

CONSEJO ACADÉMICO
Acuerdo No. 032 de 2020
(9 de diciembre)

**POR EL CUAL SE DEROGA EL ACUERDO No. 023 DEL 29 DE NOVIEMBRE DE 2016,
EXPEDIDO POR EL CONSEJO ACADÉMICO Y SE ESTABLECE EL SISTEMA DE
EVALUACIÓN DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD DE LA SALLE.**

**EL CONSEJO ACADÉMICO
DE LA UNIVERSIDAD DE LA SALLE**
En uso de sus atribuciones estatutarias y reglamentarias y,

CONSIDERANDO

Que mediante Acuerdo No. 032 del 3 de septiembre de 2020, expedido por el Consejo Superior, se modificó el Acuerdo No. 003 del 31 de julio de 2013 “Reglamento del Profesorado de la Universidad de La Salle”.

Que el Artículo 49 del Reglamento del Profesorado determina que el Consejo Académico establecerá, a propuesta del Consejo de Coordinación, los procesos, factores, tipos, procedimientos, periodicidad y demás elementos necesarios para el desarrollo de la evaluación integral de los profesores. En todo caso, se asegurará la participación de los directivos, de los estudiantes y del propio profesor.

Que la Vicerrectoría de Investigación y Transferencia a partir de la dinámica actual de la Universidad de La Salle, los lineamientos definidos por el Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación y los aportes recibidos por parte de la comunidad académica, elaboró la propuesta de actualización del Sistema de Evaluación de Profesores de la Universidad de La Salle, especialmente en lo referente al Factor de Investigación y Producción Intelectual, la cual fue presentada a los diferentes órganos colegiados de la Institución para su retroalimentación.

Que el Consejo de Coordinación en sesión realizada el 24 de noviembre de 2020, estudió la propuesta presentada por la Vicerrectoría Académica, el Comité Institucional de Evaluación de Profesores y el Comité de Carrera Académica para la actualización del Sistema de Evaluación de Profesores de la Universidad de La Salle, la cual una vez estudiada se recomendó someterla a consideración del Consejo Académico, por ser de su competencia.

Que el Consejo Académico en sesión realizada el 9 de diciembre de 2020, estudió y aprobó la anterior propuesta presentada por el Hermano Rector Niky Alexander Murcia Suárez y, avalada por el Consejo de Coordinación.

Que en virtud de lo anterior,

ACUERDA

Artículo 1°.- Derogar el Acuerdo No. 023 de 2016, expedido por el Consejo Académico y establecer el Sistema de Evaluación de Profesores de la Universidad de La Salle, el cual quedará así:

Sistema de Evaluación de Profesores

1. Introducción

El Reglamento del Profesorado de la Universidad de La Salle aprobado por el Consejo Superior mediante Acuerdo No. 032 del 3 de septiembre de 2020, en su artículo 46 establece la definición de evaluación así: *“La evaluación es el proceso permanente, sistemático e integral mediante el cual se analiza, valora y pondera la gestión del profesor y la calidad de los servicios prestados en la Universidad de La Salle y busca el mejoramiento de la calidad académica en procura de la excelencia”*. Se asume que la evaluación del profesorado es responsabilidad de varios actores (directivos, docentes y estudiantes) y que demanda un seguimiento por parte del responsable de la Unidad Académica o Administrativa de acuerdo con la normatividad vigente.

2. Marco Conceptual

La Universidad de La Salle entiende la evaluación como un proceso integral y continuo que implica a) una mirada plural acerca de los fenómenos a evaluar, en este caso, las actividades, gestiones y producciones realizadas por el profesorado, incluida su propia mirada sobre dicho proceso; b) una comprensión favorable acerca de las constantes posibilidades de aprendizaje del mismo profesorado y de los ajustes que puede hacer a su planificación en caso necesario; c) una perspectiva formativa y de acompañamiento a la labor docente por parte de todos los actores implicados en el proceso.

Este modo de asumir la evaluación se inscribe en una *cultura de la evaluación* que contribuye al desarrollo profesional del profesorado universitario. Esta cultura contempla el reconocimiento de creencias, acciones y conocimientos frente a los procesos evaluativos ya sean del orden académico, investigativo y/o de gestión, así como el reconocimiento de su importancia con miras al cambio y a la transformación personal, profesional e institucional.

Bajo esta perspectiva se pretende analizar, valorar y ponderar el desempeño del docente y la calidad de los servicios prestados a la Universidad de La Salle. Sus responsabilidades en los escenarios inherentes a la docencia, la investigación y producción intelectual, la gestión académica y la extensión se podrán materializar en acciones, proyectos y/o productos concretos.

El marco que da sentido a estas actividades y evidencias del desempeño del docente ha de inspirarse en el Proyecto Educativo Universitario Lasallista (PEUL), el Enfoque Formativo Lasallista (EFL), el Sistema de Investigación y Emprendimiento Universitario Lasallista (SIEUL), la apuesta por la integralidad y sustentabilidad (Desarrollo Humano Sostenible, DHS), la apuesta por una educación para la paz y la reconciliación, los lineamientos curriculares y los Proyectos Educativos de las Unidades Académicas y de los Programas Académicos.

Lo dicho puede visualizarse en el siguiente esquema:

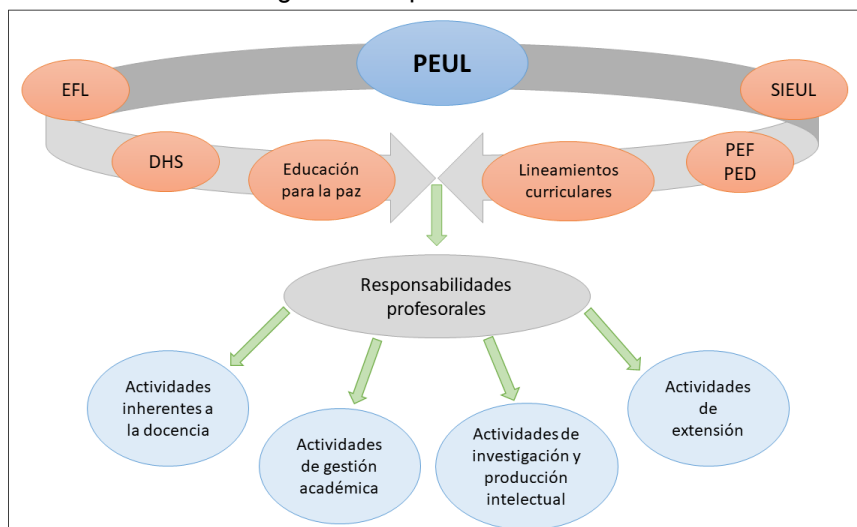


Figura 1. Referentes institucionales que dan sentido a las responsabilidades del profesorado.

Las responsabilidades de los docentes deben atender las funciones sustantivas de la universidad a través de las actividades inherentes a la docencia, las de investigación y producción intelectual y las de extensión, al igual que a las de gestión académica en los casos que aplique.

3. Procesos

3.1. Ámbitos de evaluación:

El proceso de evaluación atenderá tres ámbitos propios del quehacer del profesor universitario:

- a. El **ámbito institucional**, en el cual la misión, objetivos y horizontes de sentido expresados en el PEUL, EFL, SIEUL, DHS, la educación para la paz, los lineamientos curriculares y en los Proyectos Educativos de las Unidades Académicas se resignifican; así, el proceso de evaluación de los profesores permite observar el grado de realización de las metas institucionales para afinar la identidad lasallista a través de sus acciones.

- b. El **ámbito profesional docente**, el cual implica la valoración del dominio de la disciplina, del saber pedagógico entendido como la reflexión en la acción, en relación con la acción y sobre su acción; y su papel frente a la enseñanza en contexto, a las didácticas particulares según la disciplina, a los modos como favorece el aprendizaje y a la generación del conocimiento (en los casos si aplica).
- c. El **ámbito personal y social**, que implica unos valores y unas maneras de ser y actuar que, sin desconocer la singularidad de cada individuo, contempla posibilidades de mejora y de crecimiento personal, interpersonal y social en el marco de una perspectiva del desarrollo humano.

3.2. Momentos de la evaluación formativa:

Toda la evaluación en su conjunto **debe ser formativa**. Esta es constante y considera todo aquello que permita hacer de la evaluación un medio para la excelencia académica, a partir de los resultados de la evaluación diagnóstica y sumativa, **la retroalimentación** y **el seguimiento** del Directivo, los compromisos y principalmente la **promoción del diálogo con pares, estudiantes y directivos**.

De manera específica -aunque no exclusiva-, la evaluación formativa se apoya en dos momentos:

a. Evaluación diagnóstica

Busca que el profesor conozca la manera como se percibe su desempeño en la primera parte del período académico y pueda definir acciones al respecto. No tiene carácter sumativo.

Procedimiento:

- Los estudiantes de pregrado la diligencian en el sistema dispuesto para tal propósito, según las fechas establecidas por el Consejo de Coordinación. No se realiza por parte de los estudiantes de posgrado.
- Los directivos y los docentes dialogan al respecto y este resultado queda registrado en el formato de seguimiento del sistema. A partir de lo acordado, el profesor lo diligencia y el Directivo debe dar el Vo. Bo.
- Esta evaluación no se realiza para profesores que trabajan exclusivamente en programas con períodos cuatrimestrales.

b. Evaluación sumativa

Corresponde a la evaluación ponderada con puntos que contempla lo siguiente:

- Resultado semestral de las Actividades Inherentes a la Docencia y de Gestión Académica.
- Resultado anual de las Actividades de Investigación y Producción Intelectual y de Actividades de Extensión (solo para quienes desarrollen esta actividad).
- Resultado anual de los factores evaluados semestralmente: es el promedio de los resultados semestrales, esta se consolida en la tercera semana de junio de cada año (excepto por primera y única vez en diciembre para quienes ingresan en el primer semestre del año).
- Resultado anual en períodos cuatrimestrales: el resultado anual corresponde al promedio de los últimos tres cuatrimestres a corte de agosto de cada año (quienes no cumplan el año en agosto de su primer año de vinculación, la evaluación anual corresponderá al promedio de los últimos tres cuatrimestres).

Procedimiento:

- Los responsables de las Unidades Académicas o Administrativas apoyados en los directores de programa o su equivalente diligencian semestralmente la evaluación en el sistema en las fechas estipuladas por el Consejo de Coordinación en lo referente al Factor de Actividades Inherentes a la Docencia y Actividades de Gestión Académica.
- Los responsables de las Unidades Académicas o Administrativas apoyados en los Directores de programa o su equivalente diligencian anualmente la evaluación en el sistema en las fechas señaladas por el Consejo de Coordinación en lo referente al Factor de Investigación y Producción Intelectual. Ante esto hay que considerar:

- Ellos evalúan los avances de los procesos de investigación y de la producción intelectual parcial acordada en el Plan Académico. No se tendrá una evaluación por productos terminados.
 - El profesor debe cargar en el Registro Único de Profesores (RUP) los soportes definidos por la Vicerrectoría de Investigación y Transferencia para cada criterio e indicador según lo establecido en el instrumento de evaluación (soportes de avances).
- La Dirección de Extensión y Educación Continuada, hará una valoración cada año sobre el factor de extensión (si aplica). Podrá sumar al consolidado de la evaluación anual del profesor hasta 6 puntos.

La extensión universitaria hace referencia a todas las actividades y programas que se emprenden como proyección y transferencia de la experiencia formativa y la gestión del conocimiento de los diferentes saberes y disciplinas, expresadas en acciones de: educación continuada; asesorías, consultorías, interventorías y asistencia técnica; programas de proyección y desarrollo social; docencia articulada a las unidades de extensión y ejercicios de cooperación.

- Los procesos que se evaluarán en este factor deben estar articulados y registrados en la Dirección de Extensión y Educación Continuada.
 - El responsable de la Unidad Académica o Administrativa debe registrar las actividades de extensión con los respectivos soportes, previo al inicio del proceso.
 - Si un profesor participa y cumple satisfactoriamente con varios de los indicadores y criterios establecidos para este componente, obtendrá el puntaje de la actividad de mayor valor.
- El profesor hace una autoevaluación cada semestre en las fechas establecidas por el Consejo de Coordinación.
 - Profesores de Tiempo Completo y Medio Tiempo: sobre Actividades Inherentes a la Docencia, Actividades de Gestión Académica y Actividades de Investigación y Producción Intelectual; esta última sin carácter sumativo.
 - Profesores de cátedra: sobre Actividades Inherentes a la Docencia.
 - Los estudiantes de pregrado evalúan al docente cada semestre (o cuatrimestre, si es el caso), en las fechas establecidas por el Consejo de Coordinación.
 - Los estudiantes de posgrado evalúan al docente una vez finalicen cada uno de los módulos cursados.
 - Los estudiantes que pierdan por fallas no realizan la evaluación sumativa de los profesores de los espacios académicos perdidos por inasistencia.

Tabla 1. Para profesores que desarrollan sus funciones en períodos **semestrales** exclusivamente.

Tipo de profesor	Carga en la plataforma tecnológica de los soportes que evidencien los avances y logros en lo relacionado con investigación y producción intelectual y de los soportes de actividades de extensión del último año conforme al instrumento diseñado para ello.	Entrega de nuevos soportes, para la evaluación del año siguiente
Profesor de carrera académica	30 de abril de cada año.	30 de abril de cada año.
Profesor aspirante que ingresa en julio	30 de abril del año siguiente	La siguiente evaluación anual será en junio del año siguiente y considerará los criterios e indicadores definidos para la evaluación del Factor
Profesor aspirante que ingresa en enero	30 de noviembre de ese año	

		de Investigación y Producción Intelectual establecidos para los profesores de carrera académica.
--	--	--

Tabla 2. Para profesores que desarrollan sus funciones en períodos **cuatrimestrales** exclusivamente.

Tipo de profesor	Carga en la plataforma tecnológica de los soportes que evidencien los avances y logros en lo relacionado con investigación y producción intelectual y de los soportes de actividades de extensión del último año conforme al instrumento diseñado para ello.	Entrega de nuevos soportes, para la evaluación del año siguiente
Profesor de carrera académica	30 de junio de cada año	30 de junio de cada año.
Profesor aspirante que ingresa en agosto	30 de junio del año siguiente	La siguiente evaluación anual será en agosto del año siguiente y considerará los criterios e indicadores definidos para la evaluación del Factor de Investigación y Producción Intelectual establecidos para los profesores de carrera académica.
Profesor aspirante que ingresa en enero	30 de noviembre de ese año	

3.3. Evaluación de profesores en casos especiales:

a. Evaluación para profesores de Tiempo Completo y Medio Tiempo que se encuentran en carrera académica.

A los profesores que por alguna condición particular como licencia médica o de maternidad, comisión especial debidamente soportada y aprobada, o profesor visitante saliente y que por ello no puedan dedicarse a actividades inherentes a la docencia, gestión académica y/o investigación y producción intelectual por más de dos (2) meses en un semestre o cuatrimestre según el caso, la evaluación (anual) de dichos factores se realizará en la fecha de corte del consolidado anual, así:

- Para profesores que laboran en programas semestrales (teniendo en cuenta que el consolidado anual abarca el II ciclo del año anterior y el I ciclo del año en curso con corte al mes junio):
 - 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.
 - Si la novedad se presentó en el I ciclo del año en curso, su próximo consolidado abarcará los dos ciclos siguientes.
- Para profesores que apoyan en programas cuatrimestrales (teniendo en cuenta que el consolidado anual abarca el III cuatrimestre del año anterior y el I y II cuatrimestre del año en curso con corte al mes agosto):
 - Si la novedad se presentó en el III cuatrimestre del año anterior, su próximo consolidado abarcará el I, II y III cuatrimestre del año en curso.
 - Si la novedad se presentó en el I o II cuatrimestre del año en curso, su próximo consolidado abarcará los tres cuatrimestres siguientes.

Para todos estos casos la siguiente evaluación anual, se aplicará en el siguiente corte anual establecido para todos los profesores.

b. Evaluación de las actividades de investigación y producción intelectual a profesores nuevos de Tiempo Completo y Medio Tiempo.

Para el caso de los profesores aspirantes a Carrera Académica que se vinculan en su primer año como docentes de Tiempo Completo y Medio Tiempo, los responsables de las Unidades Académicas o Administrativas consultarán con la Dirección de Currículo, Pedagogía y Evaluación y la Vicerrectoría de Investigación y Transferencia el cumplimiento en el desarrollo del Plan de Formación asociado al Factor de Investigación y Producción Intelectual como insumo para la evaluación de dicho factor a partir del instrumento establecido para tal fin.

4. Estructura del Sistema de Evaluación de Profesores

Al concebir la evaluación de los profesores como un *“proceso permanente, sistemático e integral mediante el cual se analiza, valora y pondera la gestión del profesor y la calidad de los servicios prestados en la Universidad de La Salle”* (Reglamento del Profesorado, artículo 46), se define la siguiente estructura del Sistema de Evaluación, consistente con los fundamentos, la reglamentación y el Plan Académico del Profesor de Tiempo Completo y Medio Tiempo o las actividades académicas del profesor de cátedra:

- Aplicación de un instrumento de evaluación (en el sistema de información institucional), por parte de directivos, profesores y estudiantes.
- Acompañamiento y seguimiento con apoyo de un instrumento para tal fin.
- Establecimiento de estrategias y actividades para el uso de la evaluación.

Los instrumentos y su aplicación son parte de la evaluación formativa y, por consiguiente, son referentes importantes para el uso de la evaluación con fines de mejoramiento.

4.1. Instrumentos de evaluación:

En relación con el esquema de responsabilidades de los profesores establecidos en el Plan Académico del profesor de Tiempo Completo y Medio Tiempo o en el contrato del profesor de cátedra, y que deben corresponderse con los referentes institucionales, se establecen unos factores, indicadores y ponderación, acordes a tales responsabilidades.

El instrumento de evaluación se encuentra compuesto por:

- a. Factores:** entendidos como los elementos o componentes fundamentales que en su conjunto recogen el ser, sentir y hacer de la labor del profesor. Corresponden a las actividades asignadas (docencia, gestión académica, investigación y extensión).
- b. Criterios:** parámetros a partir de los cuales los evaluadores emiten su juicio valorativo.
- c. Indicadores:** elementos para facilitar el reconocimiento de las evidencias y el discernimiento que permita emitir un juicio sobre los criterios.
- d. Ponderación:** valor asignado a los indicadores.
- e. Formato de evaluación:** acorde con el factor evaluado según las actividades asignadas a docencia, gestión académica, investigación y extensión. Las tablas 3 a la 9 dejan ver tales factores con los criterios e indicadores respectivos.

Tabla 3. Factor Docencia, evaluado por parte de los directivos.

Factor Docencia			
Indicadores de las Actividades Inherentes a la Docencia, evaluados por parte de los Directivos			
Criterios	Indicadores	Ponderación	Escala de calificación Cumple con todos de manera plena: 5; 1 a 4: lo hace parcialmente; 0: no cumple ninguno.
1. Cumple con sus responsabilidades docentes, según lo establecido en su plan académico o contrato de cátedra y con la normatividad institucional.	Responde a las actividades docentes asignadas con responsabilidad y compromiso.	20 puntos	0 a 5
	Lleva a cabo sus actividades docentes con puntualidad.		
	Cumple con los tiempos y espacios académicos asignados en su plan académico.		
2. El desempeño docente responde a lo establecido en el syllabus.	Cumple con los contenidos propuestos en el syllabus.	20 puntos	0 a 5
	Cumple con las actividades y cronogramas propuestos en el syllabus.		
	Adecúa el desarrollo del syllabus a las condiciones del grupo.		
3. La relación con los estudiantes se lleva a cabo en un ambiente de respeto, diálogo y concertación.	Se dirige respetuosamente a sus estudiantes.	20 puntos	0 a 5
	Permite el diálogo.		
	Da soluciones a dificultades cumpliendo con los parámetros institucionales.		
	Si es el caso, en situaciones que implican procesos académico-disciplinarios, el profesor garantiza el cumplimiento del debido proceso.		
4. El profesor cumple con los criterios de evaluación establecidos en el syllabus.	Desarrolla las evaluaciones según los criterios presentados en el syllabus.	20 puntos	0 a 5
	Evalúa en los tiempos establecidos por la Universidad de La Salle.		
	Hace uso de estrategias e instrumentos de evaluación, acordes a la enseñanza de la disciplina o del campo del conocimiento correspondiente.		
	Emplea procesos de retroalimentación que favorecen el aprendizaje.		
5. Se reconoce la preocupación e interés del profesor por acompañar a los	Se evidencia el interés por el proceso de formación de sus estudiantes.	20 puntos	0 a 5
	Genera espacios de atención para sus estudiantes.		

estudiantes en su proceso formativo.	Retroalimenta a sus estudiantes en su proceso de formación especialmente cuando se presentan dificultades en las actividades propias del espacio académico.		
Total ponderación		100 puntos	
Observaciones:			

Tabla 4. *Factor Docencia, evaluado por parte de los estudiantes y en la autoevaluación del profesor.*

Factor Docencia			
Indicadores de las Actividades Inherentes a la Docencia, evaluados por parte de los Estudiantes y en la Autoevaluación del Profesor			
Criterios	Indicadores	Ponderación	Escala De Calificación Cumple con todos de manera plena: 5; 1 a 4: lo hace parcialmente; 0: no cumple ninguno.
1. Desarrolla sus actividades docentes más allá de la disciplina, o campo de conocimiento, fomentando acciones y reflexiones que aportan a su formación integral, a la sensibilidad y responsabilidad social, al tema de la paz y al Desarrollo Humano Sostenible.	Relaciona su disciplina o campo de conocimiento con elementos del contexto y con el desempeño personal del futuro egresado.	10 puntos	0 a 5
	Genera reflexiones críticas en el aula relacionadas con problemas sociales.		
	Genera reflexiones críticas en el aula relacionadas con el desarrollo sustentable.		
	Genera reflexiones críticas en el aula en torno al compromiso por la construcción de la paz y la reconciliación.		
2. La relación con sus estudiantes se desenvuelve en un ambiente de respeto, diálogo y concertación.	Se dirige respetuosamente a sus estudiantes.	10 puntos	0 a 5
	Permite el diálogo.		
	Al presentarse dificultades, acuerda con los estudiantes alternativas de solución.		
	Si es el caso, en situaciones que implican procesos académico-disciplinarios, el profesor garantiza el cumplimiento del debido proceso.		
3. Promueve la autonomía en los procesos de aprendizaje de sus estudiantes.	Propone actividades de estudio y profundización para desarrollarse fuera del espacio académico.	8 puntos	0 a 5
	Propone recursos bibliográficos, cibergráficos u otros para el trabajo independiente.		
	Sugiere estrategias para que el estudiante desarrolle su trabajo independiente.		

4. Suscita un pensamiento crítico y participativo.	Favorece el desarrollo del pensamiento, el análisis de problemas y la lectura crítica.	8 puntos	0 a 5
	Favorece la confrontación de autores, perspectivas y posturas.		
	Promueve la construcción de una posición crítica y/o alternativa de sus estudiantes.		
5. Impulsa el aprendizaje colaborativo.	Emplea estrategias de trabajo colaborativo.	8 puntos	0 a 5
	Fomenta en los estudiantes las relaciones colaborativas entre pares que propician el aprendizaje.		
	Fomenta relaciones colaborativas que propician el aprendizaje entre docente-estudiante.		
6. Refleja interés por acompañar (orientar, retroalimentar y hacer seguimiento) al proceso de aprendizaje de los estudiantes.	Indaga a sus estudiantes por los conocimientos previos frente a la disciplina, al campo del conocimiento y/o al núcleo problémico.	8 puntos	0 a 5
	Tiene en cuenta los intereses, necesidades y/o expectativas de los estudiantes.		
	Retroalimenta a sus estudiantes en sus procesos y sus productos, especialmente ante las dificultades propias de la actividad académica.		
	Acompaña y hace seguimiento al proceso de sus estudiantes.		
7. Fomenta el interés por la investigación y promueve actividades relacionadas en su espacio académico.	Propone actividades que impulsan el interés por la investigación.	10 puntos	0 a 5
	Reconoce e integra a su espacio académico problemas investigativos propios de la disciplina, del campo del conocimiento y/o del núcleo problémico.		
	Hace referencia a proyectos de investigación de su autoría o que se desarrollan y/o que ya culminaron en la Universidad de La Salle.		
	Fomenta el desarrollo de habilidades investigativas (pregrado) y de la capacidad investigativa (posgrado).		
8. Cumple con lo presentado en el syllabus.	Cumple con los contenidos y el abordaje del núcleo problémico propuestos en el syllabus.	10 puntos	0 a 5
	Cumple con las actividades y cronograma propuestos en el syllabus.		
	Adecúa el desarrollo del syllabus a las condiciones del grupo.		
9. Demuestra dominio de los temas correspondientes al espacio académico.	Demuestra conocimiento del tema o campo problémico.	4 puntos	0 a 5
	Demuestra conocimiento de diversos autores, tendencias y perspectivas.		

	Conoce claramente diversas problemáticas que se presentan en su disciplina y en el núcleo problémico.		
10. Es puntual y asiste a todas las sesiones de su espacio académico.	Inicia puntual las sesiones de su espacio académico y las desarrolla según horario programado.	4 puntos	0 a 5
	Asiste a todas las actividades académicas propias de su espacio académico.		
11. Desarrolla diversas actividades que incorporan el uso de una lengua extranjera.	Presenta bibliografía en lengua extranjera y hace uso de ella.	4 puntos	0 a 5
	Presenta y discute las temáticas derivadas del material en lengua extranjera propuesta.		
	Promueve algún tipo de actividad o actividades que impliquen el uso de lengua extranjera.		
12. Desarrolla actividades de formación apoyadas en el Canon de las 100 lecturas.	Presenta en el syllabus alguna(s) de las 100 lecturas selectas.	4 puntos	0 a 5
	Hace uso de alguna(s) de las 100 lecturas selectas.		
	Presenta y discute críticamente las temáticas derivadas de alguna(s) de las 100 lecturas selectas.		
13. Evalúa según los criterios determinados en el syllabus y según los resultados de aprendizaje esperados.	Desarrolla las evaluaciones según los criterios previstos y presentados a los estudiantes en el syllabus.	4 puntos	0 a 5
	Desarrolla las evaluaciones en los tiempos previstos y presentados a los estudiantes en el syllabus.		
	Emplea rúbricas de evaluación acordes con los criterios previstos.		
14. Entrega a tiempo y retroalimenta los resultados de evaluación.	Aborda y retroalimenta los aspectos de mayor dificultad identificados en los resultados de las evaluaciones.	4 puntos	0 a 5
	Aborda y destaca los aspectos de mayor logro identificados en los resultados de las evaluaciones.		
	Devuelve a tiempo los resultados de las evaluaciones.		
15. Propone estrategias de enseñanza acordes con el estudiantado y las características del espacio académico.	Utiliza recursos didácticos acordes con los propósitos de aprendizaje del espacio académico.	4 puntos	0 a 5
	Desarrolla actividades, métodos y/o mecanismos de diversas modalidades para la organización del espacio académico acordes con el estudiantado.		
Total ponderación		100 puntos	
Observaciones:			

Tabla 5. *Factor Gestión Académica, evaluado por parte de los estudiantes y en la autoevaluación del profesor.*

Factor Gestión Académica			
Actividades de Gestión Académica evaluadas por Directivos y en la Autoevaluación del Profesor			
CRITERIOS	INDICADORES	PONDERACIÓN	ESCALA DE CALIFICACIÓN Cumple con todos de manera plena: 5; 1 a 4: lo hace parcialmente; 0: no cumple ninguno.
1. Demuestra con sus acciones apropiación del Proyecto Educativo Universitario Lasallista, el Enfoque Formativo Lasallista y el Proyecto Educativo de la Unidad Académica.	Sus intervenciones y acciones permiten vislumbrar el conocimiento de los referentes institucionales.	15 puntos	0 a 5
	Sus intervenciones y acciones permiten vislumbrar el conocimiento del Proyecto Educativo de la Unidad Académica.		
	Propone tareas y actividades acordes a tales principios.		
2. Aporta constructivamente al plan estratégico de su Unidad Académica.	Interviene de forma activa y participativa en la ejecución del plan estratégico.	10 puntos	0 a 5
	Interviene de forma activa y participativa en la evaluación del plan estratégico.		
3. Desarrolla las actividades de gestión académica a su cargo con criterios de calidad y liderazgo pedagógico.	Los resultados de las funciones a su cargo corresponden a lo esperado.	15 puntos	0 a 5
	Es eficiente en el cumplimiento de las funciones asignadas.		
	El desarrollo de sus actividades tiene un impacto positivo en la Unidad Académica.		
4. Desarrolla con responsabilidad y liderazgo pedagógico las actividades de gestión académica a su cargo.	Entrega los resultados de su gestión y presenta informes.	15 puntos	0 a 5
	Cumple en tiempo y en calidad frente a las tareas asignadas.		
	Desarrolla sus responsabilidades con actitud positiva.		
5. Cumple sus funciones en un ambiente de respeto, diálogo y concertación.	Desarrolla sus tareas en un ambiente de cordialidad en el marco de relaciones de empatía.	15 puntos	0 a 5
	Respeto a directivos y compañeros(as).		
	Acude al diálogo y la concertación para el desarrollo de sus actividades.		
6. Participa activamente en las actividades y reuniones a las que se convoca.	Participa y realiza aportes significativos en las diferentes reuniones.	5 puntos	0 a 5
	Cumple con las tareas requeridas para la actividad o reunión si se le solicitan.		

	Asiste a todas las reuniones que se le convoca y de manera puntual.		
7. Cumple con las tareas y productos de las actividades de gestión académica concertadas.	Desarrolla las tareas o actividades que le son asignadas de acuerdo con los requerimientos indicados.	10 puntos	0 a 5
	Los productos entregados corresponden al tiempo asignado para ello y a la calidad prevista.		
	Entrega oportunamente los productos requeridos en las tareas asignadas.		
8. Cumple con su plan de mejoramiento.	Si el profesor cumple totalmente con lo que se compromete en su plan de mejoramiento, la valoración será de cinco (5); si no lo hace será de cero (0). Dependiendo del nivel de cumplimiento la valoración será entre dos (2) y cuatro (4).	10 puntos	0 a 5
9. Es puntual en la entrega de tareas asignadas.	Si el profesor entrega siempre sus tareas asignadas, la valoración será de cinco (5); si nunca lo hace será de cero (0). Dependiendo de la regularidad en su cumplimiento la valoración será entre dos (2) y cuatro (4).	5 puntos	0 a 5
Total ponderación.		100 puntos	
Observaciones:			

Tabla 6. *Factor Investigación, evaluado a los profesores en carrera académica por parte del responsable de la Unidad Académica.*

Factor Investigación			
Logros y Actividades Desarrolladas por los Profesores en Carrera Académica de Tiempo Completo y Medio Tiempo asociadas al Factor de Investigación y Producción Intelectual evaluados por parte del responsable de la Unidad Académica			
Criterios	Indicadores	Ponderación	Escala De Calificación
1. Participa activamente en convocatorias internas y externas para financiación de proyectos	a. En la Universidad de La Salle	13 puntos	0 a 5 puntos (5 puntos a quien tiene proyecto aprobado internacional; 4 a quien tiene proyecto aprobado nacional; 3 quien tiene proyecto aprobado de La Universidad de La Salle; 1 a quien presenta propuestas que no son aprobadas y 2 a quienes presentan propuestas y tienen una evaluación positiva pero no fueron aprobadas (elegibles); 0 a quien no participa en convocatorias).
	b. A Nivel Nacional		
	c. A Nivel Internacional		
2. Fomenta y desarrolla el trabajo en equipo	a. Desarrolla sus responsabilidades a partir del plan de	8 puntos	0 a 5 puntos

	<p>trabajo definido por el Grupo de Investigación avalado por la Vicerrectoría de Investigación y Transferencia</p> <p>b. Gestiona adecuadamente los recursos asignados para el desarrollo de sus actividades de investigación y producción intelectual</p> <p>c. Facilita los escenarios de diálogo y concertación asociados al trabajo en equipo</p>		(Cumple con todos los indicadores de manera plena: 5; 1 a 4: lo hace parcialmente; 0: no cumple ninguno)
3. El alcance del proceso de investigación proyecta de modo concreto un posible impacto y da respuesta a necesidades del sector externo o de la comunidad	<p>a. A nivel regional</p> <p>b. A nivel nacional</p> <p>c. A nivel Internacional</p>	18 puntos	<p>0 a 5 puntos</p> <p>(4 a 5 a quien genera impacto a nivel internacional; 1 a 4 quien genera impacto a nivel nacional o regional; y 0 a quien no obtiene resultados de interés para el sector externo o de la comunidad)</p>
4. Promueve y acompaña actividades de Ciencia, Tecnología e Innovación – Ctel, en estudiantes	<p>a. Acompaña modalidades de grado en pregrado</p> <p>b. Acompaña modalidades de grado en posgrado</p> <p>c. Coordina y obtiene productos resultado del trabajo realizado desde el Semillero de Investigación</p>	13 puntos	<p>0 a 5 puntos</p> <p>(Cumple con todos indicadores de manera plena: 5; 1 a 4: lo hace parcialmente; 0: no cumple ninguno)</p>
5. Pertenencia a Grupos de Investigación avalados por la Universidad de La Salle ante Minciencias	<p>a. Es integrante activo de un grupo de investigación desarrollando producción intelectual y/o gestionando recursos financieros para la actividad investigativa del Grupo</p> <p>b. Es líder de un grupo de investigación avalado por la Universidad de La Salle ante Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación que promueve el ascenso en la clasificación</p> <p>c. Se encuentra clasificado como Emérito, Senior, Asociado o Junior</p>	8 puntos	<p>0 a 5 puntos</p> <p>(Cumple con todos los indicadores de manera plena: 5; 1 a 4: lo hace parcialmente; 0: no cumple ninguno)</p>

6. Proceso de publicación en revistas indexadas	a. Artículo sometido a una revista en Publindex, Web of Science o Scopus	20 puntos	0 a 5 puntos (Cumple con todos los indicadores de manera plena: 5 si el artículo es publicado en Web of Science o Scopus; 4 si el artículo es publicado en publindex; 1 a 3: está en proceso de publicación; 0: no cumple ninguno)
	b. Artículo aceptado para evaluación por pares por parte de la revista		
	c. Artículo en proceso de edición y publicación		
7. Desarrolla otras formas de producción intelectual	a. Desarrolla productos asociados a actividades de Innovación y desarrollo tecnológico	20 puntos	0 a 5 puntos (Cumple con las metas, las actividades y los tiempos previstas en el Plan Académico para la obtención del producto de manera plena: 5; 1 a 4: lo hace parcialmente; 0: no cumple ninguno)
	b. Desarrolla productos asociados a iniciativas de apropiación social de conocimiento		
	c. Desarrolla Obras o productos de investigación creación en artes, arquitectura y diseño		
Total ponderación:		100 puntos	
Observaciones del evaluador:			

Tabla 7. Factor Investigación, evaluado a los profesores aspirantes a carrera académica por parte del responsable de la Unidad Académica.

Factor Investigación			
Logros y Actividades Desarrolladas por los Profesores aspirantes a Carrera Académica de Tiempo Completo y Medio Tiempo asociadas al Factor De Investigación y Producción Intelectual Evaluados por parte del responsable de la Unidad Académica			
CRITERIOS	INDICADORES	PONDERACIÓN	ESCALA DE CALIFICACIÓN
1. Avance en el cumplimiento de sus compromisos registrados en el Plan Académico	De 1 a 20%. = 1 punto	60 puntos	0 a 5 puntos
	De 21 a 40%. = 2 puntos		
	De 41 a 60%. = 3 puntos		
	De 61 a 80%. = 4 puntos		
	De 81 a 100%. = 5 puntos		
2. Aprobación del Plan de Formación Institucional de Profesores	a. Cursó y aprobó el Plan de Formación Institucional de Profesores asociado a las actividades de Investigación y Producción Intelectual	40 puntos	0 a 5 puntos (Cumple con todos los indicadores de manera plena: 5; 1 a 4: lo hace parcialmente; 0: no cumple ninguno)
	b. Realizó la entrega a satisfacción de los productos solicitados o definidos en el Plan de Formación Institucional de Profesores		
Total ponderación		100 puntos	
Observaciones del evaluador:			

Tabla 8. Autoevaluación de la investigación y la producción intelectual.

Autoevaluación de la Investigación y Producción Intelectual.	Marque "X" según corresponda. Nivel de satisfacción personal.		
	Alto	Medio	Bajo
1. Participo de las actividades programadas (reuniones, encuentros, informes, seguimiento) por el Semillero, Grupo Centro de Investigación.			
2. Fomento la investigación en mis espacios académicos y promuevo actividades investigativas en mis estudiantes.			
3. Hago uso de los resultados de mis investigaciones en los espacios académicos que oriento.			
4. Me intereso por conectar los resultados de la investigación con problemas del entorno.			
5. Actualizo de manera permanente mi nuevo conocimiento en la plataforma Scienti.			
6. Genero productos de nuevo conocimiento, de acuerdo con los compromisos establecidos y con los resultados de los proyectos a los que pertenezco.			
7. Mis actividades de investigación son implementadas en comunidades o en el sector externo.			
8. Busco mi participación en proyectos de investigación con instituciones externas.			
9. Desarrollo actividades de Innovación y transferencia a partir de la ejecución de mis actividades de investigación.			
10. Aplico a convocatorias para obtener recursos externos que apoyen mis investigaciones.			
Observaciones:			

Tabla 9. Factor Extensión, evaluados por la Dirección de Extensión y Educación Continuada (si aplica).

Factor Extensión Indicadores de Extensión (Valor Sumativo De Extensión, VSE), evaluados por la Dirección de Extensión y Educación Continuada			
El puntaje VSE, se suma al resultado total obtenido de la evaluación consolidada anual del profesor.			
Si un profesor participa o cumple satisfactoriamente con varios de los criterios establecidos para la evaluación de este componente, se aplicará solamente el VSE de mayor valor en la tabla. Los valores no son acumulativos.			
El VSE es un valor de hasta seis (6) puntos y su gradación se establece con base en la siguiente tabla de criterios e indicadores:			
Criterios	Indicadores	Subindicadores	VSE
1. Desarrolla actividades de docencia en contextos de educación continuada.	1.1 Participa como docente en actividades de educación continuada con una evaluación satisfactoria.	<ul style="list-style-type: none"> Cumple con los objetivos trazados para la actividad. Desarrolla contenidos actualizados y pertinentes. Propone una metodología adecuada. 	1 punto
	1.2 Realiza procesos de capacitación técnica.	<ul style="list-style-type: none"> Cumple con los objetivos trazados para la capacitación. Promueve el desarrollo de habilidades específicas. 	1 punto
	1.3 Diseña, gestiona y desarrolla cursos electivos del Clúster DHIS con participación	<ul style="list-style-type: none"> Desarrolla contenidos con pertinencia social en la línea del desarrollo humano integral y sostenible. 	3 puntos

	de estudiantes no regulares.	<ul style="list-style-type: none"> • Incentiva la participación de terceros con propuestas metodológicas y contenidos de alto interés y pertinencia. 	
	1.4 Diseña, gestiona y desarrolla programas de educación continuada.	<ul style="list-style-type: none"> • Elabora propuestas académicas estructuradas y viables que responden a necesidades formativas de contextos específicos. • Favorece el trabajo activo y colaborativo entre unidades académicas. • Asegura la sostenibilidad de los programas desarrollados. • Promueve de forma efectiva la participación de terceros. • Sistematiza y documenta la experiencia formativa. 	6 puntos
2. Hace asesorías, consultorías, interventorías o asistencia técnica.	2.1 Participa en procesos institucionales de asesorías, consultorías, interventorías o de asistencia técnica.	<ul style="list-style-type: none"> • Cumple con los alcances trazados para el proceso. • Es corresponsable con los procesos desarrollados y las funciones asignadas. • Sistematiza y documenta la experiencia. 	3 puntos
	2.2 Gestiona y ejecuta procesos institucionales de asesorías, consultorías, interventorías o de asistencia técnica.	<ul style="list-style-type: none"> • Elabora propuestas estructuradas y viables que responden a necesidades de contextos específicos. • Favorece el trabajo activo y colaborativo entre unidades académicas. • Asegura la sostenibilidad de los procesos desarrollados. • Es corresponsable con los procesos desarrollados. • Sistematiza y documenta la experiencia formativa. • Garantiza la total satisfacción y cumplimiento de los términos acordados en el proceso. 	6 puntos
3. Interviene en programas institucionales y proyectos de proyección y desarrollo social.	3.1 Participa en procesos de contextualización y elabora diagnósticos.	<ul style="list-style-type: none"> • Orienta y acompaña ejercicios de relacionamiento y diagnóstico de la comunidad. • Diseña herramientas de diagnóstico de necesidades, capacidades y oportunidades. • Participa activamente en la elaboración del diagnóstico y en la definición de las líneas de acción. • Elabora y presenta el informe que sustenta los procesos de esta fase. • Incluye articulación del proyecto con políticas públicas. 	4 puntos
	3.2 Diseña y gestiona proyectos de acción social.	<ul style="list-style-type: none"> • Realiza un trabajo colegiado con las comunidades para la construcción de las propuestas. • Diseña propuestas de líneas de acción viables para el trabajo con la comunidad. • Contribuye a la gestión de recursos para la sostenibilidad del proyecto. 	4 puntos

		<ul style="list-style-type: none"> • Elabora y presenta el proyecto que sustenta los procesos de esta fase. 	
	3.3 Participa en la ejecución y evaluación del proyecto de acción social.	<ul style="list-style-type: none"> • Cumple satisfactoriamente con los objetivos establecidos. • Presenta informes sobre los avances del proyecto y los indicadores propuestos. • Es corresponsable con los procesos desarrollados y la ejecución de los recursos. • Sistematiza y documenta la experiencia. 	5 puntos
	3.4 Participa en la evaluación de programas y proyectos de proyección y desarrollo social y en la medición de sus impactos.	<ul style="list-style-type: none"> • Construye los indicadores de gestión y de impacto de los programas. • Participa activamente en la evaluación de los procesos desarrollados. • Mide los indicadores de impacto y evalúa sus resultados. • Sistematiza y documenta el proceso de evaluación. 	5 puntos
	3.5 Visibiliza y posiciona los resultados del proceso y de la experiencia en escenarios internos y externos.	<ul style="list-style-type: none"> • Participa activamente en las discusiones y debates en escenarios de construcción de conocimiento de políticas públicas. • Divulga la experiencia de los programas o proyectos, interna y externamente. • Produce conocimiento a partir de la experiencia 	6 puntos
4. Realiza actividades de docencia articulada a unidades de extensión.	4.1 Realiza actividades de docencia asistencial en el marco de la práctica profesional en contextos de extensión.	<ul style="list-style-type: none"> • Promueve el desarrollo de habilidades profesionales en contexto. • Posiciona y visibiliza la institución a través de procesos de docencia asistencial. 	2 puntos
	4.2 Genera modelos didácticos socializados y publicados a partir de la reflexión sobre la experiencia.	<ul style="list-style-type: none"> • Cumple con los objetivos y necesidades identificadas en el contexto y los articula a la práctica. • Propone y divulga un modelo didáctico adecuado para la transferencia del conocimiento en contexto. 	3 puntos
5. Participa en la consolidación de programas de extensión a través de cooperación, convenios y contratos o alianzas estratégicas.	5.1 Participa en convocatorias para el desarrollo de programas de extensión.	<ul style="list-style-type: none"> • Evalúa la oferta para definir la factibilidad real de la propuesta. • Elabora la propuesta académica, administrativa y financiera, estructurada, rigurosa y viable. • Garantiza la presentación de la propuesta según los términos de referencia. • Asegura la confidencialidad de la información institucional. 	2 puntos
	5.2 Capacita en gestión de proyectos a profesores y funcionarios administrativos de la Universidad de La	<ul style="list-style-type: none"> • Cumple con los objetivos trazados para la capacitación. • Promueve el desarrollo de habilidades específicas. • Acompaña y desarrolla aprendizajes situados a partir de experiencias. 	2 puntos

	Salle, a partir de las experiencias eficaces de participación en convocatorias.		
	5.3 Desarrolla y ejecuta proyectos de extensión con recursos de cooperación	<ul style="list-style-type: none"> • Elabora propuestas estructuradas y viables que responden a necesidades de contextos específicos. • Favorece el trabajo activo y colaborativo entre unidades académicas. • Asegura la sostenibilidad de los procesos desarrollados. • Es corresponsable con los procesos desarrollados. • Sistematiza y documenta la experiencia formativa. • Garantiza la total satisfacción y cumplimiento de los términos acordados en el proceso. 	6 puntos

Para el caso de este factor de *extensión* es importante destacar que se hace referencia a todas las actividades y programas que se emprenden como proyección y transferencia de la experiencia formativa y la gestión del conocimiento de los diferentes saberes y disciplinas, expresados en: educación continuada; asesorías, consultorías, interventorías y asistencia técnica; programas de proyección y desarrollo social; docencia articulada a las unidades de extensión; y ejercicios de cooperación. La extensión se expresa como el valor agregado de la docencia y de la investigación que determina su pertinencia, es decir, el impacto social que dichas acciones tienen en diferentes contextos.

Esta comprensión plantea la necesidad de evaluar la extensión, tanto por la gestión como por el impacto, sin necesidad de atarla a una determinada asignación de horas como si fueran acciones independientes de la docencia o de la investigación. Esto no quiere decir que no puedan asignarse horas en el plan académico de los profesores.

En este sentido, y como un valor agregado, la evaluación de la extensión se expresa en un valor sumativo aplicable al resultado final de la evaluación anual del profesor. El valor sumativo de extensión (*vse*), es un puntaje que se suma al resultado obtenido en la evaluación general (consolidado anual) del profesor. El *vse* se asigna en una escala de uno (1) a seis (6) puntos en relación con la pertinencia social e impacto que los diferentes procesos de extensión tienen en el contexto de intervención. En este sentido, los eventos y evidencias que definirán la valoración del *vse*, deben estar relacionados y articulados, desde el inicio y en todas sus etapas de diseño, planeación, desarrollo y evaluación a los procesos de la Dirección de Extensión y Educación Continuada.

4.2. Ponderación general de factores y distribución de porcentajes, según funciones asignadas y horas de investigación y producción intelectual:

a. En profesores de cátedra

- **50%** Directivos (Actividades Inherentes a la Docencia).
- **40%** Estudiantes.
- **10%** Autoevaluación del Profesor.

b. En Profesores de Tiempo Completo y Medio Tiempo

Para todos los profesores de Tiempo Completo y Medio Tiempo, las evaluaciones a cargo de los estudiantes tendrán una ponderación del cuarenta por ciento (40%) y la autoevaluación del profesor una ponderación del diez por ciento (10%), según el grupo en el que se encuentre ubicado el profesor con relación al número de horas asignadas para el desarrollo de Actividades de Investigación y Producción Intelectual.

- 40% Estudiantes.
- 10% Autoevaluación del Profesor.

Tabla 10. Porcentaje de la autoevaluación de los profesores de tiempo completo y medio tiempo según su carga académica.

Grupo 1		Grupo 2	
Factor	Autoevaluación	Factor	Autoevaluación
Actividades Inherentes a la Docencia	10%	Actividades Inherentes a la Docencia	5 %
		Actividades de Gestión Académica	5 %
Total	10%	Total	10%

- 50% Directivos definida en dos grupos según la carga académica asignada durante el año (suma de las horas referenciadas en los dos últimos planes académicos para los docentes que apoyan en programas semestrales y los tres últimos para los docentes que apoyan en programas cuatrimestrales):

Tabla 11. Porcentajes asociados al grupo 1 de profesores de tiempo completo y medio tiempo según carga académica.

Grupo 1	Grupo 1A: Mayor o igual a 900 horas año, en investigación y producción intelectual	Grupo 1B: Entre 700 y 899 horas año, en investigación y producción intelectual	Grupo 1C: Entre 500 y 699 horas año, en investigación y producción intelectual	GRUPO 1D: Hasta 499 horas año, en investigación y producción intelectual
	Responsable de la Unidad Académica o Administrativa donde se encuentra adscrito el profesor	Responsable de la Unidad Académica o Administrativa donde se encuentra adscrito el profesor	Responsable de la Unidad Académica o Administrativa donde se encuentra adscrito el profesor	Responsable de la Unidad Académica o Administrativa donde se encuentra adscrito el profesor
Actividades inherentes a la docencia	20%	24%	28%	32%
Actividades de investigación y producción intelectual	30%	26%	22%	18%
Total	20%	24%	28%	32%
	30%	26%	22%	18%

Tabla 12. Porcentajes asociados al grupo 2 de profesores de tiempo completo y medio tiempo según carga académica.

Grupo 2	Grupo 2A: Mayor o igual a 900 horas año, en investigación y producción intelectual	Grupo 2B: Entre 700 y 899 horas año, en investigación y producción intelectual	Grupo 2C: Entre 500 y 699 horas año, en investigación y producción Intelectual	Grupo 2D: Hasta 499 horas año, en investigación y producción Intelectual
	Responsable de la Unidad Académica o Administrativa donde se	Responsable de la Unidad Académica o Administrativa donde se encuentra adscrito el profesor	Responsable de la Unidad Académica o Administrativa donde se	Responsable de la Unidad Académica o Administrativa donde se

	encuentra adscrito el profesor				encuentra adscrito el profesor		encuentra adscrito el profesor	
Actividades inherentes a la docencia	15%		16%		17%		18%	
Actividades de investigación y producción intelectual		30%		26%		22%		18%
Actividades de gestión académica	5%		8%		11%		14%	
Total	20%	30%	24%	26%	28%	22%	32%	18%

c. Factor sumativo en el total de la evaluación, por actividades de extensión

Como se indica en el respectivo formato, la evaluación de la extensión se expresa en un valor sumativo aplicable a la evaluación consolidada anual. Al profesor que se le asigne este valor por participar o cumplir satisfactoriamente con varios de los criterios establecidos para la evaluación de la extensión, podrá sumarse a su consolidado anual un valor entre uno (1) y seis (6) puntos.

4.3. Instrumento de seguimiento:

Una vez revisados los resultados de la evaluación diagnóstica y sumativa y recibida la retroalimentación por parte del Directivo, el profesor diligencia el Formato de Seguimiento en los tiempos definidos por la Universidad para Vo. Bo., del Directivo, instrumento que se detalla a continuación:

- Para profesores de Tiempo Completo y Medio Tiempo

Tabla 13. *Instrumento de seguimiento para profesores de tiempo completo y medio tiempo.*

Vicerrectoría o Unidad Académica:	Nombre del profesor: Dedicación:	
	Aspectos a destacar en la evaluación fortalezas y aspectos por mejorar en:	Compromisos:
1. Actividades inherentes a la docencia.		
2. Actividades de Investigación y Producción intelectual.		
3. Actividades de gestión académica, si es el caso.		
4. Actividades de extensión, si es el caso.		
5. En las relaciones.		
6. En los compromisos.		
7. En otros aspectos.		
Vo. Bo. Vicerrector, Decano, Director de Departamento Académico, Director de Programa o su equivalente:		

(Vínculo con Plan Académico y el Sistema de Gestión de Investigación).

Este formato diligenciado llega al correo de responsable de la Unidad Académica o Administrativa o al Director del Programa o su equivalente y, después del diálogo en la evaluación diagnóstica y sumativa, y del respectivo Vo. Bo, esto se constituye en un mecanismo de seguimiento a los profesores.

- Para profesores de cátedra.

Tabla 14. *Instrumento de seguimiento para profesores de cátedra.*

Vicerrectoría o Unidad Académica:	Nombre del profesor:	
	Aspectos a destacar en la evaluación fortalezas y debilidades en:	Compromisos:
1. Actividades inherentes a la docencia.		
2. Fomento de la investigación formativa.		
3. En las relaciones.		
4. En los compromisos.		
5. En otros aspectos.		
Vo. Bo. Vicerrector, Decano, Director de Departamento Académico, Director de Programa o su equivalente:		

Este formato diligenciado llega al correo de responsable de la Unidad Académica o Administrativa o al Director(a) del Programa o su equivalente y, después del diálogo en la evaluación diagnóstica y sumativa, y del respectivo Vo. Bo., esto se constituye en un mecanismo de seguimiento a los profesores.

4.4. Estrategias y actividades para el uso de la evaluación:

4.4.1. Estrategias.

Encaminadas al desarrollo de planes de seguimiento, mejoramiento y acompañamiento de los profesores:

- Al finalizar cada semestre, el responsable de la Unidad Académica o Administrativa apoyado en los directores de programa o su equivalente envía un correo electrónico al profesor para que éste se informe, en el Portal de la Universidad, sobre los resultados de su evaluación y lo cita para la respectiva revisión de estos y la definición de compromisos.

El presente acuerdo establece la necesidad por parte de los Directivos de las Unidades Académicas y Administrativas, de realizar un proceso de diálogo y por ende de retroalimentación del proceso y resultados de la evaluación. Los directivos de las Unidades Académicas o Administrativas deberán definir estrategias, metodologías y tiempos para lograr que todos los profesores tengan la opción de recibir la respectiva retroalimentación, respecto de dichos resultados. De la misma manera, también cabe al docente la responsabilidad de buscar los espacios con los directivos académicos para dialogar y retroalimentar la evaluación y sus resultados.

- Derivado del numeral anterior, se analizan las principales fortalezas y debilidades de los profesores y se programan de actividades de capacitación y/o formación por parte de las diferentes instancias. Se definen compromisos y estrategias de seguimiento, los cuales se establecen en el formato de seguimiento del profesor.
- La Vicerrectoría Académica elabora un estudio de correlación entre resultados de evaluación de estudiantes, del directivo y la autoevaluación del docente, y hace la respectiva triangulación de la información. Esto se convierte en insumo para la cualificación de los procesos evaluativos y formativos del profesorado.
- La Vicerrectoría Académica, las Unidades Académicas y Administrativas desarrollan procesos de sensibilización en los diferentes actores para generar la cultura de la evaluación. Dentro de estos procesos se afianza la formación del profesorado, se socializan estrategias diversas de mejoramiento y se trabaja en el uso *adecuado y ético de la evaluación*, destacando la responsabilidad de cada uno de los actores del proceso.
- Se canalizan los resultados de evaluación docente a través del Comité Institucional de Evaluación de Profesores -CIEP- u otra instancia que se llegue a crear para tal fin, encargado

de revisar el consolidado general de la evaluación, de hacer correlación entre instrumentos y actores y de definir planes y acciones institucionales surgidas de las necesidades detectadas en los resultados de evaluación. Este Comité será la última instancia, para los reclamos por parte de los docentes, respecto de los resultados de la evaluación, realizados en los tiempos establecidos en el presente Acuerdo. La Vicerrectoría Académica reglamentará la composición, organización y funcionamiento de dicho Comité.

4.4.2. Presentación y divulgación de los resultados de la evaluación.

Los resultados de la evaluación serán divulgados a la comunidad académica para que:

- a. Los profesores analicen la percepción de los estudiantes y directivos con quienes interactúan, sobre su desempeño como profesor de la Universidad de La Salle. Ello será la base para la definición de su plan de mejoramiento y sus compromisos.
- b. Los Directivos puedan conocer la evaluación realizada por los estudiantes, la autoevaluación del profesor y el plan de mejoramiento que este realiza.

4.4.3. Uso de los resultados de la evaluación.

El principal uso de la evaluación propende por el mejoramiento continuo y el desarrollo profesional de los profesores, para lo cual es necesario hacer uso de los instrumentos, mecanismos, espacios y estrategias de seguimiento y acompañamiento, que hagan visible esta intención por parte de los actores que intervienen en el proceso.

a. Para los directivos:

- Hacer seguimiento del desempeño.
- Definir los mecanismos de acompañamiento.
- Contribuir con estímulos y reconocimiento.
- Los demás establecidos en el Reglamento del Profesorado y sus desarrollos normativos.

b. Para los estudiantes:

- Asumir responsable y participativamente su compromiso con la evaluación de los profesores.
- Participar en espacios de diálogo y discusión sobre los aspectos críticos que señale la evaluación.

c. Para los profesores:

- Replantear sus acciones en el ámbito docente, investigativo, de extensión y de gestión académica en los casos que aplique.
- Establecer compromisos acordes con sus resultados y posibilidades.
- Fortalecer los aspectos positivos, hacerlos visibles y socializarlos con los demás profesores de la Universidad de La Salle.
- Mejorar y corregir las debilidades detectadas en los resultados de la evaluación.

Para todos los casos, el uso de la evaluación propenderá por la formación constante del profesorado y por su permanencia y promoción.

4.4.4. Procedimientos.

El mecanismo de desarrollo del sistema de evaluación está enmarcado en los siguientes procedimientos:

a. Evaluación por parte de los directivos.

Los responsables de las Unidades Académicas y Administrativas deben establecer procedimientos claros para promover el desarrollo de la evaluación formativa de los profesores en pro de una cultura de la evaluación. Para ello, deben determinar:

- Mecanismos para fomentar la cultura de la evaluación en profesores y estudiantes.

- Alternativas para el desarrollo permanente de la evaluación formativa.
- Estrategias para la evaluación diagnóstica (diálogo con los profesores).
- Estrategias para la aplicación de la evaluación sumativa en el sistema.
- Estrategias para la retroalimentación y seguimiento de los profesores.
- Tiempos de profesores y directivos para el proceso de retroalimentación.

b. Evaluación por parte del docente.

- Participar en procesos de actualización permanente frente al sentido de la evaluación en la Universidad de La Salle como parte de su proceso de mejoramiento y desarrollo profesional.
- Verificar los resultados de la evaluación en sus diferentes momentos y procesos. Tiene el derecho y el deber de elaborar y contar con su plan de mejoramiento.
- Diligenciar el instrumento de autoevaluación en los factores e indicadores a su cargo, al igual que de los compromisos establecidos con el responsable de la Unidad Académica o Administrativa apoyado en los directores de programa o su equivalente.
- Ir más allá del instrumento y establecer un diálogo permanente con estudiantes y directivos para el proceso de su evaluación formativa.

c. Evaluación por parte de los estudiantes.

- Participar de procesos informativos y formativos acerca del sentido de la evaluación en la Universidad de La Salle como parte de un proceso de mejoramiento y no como una calificación dirigida exclusivamente a definir la permanencia o no del profesor.
- Expresar su justa percepción frente al desarrollo de la labor docente en los momentos de la evaluación diagnóstica y sumativa a través de los instrumentos dispuestos para tal fin.
- Participar del diálogo y la concertación para evaluar a sus docentes y definir mecanismos de compromiso y mejoramiento. Para ello deben tener en cuenta el conducto regular establecido en los Reglamentos Estudiantiles.
- Evaluar de acuerdo con los factores e indicadores señalados en el modelo de instrumento de evaluación indicado en el presente Acuerdo.

4.4.5. Realización.

Estas evaluaciones al profesorado, realizadas por los diferentes agentes evaluadores, se harán en el Sistema de Información previsto por la universidad, el cual asegurará que el acceso a los cuestionarios de evaluación y a los formatos de seguimiento y compromiso solo pueda hacerse por los respectivos responsables en el tiempo en que el sistema esté accesible para el efecto.

4.4.6 Otros aspectos.

- a.** Las evaluaciones de los estudiantes que pierdan por fallas no se considerarán en la evaluación sumativa del o los profesores de los espacios académicos perdidos por inasistencia. Esta aplicación será válida siempre y cuando el estudiante, al ingresar al Sistema de Información que disponga la universidad para tal fin, encuentre reportada su pérdida por fallas en el respectivo sistema.
- b.** Previo a la elaboración del Plan Académico, la Vicerrectoría Académica y la Vicerrectoría de Investigación y Transferencia de común acuerdo con las Unidades Académicas, definirán el número de horas semanales que deben ser asignadas a cada profesor para las actividades de investigación y producción intelectual.

Para ello se deberá tener en cuenta, entre otros factores: el nivel de formación del profesor, su trayectoria investigativa, los proyectos a los que se encuentre vinculado y los compromisos de producción intelectual que se establezcan para el siguiente Ciclo Académico.

Las excepciones a esta disposición deberán ser solicitadas ante la Vicerrectoría de Investigación y Transferencia y aprobadas por el Vicerrector Académico, previa solicitud del responsable de la Unidad Académica o Administrativa, antes del cierre de la asignación de cargas académicas.

- c.** Durante el desarrollo de la labor integral docente y especialmente al momento de la evaluación diagnóstica, en caso de presentarse deficiencias en el rendimiento laboral y en cumplimiento de la exigencia legal en relación con la capacidad del profesor y con el rendimiento promedio de

sus pares en labores análogas, el responsable de la Unidad Académica o Administrativa, si considera que no se corrigió su rendimiento en un plazo razonable, desarrollará el siguiente procedimiento:

- El responsable de la Unidad Académica o Administrativa hará como mínimo dos requerimientos por escrito al profesor para que mejore su rendimiento articulado con el Formato de Seguimiento. Es obligatorio agotar dicho procedimiento con intervalo no inferior a ocho días.
 - Si a pesar de estos requerimientos el responsable de la Unidad Académica o Administrativa considera que subsiste el deficiente rendimiento, presentará al profesor un cuadro comparativo de rendimiento en labores análogas (docencia, investigación y producción intelectual, gestión académica y extensión), a fin de que el profesor le presente su versión y/o descargos por escrito dentro de los ocho días siguientes.
 - Si el responsable de la Unidad Académica o Administrativa no queda conforme con las explicaciones o justificaciones del profesor, así se lo hará saber dentro de los ocho días siguientes y presentará a la Vicerrectoría Académica la solicitud para terminar el contrato por bajo rendimiento con sus respectivos soportes. Esto valida el cumplimiento del procedimiento legal, novedad que se debe evidenciar en el resultado de la evaluación sumativa.
- d. El tiempo establecido para que los profesores puedan hacer sus reclamaciones sobre los resultados de la evaluación se establece de la siguiente manera:
- Tres (3) días hábiles siguientes a su publicación en el Registro Único de Profesores – RUP- de la Universidad de La Salle para los resultados de la evaluación sumativa del semestre (o cuatrimestre para los profesores que laboran en calendario cuatrimestral), en la que no se realiza evaluación de las actividades de investigación y producción intelectual y el factor sumativo de extensión.
 - Tres (3) días hábiles siguientes a su publicación en el Registro Único de Profesores – RUP- de la Universidad de La Salle para los resultados de la evaluación sumativa del semestre (o cuatrimestre para los profesores que laboran en calendario cuatrimestral), en el cual se incluye la evaluación de las actividades de investigación y producción intelectual y el factor sumativo de extensión y por ende se define la evaluación del consolidado anual del profesor.

Pasado este tiempo, se entienden por aceptados los resultados por parte del profesor.

El **conducto regular** para el reclamo, por escrito, por parte de los profesores será el siguiente:

Primera instancia.

- El tiempo para reclamaciones sobre resultados de la evaluación en primera instancia: Tres (3) días hábiles siguientes a su publicación en el Registro Único de Profesores -RUP-. Pasado este tiempo, se entienden por aceptados los resultados por parte del profesor.
- Conducto regular:
 - El responsable de la Unidad Académica o Administrativa, para reclamos sobre la evaluación de las Actividades Inherentes a la Docencia, las Actividades de Gestión Académica y las Actividades de Investigación y Producción Intelectual.
 - La Dirección de Extensión y Educación Continuada, para reclamos sobre la evaluación de las Actividades de Extensión.
- En caso de reclamación en primera instancia, la unidad académica o administrativa responsable tendrá cinco (5) días hábiles para remitir la respuesta, contados a partir del último día para recepción de reclamaciones.

Segunda y última instancia.

- El tiempo para reclamaciones sobre resultados de la evaluación en segunda instancia: Un día hábil después del vencimiento de términos de la primera instancia.
- Conducto regular: solicitudes remitidas al Comité Institucional de Evaluación de Profesores -CIEP- u otro destinado a tal fin, las cuales deben ser radicadas en la Dirección de Carrera Académica.

Parágrafo 1°. Para el caso del factor docencia (tabla 4), los espacios académicos en modalidad virtual y a distancia podrán tener otros modos de evaluación complementaria que contribuyan a cualificar estos procesos. Esta evaluación será cualitativa y no será considerada para efectos del consolidado de evaluación del profesorado.


Parágrafo 2°. Para el caso del factor de extensión (tabla 9), la Dirección de Extensión y Educación Continuada junto con las dependencias que apliquen, establecerá las condiciones, requisitos y soportes que se tendrán en cuenta para la asignación de puntos adicionales por concepto de captación de recursos que fomenten los procesos de extensión sin superar en ningún caso el máximo de 6 puntos definidos para el VSE.

Artículo 2°.- Los puntajes establecidos en el presente Acuerdo son los tenidos en cuenta para efectos de la evaluación del profesor que tiene por objetivo la valoración de las actividades de docencia, investigación y producción intelectual, extensión y gestión académica, para un periodo determinado de tiempo y con unas escalas diferentes de puntuación que las utilizadas en el proceso de valoración de productos, logros y actividades desarrolladas por los profesores de Tiempo Completo y Medio Tiempo para efectos de categorización, promoción, ascenso o permanencia en el Sistema de Carrera Académica.

Artículo 3°.- Comunicar el presente Acuerdo a las Vicerrectorías Académica, de Investigación y Transferencia, de Promoción y Desarrollo Humano y Administrativa; a las Unidades Académicas; a las Direcciones de Carrera Académica; Currículo, Pedagogía y Evaluación; E-learning; Admisiones, Registro y Control Académico; Bibliotecas; Tecnologías de Información y Comunicación; Auditoría Interna; Gestión Humana; Financiera y Planeación Estratégica; y a las Coordinaciones de Ediciones UNISALLE y Centro de Lenguas.

Artículo 4°.- Este Acuerdo rige a partir del 1° de julio de 2021 y deroga el Acuerdo No. 023 del 29 de noviembre de 2016, expedido por el Consejo Académico y las demás normas que sean contrarias a lo aquí dispuesto.

Dado en Bogotá, D.C. a los nueve (9) días del mes de diciembre de 2020.


NIKY ALEXÁNDER MURCIA SUÁREZ, f.s.c.
Presidente del Consejo Académico


SARAY YANEHT MORENO ESPINOSA
Secretaria General