



# Sistema de Evaluación del Desempeño Docente



**UniCatólica del Sur**  
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL SUR



**ACUERDO 007**  
**(noviembre 11 de 2020)**

“Por el cual se adopta el Sistema de Evaluación del Desempeño Docente de la Fundación Universitaria Católica del Sur”

El Consejo Académico, de Investigación y Extensión, en uso de sus facultades legales, estatutarias y reglamentarias y,

**CONSIDERANDO:**

Que, el literal b) del Artículo 2.5.3.2.3.1.2. del Decreto 1330 de 2019 dentro de las Condiciones Institucionales establece el requisito de regular el mecanismo de la evaluación del docente.

Que, el literal k) Artículo 18 de la Resolución 15224 de 2020 del Ministerio de Educación Nacional establece la “descripción de los procesos de seguimiento al análisis y valoración periódica de la asignación a las actividades de los profesores” que permitan verificar los compromisos adquiridos con la Institución.

Que, el literal n) Artículo 18 de la Resolución 15224 de 2020 del Ministerio de Educación Nacional establece la “descripción del sistema de seguimiento, evaluación y retroalimentación a los docentes”, a través de los planes de mejoramiento.

Que, la característica 15 del Factor 3 de los Profesores que se hallan en el Acuerdo 02 del 2020 del Consejo Nacional de Educación Superior establece que los profesores producen material de formación académica y diseñan evaluación bajo el concepto de criterios de evaluación.

Que, la característica 15 del Factor 3 de los Profesores que se hallan en el Acuerdo 02 del 2020 del Consejo Nacional de Educación Superior establece que el programa académico debe contar con procesos periódicos y permanentes de evaluación integral de los profesores para todas las actividades que desempeña en la Institución.

Que, la Fundación Universitaria Católica del Sur encuentra en el Sistema de Evaluación del Desempeño Docente una estrategia para garantizar la formación integral del profesor y fortalecer los procesos de calidad académica en la Fundación Universitaria Católica del Sur.

Que, mediante Acuerdo No. 004 de 2014 del Consejo Superior, se aprobó el Estatuto General de la Fundación Universitaria Católica del Sur –UNICATOLICA DEL SUR-

Que, el artículo 25, numeral 11 del Estatuto General señala como función del Consejo Académico, de investigación y Extensión el: “Definir las políticas de selección, los mecanismos y procesos de evaluación docente”

Que, en mérito de lo expuesto,



Fundación  
Universitaria  
Católica del Sur

Resolución No. 15596 - 23 de septiembre de 2015  
Ministerio de Educación Nacional

**ACUERDA:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar del Sistema de Evaluación del Desempeño Docente como documento anexo al presente acuerdo.

**ARTÍCULO SEGUNDO. Vigencia.** El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en San Juan de Pasto, 11 de noviembre de 2020

  
**SONIA MARIA GÓMEZ ERAZO**  
Rectora

  
**DARWIN HERRERA BENAVIDES**  
Secretario General

VIGILADA MINECUCACIÓN

## **SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

### **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CATÓLICA DEL SUR**

#### **Consejo Superior**

Monseñor Juan Carlos Cárdenas Toro  
**Presidente**

Dra. Emma Guerra Nieto

Dra. Doris Sarasty Rodríguez

Dr. Gerardo León Guerrero Vinueza

Dr. Hernán Caicedo Bustos

Pbro. Carlos Santander Villarreal

Pbro. Germán Rosero Arce

#### **Representantes docentes a Consejos**

Mag. Jimena Alexandra Ortega Ordoñez  
**Rep. Docente a Consejo Académico**

Mag. Héctor Julio Villota Oviedo  
**Rep. Docente a Consejo Directivo**

Esp. Oswaldo Fabian Sotto Pabón  
**Rep. Docente a Comité Curricular**

#### **Representantes Estudiantes a Consejos**

Jessica Eliana Díaz López  
**Rep. de estudiantes a Consejo Académico**

Daniela Alejandra Narváez Moncayo  
**Rep. de estudiantes a Consejo Directivo**

Karol Elizabeth Minayo Quiñonez  
**Rep. Estudiantes a Comité Curricular**

#### **Comité Rectoral**

Dra. Sonia María Gómez Erazo  
**Rectora**

Dr. Gerson Eraso Arciniegas  
**Vicerrector Académico y de Extensión**

Mag. Víctor Iván Acosta Rodríguez  
**Vicerrector Administrativo y Financiero**

Pbro. Jamer Adrián Bravo Díaz  
**Vicerrector de Proyección Social y Bienestar**

Esp. María Antonia Cabrera Insuasty  
**Oficina Asesora de Sistema de  
Aseguramiento Interno de la Calidad**

Ing. Oswaldo Ernesto Ruiz Quintero  
**Oficina Asesora de Información y Sistemas**

Mag. Miriam Ruby Gamboa Coral  
**Oficina Asesora de Planeación y Desarrollo  
Institucional**

Pbro. Alexander Guillermo Ortega Rojas  
**Capellán y Coordinador del CAT**

#### **Elaborada por:**

Dr. Gerson Eraso Arciniegas

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. ANTECEDENTES</b> .....	5
<b>2. JUSTIFICACIÓN</b> .....	9
<b>3. PROPÓSITO DE EVALUACIÓN DOCENTE</b> .....	9
<b>4. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE</b> .....	10
<b>5. DIMENSIONES DE LA EVALUACIÓN DOCENTE</b> .....	10
<b>6. ACTORES DE LA EVALUACIÓN</b> .....	10
<b>7. TIPOS DE EVALUACIÓN DOCENTE</b> .....	11
<b>7.2. AUTOEVALUACIÓN</b> .....	11
<b>7.3. INTER EVALUACIÓN</b> .....	12
<b>8. PROCEDIMIENTO</b> .....	12
<b>8.1. LINEAMIENTOS PARA EVALUAR LAS ACTIVIDADES DE DOCENCIA</b> .....	12
<b>8.2. LINEAMIENTOS PARA EVALUAR LAS ACTIVIDADES DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b> .....	14
<b>8.3. LINEAMIENTOS PARA EVALUAR LAS ACTIVIDADES INVESTIGATIVAS</b> ...	14
<b>8.4. LINEAMIENTOS PARA EVALUAR ACTIVIDADES DE PROYECCIÓN SOCIAL, EXTENSIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN</b> .....	15



## 1. ANTECEDENTES

La evaluación de los profesores universitarios a nivel nacional e internacional siempre ha sido controvertida por cuanto se da en el campo de la pedagogía para el cual muchos de ellos no han sido preparados, pues, por lo contrario, tienen formación disciplinar en profesiones liberales como el Derecho, la Medicina, la Arquitectura, la Administración para citar solo algunos ejemplos.

La UNESCO (2013) en su documento sobre ***Antecedentes y criterios para la elaboración de las políticas docentes en América Latina y el Caribe*** reconoce que uno de los temas controversiales que se trabaja en esas políticas tiene que ver con la evaluación del desempeño docente y cuya “discusión incluye el objeto de evaluación, los actores que evalúan, los criterios para la evaluación, los instrumentos y procedimientos, y la relación entre los resultados y los incentivos”; por lo tanto, para la Fundación Universitaria Católica del Sur evaluar la calidad del desempeño docente es un desafío que de manera permanente será revisada para su mejora.

Desde los sistemas educativo de América Latina y Europa la evaluación del desempeño docente tiene dos dimensiones que trabajarse: de una parte, el mejoramiento continuo de los docentes a través de cursos y estudios de post grado y, de otra parte, la promoción en el escalafón docente que las instituciones de educación regulan en sus estatutos; siendo estos dos factores contribuyentes para que la educación impartida sea de alta calidad. La investigación realizada por la UNESCO (2013) concluye afirmando que “no existen evidencias de que este desafío haya sido abordado satisfactoriamente en los estados de América Latina y el Caribe”, razón por la cual los países de la región deben diseñar e implementar políticas que promuevan estos procesos de evaluación del desempeño docente; lo cual se viene haciendo por procesos investigativos.

Muestra de lo anterior, en el mundo del habla hispana existen muchos modelos para la evaluación del desempeño docente, según lo expresa Puya (2017) que en el IV Coloquio de la Red Iberoamericana de Investigadores sobre Evaluación de la Docencia de Educación Superior (RIEED), celebrado del 5 al 8 de marzo del 2013 en la Ciudad de Lima, Perú, expusieron los trabajos realizados a lo largo de cinco años, la red conformada por más de 70 investigadores y profesores de trece diferentes países, expresando los resultados de ocho modelos de evaluación de desempeño docente, a saber: modelo centrado en el perfil docente, modelo centrado en los resultados de aprendizaje del estudiante, modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula, modelo de la práctica reflexiva, modelo basado en la opinión de los estudiantes, modelo de evaluación a través de pares, modelo de autoevaluación, modelo de evaluación a través del portafolio, Los modelos de evaluación de desempeño docente, lo recalca el mismo autor, mencionados anteriormente tienen sus respectivas ventajas y limitaciones, es muy importante combinarlos adecuadamente y adaptarlos al contexto de cada universidad.

Con respecto al caso de Colombia, considerado uno de los pioneros en América Latina junto a México, Chile y Perú; adelantó un estudio en dos etapas: el primer informe o primera fase de la investigación denominada la evaluación de la docencia universitaria: un aporte investigativo, elaborado por el capítulo sur oriente, perteneciente a la Asociación de Facultades de Educación de Colombia –ASCOFADE- citan a Friggerio (2011) para destacar el ámbito de la evaluación; el texto referido enuncia:

La necesidad de construir relaciones triangulares en las cuales la ecuación docente – alumno – conocimiento se resuelven en la medida en que el docente se constituye en un mediador para que el alumno pueda apropiarse del conocimiento, en un ámbito denominado aula universitaria, asumida como el lugar de encuentro productivo entre el docente, el alumno y el conocimiento.

Dando el estudio a entender de esta forma que detrás de la evaluación del profesor se halla presente un modelo pedagógico y por ende un enfoque curricular. Sin embargo, la legislación colombiana con respecto a la labor del profesor universitario lo lleva más allá del salón de clases y es así como el Decreto 1075 del 26 de mayo de 2015 en uno de sus acápites establece que “las funciones sustantivas de un programa están en cabeza de los profesores tiempo completo”, entendiéndose que las funciones sustanciales son la docencia, la investigación y la proyección social en los términos que los define la UNESCO en el año 1998; pero que por las experiencias de las Instituciones de educación superior en Colombia al docente se le adiciona la función de gestión administrativa que es utilizada para atender estudiantes, participar en la renovación del registro calificado, integrar equipos de acreditación voluntaria, entre otras actividades.

En la segunda fase, el Grupo de Investigación y Desarrollo de Política Educativa, Ascofade – Capítulo Centro, siguiendo las recomendaciones de la Unesco-Orealc propuso trabajar sobre la política pública de evaluación del desempeño docente para todos los niveles del sistema educativo en Colombia, incluido el superior, cuyo propósito es buscar el mejoramiento pedagógico del docente para alcanzar la calidad en la educación a través de la formación continua y post gradual. En esta medida es importante intervenir las diferentes acciones que maneja en docente en la educación superior: apropiación de los conocimientos disciplinares de su profesión, la profundización en las estrategias de enseñanza y aprendizaje, desarrollo de estructuras curriculares, contribución a la innovación de los planes de estudio, fortalecimiento de las relaciones con la administración de las instituciones de educación superior y el reconocimiento de los contextos.

La principal conclusión a la cual llegaron los investigadores, según lo expresa Dimaté (2016), es definir que la evaluación del desempeño docente está centrada en la práctica pedagógica para atender a los principios de justicia y pertinencia. Esta evaluación debe ser formativa, lo cual significa que debe estar orientada a identificar las fortalezas y debilidades y a proporcionar herramientas y oportunidades reales de formación y de desarrollo profesional del docente que conduzcan al mejoramiento. De esta manera los desempeños dentro del aula de clase con la docencia directa y el acompañamiento al estudiante en el tiempo independiente de los créditos académicos se convierten en los parámetros fundamentales para realizar esa evaluación.

Respecto de este ámbito contextual la Fundación Universitaria Católica del Sur desde su origen ha tenido en cuenta la tarea de evaluación de sus profesores. En el Reglamento Docente aprobado mediante el Acuerdo 02 del 2014 se estableció que “la evaluación de los docentes tiene como finalidad que la Fundación y los docentes conozcan sus niveles de desempeño y se adopten, con base en los resultados, medidas orientadas al mejoramiento de la calidad del servicio educativo”; en esta medida reviste el carácter de formativa, pero a la vez también se debe utilizarla para fines de promoción en el escalafón docente. Pero siempre se hizo de manera pragmática, sin mediar un marco de referencia que establezca, fuera del propósito, un modelo claro de evaluación en

consonancia con la labor pedagógica dentro del aula de clase. A continuación, se presenta el instrumento que diseñaron para recoger la información del desempeño docente dentro del aula de clase con un corte cualitativo y cuantitativo:

**Tabla 1. Criterios de Evaluación del Desempeño Docente**

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado de interés y motivación que ha despertado el docente en clase.</li> <li>• Pertinencia de los contenidos en relación con el Programa.</li> <li>• Articulación entre los contenidos teóricos y prácticos.</li> <li>• Existe correspondencia entre objetivos y temas de la asignatura.</li> <li>• La metodología de evaluación es pertinente y adecuada.</li> <li>• Los temas los aplica a nuestro contexto regional y nacional.</li> <li>• Entrega materiales para el trabajo independiente de los estudiantes.</li> <li>• Cumple las políticas de la Asignatura.</li> <li>• Permite la participación de los estudiantes, su punto vista y argumentos.</li> <li>• Proporciona explicaciones claras y ordenadas.</li> <li>• Es puntual para dar comienzo a las clases y tutorías.</li> <li>• Promueve "la búsqueda de la verdad" a partir del diálogo.</li> <li>• Fomenta la Misión Institucional hacia la orientación de una espiritualidad bajo principios y valores del Evangelio.</li> <li>• Hace el seguimiento del aprendizaje: lee los trabajos, contesta los mensajes, entrega las notas a los estudiantes.</li> </ul>
<b>PERIODICIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terminado el primer momento de la docencia directa el estudiante y el docente hacen la valoración del desempeño dentro de aula con el propósito de establecer un plan de mejoramiento para el resto del semestre.</li> <li>• Terminado el tercer momento de la docencia directa nuevamente los agentes del proceso educativo realizan la evaluación final del desempeño docente para verificar el cumplimiento de los compromisos adquiridos en el plan de mejoramiento.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia

La evaluación del desempeño docente se sistematizó a través de un módulo del desarrollo ICTUS que se diseñó a finales del año 2018 para reemplazar la plataforma de Google Forms por cuanto el procesamiento de estas evaluaciones estaba presentando problemas de seguridad y de integridad, debido a la naturaleza inherente que tiene el proceso de matrícula de los estudiantes que les permite ver materias en diversos semestres lo cual ocasionaba tener que generar y enviar los formatos de forma individual a cada estudiante de acuerdo a las materias que había matriculado, de tal forma que a inicios de 2019 se desarrolla el módulo que permite tanto la autoevaluación estudiantil como la evaluación docente, la cual se aplica por primera vez en el semestre A 2019.

En el desarrollo del sistema ICTUS se aplican metodologías ágiles de desarrollo, motivo por el cual se generan módulos que generen valor agregado a la empresa y ya que las preguntas que se cargan en el sistema no tienen un flujo alto de cambio, no se desarrolló un módulo para cargar estas, sino que se cargan directamente a la base de datos. Estas se hacen de acuerdo al cronograma entregado por vicerrectoría académica y de investigaciones y en los cuales se define la cantidad y las fechas que tendrá la evaluación en un semestre, conforme al calendario académico, estas fechas se cargan en el sistema y de forma automática este se habilita para los estudiantes en las fechas establecidas.



Cuando el estudiante ingresa a la pestaña de evaluaciones el sistema detecta las materias matriculadas para el semestre y procede a cargar las materias matriculadas en ese semestre, con el nombre del docente asignado a esa materia, si el estudiante carga la información dentro de las fechas establecidas para la evaluación el sistema despliega la lista de preguntas para cada materia, con una casilla adicional que le permite ingresar un texto el cual se denomina *Plan de mejora* que le permite al estudiante proponer un plan de mejora para el docente. Esté se presentaba a los docentes manteniendo la confidencialidad del alumno, pero posteriormente se decidió que solo pudiera ser visto por el vicerrector académico quien es el encargado de socializar esta información con cada docente, aunque cabe aclarar que cada docente puede ver desde la plataforma el resultado cuantitativo de su evaluación en una escala de 1 a 5 por cada pregunta y un consolidado de la evaluación de ese momento.

Por último, se presenta una pequeña síntesis del tiempo de implementación y los resultados obtenidos de forma general por parte de los docentes discriminados por cada uno de los dos periodos académico que se manejan en la Fundación cada año.

- Numero de evaluaciones docentes hasta la fecha: 6
- 2 periodo 2019-A
- 2 periodo 2019-B
- 2 periodo 2020-B

**Tabla 2. Número de estudiantes que han evaluado a los docentes**

Periodo	Momento	Evaluaciones	Matriculados	Porcentaje
A 2019	1er momento	80	85	94
	2do momento	81	85	95
B 2019	1er momento	62	98	63
	2do momento	57	98	58
A 2020	1er momento	75	120	62
	2do momento	95	120	79

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 3. Promedio de evaluación docentes**

Periodo	Momento	Promedio Momento	Promedio Periodo
A 2019	1er momento	4,83	4,85
	2do momento	4,88	
B 2019	1er momento	4,74	4,73
	2do momento	4,73	
A 2020	1er momento	4,71	4,72
	2do momento	4,72	

Fuente: Elaboración propia

## 2. JUSTIFICACIÓN

La primera versión de la evaluación del desempeño docente llevado a cabo en la Fundación Universitaria Católica del Sur entre los años 2017 a 2020 amerita hacer unos ajustes; razón por la cual para el primer periodo del año 2021 se aspira poner en marcha la segunda versión del sistema de evaluación del desempeño de profesores con tres (3) innovaciones a saber:

- Las dimensiones a evaluarse para la docencia serán las suministradas por la estructura curricular común a cualquier programa académico y que está en relación directa con el quehacer cotidiano del profesor como son: los propósitos, el desarrollo de contenidos, las estrategias didácticas, los medios evaluativos y las relaciones interpersonales.
- Las dimensiones a evaluarse en los docentes tiempo completo tienen que ver con los aspectos investigativos, de proyección institucional y de gestión administrativas que estarán enfocados desde la producción intelectual propios de la docencia, la investigación, la acreditación de calidad y renovación de registros calificados, alineados con el Estatuto Docente.
- Modelo estadístico que garantice objetividad, equidad y equilibrio en el procesamiento de los datos obtenidos a través de los test aplicados a los diferentes agentes que participaron en el proceso de la evaluación del profesor al igual que un análisis cualitativo para su complementación.

## 3. PROPÓSITO DE EVALUACIÓN DOCENTE

La evaluación del desempeño de los profesores tiene diferentes propósitos dependiendo de las organizaciones que lo regulen, por ejemplo, según lo expresan Martínez, Monroy y Guzmán (2011): "evaluación de rendición de cuentas, evaluación como pago por méritos, la evaluación como desarrollo profesional y la evaluación para la mejora de la escuela", los mismos autores manifiestan que las dos últimas tendencias apenas se están llevando a la práctica en las instituciones de educación superior.

En concordancia con lo anterior, el Sistema de Evaluación del Desempeño de los Docentes en la Fundación Universitaria Católica del Sur se fundamenta en el planteamiento que hace Ferreres (2006) quien afirma que la evaluación del desempeño docente la considera que "es un proceso ordenado y sistemático de recogida de información cuantitativa y cualitativa que responde a ciertas exigencias" cuyos datos son obtenidos a través de diversas técnicas e instrumentos que tras de ser cotejada o comparada con criterios establecidos permite emitir juicios de valor fundamentados que faciliten la toma de decisiones y que afecten el objeto evaluado.

Por lo tanto, la evaluación del desempeño docente es el proceso por medio del cual se valora la labor docente, investigativa, de proyección social y de gestión administrativa cuando se trata de docentes tiempos completos, y únicamente la labor académica, para los docentes hora cátedra, la cual es observada por diferentes agentes, cuyo propósito final es el de mejoramiento del proceso enseñanza y aprendizaje, el ascenso en escalafón docente y la consolidación del conocimiento disciplinar y pedagógico a través de los planes de cualificación docente.

En conclusión, la evaluación del desempeño docente dentro de la Fundación Universitaria Católica del Sur debe contribuir al mejoramiento de la calidad de la enseñanza y de los aprendizajes, los

procesos de investigación propiamente dicha y la proyección social de los programas académicos; razón por lo cual se deben relacionar la información proveniente de dicha evaluación con los procesos formativos que son parte de la carrera profesoral, en principio a través de cursos y diplomados. Además, será una de las variables a tenerse en cuenta en el Reglamento Docente cuando se trate de la promoción dentro del respectivo escalafón donde se establecen otras variables para alcanzar ese objetivo de motivación, reconocimiento y retención profesoral.

#### **4. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE**

- Diagnosticar el desempeño de docencia, investigación, proyección social y labores administrativas de los docentes, mediante la aplicación de técnicas e instrumentos de recopilación de información, que determinen el grado de satisfacción de la comunidad académica.
- Planificar y ejecutar programas de capacitación y actualización pedagógica, en función del diagnóstico para el fortalecimiento de la calidad de gestión en los diferentes ámbitos del desempeño académico.
- Mejorar el desempeño del profesor en base a los resultados de la evaluación por medio de planes de mejoramiento dentro del mismo semestre.
- Proveer a las diferentes instancias de la Fundación de la información para la toma de decisiones relacionadas con la promoción establecida en el Reglamento Docente.
- Promover la cultura de evaluación en un ambiente de interacción entre actores que ejercen la libertad de cátedra con responsabilidad académica.

#### **5. DIMENSIONES DE LA EVALUACIÓN DOCENTE**

Una vez establecido el propósito de la evaluación del desempeño docente, ahora es importantes definir cuáles son las dimensiones que se van a evaluar al docente en cada uno de los procesos misionales: docencia, investigación o proyección social de la Unicatólica del Sur, que tiene que desarrollar según su contratación laboral, sea está, tiempo completo, medio tiempo u hora cátedra.

Para el caso del docente que desempeña labores de docencia las dimensiones están asociadas al modelo pedagógico de la Institución y la estructura curricular de cada programa académico en donde sobresalen los dominios de los conocimientos disciplinares, las estrategias de enseñanza, la promoción de las estrategias de aprendizaje, el diseño de la evaluación en consonancia con los resultados de aprendizaje y el uso y construcción de ambientes de aprendizaje.

#### **6. ACTORES DE LA EVALUACIÓN**

Con respecto a los Actores principales de la evaluación del desempeño docente Dimaté (2016) plantea "la perspectiva de una práctica democrática que involucra la participación en el proceso de todos los actores que intervienen en la tarea educativa"; por lo tanto, la Fundación Universitaria Católica del Sur establece en este sistema que los actores participantes en el proceso de

evaluación del profesor serán: el estudiante, el docente, el Director de Programa, el Decano de la Escuela y el Vicerrector Académico y de Investigaciones.

La decidida participación de los actores de la evaluación del desempeño docente, la transparencia en el proceso, la honestidad en las respuestas de los agentes educativos y el diálogo franco entre ellos, son los únicos caminos para mejorar al interior de cada programa de pregrado y post grado el quehacer pedagógico y de esta forma hacer viable la excelencia académica verificable por los resultados de aprendizaje.

## **7. TIPOS DE EVALUACIÓN DOCENTE**

La evaluación del docente resulta de suma importancia para mejoras de los procesos académicos y por lo tanto debe hacérselo desde una perspectiva institucional que para el caso de la Fundación Universitaria Católica del Sur está basada en la filosofía Institucional. Como sostiene Martínez, Monroy, y Graciela (2001) "La evaluación es una actividad reflexiva que nos permita conocer la calidad de los procesos y los logros alcanzados en desarrollo del proyecto pedagógico". Para lo cual debe aplicarse criterios de objetividad y transparencia con la participación de los agentes educativos representados en el docente y estudiante, y la aplicación de los conceptos de hetero evaluación, auto evaluación e inter evaluación que se describen a continuación.

### **7.1. HETERO EVALUACIÓN**

Es aquella evaluación que se hace desde los otros agentes de la comunidad académica como son: el estudiante, el Director de Programa y el Vicerrector Académico y de Investigaciones de la Fundación Universitaria Católica del Sur.

Para el caso del estudiante se ha estructurado un test que contiene los elementos de un enfoque curricular tales como: relaciones interpersonales, desarrollo de los micros currículos, uso de estrategias didácticas y medios evaluativos. El estudiante diligenciará la encuesta digital de manera personal en el Sistema de Información de la Institución.

La hetero evaluación por parte del Director del Programa, se trabajará a través de un formulario digital el cual contendrá los aspectos de gestión administrativa y proyección social. Por último, la hetero evaluación por parte del Vicerrector Académico y de Investigaciones, la misma versará sobre el aspecto investigativo que haya desarrollado el docente.

### **7.2. AUTOEVALUACIÓN**

Es un proceso de reflexión intrapersonal que realiza el docente sobre su propio quehacer pedagógico y de las funciones inherentes a su cargo; se hace en cuanto se tiene la certeza que ellos no son agentes pasivos del proceso evaluativo, sino por el contrario son el centro y, por tanto, como agentes activos, realizan valoraciones o estimaciones de sus actuaciones de acuerdo a unos objetivos, diseño curricular, planes operativos y criterios previamente establecidos en el programa académico al cual está adscrito. El proceso auto evaluativo le implica al docente autoconciencia, decisión y compromisos en el orden personal, grupal, profesional e institucional generando autorregulación para mejorar y asegurar la calidad en su desempeño. Es propio de

cada docente hacer este ejercicio en la medida que experimente e interprete su proceso como un acto permanente de construcción.

Para la autoevaluación en la Unicatolica del Sur, que realizará el propio docente, se hará de manera digital, utilizando un formato diseñado por la Institución para las distintas funciones que tiene a su cargo. Este diligenciamiento se hará con un alto sentido de autocrítica, donde sus propios resultados los confrontará con los recibidos de parte de sus estudiantes, para abrir un diálogo constructivo dirigido y acompañado por el Director del Programa.

### **7.3. INTER EVALUACIÓN**

Es el espacio de encuentro entre los principales agentes del proceso evaluativo: docente-estudiante que estará mediada por la interacción con los demás agentes del sistema de evaluación. Este encuentro es moderado por el Director del Programa, en el cual se habla de las fortalezas y las debilidades halladas en la heteroevaluación y la autoevaluación. Para ello, se levantan las actas de reunión respectivas en donde se consignan los cambios a seguir por parte de los estudiantes y docentes para efectos de hacer los respectivos seguimientos por parte del Director de Programa.

## **8. PROCEDIMIENTO**

Para la Fundación Universitaria Católica del Sur es una necesidad prioritaria fortalecer la cultura evaluativa, lo cual implica incorporar a la evaluación como una práctica cotidiana que involucra a todos y afecta a la Institución en su conjunto, no con la idea exclusiva de sancionar y controlar, sino con el espíritu de mejorar y promover el desarrollo de sus miembros.

Por lo anterior, la Fundación Universitaria Católica del Sur asume la evaluación como un proceso reflexivo, sistemático y riguroso de indagación sobre la realidad en cuanto al desempeño de sus docentes en los aspectos académico, de investigaciones, de gestión administrativa y de proyección social, procesando e interpretando la información y estableciendo visiones no simplificadas de la realidad sino antes, por el contrario, facilitando la generación de una cultura evaluativa.

El procedimiento de la evaluación del desempeño docente comienza en una primera etapa con la hetero evaluación, autoevaluación e inter evaluación por parte de los estudiantes, docentes, directores de programa y administrativos; en una segunda etapa se hace el procesamiento de los datos obtenidos a través del desarrollo del software diseñado para estos fines; en la tercera etapa, el Director del programa académico analiza los conceptos que emiten cada uno de sus integrantes para hacer sugerencias preliminares al Comité Rectoral; en cuarto lugar el Comité Rectoral emite su juicio final el cual pasa a la última instancia que es la Rectoría donde se toman las decisiones definitivas de este proceso.

### **8.1. LINEAMIENTOS PARA EVALUAR LAS ACTIVIDADES DE DOCENCIA**

De acuerdo con el Decreto 1330 de 2019 y el Acuerdo 02 del CESU sobre lineamientos de acreditación de alta calidad, la Fundación Universitaria Católica del Sur el modelo que debería aplicar sería el de resultados de aprendizaje porque el términos de Puya (2017) el mismo tiene



“el énfasis puesto en la comprobación de los resultados de aprendizaje de los estudiantes, la tasa de graduación, la tasa de repitencia, resultados en pruebas del estado, es decir, se evalúa el efecto que produce la actividad del docente en el aprendizaje de los estudiantes”; pero la Institución, según sus antecedentes históricos, está en proceso de construcción de una cultura nueva desde la implementación real y efectiva del modelo pedagógico declarado en el Proyecto Educativo Institucional junto con el enfoque curricular. Por lo tanto, es menester en primer lugar formar a los directivos, docentes, estudiantes y administrativos en estos nuevos paradigmas para realizar un cambio cultural que garantice dichos resultados. Es importante destacar que este proceso ya ha comenzado y se espera que en el corto plazo se tengan evidencias suficientes para aplicar el modelo centrado en resultados de aprendizaje.

Por lo tanto, la Fundación Universitaria Católica del Sur le da continuidad al modelo de evaluación docente implementado desde su creación hace tres años atrás y que coincide con los referentes descritos por Puya (2017) con respecto al modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula que lo define como “la interacción entre el profesor y los estudiantes mediados por el conocimiento; así como también la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje”. En este modelo se evalúan los elementos constitutivos de la estructura curricular y micro curricular de cada una de las asignaturas del plan de estudios.

Los lineamientos de evaluación de la actividad docente en su primera versión, como se pudo observar en la primera parte de este documento, estaban basados en el modelo pedagógico adoptado en la Fundación Universitaria Católica del Sur, las relaciones interpersonales y el proceso académico. En esta segunda versión se introducen cambios en el sentido de tener como modelo de la evaluación la estructura curricular por cuanto es el medio de operativizar en el aula de clase el modelo pedagógico, cuyas actividades se planean desde el diseño de micro currículo y el plan de clases elaborado por el profesor pero que es de conocimiento del estudiante. Los elementos principales de esta estructura curricular están dados por cada uno de los elementos que lo constituyen: resultados de aprendizaje, conocimientos, metodologías, criterios de evaluación y ambientes de aprendizaje.

Bajo estas consideraciones el modelo de evaluación de desempeño de los profesores de la Fundación Universitaria Católica del Sur se diseña siguiendo los criterios señalados por George Posner en los Enfoques Curriculares, los cuales consisten en: establecer los resultados de aprendizaje, los diferentes tipos de conocimiento, las estrategias didácticas y medios evaluativos. Para el modelo en la Institución, los propósitos serán evaluados parcialmente por cuanto si es cierto que los conoce el estudiante al comenzar el semestre, pero que en el momento de la evaluación el docente lo más seguro es que no los alcanzará; además se evaluará el ítem de relaciones interpersonales por cuanto caracteriza a la Institución por su filosofía, identidad y principios misionales.

**Resultados de Aprendizaje:** El primer elemento que se analiza en cualquier enfoque curricular es el resultado de aprendizaje que persigue el micro currículo. En esta medida resulta importante conocer hacia donde apuntan los propósitos del micro currículo dependiendo del componente donde se halle la respectiva asignatura.

**Organización de los conocimientos:** También se hallan dentro de los micros currículos los cuales se inicia con la descripción de las competencias que se buscan alcanzar, lo temas centrales

del espacio académico, el diseño de los contenidos conceptuales, procedimentales y axiológicos. Igualmente se evalúan las actividades de aprendizaje diseñadas por el docente.

**Estrategias Didácticas:** Las estrategias didácticas son aquellas ayudas programadas con anticipación por parte del docente para facilitar la enseñanza y el aprendizaje del estudiante dentro de su espacio académico, las cuales se fundamentan en unos métodos y técnicas que hace comprensible el desarrollo de los conocimientos programáticos, consignadas en los micro currículos.

**Medios Evaluativos:** Son las técnicas e instrumentos de evaluación que utiliza el profesor como herramientas necesarias para obtener evidencias de los desempeños de los alumnos en un proceso de enseñanza y aprendizaje.

**Relaciones interpersonales:** Las relaciones interpersonales buscan establecer un clima de confianza entre el docente y el estudiante, basado en los valores de responsabilidad, respeto y compromiso. Así mismo, trata de relacionar los dos agentes del proceso educativo, con el conocimiento y la cultura, en lo referente a su conservación, producción, reproducción, recreación, transmisión y transferencia, en donde lo ético es sustancial en la evaluación.

## **8.2. LINEAMIENTOS PARA EVALUAR LAS ACTIVIDADES DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Hace referencia a las acciones que siendo diferentes de la docencia, la investigación y la proyección institucional hacen parte del vínculo laboral del docente y que se desarrollan en un marco específico de lo administrativo. Como ejemplo se puede señalar las siguientes actividades:

- Acompañamiento y asesoría en los proyectos interdisciplinarios
- Producción de documentos para procesos de renovación del registro calificado y acreditación voluntaria.
- Participación en los órganos de dirección de los comités y consejos.
- Producción y seguimiento de informes de autoevaluación y plan de mejoramiento del programa
- Labores de dirección de programa

## **8.3. LINEAMIENTOS PARA EVALUAR LAS ACTIVIDADES INVESTIGATIVAS**

Hace alusión a la participación del docente en el desarrollo de la cultura investigativa del programa, su aporte a la producción intelectual del mismo y el fomento del pensamiento crítico y autónomo en sus estudiantes. Como ejemplo se pueden mencionar las siguientes actividades:

- Coordinación grupos de investigación
- Coordinación de semilleros de investigación
- Coordinación del Centro de Investigaciones del Programa
- Ejecución de proyectos de investigación
- Publicación de libros
- Publicación de capítulos de un libro
- Publicación de artículos en revistas indexadas
- Patentes
- Asesoría de trabajos de grado de estudiantes

- Jurado calificador de trabajos de grados de los estudiantes como requisito de grado
- Acompañamiento y asesoría del proyecto organizacional empresarial como requisito de trabajo de grado

#### **8.4. LINEAMIENTOS PARA EVALUAR ACTIVIDADES DE PROYECCIÓN SOCIAL, EXTENSIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN**

Espacio en el que se evidencia el compromiso del docente frente a su contexto ligado al perfil de cada uno de los programas académicos, de tal manera que sus acciones contribuyan en los procesos de transformación social. Como ejemplo podemos señalar las siguientes actividades:

- Programación de eventos (congresos, seminarios, talleres, conferencias, diplomados).
- Coordinación de prácticas empresariales, profesionales y pedagógicas.
- Convenios con ONG´s, municipios, gobernación, entidades territoriales.
- Participación en los proyectos de los planes de desarrollo departamental y municipal.
- Investigaciones que abordan problemáticas del entorno social.
- Agenda de trabajo concertada con la Pastoral Social de la Diócesis de Pasto

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- FRIGGERIO, G. Textos sobre la institución educativa y su dirección. En: La evaluación de la docencia universitaria: un aporte investigativo. Bogotá, 2011.
- MARTINEZ, C., MONROY, G. Y GUTIÉRREZ, G. La evaluación de la docencia universitaria: un aporte investigativo. Bogotá: ASCOFADE, 2011.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Decreto 1330 del 25 de julio de 2019. Bogotá: Diario Oficial, 2019.
- PUYA LINO, Aníbal Javier. La evaluación del desempeño docente: una práctica de mejora continua en la universidad estatal península Santa Elena. **En:** <http://dx.doi.org/10.26423/rcpi.v5i1.159>.
- DIMATÉ RODRÍGUEZ, Cecilia. La evaluación del desempeño. Bogotá: Asociación Colombiana de Facultades de Educación: 2016.