

**Resolución Rectoral
No. 007 de 2021
(05 de agosto de 2021)**

***Por el cual se establece el Sistema de Evaluación del Desempeño del docente de la Fundación
Universitaria Compensar***

CONSIDERANDO

Que el artículo 40 del Reglamento Docente, aprobado por el Consejo Directivo mediante Resolución 301 del 21 de abril de 2021, establece en cabeza del Sr. Rector la aprobación del sistema de evaluación del desempeño del personal docente de la Fundación.

A continuación, en cumplimiento de la delegación que hizo el Consejo Directivo el Sr. Rector:

RESUELVE

Aprobar el siguiente sistema de evaluación del desempeño docente de la Fundación Universitaria Compensar:

**CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN**

Artículo 1. Introducción. De conformidad con la definición de la evaluación de desempeño, establecida en el artículo 37 del Reglamento Docente de la Fundación, el sistema de evaluación del desempeño del Docente integra un conjunto de componentes que orientan el ejercicio de evaluación de las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales, de extensión y las actividades de gestión académica. Por tanto, la presente resolución desarrolla cada uno de estos componentes y brinda los lineamientos para la implementación de un ejercicio de evaluación que propende a la cualificación permanente.

**CAPÍTULO II
MARCO CONCEPTUAL, OBJETIVO Y CARACTERÍSTICAS**

Artículo 2. Concepción de la evaluación. La Fundación comprende la evaluación como un ejercicio de valoración que permite la identificación de fortalezas y oportunidades de mejora, en el que confluye lo cualitativo y lo cuantitativo, desde la comprensión del objeto de evaluación y su valoración basada en estándares. Esto implica cimentar la evaluación tanto en el análisis de variables descriptivas como en el conocimiento experiencial y personal en un espacio de tiempo determinado y en un contexto específico, de modo que permita producir efectos positivos, tanto en el desempeño profesional (desarrollo de evaluados y evaluadores), como en el de las culturas y sistemas institucionales (procesos y contextos).

Desde esta perspectiva, y con base en el reconocimiento de la labor docente, la evaluación del desempeño se constituye en una forma de promover la reflexión sobre la práctica y consolidar el ejercicio de la autonomía asociada a la autorregulación, por lo que se constituye en un proceso de aprendizaje continuo y con un potencial estratégico para el desarrollo docente.

Artículo 3. Objetivo. El objetivo de la evaluación docente es identificar las fortalezas y las oportunidades de mejora en el desempeño de las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión, con miras al mejoramiento continuo de los saberes, habilidades

y competencias asociadas al perfil docente institucional que conduzca a la productividad académica e innovación pedagógica necesarias para impulsar el aprendizaje de los estudiantes y el crecimiento institucional.

Artículo 4. Características. La evaluación del desempeño del docente en la Fundación se caracteriza por ser:

- a. **Transparente:** Uso de razones objetivas que sustentan la valoración de cada uno de los aspectos a considerar.
- b. **Dialógica:** Desarrollo dentro de un proceso de diálogo que permite la autorregulación y mejoramiento continuo.
- c. **Integral:** Valoración de las dimensiones de la labor profesional que se evidencian en el desempeño del docente, es decir su saber y experiencia, su hacer y su actuar.
- d. **Formativa:** Orientada a la mejora permanente del desempeño de modo que integra diferentes momentos en la valoración del progreso.
- e. **Participativa:** Permite la participación de diversos agentes que contribuyen en la construcción de una mirada completa e integral de la labor del docente.

CAPÍTULO III FACTORES A EVALUAR

Artículo 5. Factores a evaluar. Los factores a evaluar corresponden a aquellos aspectos que configuran la labor docente en la Fundación. En este sentido, la evaluación estará asociada a los compromisos establecidos en el plan académico del docente en donde se registran:

- a. **Actividades Inherentes a la Docencia:** Objeto de evaluación para todos los docentes de la Fundación Universitaria Compensar.
- b. **Actividades de Investigación, innovación, creación artística y cultural, y Producción Intelectual:** Objeto de evaluación para los docentes de tiempo completo y medio tiempo de la Fundación Universitaria Compensar que tengan dentro de su asignación actividades asociadas a este factor.
- c. **Actividades de Gestión Académica:** Objeto de evaluación para los docentes de tiempo completo y medio tiempo que tengan dentro de su asignación actividades asociadas a este factor.
- d. **Actividades de Extensión:** Objeto de evaluación para los docentes de tiempo completo y medio tiempo que tengan dentro de su asignación actividades asociadas a este factor.

Parágrafo 1. De acuerdo con la definición de plan académico establecida en el artículo 33 del Reglamento Docente, es importante para su asignación tener en cuenta el perfil del docente, su formación profesional, su experiencia, su trayectoria en la investigación, entre otros factores que permitan aprovechar su potencial al servicio de las diferentes labores.

CAPÍTULO IV AGENTES PARTICIPANTES EN EL PROCESO

Artículo 6. Participantes en el proceso de evaluación. En función del carácter participativo de la evaluación, en ella intervienen diversos agentes que aportan información importante para la valoración del desempeño docente, concebidos como intérpretes de los méritos y oportunidades de mejora que se pueden identificar. Por tanto, se consideran agentes del proceso:

1. **Estudiantes:** A partir del reconocimiento del desempeño del docente, especialmente en su labor; valoran el ejercicio de la enseñanza y el acompañamiento permanente, de tal manera que su concepto a través de la evaluación docente se constituye en un insumo fundamental para mejorar las prácticas.
2. **Docentes:** Mediante un ejercicio de autoevaluación, y de acuerdo con los criterios establecidos, el docente valora su propio desempeño en los diferentes factores. Este ejercicio se realiza desde la concepción de la evaluación como un mecanismo eficiente para el mejoramiento y desarrollo profesional. Por tanto, debe diligenciar los instrumentos correspondientes, consultar los resultados de su evaluación y participar en espacios de diálogo con los pares evaluadores y directivos académicos para recibir la retroalimentación necesaria.
3. **Pares evaluadores:** Desde una evaluación permanente y contextualizada, el docente ofrece una mirada sobre las prácticas de enseñanza de sus compañeros. Para ello, el par evaluador deberá acompañar al docente evaluado en, por lo menos, dos sesiones de clase (en una de las cuales se debe desarrollar una actividad de evaluación de aprendizajes) y, a partir de un ejercicio de análisis crítico y retroalimentación eficiente, debe registrar su observación y valoración de las actividades en el instrumento correspondiente. El ejercicio de evaluación entre pares solo aplica para los docentes de tiempo completo y medio tiempo. al inicio del semestre el director de programa o área académica establecerá la asignación de pares evaluadores teniendo en cuenta los siguientes criterios:
 - a. El par evaluador debe conocer la disciplina o área de desempeño del docente que va a ser evaluado.
 - b. El directivo deberá definir en cuál de los espacios académicos orientados por el docente se llevará a cabo el ejercicio de observación y valoración por parte del par evaluador.
 - c. Entre el docente y el par evaluador acordarán las sesiones de clase que serán objeto de observación.
4. **Directivo académico:** En el marco de un proceso dialógico, ofrece una valoración de la labor docente en relación con las actividades asignadas (formativas, académicas, docentes, científicas, culturales, de extensión y gestión académica), por lo que debe garantizar un ejercicio de evaluación integral y formativo. Para ello, debe diligenciar los instrumentos correspondientes a partir de los criterios e indicadores establecidos y generar espacios de diálogo y retroalimentación permanente con los docentes, además de monitorear que todo el proceso de evaluación cumpla con los lineamientos y características descritas en la presente resolución.

CAPÍTULO V MOMENTOS Y TIEMPOS PARA EL DESARROLLO DE LA EVALUACIÓN

Artículo 7. Momentos de la evaluación. Desde el reconocimiento de su carácter formativo, y en función de la regulación interactiva de los procesos, la evaluación permite valorar el desempeño del docente al finalizar un periodo académico o ciclo establecido de acuerdo con el Plan Académico del docente. Corresponde a una valoración cuantitativa y cualitativa que permite identificar el alcance de los criterios e indicadores establecidos en los respectivos instrumentos diligenciados por los diferentes participantes del proceso:

- a. Los estudiantes de todos los programas de formación, mediante el diligenciamiento del instrumento correspondiente, en las fechas establecidas por el Consejo de Académico.
- b. Los docentes, mediante el diligenciamiento del correspondiente, en las fechas establecidas por el Consejo Académico.
- c. Los Decanos, directores de área o directores de programa realizarán una evaluación del desempeño del docente, en el instrumento correspondiente, al finalizar cada semestre.
- d. Los pares evaluadores seleccionados realizarán un proceso de observación y registrarán la evaluación en el instrumento correspondiente, para ello deberán asistir a por lo menos dos sesiones de clase, en una de ellas debe desarrollarse un ejercicio de evaluación de aprendizajes.
- e. La Dirección de Educación Virtual evaluará al docente de acuerdo con su desempeño en las actividades de la modalidad virtual.
- f. La Dirección de Investigación y Transferencia evaluará los productos asociados a la investigación de acuerdo con el instrumento correspondiente.
- g. La Dirección de Desarrollo y Relacionamiento Empresarial evaluará las actividades asociadas a “Extensión y educación continuada” y “Acompañamiento a Práctica profesional”, mediante los instrumentos diseñados para tal fin.

Parágrafo. Las fechas límite para presentar todas las evidencias asociadas a la evaluación, se definirán en el calendario académico. Las instancias encargadas de la evaluación de cada factor definirán las fechas para la entrega de los respectivos productos.

CAPÍTULO VI ESTRATEGIAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Artículo 8. Estrategias e instrumentos de evaluación. Para garantizar las características y propósitos de la evaluación, esta debe ser rigurosa desde el punto de vista técnico y metodológico, teniendo en cuenta el marco cultural, ético y jurídico que salvaguarda los derechos de los docentes. Por tanto, la implementación de instrumentos en los que se establezcan los criterios, indicadores y escalas de valoración resulta fundamental para contribuir a la emisión de un juicio objetivo por parte de los diferentes actores que intervienen en el proceso.

Los instrumentos que orientan el ejercicio evaluativo están constituidos por **criterios** entendidos como descriptores o atributos importantes que pueden medidos y valorados. Estos criterios a su vez, se constituyen en la base para el diseño de los respectivos **indicadores**, comprendidos como las

características cuantitativas o cualitativas que brindan información sobre el estado o las transformaciones de un determinado objeto de evaluación; en otras palabras son aspectos que representan una manifestación del criterio a evaluar, además se constituyen en la guía para el conocimiento del objeto de evaluación, se refieren a una situación concreta y permiten la recolección de información precisa. Estos indicadores se evalúan mediante una **escala de valoración** que determinan su cumplimiento:

PUNTUACIÓN	JUSTIFICACIÓN
1	El indicador ha logrado un alcance entre un 1% y 20%.
2	El indicador ha logrado un alcance entre un 21% y 40%.
3	El indicador ha logrado un alcance entre un 41% y 60%.
4	El indicador ha logrado un alcance entre un 61% y 80%.
5	El indicador ha logrado un alcance entre un 81% y 100%.

A continuación, se presenta el listado de instrumentos que deben ser diligenciados por los diversos participantes en relación con los factores a evaluar.

- a. **Instrumento:** Evaluación de las actividades inherentes a la docencia correspondiente a **espacios académicos presenciales** registrada por parte de directivos académicos.
- b. **Instrumento:** Evaluación de las actividades inherentes a la docencia, correspondiente a **espacios académicos presenciales**, por parte de estudiantes y autoevaluación.
- c. **Instrumento:** Evaluación de las actividades inherentes a la docencia registrada por parte de los pares: (Instrumento de observación para espacios académicos presenciales y virtuales).
- d. **Instrumento:** Evaluación de las actividades inherentes a la docencia correspondiente a **espacios académicos virtuales** registrada por parte de Dirección de Educación Virtual.
- e. **Instrumento:** Evaluación de las actividades inherentes a la docencia correspondiente a **espacios académicos virtuales** registrada por parte de los estudiantes y autoevaluación.
- f. **Instrumento:** Evaluación de las actividades de gestión académica registrada por parte de directivos académicos y autoevaluación.
- g. **Instrumento:** Evaluación de actividades de investigación y producción intelectual registrada por parte de la Dirección de Investigación y Transferencia.
- h. **Instrumento:** Evaluación de las actividades de extensión y Educación Continuada registrada por parte de la Dirección de Desarrollo y Relacionamento empresarial.
- i. **Instrumento:** Evaluación de las Actividades de Acompañamiento a la Práctica Profesional registrada por parte del Área de Prácticas y Desarrollo Profesional.
- j. **Instrumento:** Evaluación de las Actividades de Acompañamiento a Currículo registrada por parte del Área de Currículo.
- k. **Instrumento:** Evaluación de las Actividades de Acompañamiento a Internacionalización registrada por parte del Área de Internacionalización.

CAPÍTULO VII

PONDERACIÓN GENERAL SEGÚN LOS FACTORES, LOS AGENTES Y LAS FUNCIONES ASIGNADAS

Artículo 9. Ponderación general. De acuerdo con los diferentes factores, agentes y funciones asociadas a la evaluación de los desempeños, y con el propósito de garantizar una mirada integral del proceso, se establece la siguiente ponderación:

1. La ponderación en la evaluación de los docentes de cátedra, a quienes les serán evaluadas únicamente las actividades inherentes a la docencia, es:
 - a. Estudiantes: 50%
 - b. Directivos Académicos: 40%
 - c. Autoevaluación: 10%

2. La ponderación de la evaluación de directivos académicos, estudiantes y autoevaluación del docente para los docentes de tiempo completo y medio tiempo será:
 - a. Estudiantes: 50%
 - b. Directivos Académicos: 40%
 - c. Autoevaluación: 10%

3. La ponderación de la evaluación de los directivos académicos para los docentes de tiempo completo y medio tiempo será establecida según el número de horas asignadas dentro del plan académico del docente.

Parágrafo. Para los docentes que orientan espacios académicos presenciales y virtuales, serán aplicados los instrumentos correspondientes a la metodología de cada espacio.

CAPÍTULO VIII

ESTRATEGIA DE SEGUIMIENTO

Artículo 10. Estrategias de seguimiento. En función de la naturaleza sistemática que caracteriza a la evaluación en la Fundación, el seguimiento y acompañamiento se constituyen en una constante que permiten más allá de la verificación del cumplimiento de los compromisos pactados, la implementación de estrategias de mejoramiento y la detección de oportunidades de acompañamiento pertinente. Por tanto, para el registro de este ejercicio se cuenta con un instrumento de orden cualitativo: Plan de acompañamiento en el que se reportan las fortalezas y aspectos por mejorar.

Este plan deberá ser diligenciado y concertado con el director de programa y/o jefe inmediato y se realizará después de conocer los resultados de la evaluación.

Los docentes de cátedra solamente diligenciarán lo correspondiente a las actividades inherentes a la docencia.

CAPÍTULO IX SOLICITUDES DE REVISIÓN Y/O RECLAMACIONES

Artículo 11. Reclamaciones. Una vez conocidos los resultados de la evaluación sumativa, en caso de que el docente no esté de acuerdo con la calificación obtenida y quiera presentar una solicitud de revisión, deberá hacerlo dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la publicación de estos resultados y seguir el procedimiento que se describe a continuación:

1. Presentar, ante la instancia correspondiente, y por escrito, una solicitud de revisión y reconsideración de la calificación obtenida, precisando el criterio y /o indicadores para los cuales solicita una revisión. Las instancias correspondientes son:
 - a. Decano o Director de Área para el factor de docencia presencial y gestión académica.
 - b. Dirección de Educación Virtual para el factor de docencia virtual.
 - c. Dirección de Investigación y Transferencia para el factor de investigación y producción intelectual.
 - d. Dirección de Desarrollo y Relacionamento Empresarial para actividades de extensión, acompañamiento de prácticas y consultorías.
2. La instancia que ha recibido una solicitud de revisión de calificación contará con un máximo de ocho (8) días hábiles para dar respuesta a dicha solicitud.
3. El docente podrá acudir al Comité de Carrera Docente, como segunda instancia, quien deberá estudiar el caso y emitir concepto en un plazo no superior a ocho (8) días hábiles.

CAPÍTULO X USO DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Artículo 12. Uso de los resultados de la evaluación. De acuerdo con la función formativa de la evaluación y los resultados obtenidos, serán usados para contribuir al desarrollo profesional docente y el mejoramiento institucional.

En este sentido, los resultados podrán ser usados en diferentes ámbitos:

Institucional:

- a. Diseñar e implementar planes de formación docente que contribuyan al desarrollo de sus competencias en lo pedagógico, investigativo y/o disciplinar.
- b. Generar estímulos y reconocimientos para los docentes que se destaquen en la evaluación.
- c. Servir de insumo para el ascenso en su carrera docente.
- d. Crear planes institucionales que propendan al fortalecimiento del cuerpo docente y la dignificación de su profesión.

Profesional:

- a. Reflexionar sobre la práctica docente e implementar estrategias para su cualificación.

- b. Cualificar el desarrollo de las actividades asociadas a los diferentes factores que integran el desempeño docente.
- c. Establecer un plan de mejoramiento que contribuya al fortalecimiento de las competencias asociadas al desempeño docente.

CAPÍTULO XI CASOS ESPECIALES

Artículo 13. Docentes de tiempo completo y medio tiempo en carrera docente con casos especiales.

Los docentes de tiempo completo y medio tiempo que presentan casos especiales como licencia médica o comisión administrativa interna o externa o participación en actividades en otra institución educativa como docente visitante, por más de dos (2) meses en un semestre, según el caso, la evaluación anual de los labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales, de extensión y gestión académica, se realizará de la siguiente forma:

- a. Si la novedad se presentó en el II ciclo del año anterior, su próximo consolidado abarcará el I y II ciclo del año en curso y el I ciclo del siguiente año.
- b. Si la novedad se presentó en el I ciclo del año en curso, su próximo consolidado integrará los dos ciclos siguientes.

CAPÍTULO XII OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 14. Facultar al Comité de Carrera Docente para resolver los conflictos de interpretación y competencias que pudieran presentarse.

Parágrafo. Prelación de normas. En caso de existir diferencias o contradicciones respecto de lo establecido en el presente documento y en los demás documentos de gobierno de la Fundación prevalecerá lo establecido en los Estatutos, Código de buen Gobierno y Código de Ética, en dicho orden.

Artículo 15. Facultar al Comité de Carrera Docente para fijar el plan de transición que fuere necesario, y para la toma de decisiones que permitan asegurar el tránsito entre la estrategia de evaluación implementada actualmente y el sistema de evaluación del desempeño del Docente, dispuesto en el presente acto, garantizando en todo caso, la debida atención de los asuntos misionales.

Artículo 16. La presente resolución hace parte integral del reglamento docente aprobado por el Consejo directivo mediante Resolución N° 301 del 21 de abril de 2021, rige a partir de su publicación en el portal web y deroga cualquier norma que le sea contraria.

Comuníquese, publíquese y cúmplase, para constancia se firma el 05 de agosto de 2021.


MARCO A. LLINÁS VOLPE
Rector y Representante Legal
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA COMPENSAR