

LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES DE EVALUACIÓN Y MEJORAMIENTO INTEGRAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO

1.1 Referentes Institucionales para la evaluación docente

1.1.1. Proyecto Educativo Institucional (PEI)

Tomando como referente el Proyecto Educativo Institucional, como actor fundamental de la gestión académica y administrativa, que propone el desarrollo de integración de los procesos de formación, articulados al Plan Educativo del Municipio de Envigado; se establecen los lineamientos institucionales de evaluación y mejoramiento continuo de los docentes de la Institución, los cuales también toman como referente la normatividad vigente del Consejo Nacional de Educación Superior – CESU (Acuerdo 03 de 2014), los lineamientos para la selección y evaluación de docentes y estudiantes y el desarrollo Docente del Ministerio de Educación Superior – MEN (Ochoa, Myriam Lucía. Convenio Andrés Bello. Bogotá, 2013), y los lineamientos de Evaluación de profesores de educación superior del Consejo Nacional de Acreditación- CNA (Lineamientos para la Acreditación de programas 201 y Lineamientos para la aprobación Institucional, 2015).

La ley 1188 de 2008 presenta de manera clara y concisa en el articulado sobre las:

*“condiciones de carácter institucional, la naturaleza dinámica de la autoevaluación definida como proceso de desarrollo de una cultura que genere un espíritu crítico y constructivo de mejoramiento continuo. Esto necesariamente implica una concepción de autoevaluación inscrita en la noción de evaluar para transformar y mejorar continuamente, y no simplemente para mantener y conservar un estado determinado de calidad”.*¹

Teniendo en cuenta los Lineamientos para la Acreditación de Programas de Pregrado del CNA (2013), Factor 3, Característica 15 Evaluación de profesores, se encuentran los siguientes aspectos para tener en cuenta:

- a) Existencia y aplicación de políticas institucionales en materia de evaluación integral al desempeño de los profesores. La institución presente evidencias sobre el desarrollo de estas políticas.
- b) Criterios y mecanismos de evaluación de los profesores adscritos al programa, en correspondencia con la naturaleza del cargo, las funciones y los compromisos contraídos en relación con las metas institucionales y del programa.
- c) Evaluaciones realizadas a los profesores adscritos al programa durante los últimos cinco años y las acciones adelantadas por la institución y por el programa a partir de dichos resultados.
- d) Información verificable sobre la participación de los distintos actores en la evaluación.
- e) Apreciación de los profesores adscritos al programa, sobre los criterios y mecanismos para la evaluación de docentes, su transparencia, equidad y eficacia.²

Tomando como referencia el PEI, En el capítulo 5^a, componente de Docencia, asume el compromiso de encaminar acciones tendientes al desarrollo docente, que fortalezcan su

¹ COLOMBIA. CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 1188 (25, abril, 2008). Por la cual se regula el registro calificado de programas de educación superior y se dictan otras disposiciones". Bogotá D.C.: El Ministerio, 2008.

² CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN. Lineamientos para la Acreditación de Programas de pregrado. Bogotá D.C.: CNA, enero de 2013.

desempeño académico e investigativo, gestando espacios de formación para el desarrollo de competencias relacionadas con el quehacer docente y profesional, que promueva el mejoramiento de los procesos de docencia, investigación y extensión.

Como estrategias institucionales se plantea la formación permanente que fomente la excelencia del ejercicio docente, la consolidación de la planta docente promoviendo la formación posgradual acorde a la necesidad académica, Acciones de actualización en ciencia, tecnología e innovación, fortalecimiento de las componentes funcionales de buen desempeño como funcionario público, u el acceso a los programas de bienestar ofrecidos por la institución.

Igualmente, mediante las políticas del Sistema de Investigación, se propende por una cultura investigativa, mediante la formación permanente en producción científica y académica, la articulación de la docencia a la extensión, consolidación de los grupos de investigación, como unidades básicas de generación de conocimientos, y la articulación con redes académicas, de investigación y de movilidad docente.

Finalmente el PEI, propone acciones para la mejora continua, mediante la cultura de la autoevaluación y regulación institucional en los procesos de docencia, investigación, extensión y proyección social e internacionalización, mediante el seguimiento de planes de mejoramiento de programas, de procesos y de desempeño docente, para el cumplimiento de necesidades y objetivos institucionales enfocadas a la calidad académica y administrativa institucional.

1.1.2. Estatuto Docente

Se tomaron como base también los Acuerdos del Consejo Directivo y los Acuerdos del Consejo Municipal de Envigado, que dictaminan las disposiciones legales y administrativas del Estatuto Docente de la Institución Universitaria de Envigado. Se procede a continuación a la recopilación de información correspondiente a la evaluación y mejoramiento del quehacer docente.

En el Acuerdo del Consejo Directivo No. 2 del 28 de enero de 2014, dentro de sus objetivos se propone establecer un sistema de evaluación y cualificación docente, Prescribir lo relativo a distinciones e incentivos para el desempeño docente, ser informado oportunamente del resultado de evaluación de desempeño docente, y el establecimiento de la carrera docente en la Institución Universitaria de Envigado, entre otros.

El capítulo 4 artículo 17 contiene el Plan de Trabajo Docente, que se constituye en un elemento de concertación por período académico, en el cual se contemplan el desarrollo de objetivos que contribuyan a los procesos misionales. En dicho plan se discriminan las horas asignadas a docencia, investigación, extensión, formación y capacitación docente, y planeación y preparación de la clase y de sus contenidos.

El artículo 19 dice: “El plan de trabajo del docente hace parte del sistema de evaluación del desempeño y deberá estar acorde a los planes y proyectos institucionales”.

Artículo 24. “El reconocimiento de méritos que determine el ingreso, la permanencia y el ascenso en el escalafón, se efectuará con base en la evaluación permanente del

desempeño, y en la adecuación de la conducta a los principios y normas de la Institución”.

Artículo 58. “La Evaluación Docente, se rige de conformidad por el Acuerdo No 009, del Noviembre de 2011 del Consejo Directivo, “Por medio del cual se establece el sistema de evaluación del desempeño de los docentes de tiempo completo, y de cátedra, en la Institución Universitaria de Envigado”.

Artículo 61. “La formación y cualificación de los docentes consiste en la participación de estos en planes y acciones tendientes a mejorar su nivel profesional, académico y pedagógico; incluye la realización de estudios de posgrado, la participación en seminarios, simposios, congresos, cursos, pasantías y entrenamientos”.

Artículo 65. “El Plan de formación Docente será elaborado anualmente con base en el Plan de Desarrollo de las Facultades. Su ejecución, control, evaluación y revisión estará a cargo de la Vicerrectoría Académica”.

Artículo 66. “El Plan de formación Docente, deberá definir las áreas básicas de actualización, especialización y complementación, establecer sus prioridades, identificar y cuantificar las necesidades de formación de recursos humanos en los distintos niveles y estimar el presupuesto requerido para su cumplimiento.”

Artículo 67. “Para contribuir al desarrollo de la docencia y la investigación se auspiciará la realización de actividades como:

a) Asistencia a congresos y certámenes de carácter académico, científico, tecnológico, humanístico y artístico.

b) Prestación de servicios de consultoría o asesoría a entidades nacionales o extranjeras sobre aspectos académicos, culturales, técnicos o científicos.

c) Realización de viajes de estudio o gestiones de carácter académico, cultural, académico-administrativo, técnico o científico a nombre de la Institución Universitaria de Envigado, ante entidades nacionales o extranjeras.

d) Intercambio en instituciones académicas de educación superior nacionales o extranjeras oficialmente reconocidas.

e) Participación en investigaciones que se efectúen en instituciones nacionales o extranjeras.

Parágrafo. Las Facultades y demás unidades académicas, establecerán una programación de estas actividades teniendo en cuenta que ellas no afecten su funcionamiento académico, investigativo y de extensión conforme a los respectivos planes de desarrollo”³

Con relación al Estatuto de docente de Cátedra, Acuerdo 105 del 24 de enero de 2002, en el capítulo V, se define criterios de la evaluación docente, en la cual se define la evaluación como:

La evaluación es un proceso permanente que se consolida al final de cada período académico, mediante el seguimiento de las diferentes funciones y actividades consignadas en el contrato de trabajo. La evaluación deberá ser objetiva, imparcial, formativa e integral, y valorará el cumplimiento y la calidad de las actividades desarrolladas por el profesor, ponderadas según la importancia de ellas y según el grado de responsabilidad del profesor en cada una.⁴

Así mismo se presenta los objetivos, asesoría y apoyo, asesoría, informe de autoevaluativo, informe de los estudiantes y asesoría del Consejo de facultad y medición al desempeño

³ INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO. Acuerdo del Consejo Directivo 02 (28, enero, 2014). Por medio del cual se recopilan y actualizan todas las disposiciones legales y administrativas que constituyen el estatuto docente de la institución universitaria de envigado y se dictan algunas disposiciones nuevas en la materia”. Envigado: La Institución, 2014.

⁴ INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO. Acuerdo del Consejo Directivo 105 (24, enero, 2002). Por el cual se expide el estatuto del profesor de cátedra. Envigado: La Institución, 2002.

docente, estos aspectos fueron reformulado en el Acuerdo del Consejo Directivo N° 09 de 201.

1.1.3. Modelo Dialógico

El Modelo Pedagógico Dialógico reposa en la práctica de conversaciones y diálogos centrados en el irrestricto respeto mutuo de los conversantes y dialogantes.

Aspectos relevantes: "Formación integral, conceptualización del ser humano como ser cultural e histórico, el sentido de la praxis, la relación pedagógica dialógica, el origen social de la inteligencia humana y la estrecha relación entre aprendizaje y desarrollo (Modelo Pedagógico Dialógico. IUE, 2010)".⁵

Las características del Modelo Dialógico son: la complejidad, sistémico, emocional, racional e integral, que perfila a la institución en el desarrollo de aspectos culturales y científicos que sirvan como guía de las actividades académicas y sociales de los estudiantes, docentes, administrativos, directivos y demás miembros de la comunidad académica, enfocados en la calidad académica y formación dinámica relacional humana; con el objeto de formar ciudadanos honorables y autónomos que sirvan con nobleza e idoneidad profesional, como agentes de transformación cultural, que posibiliten la construcción de una sociedad más justa e incluyente.

1.1.4. Coherencia en la evaluación integral de los Docentes

La coherencia integral de los docentes de la institución, se debe iniciar desde el momento de la selección de los docentes, y se refleja en los términos que se fijan en los contratos, en las características de la carrera docente, y en los criterios de estímulos, distinciones y capacitación docente.

Desde esa perspectiva, al evaluar integralmente al docente se debe tener en cuenta, aquellos aspectos concertados con el decano de facultad en su plan de trabajo, incluyendo la asignación académica en docencia, investigación, extensión y actividades académicas, es decir, que se evaluará al docente tomando como referencia, única y exclusivamente lo consignado en el plan de trabajo por periodo académico.

2. Antecedentes de la evaluación docente en la IUE

Para la IUE, la evaluación al desempeño docente ha sido un proceso significativo, que le ha posibilitado el seguimiento y retroalimentación de las actividades de la labor docente. En la institución se tienen registros de la evaluación al desempeño desde el 2001, las cuales se realizaban sólo a los estudiantes a través de una encuesta impresa, que luego era tabulada manualmente por los coordinadores de programa.

En el 2008, la Institución adquiere el Sistema Académico Integral, y en el 2010 se realiza la implementación del módulo Seven, a través del cual se aplica la encuesta al desempeño docente sólo a estudiantes.

⁵ INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO. Acuerdo del Consejo Académico 158 (27, junio, 2010). Por medio del cual se adopta el Modelo Pedagógico Institucional. Envigado: La Institución, 2010.

En el 2011, mediante el Acuerdo del Consejo Directivo N°09, se establece el sistema de evaluación, en el cual se integran otros elementos, como son: la autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación, así como sus respectivos pesos porcentuales.

En el 2013, se aprueba el formato (F-AM-20), en que se establecen los criterios para la autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación y se aplica de manera impresa a los docentes, para dar cumplimiento a la normatividad. En el 2015 se modifica la manera de aplicarlo y se utiliza la herramienta de google - drive en su aplicativo formulario, a fin de realizarla de manera digital y procesar los resultados de las diferentes encuestas aplicadas.

3. Conceptualización de la evaluación

La Institución concibe la evaluación como un proceso permanente que tiene en cuenta el acompañamiento, seguimiento y la retroalimentación del trabajo académico realizado⁶, en este caso por los docentes. La evaluación es un proceso de valoración, que requiere de múltiples fuentes de información, para lo cual se hace necesario la recopilación, procesamiento y análisis para granizar su pertinencia y relevancia. La Institución establece mecanismos que permitan la evaluación, a través de un proceso participativo y dialógico de retroalimentación, facilitando a los docentes reconocer sus fortalezas y debilidades, y mejorar, transformar y actualizar constantemente las competencias básicas de un docente: enseñar, formar y evaluar⁷.

Si bien, las competencias del docente se centran en los procesos de enseñanza aprendizaje, su labor docente permite el cumplimiento de las funciones sustantivas de la educación superior, como son: docencia, investigación y extensión. Es por ello que se hace necesario formular criterios de evaluación al desempeño docente de acuerdo con su quehacer que permita un proceso de mejora continua en su desempeño aportando a su perfil profesional y contribuyendo a los propósitos de programas académicos.

4. Objetivos y criterios de la evaluación

La evaluación tiene los siguientes objetivos:

- Evaluar el desempeño docente en torno al cumplimiento de las funciones sustantivas y formales, que son las que fundamentan el quehacer de las Instituciones de Educación Superior.
- Definir los planes de formación docente de acuerdo a las necesidades identificadas en el proceso de evaluación del desempeño.
- Implementar planes de mejoramiento, que permitan el fortalecimiento de las prácticas inherentes al desempeño docente.
- Promover incentivos y desarrollos, en torno a la producción académica e investigativa de los docentes.

⁶ INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO. Acuerdo del Consejo Directivo 23 (2, Julio, 2015). Se aprueba el Proyecto Educativo de la Institución Universitaria de Envigado. Envigado: La Institución, 2015.

⁷ OCHOA, Miryam Lucía. Lineamientos para la selección y evaluación de docentes y estudiantes y el desarrollo docente. Convenio Andrés Bello. Bogotá D.C.: El Ministerio de Educación Nacional, diciembre 2013.

Criterios de la Evaluación

Para establecer los criterios de la evaluación al desempeño, se parte de los siguientes conceptos:

“Los criterios son el conjunto de atributos que debe presentar el resultado obtenido y el desempeño del evaluado. Pueden ser cuantitativos (tiempos, cantidades, proporciones) o cualitativos (calidades, grados); podría decirse que estos criterios son las metas que se proponen evaluador y evaluado frente al resultado deseado. Las actuaciones intencionales del glosario de competencias pueden orientar la definición de criterios.

Las evidencias son el conjunto de pruebas objetivas (documentales y testimoniales) del logro de las contribuciones individuales. Pueden ser de cumplimiento o avance y es necesario indicar cuáles serán las evidencias requeridas para cada una de las valoraciones (a la mitad del año y al final del año)”⁸.

Ahora bien, teniendo en consideración lo establecido en la normatividad colombiana y lineamientos del Ministerio, las actividades del docente relacionadas con las funciones sustantivas son:

DOCENCIA. “Función sustantiva de la universidad que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los procesos formativos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del Proyecto Educativo Institucional”⁹. La cual se asocia a las siguientes actividades:

1. Cátedra
2. Internacionalización de cátedras
3. Asesoría a estudiantes
4. Coordinación de área curricular
5. Participación en reformas curriculares
6. Revisión y actualización de cartas descriptivas.
7. Participación en proceso de autoevaluación.

INVESTIGACIÓN. “Función sustantiva de la universidad que se refiere al proceso de búsqueda y generación de conocimiento, mediante una actividad intelectual compleja caracterizada por la creatividad del acto, la innovación de ideas, los métodos rigurosos utilizados, y la validación y juicio crítico de pares”¹⁰. La cuales se asocian a las siguientes actividades:

1. Producción académica e investigativa
2. Formulación y ejecución de proyectos de investigación nacional o internacional
3. Desarrollo de actividades de formación investigativa.
4. Coordinación de grupo o líneas de investigación

⁸ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Guía 31: Guía Metodológica. Evaluación Anual de Desempeño Laboral Docentes y Directivos Docentes del Estatuto de Profesionalización Docente Decreto Ley 1278 de 2002. Bogotá D.C.: El Ministerio de Educación Nacional, junio 2018. P 29

⁹ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Glosario de la Educación superior MEN. [en línea] Bogotá D.C.: El Ministerio de Educación Nacional, marzo 2007. Disponible en https://www.mineducacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/articles-213912_glosario.pdf [citado 21 de junio 2017]. P.7

¹⁰ Ídem. P.16

EXTENSIÓN. “Función sustantiva de la universidad que tiene como propósito el desarrollo de procesos continuos de interacción e integración con los agentes sociales y comunitarios, en orden a aportar en la solución de sus principales problemas, a participar en la formulación y construcción de políticas públicas y a contribuir en la transformación de la sociedad en una perspectiva de democratización y equidad social, regional, política y cultural”¹¹. La cuales se asocian a las siguientes actividades:

1. Formulación de proyectos de extensión
2. Gestión de proyectos de extensión
3. Administración y operación de proyectos.
4. Asesorías o consultorías
5. Gestión de diferentes formas de extensión

GESTIÓN ADMINISTRATIVA: Y de manera complementaria, otras actividades de apoyo administrativo, como son:

1. Encargo de coordinación de un programa académico o de la Facultad
2. Actividades administrativas en proceso de asesoría académica, procesos de admisión y matrícula.
3. Apoyo tecnológico específico.

Para lo cual se formulan los siguientes criterios de evaluación:

Funciones sustantivas	Criterios de evaluación
Docencia	Saber disciplinar
	Metodología aplicada
	Evaluación de los aprendizajes
	Relaciones interpersonales
	Contribución a la mejora continua
	Uso del tiempo en el desarrollo de actividades
Investigación	Formulación de proyecto
	Ejecución de proyectos
	Procesos de formación investigativa
	Producción investigativa y académica
Extensión	Oferta de programas educación continuada
	Ejecución de servicios académicos de extensión
	Ejecución de servicios asistencias
	Gestión de proyectos de gestión social
	Formulación y ejecución de proyectos de gestión tecnológica
	Gestión emprendedora y empresarial,
	Gestión de Programas de articulación
	Ejecución de proyectos de regionalización
	Ejecución de programa para la gestión de las relaciones de los egresados
Gestión administrativa	Liderazgo en procesos administrativos
	Desarrolla de actividades específicas en laboratorio
	Presentación de informe requeridos

¹¹ Ídem. P.11

5. Metodología de la evaluación docente

De manera semestral se establece el siguiente cronograma de actividades, con sus respectivos responsables:

Actividades	Responsable
Aplicación Evaluación al desempeño Docente (Heteroevaluación- Estudiantes) 30%	Estudiantes
Aplicación Evaluación al desempeño Docente (Autoevaluación) 10%	Docente
Aplicación Evaluación al desempeño Docente (Heteroevaluación- Decano) 30%	Decanos
Aplicación Evaluación al desempeño Docente (Coevaluación- Coordinadores y Jefaturas) 30%	Coordinadores y Jefaturas
Remisión de los resultados integrales de la evaluación al desempeño a la Oficina de Acreditación	Coordinadores y Jefaturas
Reporte de Carga Docente Preliminar (lo cual es diferentes a proyección de grupos)	Coordinadores y Jefaturas
Consolidación de las evaluaciones por programas y Jefaturas	Acreditación
Análisis de los resultados de evaluación al Desempeño Comité Curricular de Facultad	Coordinadores
Análisis de los resultados Consejo de Facultad y reporte de carga	Decanos
Reporte de Carga Docente Definitiva - Revisión Comité (Rector, Decanos, Coordinadores y acompañamiento Control Interno) - presentación de la carga	Comité
Reporte de Carga Docente Definitiva aprobada	Decanos y Jefaturas
Firma de Contratos	Docentes y Gestión Humana
Inicio de actividades académicas	

En cumplimiento al cronograma fijado en cada semestre para el proceso de evaluación al desempeño docente, se habilita la encuesta a través del link: <https://goo.gl/WWHDLn>, el cual es socializado a los docentes.

En el caso de los estudiantes, estos acceden a través del módulo Seven, quienes para poder acceder a los servicios académicos del SAI, primero deben diligenciar la encuesta de evaluación al desempeño docente.

6. Componente de la evaluación y sus pesos porcentuales

Tipo de contratación	Actividades	Autoevaluación	Heteroevaluación	
			Estudiantes	Decanatura o jefe de dependencia
Cátedra	Docencia directa	10%	40%	50%
Cátedra	Asimilables a docencia	10%		90%
Ocasionales / de carrera	Plan de trabajo semestral	10%	30%	60%

6.1. Autoevaluación:

Al reflexionar acerca de su desempeño, el docente de la IUE podrá reconocer su propio nivel de competencias profesionales, por consiguiente su nivel de desempeño y las áreas o competencias a fortalecer. Es un proceso que confronta al docente con su desempeño y por lo tanto median fuertes subjetividades que tienen que ver con la autoestima y el conocimiento general que tiene el docente y que se refleja en sus prácticas y desempeño. El porcentaje (10%) que se da a la autoevaluación, refleja la importancia de la reflexión sobre el desempeño que realiza el docente, y a la vez es una oportunidad para establecer objetivamente los aspectos a intervenir (comportamientos, métodos, prácticas, currículo y estrategias), de todas maneras estos aspectos están mediados por la institución, a través de la carta descriptiva y apoyada en la gestión de los diferentes actores institucionales.

6.2. Heteroevaluación

6.2.1. Estudiantes y Coordinadores académicos o jefes de dependencia

6.2.1.1 Para docentes de cátedra: En este caso, el estudiante como parte sustancial del dialogo en el proceso enseñanza estudio, puede evaluar las acciones del docente conforme una reflexión acerca de su propio proceso de formación. Así que la apreciación del estudiante acerca del logro de los objetivos planteados puede valorar la acción del docente, la intervención del mismo en el desarrollo integral del estudiante.

Por un lado, la participación del docente de cátedra se establece usualmente en el encuentro con el estudiante en el desarrollo de los contenidos de formación, y por otro lado, en el cumplimiento de los compromisos administrativos de dicha labor, de los cuales da cuenta la intervención administrativa del coordinador del programa o del jefe de la dependencia en la cual ejerza su función. Así que la valoración que da el estudiante al desempeño del docente de cátedra tiene un peso sustancial en el resultado de esta evaluación del desempeño. Por eso dividir el peso total de la evaluación entre estudiantes y coordinadores o jefes de dependencia hace que se equilibre la misma y por lo tanto sea más objetiva.

6.2.1.2 Para los docentes de cátedra en actividades asimilables a docencia: Estas actividades tienen que ver con las tareas y objetivos a lograr sin que medie la relación con

estudiantes y son tareas principalmente de gestión académica y excepcionalmente a cargo de catedráticos (diseño de programas, estudios de mercado, evaluación de programas, participación en los procesos de acreditación de programas, entre otras) y por lo tanto su labor está dirigida y controlada por el coordinador del programa o el jefe de la dependencia, quien es responsable por los resultados obtenidos. Así el 90% de peso en esta evaluación refleja la valoración del logro de las tareas asignadas.

En caso que el docente también tenga asignada cátedra directa, esta actividad será evaluada aparte, con los criterios correspondientes.

6.2.1.3. Para docentes ocasionales y de carrera: El docente ocasional o de carrera, puede tener a su cargo varias responsabilidades, en la docencia, la investigación, en la proyección social o gestión administrativa de los programas y facultades, lo cual obliga a que la evaluación de los mismos sea más equitativa en virtud de los diferentes logros a medir. De hecho, todos los docentes ocasionales o de carrera tienen responsabilidades adicionales a la cátedra, de la cual dan cuenta a los coordinadores de programa o jefes de dependencia y en mayor medida a los decanos de cada facultad. Por esta razón, los porcentajes de la evaluación de este tipo de docente implican la evaluación por varios estamentos dependiendo de las funciones asignadas.

6.2.2. Decano

La participación del decano en la evaluación de los docentes ocasionales y de carrera, debe realizarse en aquellos casos donde los productos son recibidos por esta instancia y su calidad es verificada por el respectivo Decano, es decir las labores que tienen que ver con lo estratégico de los programas y facultades, porque lo operativo lo evalúan los estudiantes y los coordinadores o jefes de área.

Referentes Bibliográficos

OCHOA, Miryam Lucia. Lineamientos para la selección y evaluación de docentes y estudiantes y el desarrollo docente. [en línea] Convenio Andrés Bello. Bogotá D.C.: El Ministerio de Educación Nacional, diciembre 2013. Disponible: http://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-338173_archivo_pdf.pdf

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Guía 31: Guía Metodológica. Evaluación Anual de Desempeño Laboral Docentes y Directivos Docentes del Estatuto de Profesionalización Docente Decreto Ley 1278 de 2002. Bogotá D.C.: El Ministerio de Educación Nacional, junio 018.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Glosario de la Educación superior MEN. [en línea] Bogotá D.C.: El Ministerio de Educación Nacional, marzo 2007. Disponible en https://www.mineduccion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/articles-213912_glosario.pdf [citado 21 de junio 2017].