en Investigación**. Procede lo establecido en el artículo 185 del Acuerdo 043 de 2021, “Se concederá al grupo de investigación, conformado por docentes de planta u ocasionales, que hubiere realizado la investigación más destacada en el período correspondiente y se entregará cada año, consiste en el Escudo de la UNIVERSIDAD, un pergamino y una bonificación equivalente al 70% del salario mínimo legal mensual vigente, por una sola vez por vigencia”.

Procedimiento:

- a) Se aplicará el instrumento No. 9.

- b) El Comité de Investigaciones de Facultad y el Comité del Programa de Ciencias Básicas analizarán y evaluarán los proyectos de investigación vigentes postulados y seleccionarán el más destacado mediante el instrumento designado para tal fin y que hace parte integral de presente Sistema de Evaluación docente.
- c) Los presidentes de los respectivos Comités referidos en el literal a, presentarán ante el Consejo Académico los proyectos de investigación seleccionados por el respectivo Comité de Investigación de Facultad y Comité del Programa de Ciencias Básicas.
- d) El Consejo Académico seleccionará la investigación más destacada y propondrá al Consejo Superior Universitario otorgar la Excelencia en Investigación al grupo de investigación que la hubiere realizado, según la normatividad vigente.

En caso de que uno de los miembros del Comité de Investigación de Facultad o del Comité del Programa de Ciencias Básicas se encuentre como docente (s) postulado (s), éste debe declararse impedido.

7.3 Excelencia en Proyección Social

La **Excelencia en Proyección Social** procede lo establecido en el artículo 186 del Acuerdo 043 de 2021, “se concederá al docente de planta u ocasional que hubiere realizado el proyecto de proyección social más destacado en el período correspondiente y se entregará cada año, consiste en el Escudo de la UNIVERSIDAD, un pergamino y por una única vez por vigencia y una bonificación equivalente al 70% del salario mínimo legal mensual vigente, por una sola vez por vigencia”

Procedimiento:

- a) Se aplicará el instrumento No. 10.
- b) El Comité de Proyección Social en cada facultad analizarán y evaluarán los proyectos y seleccionarán el más destacado mediante el instrumento designado para tal fin y que hace parte integral de presente Sistema de Evaluación docente.
- c) Los presidentes de los respectivos Comités referidos en el literal a, presentarán ante el Consejo Académico los proyectos seleccionados por el respectivo Comité de Proyección Social en cada Facultad y Comité del Programa de Ciencias Básicas.
- d) El Consejo Académico seleccionará el proyecto y propondrá al Consejo Superior Universitario otorgar la Excelencia en Proyección Social, según la normatividad vigente.

En caso de que uno de los miembros del Comité de Proyección Social de Facultad se encuentre como docente (s) postulado (s), éste debe declararse impedido.

7.4 Excelencia Académico-Administrativa

La **Excelencia Académico-Administrativa** procede lo establecido en el artículo 187 del Acuerdo 043 de 2021, “Se concederá al docente de planta u ocasional que se haya destacado en el cumplimiento de la labor Académico-Administrativa. Se entregará cada año, consiste en el Escudo de la UNIVERSIDAD, un pergamino, y una bonificación equivalente al 70% del salario mínimo legal mensual vigente, por una sola vez por vigencia”.

Procedimiento:

- a) Se aplicará el instrumento No. 4 y 5.
- b) El Comité en cada facultad y Comité del Programa de Ciencias Básicas analizarán y evaluarán mediante el instrumento designado para tal fin y que hace parte integral de presente Sistema de Evaluación docente.
- e) Los presidentes de los respectivos Comités referidos en el literal a, presentarán ante el Consejo Académico los proyectos seleccionados por el respectivo Comité.
- f) El Consejo Académico seleccionará el docente y propondrá al Consejo Superior Universitario otorgar la Excelencia Académico-Administrativa, según la normatividad vigente.

Para la aplicación del Artículo 184 Excelencia Docente, Artículo 185 Excelencia en Investigación, Artículo 186 Excelencia en Proyección Social, Artículo 187 el Consejo Académico presentará ante el Consejo Superior Universitario lo correspondiente.

Para aplicar el artículo 187 del Estatuto Docente se concederá la *Excelencia Académico-administrativa* al docente de planta u ocasional que haya obtenido la más alta calificación en la evaluación del desempeño docente en toda la universidad en el año respectivo; lo anterior en correspondencia con lo indicado en el artículo 218 del Estatuto Docente.

Los instrumentos relacionados con la evaluación del desempeño docente tendrán como fuentes válidas al sector estudiantil, directivos, docentes del mismo campo y autoevaluación, de conformidad con lo indicado en el artículo 59 del Acuerdo 043 de 2021



8. DESEMPEÑO DESTACADO EN LABORES DE DOCENCIA Y EXTENSIÓN EN EL MARCO DEL DECRETO 1279 DE 2002 (ARTÍCULO 215 DEL ESTATUTO DOCENTE)

Los instrumentos contemplados en el presente Sistema de Evaluación Docente para otorgar el **desempeño destacado en labores de docencia de los profesores de carrera** se aplicará la normatividad descrita en el Acuerdo 025 de 2002 por el cual se reglamenta la aplicación del Decreto 1279 del 19 de junio de 2002, expedido por el Consejo Superior Universitario y que establece el sistema para el reconocimiento de puntos salariales y de bonificación de los Docentes de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

Los instrumentos contemplados en el presente Sistema de Evaluación Docente para el **desempeño destacado en labores de proyección social de los profesores de carrera** se otorgará el reconocimiento respectivo de acuerdo con la aplicación de la normatividad descrita en el Acuerdo 025 de 2002 por el cual se reglamenta la aplicación del Decreto 1279 del 19 de junio de 2002, expedido por el Consejo Superior Universitario y que establece el sistema para el reconocimiento de puntos salariales y de bonificación de los Docentes de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca.

Para estos efectos se aplicarán los instrumentos:

- Número 1 para el desempeño destacado en labores de docencia de los profesores de carrera.
- Número 10. para el desempeño destacado en labores de proyección social de los profesores de carrera.

9. PROSPECTIVA DE LA EVALUACIÓN EN EL MARCO DE LA CALIDAD EDUCATIVA

En los procesos de calidad en Uicolmayor relacionados con el mejoramiento continuo, se concibe el Sistema de Evaluación de desempeño Docente como una estrategia que contribuya de forma permanente a diseñar estrategias de fortalecimiento en las funciones misionales y desarrollo institucional. “La Universidad propiciará espacios para generar en la comunidad académica una cultura sobre la evaluación docente para hacer de ellos verdaderos participantes del proceso” (Acuerdo 043 de 2021 expedido por el Consejo Superior Universitario, nuevo Estatuto Docente artículo 60).

Se resalta como contexto interno. el ***Plan de Desarrollo Institucional 2020—2025***, en su *Eje Estratégico No. 1 Docencia proyecta: La Estrategia 1.3: consolidar la cultura de alta calidad, mediante procesos de autoevaluación y autorregulación con fines de acreditación de programas académicos e institucional*. En correspondencia, la *Iniciativa Estratégica IE 1.16: actualizar el sistema de evaluación de desempeño docente*.

Si bien este documento constituye la actualización del Sistema, es importante enunciar que desde la Vicerrectoría Académica durante la vigencia del *Plan de Desarrollo Institucional*, se generaron los espacios de construcción colectiva, la participación del estamento a partir de los Consejos de Facultad y Comité del Programa de Ciencias Básicas y con docentes representantes ante los órganos colegiados, miembros de las organizaciones sindicales, que mediante ejercicios dialógicos en el marco de pluralidad, la inclusión, la socialización y transparencia, legitiman el sistema de evaluación a la luz de la mejora continua, la normatividad y procedimientos que permitan la comprensión de las nuevas miradas sobre la evaluación del desempeño docente y el impacto esperado para el fortalecimiento de la misionalidad, el posicionamiento institucional y los procesos inherentes a la innovación y transformación .

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, M. (2001). *Evaluar para conocer, examinar para excluir*. Madrid: Morata.
- Amaranti, M. (2017). *Uso de resultados de la evaluación docente para mejorar la calidad de la docencia universitaria*. Obtenido de www.congresouniversidad.cu/revista/index.php/rcu/article/download/804/759/
- Andrade, H. &. (2007). *Students responses to criteria-referenced self-Assessment*. *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 159-181. Obtenido de <https://doi.org/10.1080/02602930600801928>
- Arbesú, M. (2001). *Evaluación de la docencia universitaria: una propuesta alternativa que considera la participación de profesores*. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*.
- Batista, E. (1978). *La evaluación del profesor universitario: Elementos para un sistema de mejoramiento docente*. Medellín: Universidad de Antioquia, Centro de Investigaciones Educativas.
- Bolívar, A. (2008). *Evaluación de la práctica docente. Una revisión desde España*. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 2 (1).
- Canales, A. L. (2004). *Aproximaciones metodológicas al análisis y la evaluación de la docencia*. En M. R. (Coords.), *La evaluación de la docencia en la universidad. Perspectivas desde la investigación y la intervención profesional* (págs. 87-201). México: CESU-UNAM.
- Congreso de la República de Colombia. (28 de diciembre de 1992). *Ley 30 "Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior"*. Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0030_1992.html
- Congreso de la República de Colombia. (8 de Febrero de 1994). *Ley 115 "Por la cual se expide la ley general de educación"*. Obtenido de https://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf
- Consejo Nacional de Aprendizaje - CNA. (30 de Agosto de 2019). *Informe 1735* . Obtenido de <https://www.unicolmayor.edu.co/portal/index.php?idcategoria=20519>
- Consejo Nacional de Educación Superior - CESU. (2 de Julio de 2020). *Acuerdo 02 "Por el cual se actualiza el modelo de acreditación de alta calidad"*. Obtenido de https://www.mineduccion.gov.co/1759/w3-article-399567.html?_noredirect=1
- De Costa, M. B. (2016). *A desire for Growth: Online Full-Time Faculty's Perceptions of Evaluation Processes*. *Journal of Educators Online*, 19-52. Obtenido de <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/pdf/10.18175/vys3.2.2012.04>

- De Diego, M. &. (2012). La evaluación docente en educación superior: Uso de instrumentos de autoevaluación, planeación y evaluación por pares. Voces y silencios: Revista Latinoamericana de educación, 59-76. Obtenido de <https://revistas.uniandes.edu.co/doi/pdf/10.18175/vys3.2.2012.04>
- Elliott, J. (1993). El cambio educativo desde la investigación-acción. Madrid: Morata.
- Gimeno, J. y Pérez, A. I. (1993). Comprender y transformar la enseñanza. Madrid: Morata.
- Marchesi, Á., & Pérez, E. (2018). Modelo de evaluación para el desarrollo profesional de los docentes. Madrid: Fundación SM.
- Ministerio de Educación Nacional. (2017). Plan Nacional Decenal de Educación 2016 - 2026. Obtenido de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/Resumen-PND2018-2022-final.pdf>
- Ministerio de Educación Nacional, . (25 de Julio de 2019). Decreto 1330 "Por el cual se sustituye el Capítulo 2 y se suprime el Capítulo 7 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015 - Único Reglamentario del Sector Educación". Obtenido de https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-387348.html?_noredirect=1
- República de Colombia. (2018). Plan Nacional de Desarrollo 2018 -2022. Obtenido de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/Resumen-PND2018-2022-final.pdf>
- República de Colombia. (20 de octubre de 2021). Constitución Política de Colombia "Segunda edición corregida de la Constitución Política de Colombia, publicada en la Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991". Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html
- Santos, G (1990). Hacer visible lo cotidiano. Teoría y práctica de la evaluación cualitativa de los centros escolares. Madrid. Akal
- Sivickas, A. M. (1989). Presupuestos filosóficos y epistemológicos del privilegio del currículo. En Memorias. Ciclo de conferencias sobre planteamientos y reflexiones alrededor del currículo en la educación superior. Bogotá: Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación (ICFES).
- Stenhouse, L. (1987). La investigación como base de la enseñanza. Madrid: Morata.
- UNESCO. (s.f.). La formación del maestro y la calidad educativa. Obtenido de <https://www.magisterio.com.co/articulo/la-formacion-de-maestros-y-la-calidad-educativa>
- Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. (2020). Plan de Desarrollo Institucional 2020 - 2025. Obtenido de https://www.unicolmayor.edu.co/portal/PDI2020_2025/

Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, Consejo Académico. (05 de mayo de 2020). Acuerdo 022 "Por el cual se aprueba la actualización del Modelo Pedagógico Institucional - MOPEI". Obtenido de <https://www.unicolmayor.edu.co/portal/index.php?idcategoria=22268>

Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, Consejo Académico. (17 de noviembre de 2021). Acuerdo 088 "Por el cual se emite concepto favorable al nuevo Estatuto Docente de la UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR". Obtenido de <https://www.unicolmayor.edu.co/portal/index.php?idcategoria=26101>

Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, Consejo Superior Universitario - CSU. (11 de noviembre de 2021). Acuerdo 028 "Por el cual se establece el Modelo Institucional de Autoevaluación y Autorregulación – MIAA en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca". Obtenido de <https://www.unicolmayor.edu.co/portal/index.php?idcategoria=26012>

Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, Consejo Superior Universitario - CSU. (11 de Noviembre de 2021). Acuerdo 029 "Por el cual se aprueba la actualización del Proyecto Educativo Institucional - PEI de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. Obtenido de <https://www.unicolmayor.edu.co/portal/index.php?idcategoria=26015>

Vailant, D. (2016). Algunos marcos referenciales en la evaluación del desempeño docente. Revista Iberoamericana de evaluación educativa, 7-22. Obtenido de <https://revistas.uam.es/index.php/rie/article/view/4663/5100>.

Wegner, E. (1999). Communities of Practice: Learning, Meaning, and Identify. Cambridge: Cambridge University Press.

Proyectó

René Valera, Juan José Burgos Acosta, Paola Cristina Rodas Arévalo
Grupo Perspectiva Pedagógica y Curricular
Zaida Niria Cobos Romero, Profesional Vicerrectoría Académica
Clara Mireya Bonilla, Profesional Oficina de Planeación y Desarrollo Institucional

Revisó

Ana Isabel Mora Bautista, Vicerrectora Académica
Sandra Yuliet Moncada Casanova, Vicerrectora Administrativa y financiera
Sandra Mónica Estupiñán Torres, Decana Facultad Ciencias de la Salud
Doris Astrid González López, Decana Facultad Ciencias Sociales
Over Humberto Serrano, Decano Facultad de Derecho
Julio César Orjuela López, Decano Facultad de Ingeniería y Arquitectura
Carlos Ariel Alzate, Decano Facultad Administración y Economía
Juan Manuel Ramírez Montes, Secretario General
Maricela Botero Griaes, Jefe Oficina de Aseguramiento de la Calidad
Claudia Bibiana Salamanca, Subdirección de Talento Humano

