Código	Nombre de la política	Dependencia responsable
MPG-013	Política Institucional de Evaluación Integral del Desempeño Docente	Vicerrectoría Académica / Vicerrectoría Administrativa

Control de versiones

Versión	Fecha	Descripción del cambio	Revisado por	Aprobado por	Firma
01	22/01/2018	Emisión inicial de la política.			
02	22/01/2023	Actualización integral: redacción institucional, marco de referencia aplicable a la educación superior, principios, procedimiento y responsabilidades.	vicerrectoría	Rectoría	

1. MARCO DE REFERENCIA

1.1. Marco internacional

La evaluación del desempeño docente constituye hoy un componente central de los sistemas de aseguramiento de la calidad educativa en el mundo. La Recomendación relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior, adoptada por la Conferencia General de la UNESCO en 1997, reconoce que la evaluación del trabajo de los profesores es parte integral de los procesos de enseñanza, aprendizaje e investigación; que su finalidad principal debe ser el desarrollo de la persona en armonía con los propósitos de la institución, y que debe fundamentarse en criterios académicos, conocidos previamente por los evaluados, quienes han de contar con la posibilidad de controvertir sus resultados.

En la misma línea, los Criterios y Directrices para el Aseguramiento de la Calidad en el Espacio Europeo de Educación Superior (ESG, 2015) establecen que las instituciones deben asegurarse de la competencia de sus profesores y aplicar procesos justos y transparentes para su vinculación y desarrollo profesional.

La experiencia comparada muestra, además, la coexistencia de dos grandes enfoques. En sistemas como los de Shanghái, Singapur, Hong Kong y Japón, la evaluación docente es formal, periódica y obligatoria; combina la autoevaluación con la valoración de colegas,

Vigilado MinEducación

estudiantes y directivos, y considera no solo los resultados académicos de los estudiantes, sino también las iniciativas pedagógicas del profesor, su contribución a sus pares y el cumplimiento de un plan de trabajo concertado con la dirección. En Finlandia, por el contrario, predomina un modelo basado en la confianza, que se desarrolla en cada centro a partir del diálogo entre el docente y su director.

En América Latina, Chile es el país con mayor trayectoria en la materia. Desde 2006, su sistema integra el portafolio del docente, la observación de una clase, la autoevaluación, una entrevista con un evaluador y los informes de los directivos, y sus resultados se asocian tanto al otorgamiento de incentivos como a la formulación de planes de superación profesional.

Aunque estas experiencias se refieren principalmente a la educación básica y media, de ellas se derivan lecciones aplicables a la educación superior: no existe un modelo único, por lo que cada sistema debe adaptarse a su contexto y a la finalidad que persigue; y su efectividad depende de que los estándares de evaluación estén claramente definidos, de que los docentes los conozcan con anticipación y de que quienes evalúan cuenten con la formación necesaria para hacerlo.

1.2. Marco normativo nacional

La Constitución Política de Colombia consagra la educación como un derecho de la persona y un servicio público con función social (artículo 67) y garantiza la autonomía universitaria, en virtud de la cual las instituciones de educación superior pueden darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos (artículo 69).

En desarrollo de este mandato, la Ley 30 de 1992 reconoce a las instituciones de educación superior el derecho a seleccionar a sus profesores y a darse sus propios reglamentos (artículo 28), y dispone que el régimen del personal docente será el consagrado en los estatutos de cada institución, el cual debe contemplar, como mínimo, los requisitos de vinculación, los sistemas de evaluación y capacitación, las categorías, los derechos y deberes, las distinciones e incentivos y el régimen disciplinario (artículo 123).

A su vez, el Decreto 1330 de 2019, que modificó el Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación, en lo relativo al registro calificado de programas académicos, exige a las instituciones demostrar, como condición de calidad institucional, la existencia de mecanismos de selección y evaluación de profesores y, como condición de calidad de los programas, contar con un cuerpo profesoral cuya vinculación, permanencia, desarrollo y evaluación se encuentren reglamentados y se apliquen de manera efectiva. Del

Vigilado MinEducación

mismo modo, los lineamientos de acreditación en alta calidad expedidos por el Consejo Nacional de Educación Superior (CESU) incorporan la evaluación de los profesores como un elemento del factor relativo a la comunidad profesoral.

Por último, en lo que concierne a las consecuencias laborales de la evaluación, son aplicables el artículo 62, literal a), numeral 9, del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, y el artículo 2 del Decreto Reglamentario 1373 de 1966, que establecen el procedimiento que debe seguir el empleador cuando invoca el deficiente rendimiento del trabajador como justa causa de terminación del contrato, así como las garantías del debido proceso previstas en el artículo 29 de la Constitución Política.

1.3. Marco institucional

La Fundación Universitaria Colombo Germana concibe la evaluación de sus docentes como un componente de su sistema interno de aseguramiento de la calidad y de su cultura de autoevaluación y autorregulación. La presente política se articula con el Proyecto Educativo Institucional, el Sistema Integral de Gestión, y orienta la gestión del cuerpo profesoral en sus etapas de vinculación, permanencia, desarrollo, promoción y reconocimiento.

En coherencia con lo anterior, la Institución asume la evaluación docente como un proceso esencialmente formativo, orientado al mejoramiento continuo de la práctica pedagógica y de la calidad de los programas académicos, en todas las modalidades en que estos se ofrecen.

2. OBJETIVO GENERAL

Valorar de manera integral el desempeño de los docentes de la Fundación Universitaria Colombo Germana, con el fin de que la Institución y los propios docentes conozcan sus niveles de desempeño y se adopten, con base en los resultados, medidas orientadas al mejoramiento de la calidad del servicio educativo.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

a) Identificar las fortalezas y los aspectos por mejorar en el ejercicio de la labor docente.

b) Ofrecer a los docentes elementos de reflexión sobre su práctica que contribuyan a su desarrollo personal y profesional.

c) Definir estrategias y programas orientados a consolidar las fortalezas identificadas y a superar las debilidades.

Vigilado MinEducación

d) Contribuir al mejoramiento continuo del desempeño docente.

e) Aportar criterios objetivos para el otorgamiento de estímulos e incentivos.

f) Generar información que contribuya a la sistematización del conocimiento sobre las funciones de docencia, investigación y extensión, y que sirva de base para la construcción de indicadores de gestión y de mecanismos de autorregulación.

g) Obtener información válida y confiable sobre el desempeño docente como soporte de las decisiones institucionales relativas a la vinculación y permanencia de los profesores.

h) Valorar las competencias personales y profesionales que habilitan al docente para ejercer su labor con idoneidad, de acuerdo con el perfil definido por la Institución.

i) Valorar los conocimientos disciplinares, la producción académica y las competencias pedagógicas, didácticas y metodológicas de los docentes, incluidas las propias de la mediación virtual cuando corresponda.

j) Verificar el cumplimiento de las actividades asignadas.

4. ALCANCE

La presente política aplica a todas las personas naturales que presten servicios docentes a la Fundación Universitaria Colombo Germana, cualquiera que sea su tipo de vinculación y la modalidad del programa académico en el que desarrollen su labor. Su aplicación compromete a las facultades, programas y dependencias académicas y administrativas que intervienen en el proceso de evaluación.

5. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA

5.1. Principios

La evaluación de los docentes en la Fundación Universitaria Colombo Germana se rige por los siguientes principios:

a) **Participación:** en el proceso intervienen los estudiantes, el jefe inmediato y el propio docente, mediante la autoevaluación.

b) **Transparencia:** la finalidad, los criterios, los instrumentos y los mecanismos de la evaluación son conocidos previamente por los docentes.

c) **Carácter formativo:** los resultados se utilizan fundamentalmente para aportar al crecimiento y al desarrollo personal y profesional de los docentes.

Vigilado MinEducación

d) **Integralidad:** la evaluación considera el conjunto de las funciones sustantivas de docencia, investigación y extensión, así como el cumplimiento del plan de trabajo, a partir de múltiples fuentes de información.

e) **Objetividad:** las valoraciones se sustentan en evidencias verificables del desempeño del docente.

5.2. Evidencias de la evaluación

La evaluación se basa en evidencias, entendidas como productos o registros objetivos y pertinentes del desempeño del docente, relacionados con las funciones y actividades asignadas. Se distinguen dos tipos de evidencias:

a) **Evidencias documentales:** información escrita, audiovisual o registrada en los sistemas institucionales que da cuenta de las actuaciones del docente en cumplimiento de sus funciones, tales como planes de curso, informes, registros en el aula virtual, productos académicos y certificaciones.

b) **Evidencias testimoniales:** percepciones y valoraciones sobre el desempeño del docente expresadas por los distintos miembros de la comunidad académica, incluida su propia autoevaluación, recogidas mediante instrumentos diseñados para tal fin.

6. ORIENTACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN, DESPLIEGUE, ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA

6.1. Reglamentación

El Comité académico reglamentará, todo lo concerniente al proceso de evaluación docente, en especial los factores y criterios por evaluar, los instrumentos, la ponderación de las fuentes, la escala de calificación, la periodicidad, los plazos y los demás aspectos que resulten relevantes.

6.2. Fuentes de información

Las fuentes de información para la evaluación de los docentes serán, entre otras, las siguientes:

a) Los informes del decano de la facultad y de los responsables de las dependencias en las que el docente desarrolla actividades de docencia, investigación y extensión.

b) La evaluación del cumplimiento del plan de trabajo.

c) El instrumento mediante el cual los estudiantes valoran los aspectos fundamentales de la actividad del docente.

Vigilado MinEducación

d) La autoevaluación del docente y su informe sobre el desarrollo del plan de trabajo, debidamente documentados, acompañados, cuando sea el caso, de la relación de los premios, distinciones y reconocimientos obtenidos.

e) Los informes sobre la producción académica del docente, valorados por la instancia correspondiente.

6.3. Informe final de evaluación

El decano integrará los resultados de las distintas fuentes en un informe final de evaluación de los docentes de su facultad y lo remitirá a la Vicerrectoría Académica. Dicho informe será notificado a cada docente dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su consolidación.

Si el docente no estuviere de acuerdo con el resultado, podrá solicitar su reconsideración ante la Vicerrectoría Académica, dentro del plazo y en los términos que establezca el acuerdo reglamentario a que se refiere el numeral 6.1.

6.4. Evaluación con resultado deficiente del docente de planta

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 62, literal a), numeral 9, del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, y en el artículo 2 del Decreto Reglamentario 1373 de 1966, o en las normas que los modifiquen o sustituyan, cuando un docente obtenga una calificación deficiente en la evaluación de desempeño se seguirá el procedimiento:

1. Se notificará al docente el resultado de la evaluación, para que ejerza su derecho al debido proceso.
2. Si, una vez realizado el debido proceso, se mantuviere la calificación deficiente, el decano de la facultad o el coordinador de área acordará con el docente las acciones necesarias para superar las falencias identificadas. De los compromisos adquiridos se dejará constancia escrita y estos se incorporarán a su plan de mejora del período académico.
3. Si se confirma la calificación deficiente, el decano informará a la Dirección de Talento Humano para que esta adelante la terminación del vínculo laboral, con sujeción al procedimiento y a las garantías previstas en la legislación laboral vigente.

6.5. Evaluación del docente de cátedra

La evaluación de los docentes de cátedra tendrá en cuenta la valoración de los estudiantes sobre su actividad docente, de acuerdo con los parámetros e instrumentos definidos por la

Vigilado MinEducación

Institución, así como su asistencia a las actividades de formación y de coordinación académica programadas.

Cuando la valoración de los estudiantes en un período académico sea deficiente, o se registre inasistencia a las actividades programadas por la Institución, el coordinador de área se reunirá con el docente para acordar un plan de mejoramiento. Si las dificultades persisten durante dos períodos académicos consecutivos, la Institución no volverá a vincular al docente.

6.6. Uso de los resultados

El resultado de la evaluación será condición para la continuidad del docente. Adicionalmente, los resultados constituyen insumo para el otorgamiento de estímulos e incentivos, para la formulación del plan de formación y cualificación docente y para los procesos de autoevaluación de los programas académicos y de la Institución.

6.7. Seguimiento y evaluación de la política

La Vicerrectoría Académica, con el apoyo de decanos y coordinadores, analizará periódicamente los resultados consolidados de la evaluación y la eficacia de los instrumentos aplicados, en el marco de los procesos de autoevaluación institucional. La presente política será revisada cuando los cambios normativos o institucionales así lo requieran.

7. RESPONSABILIDADES

a) **Vicerrectoría Académica:** coordinar el proceso de evaluación, recibir los informes finales de las facultades y resolver las solicitudes de reconsideración.

b) **Decanos de facultad:** consolidar los resultados de la evaluación de los docentes de su facultad, notificarlos y acordar con ellos los compromisos de mejoramiento.

c) **Coordinadores de área:** acompañar a los docentes en la formulación y el seguimiento de sus planes de mejoramiento.

d) **Dirección de Talento Humano:** adelantar las actuaciones laborales que se deriven de la evaluación, con sujeción a la legislación vigente.

e) **Docentes:** participar en el proceso de evaluación, realizar su autoevaluación y cumplir los compromisos de mejoramiento acordados.

Vigilado MinEducación

8. REFERENCIAS

8.1. Normativas

Constitución Política de Colombia (1991). Artículos 29, 67 y 69.

Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de la educación superior. Artículos 28 y 123.

Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación, modificado por el Decreto 1330 de 2019 en lo relativo al registro calificado de programas académicos de educación superior.

Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 62, literal a), numeral 9, subrogado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.

Decreto Reglamentario 1373 de 1966. Artículo 2.

8.2. Institucionales

Fundación Universitaria Colombo Germana. Proyecto Educativo Institucional.

Fundación Universitaria Colombo Germana. Sistema Integral de Gestión.

8.3. Bibliográficas

BBC Mundo (2016). Cómo se evalúa a los maestros en los países con la mejor educación del mundo. La Nación. https://www.lanacion.com.ar/1911353-como-se-evalua-a-los-maestros-en-los-paises-con-la-mejor-educacion-del-mundo

ENQA, ESU, EUA y EURASHE (2015). Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG). Bruselas.

UNESCO (1997). Recomendación relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior. París: UNESCO.

Vigilado MinEducación