

**CONSEJO ACADÉMICO**

Acuerdo N°. 023 de 2016  
(noviembre 29)

POR EL CUAL SE MODIFICA EL ACUERDO No. 008 DEL 23 DE SEPTIEMBRE DE 2013, EXPEDIDO POR EL CONSEJO ACADÉMICO, REFERENTE AL 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 los artículos 28° y 29° de la Ley 30 de 1992 y conforme a la autonomía universitaria consagrada en el artículo 69° de la Constitución Política de Colombia de 1991, se reconoció a las Universidades el derecho de darse y modificar sus Estatutos.

Que mediante Acuerdo No. 003 de julio 31 de 2013, el Consejo Superior modificó el Acuerdo No. 023 de diciembre 1° de 2005 que contiene el "Reglamento del Profesorado de la Universidad de La Salle", el cual establece en el Capítulo VIII las políticas para la Evaluación Docente.

Que el Reglamento del Profesorado de la Universidad de La Salle establece en su artículo 49° que *"El Consejo Académico establecerá, a propuesta del Consejo de Coordinación, los procesos, factores, tipos, procedimientos y periodicidad necesarios para el desarrollo de la evaluación integral de los profesores"*.

Que al tenor de lo establecido en el artículo 52° del Reglamento del Profesorado de la Universidad de La Salle, el plan académico de los profesores de tiempo completo y medio tiempo deberá incluir horas dedicadas a actividades inherentes a la docencia, a la investigación y producción intelectual, a la gestión académica y a la extensión. No obstante, el parágrafo 3° del citado artículo establece que siempre *"se asignarán a todos los profesores de Tiempo Completo y Medio Tiempo actividades de docencia e investigación y producción intelectual"*.

Que la evaluación docente en la Universidad de La Salle, debe ser considerada como un medio para la excelencia académica, y no como un fin que determina el quehacer docente.

Que el Estatuto Orgánico establece en su artículo 38°, literal k) que es función del Consejo Académico diseñar los mecanismos para la evaluación de profesores.

Que la Vicerrectoría de Investigación y Transferencia a partir de la dinámica actual de la Universidad de La Salle, los lineamientos definidos por COLCIENCIAS 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 diversos cuerpos colegiados de la Institución para su retroalimentación.

Que la Vicerrectoría Académica a través del Comité Institucional de Evaluación de Profesores elaboró la propuesta de modificación del Sistema de Evaluación de Profesores de la Universidad de La Salle, la cual fue presentada al Consejo de Coordinación el día 21 de noviembre de 2016.

Que el Consejo de Coordinación en sesión realizada el 21 de noviembre de 2016, estudió la propuesta de actualización del Sistema de Evaluación de Profesores de la Universidad de La Salle presentada por la Vicerrectoría Académica y el Comité Institucional de Evaluación de Profesores, 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 29 de noviembre de 2016, estudió y aprobó la anterior propuesta presentada por el Hermano Rector Alberto Prada Sanmiguel y, avalada por el Consejo de Coordinación.

Que en virtud de lo anterior,

### **ACUERDA**

#### **Artículo 1º**

Modificar el Acuerdo No. 008 del 23 de septiembre de 2013, expedido por el Consejo Académico, referente al 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 modificado por el Consejo Superior mediante Acuerdo No. 003 de julio 31 de 2013, en su artículo 46º estableció 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"*. El énfasis de la evaluación en la Universidad de La Salle como proceso permanente, sistemático e integral, brinda una concepción abierta encaminada a propugnar el desarrollo profesoral e institucional tal y como se reconoce en el artículo 47º del reglamento en mención: *"El objetivo de la evaluación de los profesores es el mejoramiento académico de la Universidad y el desarrollo profesional de los docentes"*. Este mejoramiento y desarrollo se encuentra en estrecha relación con el proceso de Carrera Académica de los profesores de planta y con el desarrollo de las funciones académicas de los profesores de cátedra.

Desde esta concepción, el presente acuerdo pretende señalar el sentido, los procesos y la estructura para la generación de una **cultura de la evaluación** que sirva de apoyo a los propósitos de la Universidad de La Salle y a las necesidades de mejoramiento de sus profesores.

#### **2. MARCO CONCEPTUAL.**

La Universidad de La Salle entiende la evaluación como un proceso integral que no se ejerce desde fuera, sino que vincula a los actores desde sus acciones y relaciones, reconociendo tanto sus necesidades personales y profesionales, como los intereses y proyecciones de la Institución. Ello implica dar un protagonismo importante al rol que ejercen los valores en este proceso, en la medida en que se incorporan como referente vital de todas las acciones desarrolladas por el profesional en la Universidad, más allá de una actividad específica.

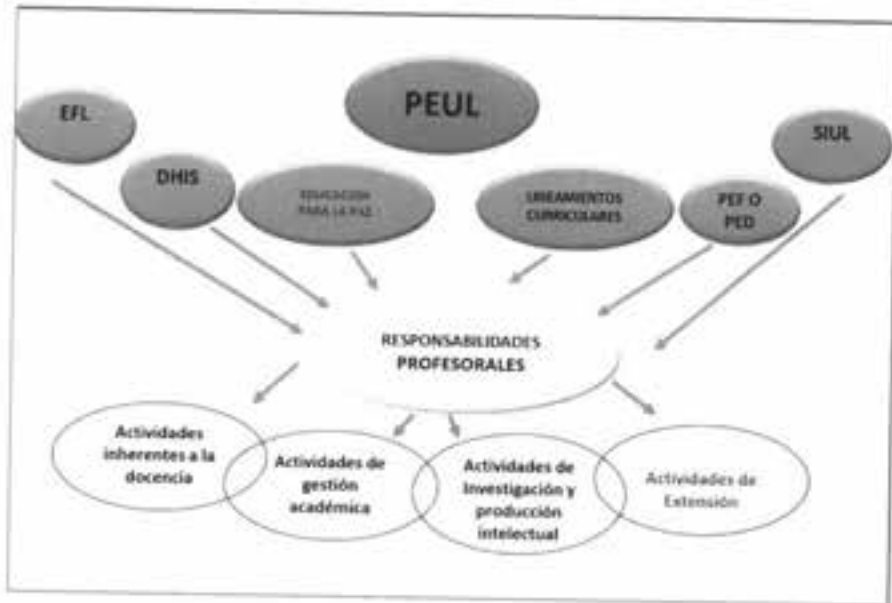
En este ámbito de sentido se propugna por una imagen favorable del sistema, el cual debe permitir un acercamiento y comprensión de sus sentidos y procesos en pro del profesor y no en su contra, como un medio y no como un fin. Concebir entonces la evaluación como un aliado de la actividad del profesor universitario, invita a superar la idea de un instrumento para medir ciertos desempeños específicos.

Dada la complejidad de una Universidad desde dimensiones sociales, científicas y culturales, es necesario pensar en la evaluación como un sistema complejo que no se orienta en una sola dirección, sino que desde diversas posibilidades y acciones se ajusta a diferentes condiciones del mundo universitario. La pluralidad y diversidad de apuestas propias de este mundo donde se tejen y contrastan sentidos y significados, debe a su vez invitar a una concepción integral, plural y flexible respecto de la evaluación.

Su naturaleza integral y compleja conlleva a la necesidad de contemplar de forma categórica la urgencia de una cultura de la evaluación como apoyo al desarrollo profesional del profesor universitario. Considerar la cultura como un componente que abarca acciones, creencias y conocimientos, obliga a pensar que los procesos evaluativos deben ir más allá de la realización de unas actividades específicas en unos momentos determinados y que debe estar presente a lo largo de las diversas prácticas de orden académico, investigativo y de gestión. Se trata de una cultura ligada a la costumbre de evaluar, al reconocimiento de su importancia y a la valoración como proceso que ayuda al cambio y a la transformación personal, profesional e institucional. Por ello, no se separa del desarrollo profesional, sino que lo alimenta. Tal desarrollo implica crecimiento, mejoramiento y proyección frente al propio ejercicio de sus actividades y frente a las posibilidades de desarrollo en el ámbito institucional y social. Por ello la tríada: *cultura de la evaluación - desarrollo profesional - desarrollo institucional*, se presenta como elemento fundamental que rescata la evaluación como camino hacia la excelencia.

El sistema de evaluación de la Universidad de La Salle, desde las perspectivas descritas, recoge en su concepción integral una mirada central en las responsabilidades del profesor. Tales responsabilidades tienen que ver tanto con la mediación pedagógica de los profesores como su relación con las disciplinas, la investigación y la extensión. Igualmente, se inspiran y fundamentan en los referentes institucionales, que partiendo del Proyecto Educativo Universitario Lasallista (PEUL), propone los horizontes de sentido para la formación (Enfoque Formativo Lasallista - EFL), para la investigación (Sistema de Investigación Universitario Lasallista - SIUL), para la apuesta por la integralidad y sustentabilidad (Desarrollo Humano Integral y Sustentable - DHIS) para una educación para la paz y la reconciliación, para los lineamientos curriculares y para los proyectos educativos de las Unidades Académicas (Proyecto Educativo de Facultad - PEF o Proyecto Educativo de Departamento Académico PED). La manera como hace visible el profesor de la Universidad de La Salle estos elementos, es a través de las actividades inherentes a la docencia, las actividades de investigación y producción intelectual, las actividades de gestión académica y las actividades de extensión.

El proceso se puede visualizar a través del siguiente esquema:



En el esquema anterior se destacan las responsabilidades de los profesores en relación con las funciones sustantivas de la universidad a las que deben ellos responder (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, correspondientes a asignaciones de orden administrativo que se otorga a los profesores. Dada la inclusión en el presente Acuerdo de la evaluación de las actividades de extensión, es importante destacar su sentido:

**Evaluación de la Extensión:**

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. 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 los aspectos de la extensión, en tanto la gestión realizada y el impacto, sin necesidad de atarla ineludiblemente a una determinada asignación de horas, como si fueran acciones independientes de la docencia o de la investigación. Ello no quiere decir que no puedan asignarse horas en el plan académico de los profesores.

En este sentido, en tanto 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 del Centro de Extensión y Educación Continuada (EXEC).



### 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, SIUL, DHIS, 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 sobre su acción; y, del repensar su papel frente a la generación del conocimiento, frente al saber didáctico y frente a las relaciones y mediaciones pedagógicas.
- c. El **ámbito personal y social**, en el que la visión de sociedad, persona, mundo y cultura que se avizoran en los referentes institucionales a partir del PEUL, se orienta a una concepción integral del ser humano y al respeto de sí mismo. Ello implica unos valores y unas maneras de ser y actuar, que sin desconocer la singularidad de cada individuo, propone elementos de perfeccionamiento personal, interpersonal y social en pro del desarrollo de las diferentes dimensiones del ser 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: los resultados de la evaluación diagnóstica y sumativa; el seguimiento que el Decano, Director de Departamento Académico o Director de Programa y el propio profesor realizan; el plan de mejoramiento; los compromisos; **el seguimiento** y el **diálogo con pares, estudiantes y directivos**. Todo esto como un elemento que hace presencia permanentemente en el desarrollo de las diversas actividades académicas del profesor.

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

##### a. Evaluación diagnóstica.

El objetivo de esta evaluación es que el profesor conozca la manera como se percibe su desempeño en la primera parte del período académico y pueda definir correctivos al respecto. Se desarrolla:

- De forma obligatoria por parte de los estudiantes de pregrado en el sistema o aplicativo tecnológico, a partir de los indicadores de evaluación definidos para su perfil en las fechas determinadas por el Consejo de Coordinación.

- De forma obligatoria por parte de los directivos académicos quienes deberán citar a cada uno de sus profesores (planta y cátedra que apoyan en pregrado) en las fechas determinadas por el Consejo de Coordinación, para realizar -de manera dialogal- la evaluación diagnóstica respecto de sus actividades desarrolladas hasta el momento. De ello quedará registro en el formato de seguimiento (indicado en el numeral 4.3 de este Acuerdo) que deberá ser diligenciado por el profesor y deberá tener posteriormente el Vo.Bo. del directivo.

La evaluación diagnóstica servirá para apoyar el proceso de evaluación formativa y no tendrá carácter sumativo.

Esta evaluación no se realizará por parte de los estudiantes de postgrados, dado que el sistema de programación de asignaturas y actividades académicas que allí se desarrollan, es diferente a las de pregrado.

Dada la periodicidad del **calendario cuatrimestral**, no habrá evaluación diagnóstica para profesores que trabajan exclusivamente en programas con períodos cuatrimestrales.

El profesor anualmente hará su autoevaluación de investigación y producción intelectual, la cual no tiene carácter sumativo.

#### **b. Evaluación sumativa.**

Corresponde a la evaluación ponderada con puntos como se indica en el respectivo instrumento. Se realizará **semestralmente** para las actividades inherentes a la docencia, la gestión académica y **anualmente** si se trata de investigación y producción intelectual. Al consolidado anual de la evaluación, se sumarán hasta 6 puntos reconocidos por actividades de extensión, a profesores que hayan llevado a cabo tales actividades, de acuerdo a los campos, indicadores y criterios establecidos para la valoración de este factor.

El **consolidado anual** se establecerá en el mes de junio de cada año. Para quienes ingresan en el primer semestre del año, se tendrá en cuenta la realizada en el mes de diciembre en ese primer año y, a partir del siguiente año, el del mes de junio, recogiendo el resultado de los dos semestres anteriores.

La evaluación sumativa se desarrollará de la siguiente manera:

- Los Decanos, Directores de Departamento Académico o Directores de Programa realizarán una evaluación cada semestre, en lo que les corresponde (en las fechas determinadas por el Consejo de Coordinación). El promedio de los resultados semestrales se promediará y este promedio será el que se tome en cuenta para la evaluación anual del profesor, que debe consolidarse en el mes de junio de cada año salvo para el primer año de quienes ingresan en el primer semestre del año.
- Cada año en el mes de junio la Vicerrectoría de Investigación y Transferencia evaluará los productos presentados por el profesor que correspondan a la producción intelectual desarrollada en distintas ventanas de observación, conforme al instrumento diseñado para ello. El profesor deberá cargar los soportes respectivos de su producción intelectual en la plataforma tecnológica diseñada para tal fin, antes del 30 de abril de cada año.

# UNIVERSIDAD DE LA SALLE

Consejo Académico. Acuerdo N° 023 de 2016 – Hoja 7

La producción intelectual correspondiente a criterios con ventana de observación mayor a un año, podrá ser cargada en la plataforma durante los años de vigencia del producto. En caso que se genere durante la ventana un nuevo producto correspondiente al mismo criterio, el puntaje podrá acumularse, independientemente del valor máximo del indicador.

- La Vicerrectoría de Promoción y Desarrollo Humano, realizará una valoración cada año sobre el factor de extensión, expresado en valores de hasta 6 puntos que se adicionan al consolidado de la evaluación anual del profesor. Los procesos que serán objeto de la evaluación de este factor deben estar articulados a la gestión del Centro de Extensión y Educación Continuada, para lo cual, las Unidades Académicas y dependencias académico-administrativas, articularán y registrarán tales procesos, como punto de partida de su puesta en marcha. Por el carácter de los procesos desarrollados en extensión, la evaluación se hará en relación a los avances evidenciados y documentados hasta la evaluación anual, según fechas establecidas en el siguiente cuadro.

Las fechas de corte tanto para cargar los soportes en la plataforma, como para entregar evidencias de las actividades de extensión a la Vicerrectoría de Promoción y Desarrollo Humano, son las siguientes:

- Para profesores que desarrollan sus funciones en períodos **semestrales** exclusivamente:

Tipo de profesor.	Carga en la plataforma tecnológica de los soportes de investigación y producción intelectual y de los soportes de actividades de extensión a la Vicerrectoría de Promoción y Desarrollo Humano del último año.	Entrega de nuevos soportes, para la evaluación del año siguiente.
Profesor de carrera académica.	30 de abril de cada año.  (Producción intelectual desarrollada en distintas ventanas de observación, conforme al instrumento diseñado para ello y/o actividades de extensión del último año).	30 de abril de cada año.
Profesor aspirante que ingresa en julio.	30 de abril del año siguiente (Centro-Escuela más producción intelectual del último año y/o actividades de extensión del último año).	La siguiente evaluación anual, será en junio del año siguiente y considerará la producción intelectual desarrollada en distintas ventanas de observación, conforme al instrumento diseñado para ello y del año anterior para el factor de extensión.
Profesor aspirante que ingresa en enero.	30 de noviembre de ese año (Centro-Escuela más producción intelectual del último año y/o actividades de extensión del último año).	

- Para profesores que desarrollan sus funciones en períodos **cuatrimestrales** exclusivamente:

Tipo de profesor	Carga en la plataforma tecnológica de los soportes de investigación y producción intelectual y de los soportes de actividades de extensión a la Vicerrectoría de Promoción y Desarrollo Humano del último año.	Entrega de nuevos soportes, para la evaluación del año siguiente
Profesor de carrera académica.	30 de junio de cada año.  (Producción intelectual desarrollada en distintas ventanas de observación, conforme al instrumento diseñado para ello y/o actividades de extensión del último año).	30 de junio de cada año.
Profesor aspirante que ingresa en agosto.	30 de junio del año siguiente (Centro-Escuela más producción intelectual del último año y/o actividades de extensión del último año).	La siguiente evaluación anual, será en agosto del año siguiente y considerará la producción intelectual desarrollada en distintas ventanas de observación, conforme al instrumento diseñado para ello y del año anterior para el factor de extensión.
Profesor aspirante que ingresa en enero.	30 de noviembre de ese año (Centro-Escuela más producción intelectual del último año y/o actividades de extensión del último año).	

- El profesor hará una autoevaluación cada semestre en las fechas determinadas por el Consejo de Coordinación. Los profesores de planta la realizarán sobre actividades inherentes a la docencia y las actividades de gestión académica. Los profesores de cátedra, sobre actividades inherentes a la docencia. El promedio de los resultados semestrales se promediará y este promedio será el que se tome en cuenta para la evaluación anual del profesor, que debe consolidarse en el mes de junio de cada año.
- Los estudiantes de **pregrado**, cada semestre tendrán un margen en las fechas determinadas por el Consejo de Coordinación para hacer esta evaluación. Los estudiantes de **posgrado** realizarán dicha evaluación una vez finalicen cada uno de los módulos cursados. El promedio de los resultados semestrales se promediará y este promedio será el que se tome en cuenta para la evaluación anual del profesor, que debe consolidarse en el mes de junio de cada año, salvo para el primer año de quienes ingresan en el primer semestre.
- Para la evaluación de profesores que trabajan en programas con **períodos cuatrimestrales**, la evaluación sumativa se realizará cuatrimestralmente para las actividades inherentes a la docencia y la gestión académica y anualmente para las actividades de investigación y producción intelectual y la extensión, como valor sumativo. El consolidado anual corresponderá al promedio de los últimos tres cuatrimestres a corte de agosto de cada año. A quienes no cumplan el año en el mes de agosto de su primer año de vinculación, la evaluación anual corresponderá al promedio de los últimos tres cuatrimestres. Las fechas de corte de la evaluación sumativa cuatrimestral, será establecida en las fechas determinadas por el Consejo de Coordinación.



### **3.3 Evaluación de profesores en casos especiales:**

#### **a. Evaluación para profesores de planta 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 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 y el I Cuatrimestre del siguiente año.
  - 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 la investigación y producción intelectual a profesores nuevos de planta.**

Los profesores nuevos de planta, deberán participar en el primer año, durante un semestre, de las actividades del Centro Escuela. Las actividades de dicho Centro y los productos a presentar como resultado de su participación en ellas, serán establecidas en el syllabus del Centro Escuela determinado por la Vicerrectoría de Investigación y Transferencia. Por lo tanto la evaluación de la investigación de profesores nuevos de planta para el primer año, será de la siguiente manera:

- **60 puntos** máximo, como resultado del cumplimiento de actividades y tareas establecidas en el syllabus del Centro Escuela. Se establecerá un indicador especial en el sistema para la asignación de este puntaje.
- **35 puntos** máximo, por la producción del profesor durante ese primer año de acuerdo con los indicadores de evaluación de la investigación que el profesor seleccione.

#### 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 planta 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 muy 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 planta 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.

##### a. Factores:

Entendidos como los elementos o componentes fundamentales que en su conjunto recogen el ser, sentir y hacer de la labor del profesor.

Estos factores estarían en relación con los cuatro (4) componentes del Plan Académico:

- **Actividades inherentes a la docencia** (factor a evaluar a todos los profesores).
- **Actividades de investigación y producción intelectual** (factor a evaluar a todos los profesores de planta).
- **Actividades de gestión académica** (factor a evaluar a profesores de planta a quienes se les asigne tal función).
- **Actividades de extensión** (factor a evaluar como valor sumativo a todos los profesores de planta que desarrollen actividades de extensión). La extensión para existir no necesariamente requiere la asignación de horas en el Plan Académico porque asume su concepción integral y que se expresa fundamentalmente en el impacto social de la acción del profesor y no se limita exclusivamente a la formación continuada o a los procesos de intervención social y otras actividades similares.

##### b. Indicadores:

Definidos como parámetros a partir de los cuales los evaluadores emiten su juicio valorativo, respecto de los criterios.

**c. Criterios:**

Definido como los elementos para facilitar el discernimiento que permita emitir un juicio.

**d. Ponderación:**

Definida como el valor asignado a los indicadores, lo que le da el nivel de importancia frente al conjunto de los mismos.

**e. Formato de evaluación:**

INDICADORES DE LAS ACTIVIDADES INHERENTES A LA DOCENCIA, EVALUADOS POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS.			
INDICADORES	CRITERIOS	PONDERACIÓN	ESCALA DE CALIFICACIÓN
1. Cumple con sus responsabilidades docentes, según lo establecido en su plan académico o contrato de cátedra.	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.		
	<b>Cumple con todos de manera plena: 5; 1 a 4: lo hace parcialmente; 0: no cumple ninguno.</b>		
2. El desempeño docente, según reporte de responsables del área o núcleo o información general de estudiantes, 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.		
	<b>Cumple con todos de manera plena: 5; 1 a 4: lo hace parcialmente; 0: no cumple ninguno.</b>		
3. La relación con los estudiantes, según reporte de responsables del área o núcleo o información general de estudiantes, se desenvuelve 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.		
<b>Cumple con todos de manera plena: 5; 1 a 4: lo hace parcialmente; 0: no cumple ninguno.</b>			
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.		
	<b>Cumple con todos de manera plena: 5; 1 a 4: lo hace parcialmente; 0: no cumple ninguno.</b>		

5. Se reconoce la preocupación e interés del profesor por acompañar a los estudiantes en su proceso formativo.	Se evidencia el interés por el proceso de formación de sus estudiantes.	20 puntos	0 a 5
	Genera espacios de atención para sus estudiantes.		
	Retroalimenta a sus estudiantes en su proceso de formación especialmente cuando se presentan dificultades en las actividades propias del espacio académico.		
	<b>Cumple con todos de manera plena: 5; 1 a 4: lo hace parcialmente; 0: no cumple ninguno.</b>		
Total ponderación		100 puntos	
Observaciones:			

INDICADORES DE LAS ACTIVIDADES INHERENTES A LA DOCENCIA, EVALUADOS POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES Y EN LA AUTOEVALUACIÓN DEL PROFESOR.			
INDICADORES	CRITERIOS	PONDERACIÓN	ESCALA DE CALIFICACIÓN
1. Desarrolla sus actividades docentes más allá de la disciplina, 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 Integral y Sustentable.	Relaciona su disciplina con elementos del contexto y con el futuro desempeño personal y profesional.	10 puntos	0 a 5
	Genera reflexiones en el aula relacionados con problemas sociales.		
	Genera reflexiones en el aula relacionados con el desarrollo sustentable.		
	Genera reflexiones en el aula en torno al compromiso por la construcción de la paz y la reconciliación.		
	<b>Cumple con todos de manera plena: 5; 1 a 4: lo hace parcialmente; 0: no cumple ninguno.</b>		
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.		
	<b>Cumple con todos de manera plena: 5; 1 a 4: lo hace parcialmente; 0: no cumple ninguno.</b>		
3. Promueve la autonomía en los procesos de aprendizaje de sus estudiantes.	Propone actividades de estudio y profundización extra-clase.	8 puntos	0 a 5
	Propone recursos bibliográficos y cibergráficos para el trabajo independiente.		
	Sugiere estrategias para que el estudiante desarrolle su trabajo independiente.		
	<b>Cumple con todos de manera plena: 5; 1 a 4: lo hace parcialmente; 0: no cumple ninguno.</b>		



4. Suscita un espíritu crítico y participativo.	Favorece y promueve la participación de los estudiantes, en su espacio académico.	8 puntos	0 a 5
	Permite confrontar autores y posturas.		
	Permite la posición crítica y/o alternativa de sus estudiantes.		
	<b>Cumple con todos de manera plena: 5; 1 a 4: lo hace parcialmente; 0: no cumple ninguno.</b>		
5. Impulsa el aprendizaje colaborativo.	Emplea métodos de trabajo grupal.	8 puntos	0 a 5
	Fomenta en los estudiantes el compartir de experiencias y conocimientos.		
	Favorece estrategias de aprendizaje que permiten una relación activa entre el profesor y el grupo de estudiantes.		
	<b>Cumple con todos de manera plena: 5; 1 a 4: lo hace parcialmente; 0: no cumple ninguno.</b>		
6. Refleja interés por acompañar (orientar, retroalimentar y hacer seguimiento) al proceso de aprendizaje de los estudiantes.	Pregunta a sus estudiantes por los conocimientos previos frente a la disciplina o tema.	8 puntos	0 a 5
	Tiene en cuenta los intereses y sugerencias de los estudiantes.		
	Retroalimenta a sus estudiantes en su proceso y especialmente cuando se presentan dificultades en las actividades propias de la actividad académica.		
	Orienta, hace seguimiento al proceso de sus estudiantes.		
	<b>Cumple con todos de manera plena: 5; 1 a 4: lo hace parcialmente; 0: no cumple ninguno.</b>		
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
	Ubica problemas investigativos que surgen alrededor de la disciplina.		
	Hace referencia a proyectos de investigación de su autoría o que se desarrollan en la Universidad de La Salle.		
	Propone metodologías que fomentan la capacidad investigativa.		
	<b>Cumple con todos de manera plena: 5; 1 a 4: lo hace parcialmente; 0: no cumple ninguno.</b>		
8. Cumple con lo presentado en el syllabus.	Cumple con los contenidos propuestos en el syllabus.	10 puntos	0 a 5
	Cumple con las actividades y cronogramas propuestos en el syllabus.		
	Adecúa el desarrollo del syllabus a las condiciones del grupo.		
	<b>Cumple con todos de manera plena: 5; 1 a 4: lo hace parcialmente; 0: no cumple ninguno.</b>		

9. Demuestra dominio de los temas correspondientes al espacio académico.	Demuestra conocimiento del tema.	4 puntos	0 a 5
	Demuestra conocimiento de diversos autores y tendencias.		
	Conoce claramente diversas problemáticas que se presentan en su disciplina.		
	<b>Cumple con todos de manera plena: 5; 1 a 4: lo hace parcialmente; 0: no cumple ninguno.</b>		
10. Es puntual y asiste a todas las sesiones de clase.	Inicia puntual las clases y las desarrolla según horario programado.	4 puntos	0 a 5
	Asiste a todas las actividades académicas propias de la clase.		
	<b>Cumple con todos de manera plena: 5; 1 a 4: lo hace parcialmente; 0: no cumple ninguno.</b>		
11. Desarrolla actividades (lecturas, clases, trabajos, etc.,) 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.		
	<b>Cumple con todos de manera plena: 5; 1 a 4: lo hace parcialmente; 0: no cumple ninguno.</b>		
12. Desarrolla actividades de formación apoyadas en el Canon de los 100 libros.	Presenta en el syllabus algún(os) libro(s) del Canon.	4 puntos	0 a 5
	Hace uso del (de los) libro(s) propuesto(s) del Canon.		
	Presenta y discute las temáticas derivadas del (de los) libro (s) que propone del Canon.		
	<b>Cumple con todos de manera plena: 5; 1 a 4: lo hace parcialmente; 0: no cumple ninguno.</b>		
13. Evalúa, según criterios, tiempos y espacios determinados en el syllabus.	El profesor desarrolla las evaluaciones, según los criterios y aspectos a evaluar presentados a los estudiantes.	4 puntos	0 a 5
	Evalúa según criterios y programación de evaluación definidos en el syllabus.		
	El profesor aplica las formas de evaluar acordadas con los estudiantes.		
	<b>Cumple con todos de manera plena: 5; 1 a 4: lo hace parcialmente; 0: no cumple ninguno.</b>		
14. Entrega a tiempo y retroalimenta los resultados de evaluación.	El profesor una vez entrega las evaluaciones destaca los aspectos de mayor dificultad observados en ellas.	4 puntos	0 a 5
	El profesor una vez entrega las evaluaciones destaca los aspectos de mayor logro observados en ellas.		
	El profesor retroalimenta resultados de las evaluaciones.		
	<b>Cumple con todos de manera plena: 5; 1 a 4: lo hace parcialmente; 0: no cumple ninguno.</b>		

15. Propone métodos y estrategias de formación acordes a las características del espacio académico.	El profesor hace uso de estrategias de formación acordes al espacio académico.	4 puntos	0 a 5
	El profesor utiliza recursos necesarios a las actividades desarrolladas en el espacio académico.		
	Los métodos, las actividades y la organización de las mismas son pertinentes al espacio académico.		
	<b>Cumple con todos de manera plena: 5; 1 a 4: lo hace parcialmente; 0: no cumple ninguno.</b>		
<b>Total ponderación</b>		<b>100 puntos</b>	
<b>Observaciones:</b>			

INDICADORES DE ACTIVIDADES DE GESTIÓN ACADÉMICA EVALUADOS POR DIRECTIVOS Y EN LA AUTOEVALUACIÓN DEL PROFESOR.			
INDICADORES	CRITERIOS	PONDERACIÓN	ESCALA DE CALIFICACIÓN
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 acorde a tales principios.		
	<b>Cumple con todos de manera plena: 5; 1 a 4: lo hace parcialmente; 0: no cumple ninguno.</b>		
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.		
	<b>Cumple con todos de manera plena: 5; 1 a 4: lo hace parcialmente; 0: no cumple ninguno.</b>		
3. Desarrolla las actividades de gestión académica a su cargo con criterios de calidad.	Los resultados de las funciones a su cargo corresponden a lo esperado.	15 puntos	0 a 5
	Es eficiente en las funciones asignadas.		
	El desarrollo de sus actividades tiene un impacto positivo en la Unidad Académica.		
	<b>Cumple con todos de manera plena: 5; 1 a 4: lo hace parcialmente; 0: no cumple ninguno.</b>		
4. Desarrolla con responsabilidad las actividades de gestión académica a su cargo.	Entrega los resultados de su gestión y presenta informes.	15 puntos	0 a 5
	Es cumplido en tiempo y calidad frente a las tareas asignadas.		
	Desarrolla sus responsabilidades con actitud positiva.		
	<b>Cumple con todos de manera plena: 5; 1 a 4: lo hace parcialmente; 0: no cumple ninguno.</b>		

5. Cumple sus funciones en un ambiente de respeto, diálogo y concertación.	Desarrolla sus tareas en ambiente de cordialidad.	15 puntos	0 a 5
	Respeto a directivos y compañeros.		
	Permite que sus actividades sean alimentadas mediante el diálogo y la concertación.		
	<b>Cumple con todos de manera plena: 5; 1 a 4: lo hace parcialmente; 0: no cumple ninguno.</b>		
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.		
	<b>Cumple con todos de manera plena: 5; 1 a 4: lo hace parcialmente; 0: no cumple ninguno.</b>		
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 a los requerimientos indicados.	10 puntos	0 a 5
	Los productos entregados corresponden al tiempo asignado o a los tiempos destinados a ello.		
	Entrega oportunamente los productos requeridos en las tareas asignadas.		
	<b>Cumple con todos de manera plena: 5; 1 a 4: lo hace parcialmente; 0: no cumple ninguno.</b>		
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
<b>Total ponderación.</b>		<b>100 puntos</b>	
Observaciones:			

**INDICADORES DE INVESTIGACIÓN Y PRODUCCIÓN INTELECTUAL, EVALUADOS POR LA VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA**

De los doce (12) indicadores listados, el profesor podrá escoger los que considere pertinentes para su evaluación en investigación, siendo obligatorio el indicador número 1.

INDICADORES	CRITERIOS	PONDERACIÓN	ESCALA DE CALIFICACIÓN	VENTANA
1. Cumple con las metas del Plan Académico (El Jefe de la Unidad Académica asignará este puntaje).	De 1 a 20%.	1 punto	Suma puntaje, máximo 5 puntos	1 año
	De 21 a 40%.	2 puntos		
	De 41 a 60%.	3 puntos		
	De 61 a 80%.	4 puntos		
	De 81 a 100%.	5 puntos		



<b>2. Es autor de publicaciones resultado de investigación.</b>	Publicación nacional indexada (Publindex).	5 puntos	Suma puntaje, máximo 20 puntos	2 años
	Capítulo de libro resultado de investigación (Certificado por la ULS).	10 puntos		
	Publicación internacional indexada (Thomson o Scopus).	20 puntos		3 años
	Libro resultado de investigación (Certificado por la ULS).	20 puntos		
<b>3. Es autor de otros productos publicados.</b>	Publicación nacional.	2 puntos	Suma puntaje, máximo 10 puntos	1 año
	Publicación de la Universidad de La Salle sin indexar.	4 puntos		
	Publicación internacional.	5 puntos		
	Capítulo de libro.	6 puntos		
	Libro.	10 puntos		
<b>4. Tiene proyectos de investigación con instituciones externas o con unidades administrativas de la Universidad de La Salle.</b>	Con instituciones educativas (diferentes a la ULS) nacionales avaladas por la Vicerrectoría de Investigación y Transferencia o entidades oficiales de fomento a nivel nacional.	10 puntos	Suma puntaje, máximo 20 puntos	2 años
	Con Unidad Administrativa de la Universidad de La Salle (Rectoría, VRAC, VRAD, VPOH, VRIT).	10 puntos		
	Con instituciones educativas internacionales avaladas por la Vicerrectoría de Investigación y Transferencia o entidades de fomento a nivel internacional.	20 puntos		
<b>5. Apropiación social, circulación y transferencia del conocimiento.</b>	Participación efectiva en Redes de Investigación.	5 puntos	Suma puntaje, máximo 20 puntos	1 año
	Programa o estrategia pedagógica de fomento a la CTeI.	10 puntos		2 años
	Implementación de Innovaciones Sociales.	10 puntos		
	Proyectos de transferencia con instituciones del sector productivo o gubernamental nacional.	10 puntos		2 años
	Proyectos de transferencia con instituciones del sector productivo o gubernamental internacional o con organismos de cooperación internacional.	20 puntos		
<b>6. Obtiene recursos externos para Investigación.</b>	\$20 SMLV ≤ \$X < \$40 SMLV.	5 puntos	Suma puntaje, máximo 20 puntos	1 año
	\$41 SMLV ≤ \$X < \$100 SMLV.	10 puntos		
	\$101 SMLV ≤ \$X < \$300 SMLV.	15 puntos		
	\$X > \$301 SMLV.	20 puntos		
<b>7. La presentación de resultados de investigación es aceptada en eventos académicos.</b>	Póster en evento nacional o internacional.	3 puntos	Suma puntaje, máximo 10 puntos	1 año
	Ponencia en evento nacional.	4 puntos		
	Ponencia en evento internacional.	6 puntos		
	Ponencia en evento en lengua extranjera.	10 puntos		

<b>8. Pertenece a grupos de investigación avalados por la Universidad de La Salle y categorizados por Colciencias.</b>	Pertenece a un grupo con categoría D.	3 puntos	Suma puntaje, máximo 15 puntos	2 años
	Pertenece a un grupo con categoría C.	5 puntos		
	Pertenece a un grupo con categoría B.	7 puntos		
	Pertenece a un grupo con categoría A.	10 puntos		
	Pertenece a un grupo con categoría A1.	15 puntos		
<b>9. Reconocimiento como Investigador por Colciencias.</b>	Investigador Junior.	4 puntos	Suma puntaje, máximo 10 puntos	2 años
	Investigador Asociado.	7 puntos		
	Investigador Senior.	10 puntos		
<b>10. Los resultados de su investigación tienen incidencia y son acogidos por el sector externo.</b>	Obra o creación efímera.	5 puntos	Suma puntaje, máximo 20 puntos	1 año
	Innovaciones generadas en la gestión empresarial.	5 puntos		
	Obra o creación procesual.	10 puntos		2 años
	Diseño industrial con contrato de fabricación, explotación o de comercialización.	10 puntos		
	Regulaciones, normas y reglamentos técnicos basadas en resultados de investigación.	10 puntos		
	Registro de software.	10 puntos		
	Secreto empresarial.	10 puntos		
	Obra o creación permanente.	20 puntos		
	Registro de la patente o modelo de utilidad en la entidad que lo certifica.	20 puntos		
	Creación de empresas de base tecnológica o Spin – Off Universitaria.	20 puntos		
Certificado de obtentor de variedad vegetal.	20 puntos	3 años		
<b>11. Formulación y presentación de Proyectos de Investigación a entidades externas a la Universidad de La Salle.</b>	Entidades Nacionales.	5 puntos	Suma puntaje, máximo 10 puntos	1 año
	Entidades Internacionales.	10 puntos		
<b>12. Formación de Recurso Humano.</b>	Acompañamiento a Modalidad de Grado (pregrado) ya concluida.	3 puntos	Suma puntaje, máximo 10 puntos	1 año
	Líder de Semillero de Investigación.	5 puntos		2 años
	Acompañamiento a Modalidad de Grado (Maestría) ya concluida.	5 puntos		
	Dirección de trabajo de grado en Doctorado ya concluido.	10 puntos		3 años
<b>El sistema registrará los indicadores seleccionados por el profesor hasta que su suma sea de 100 puntos.</b>		170 puntos. Máxima puntuación a obtener: 100 puntos.		
<b>Observaciones:</b> La Vicerrectoría de Investigación y Transferencia mediante Resolución establecerá las condiciones, requisitos y soportes que se tendrán en cuenta para la asignación de los puntajes en los distintos criterios de evaluación de este componente.				
<b>Nota:</b> En el Sistema de Información, quedará abierto un espacio para evaluar el desempeño del profesor nuevo de Tiempo Completo o Medio Tiempo en el primer año en el <b>Centro Escuela</b> en una escala de 0 a 60. El profesor podrá obtener una puntuación máxima de <b>35 puntos</b> , cumpliendo con criterios o indicadores del factor de investigación y producción intelectual en ese primer año.				

AUTOEVALUACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN Y PRODUCCIÓN INTELLECTUAL.	Marque "X" según corresponda. Nivel de satisfacción personal.		
	Alto	Medio	Bajo
1. Participo de las actividades (reuniones, encuentros, informes, seguimiento etc.) de mi grupo o 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 información en la plataforma Scienti.			
6. Genero productos de investigación publicables, de acuerdo a tiempos y resultados de mis proyectos.			
7. Presento en eventos académicos, resultados de mis investigaciones.			
8. Tengo proyectos de investigación con instituciones externas.			
9. Desarrollo actividades de transferencia de mis investigaciones.			
10. Aplico a convocatorias para obtener recursos externos que apoyen mis investigaciones.			
<b>Observaciones:</b>			

**INDICADORES DE EXTENSIÓN (Valor Sumativo de Extensión, VSE),  
EVALUADOS POR LA VICERRECTORÍA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO HUMANO**

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 indicadores y criterios:

Campos	Indicadores	Criterios	VSE.
<b>1. Desarrolla actividades de docencia en contextos de educación continuada.</b>	1.1 Participa como profesor en actividades de educación continuada con una evaluación satisfactoria.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumple con los objetivos trazados para la actividad.</li> <li>Desarrolla contenidos actualizados y pertinentes.</li> <li>Propone una metodología adecuada.</li> <li>Sistematiza y documenta la experiencia.</li> </ul>	<b>1 punto</b>
	1.2 Realiza procesos de capacitación técnica.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumple con los objetivos trazados para la capacitación.</li> <li>Promueve el desarrollo de habilidades específicas.</li> </ul>	<b>1 punto</b>
	1.3 Diseña, gestiona y desarrolla cursos electivos del Clúster DHIS con participación de estudiantes no regulares.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrolla contenidos con pertinencia social en la línea del desarrollo humano integral y sustentable.</li> <li>Sistematiza y documenta la experiencia de formación.</li> <li>Incentiva la participación de terceros con propuestas metodológicas y contenidos de alto interés y pertinencia.</li> </ul>	<b>3 puntos</b>
	1.4 Diseña, gestiona y desarrolla programas de educación continuada.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elabora propuestas académicas estructuradas y viables que responden a necesidades formativas de contextos específicos.</li> <li>Favorece el trabajo activo y colaborativo entre unidades académicas.</li> <li>Asegura la sostenibilidad de los programas desarrollados.</li> <li>Promueve de forma efectiva la participación de terceros.</li> <li>Sistematiza y documenta la experiencia formativa.</li> </ul>	<b>5 puntos</b>

<b>2. Hace asesorías, consultorías, interventorías o asistencia técnica.</b>	2.1 Participa en procesos institucionales de asesorías, consultorías, interventorías o de asistencia técnica.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumple con los alcances trazados para el proceso.</li> <li>Es corresponsable con los procesos desarrollados y las funciones asignadas.</li> <li>Sistematiza y documenta la experiencia.</li> </ul>	<b>2 puntos</b>
	2.2 Gestiona y ejecuta procesos institucionales de asesorías, consultorías, interventorías o de asistencia técnica.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elabora propuestas estructuradas y viables que responden a necesidades de contextos específicos.</li> <li>Favorece el trabajo activo y colaborativo entre unidades académicas.</li> <li>Asegura la sostenibilidad de los procesos desarrollados.</li> <li>Es corresponsable con los procesos desarrollados.</li> <li>Sistematiza y documenta la experiencia formativa.</li> <li>Garantiza la total satisfacción y cumplimiento de los términos acordados en el proceso.</li> </ul>	<b>5 puntos</b>
<b>3. Interviene en programas institucionales de proyección y desarrollo social.</b>	3.1 Participa en procesos de contextualización y elabora diagnósticos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Orienta y acompaña ejercicios de integración y conocimiento general del contexto sociocultural.</li> <li>Diseña herramientas para el diagnóstico de necesidades y sus posibilidades de acción.</li> <li>Participa activamente en la elaboración del diagnóstico y en la definición de las líneas de acción.</li> <li>Elabora y presenta el informe que sustenta los procesos de esta fase.</li> </ul>	<b>3 puntos</b>
	3.2 Diseña y gestiona proyectos de acción social.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realiza un trabajo colegiado con las comunidades para la construcción de las propuestas.</li> <li>Diseña propuestas viables y articuladas con las líneas de acción.</li> <li>Contribuye con la sostenibilidad para el desarrollo del proyecto.</li> <li>Elabora y presenta el proyecto que sustenta los procesos de esta fase.</li> </ul>	<b>5 puntos</b>
	3.3 Participa en la ejecución y evaluación del proyecto de acción social.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumple satisfactoriamente con los alcances establecidos.</li> <li>Presenta informes sobre los avances del proyecto y los indicadores propuestos.</li> <li>Es corresponsable con los procesos desarrollados.</li> <li>Sistematiza y documenta la experiencia.</li> </ul>	<b>2 puntos</b>
	3.4 Participa en la evaluación de programas de proyección y desarrollo social y en la medición de sus impactos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Construye los indicadores de gestión y de impacto de los programas.</li> <li>Participa activamente en la evaluación de los procesos desarrollados.</li> <li>Mide los indicadores de impacto y evalúa sus resultados.</li> <li>Sistematiza y documenta el proceso de evaluación.</li> </ul>	<b>3 puntos</b>
	3.5 Logra que la sistematización de la experiencia sea referente de política pública en lo local, regional y nacional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participa activamente en las discusiones y debates en escenarios de construcción de políticas públicas.</li> <li>Divulga y comunica la experiencia de los programas, como referentes alternativos de gestión de desarrollos locales.</li> </ul>	<b>6 puntos</b>
<b>4. Realiza actividades de docencia articulada a unidades de extensión.</b>	4.1 Realiza actividades de docencia asistencial en el marco de la práctica profesional en contextos de extensión.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumple con los objetivos trazados para la práctica.</li> <li>Promueve el desarrollo de habilidades profesionales en contexto.</li> </ul>	<b>1 punto</b>
	4.2 Genera modelos didácticos socializados y publicados a partir de la reflexión sobre la experiencia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Propone y divulga un modelo didáctico adecuado para la transferencia del conocimiento en contexto.</li> </ul>	<b>3 puntos</b>



<b>5. Participa en la consolidación de programas de extensión a través de cooperación, convenios y contratos o alianzas estratégicas.</b>	5.1 Participa en convocatorias para el desarrollo de programas de extensión.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evalúa la oferta para definir la factibilidad real de la propuesta.</li> <li>• Elabora la propuesta académica, administrativa y financiera, estructurada, rigurosa y viable.</li> <li>• Garantiza la presentación de la propuesta según los términos de referencia.</li> <li>• Asegura la confidencialidad de la información institucional.</li> </ul>	<b>2 puntos</b>
	5.2 Capacita en gestión de proyectos a profesores y funcionarios administrativos de la Universidad de La Salle, a partir de las experiencias eficaces de participación en convocatorias.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumple con los objetivos trazados para la capacitación.</li> <li>• Promueve el desarrollo de habilidades específicas.</li> <li>• Acompaña y desarrolla aprendizajes situados a partir de experiencias.</li> </ul>	<b>3 puntos</b>

**Observaciones:** La Vicerrectoría de Promoción y Desarrollo Humano mediante Resolución 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.

#### **4.2 PONDERACIÓN GENERAL DE FACTORES Y DISTRIBUCIÓN DE PORCENTAJES, SEGÚN FUNCIONES ASIGNADAS Y HORAS DE INVESTIGACIÓN Y PRODUCCIÓN INTELECTUAL.**

##### **a. Ponderación de la evaluación de estudiantes, directivos y autoevaluación del profesor, en los profesores de cátedra.**

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

##### **b. Ponderación de la evaluación de estudiantes y de la autoevaluación del profesor, en los Profesores de planta.**

Para todos los profesores de planta, las evaluaciones a cargo de los estudiantes tendrán una ponderación del **40%** y la autoevaluación del profesor una ponderación del **10%**.

##### **c. Ponderación de la evaluación de directivos y la Vicerrectoría de Investigación y Transferencia (Profesores de planta).**

Acorde al párrafo 3° del artículo 52° del Reglamento del Profesorado, todos los profesores de Tiempo Completo y Medio Tiempo deberán tener asignadas siempre actividades inherentes a la docencia y, actividades de investigación y producción intelectual, lo que implica que no necesariamente tendrán asignadas todas las actividades en su Plan Académico.

Se tomará como base para la ponderación de la evaluación por parte de los directivos, el número de horas asignadas para las actividades de investigación y producción intelectual. Con base en dicho número de horas, los porcentajes en la evaluación de directivos se ubicarán en diferentes grupos, así:

# UNIVERSIDAD DE LA SALLE

Consejo Académico. Acuerdo N° 023 de 2016 – Hoja 22

## 50% ESTUDIANTES Y AUTOEVALUACIÓN DEL PROFESOR.

GRUPO 1	Estudiantes	Profesor
Actividades inherentes a la docencia.	40%	10%

GRUPO 2	Estudiantes	Profesor
Actividades inherentes a la docencia.	40%	5%
Actividades de gestión académica.		5%

## 50% DIRECTIVOS.

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	
	Directivo	Vicerrectoría de Investigación y Transferencia	Directivo	Vicerrectoría de Investigación y Transferencia	Directivo	Vicerrectoría de Investigación y Transferencia	Directivo	Vicerrectoría de Investigación y Transferencia
Actividades inherentes a la docencia.	25%		28%		32%		35%	
Actividades de investigación y producción intelectual.		25%		22%		18%		15%
TOTAL	25%	25%	28%	22%	32%	18%	35%	15%

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	
	Directivo	Vicerrectoría de Investigación y Transferencia	Directivo	Vicerrectoría de Investigación y Transferencia	Directivo	Vicerrectoría de Investigación y Transferencia	Directivo	Vicerrectoría de Investigación y Transferencia
Actividades inherentes a la docencia.	20%		20%		22%		23%	
Actividades de investigación y producción intelectual.		25%		22%		18%		15%
Actividades de gestión académica.	5%		8%		10%		12%	
TOTAL	25%	25%	28%	22%	32%	18%	35%	15%

**Parágrafo.**- Los grupos anteriores aplican a profesores de planta que no se encuentran en ningún tipo de comisión por parte de la Universidad de La Salle, bien sea de estudios, administrativa o de otra índole aprobada por el Consejo de Coordinación.

### d. 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:

Los resultados de la aplicación tanto de los instrumentos anteriores, como de todo el conjunto de actividades que acompañan el proceso de evaluación formativa, permitirán reconocer las fortalezas y debilidades del profesor en los diferentes aspectos evaluados. Ello implica la necesidad de que los actores del proceso (directivos, profesores y en algunos aspectos los estudiantes) conozcan estos resultados, los cuales deben servir de base para establecer compromisos y desarrollar estrategias de mejoramiento. Ello debe verse reflejado en el plan académico y en el instrumento de seguimiento del profesor de planta y en un formato similar para los profesores de cátedra. El instrumento será de orden cualitativo y allí se explicitarán las fortalezas y debilidades, al igual que los compromisos.

Para la evaluación de profesores que trabajan en programas con **períodos semestrales**, el instrumento de seguimiento se diligenciará al final de cada semestre. Para la evaluación de profesores que trabajan en programas con **períodos cuatrimestrales**, el instrumento de seguimiento se diligenciará al final de cada cuatrimestre, de los tres cuatrimestres que comprenden la evaluación anual del profesor.

El profesor deberá diligenciar en el sistema el siguiente formato, una vez haya convenido con el Decano, el Director del Departamento Académico o el Director de Programa o su delegado, los diferentes aspectos tratados en el **diálogo que se hace necesario tener**, luego de contar con los resultados del proceso evaluativo tanto en la evaluación diagnóstica, como en la sumativa.

#### Formato de seguimiento para profesores de planta (Tiempo Completo y Medio Tiempo):

Facultad o Departamento Académico:	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. Decano, Director de Departamento Académico o Director de Programa:		

(Vínculo con Plan Académico)

Este formato diligenciado llega al correo del Decano, Director del Departamento Académico o Director del Programa, después del diálogo en la evaluación diagnóstica y sumativa quien le otorga su Vo. Bo. y constituye el mecanismo de seguimiento a los profesores.

De otra parte, el profesor de cátedra deberá diligenciar en el sistema el siguiente formato, una vez haya convenido con el Decano, el Director del Departamento Académico o el Director de Programa o su delegado, los diferentes aspectos tratados en el diálogo que se hace cuando sea posible, luego de contar con los resultados del proceso evaluativo.

#### Formato de seguimiento para profesores de cátedra:

Facultad o Departamento Académico:	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. Decano, Director de Departamento Académico o Director de Programa:		

Este formato diligenciado llega al correo del Decano, Director del Departamento Académico o Director del Programa, después del diálogo en la evaluación diagnóstica y sumativa quien le otorga su Vo. Bo. y constituye el mecanismo de seguimiento a los profesores de cátedra.

#### 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 Decano o Director de Departamento Académico o Director de Programa o sus delegados (Secretarios Académicos, Coordinadores, Asistentes), envía un correo al profesor para que se informe en el Portal de la Universidad sobre los resultados de su evaluación y lo cita para la respectiva revisión de los mismos y la definición de compromisos.

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

- Análisis de las principales fortalezas y debilidades de los profesores y programación de actividades de capacitación por parte de las diferentes instancias. Se definen compromisos y estrategias de seguimiento, los cuales se establecen en el formato de seguimiento del profesor.



- c. La Vicerrectoría Académica, elaborará un estudio de correlación entre resultados de evaluación de estudiantes, del directivo y la autoevaluación y confrontará a los actores cuando se vislumbren grandes inconsistencias al respecto.
- d. La Vicerrectoría Académica y las Unidades Académicas desarrollarán procesos de sensibilización en los diferentes actores para generar la cultura de la evaluación. Dentro de estos procesos se *entregarán y explicarán instructivos para un uso adecuado y ético de la evaluación*, destacando la responsabilidad de cada uno de los actores del proceso.
- e. Se establece un **Comité Institucional de Evaluación de Profesores** 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. Tal Comité será la última instancia, para los reclamos por parte de los profesores, 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 él 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. Los directivos académicos tendrán elementos para valorar el desempeño de los profesores y tomar decisiones en cuanto a:
  - Formación permanente.
  - Seguimiento del desempeño.
  - Definición de mecanismos de acompañamiento.
  - Estímulos y reconocimiento.
  - Permanencia y promoción de los profesores.
- b. Los estudiantes podrán aportar al mejoramiento de su formación al:
  - Asumir responsable y participativamente su compromiso con la evaluación de sus profesores.

- Promover espacios de diálogo y discusión sobre los aspectos críticos que señale la evaluación.

**c. Los profesores:**

- Tener la oportunidad de replantear sus acciones en el ámbito docente, investigativo, de extensión y de gestión académica.
- Establecer compromisos acordes a sus resultados y posibilidades.
- Fortalecer los aspectos positivos haciéndolos más 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.

**4.4.4 Procedimientos.**

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

**a. Evaluación por parte de los directivos.**

Los jefes de las Unidades Académicas, deben establecer procedimientos claros, para promover el desarrollo de la evaluación formativa de los profesores en pro de una cultura de la evaluación. En ello deberán 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 profesor.**

- El propio profesor debe comprender el sentido de la evaluación en la Universidad de La Salle como parte de su proceso de mejoramiento y desarrollo profesional.
- Es responsable de verificar los resultados de la evaluación en sus diferentes momentos y procesos, para lo cual tiene el deber y el derecho de elaborar y contar con su plan de mejoramiento.
- Es responsable de diligenciar el instrumento de autoevaluación en los factores e indicadores a su cargo, al igual que de los compromisos establecidos con el Decano o Director de Departamento Académico o Director de Programa.

- Debe 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.
- Los estudiantes deberán comprender el sentido de la evaluación en la Universidad de La Salle como parte de un proceso de mejoramiento y desarrollo profesional y no como una calificación dirigida exclusivamente a definir la permanencia o no del profesor.
  - Los estudiantes deben diligenciar en los momentos establecidos en el presente Acuerdo la evaluación diagnóstica y sumativa de sus profesores.
  - Debe ser claro que el margen de tiempo para diligenciar en el sistema la evaluación diagnóstica y sumativa, es amplio.
  - Es necesario que los estudiantes además del diligenciamiento del instrumento utilicen el diálogo y la concertación para evaluar a su profesor y definir mecanismos de compromiso y mejoramiento. Para ello deben tener en cuenta el conducto regular establecido en los Reglamentos Estudiantiles.
  - Los factores e indicadores que les corresponde evaluar están señalados en el modelo de instrumento de evaluación indicado en el presente Acuerdo (numeral 4.1).

#### 4.4.5 Realización.

Las evaluaciones de los directivos, de la Vicerrectoría de Investigación y Transferencia, de la Vicerrectoría de Promoción y Desarrollo Humano, de los profesores y de los estudiantes, se harán en el Sistema Integrado de Información Lasallista (SIIL)<sup>1</sup>, el cual asegurará que el acceso a los cuestionarios de evaluación y a los formatos de seguimiento y compromiso sólo 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 Académica para realizar la evaluación de su profesor, 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.

<sup>1</sup> De la Universidad de La Salle.

Para ello se deberá tener en cuenta, entre otros factores: el nivel de formación del profesor, su trayectoria investigativa, su reconocimiento como investigador ante COLCIENCIAS, 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 Jefe de la Unidad Académica, 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 Jefe de la Unidad Académica si considera que no se corrigió su rendimiento en un plazo razonable, desarrollará el siguiente procedimiento:
- El Decano o el Director de Departamento Académico hará al profesor mínimo dos requerimientos por escrito 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 Jefe de la Unidad Académica 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 Jefe de la Unidad Académica 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 que validan 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 Jefe de la Unidad Académica**, para reclamos sobre la evaluación de las actividades inherentes a la docencia y actividades de gestión académica.
- **El Vicerrector de Investigación y Transferencia**, para reclamos sobre la evaluación de las actividades de investigación y producción intelectual.
- **El Vicerrector de Promoción y Desarrollo Humano**, para reclamos sobre la evaluación de las actividades de extensión.

• **Segunda y última instancia:**

Si a los cinco (5) días hábiles no se ha recibido respuesta de las instancias correspondientes, o la respuesta no satisface al reclamante, la siguiente y última instancia, será el Comité Institucional de Evaluación de Profesores. La solicitud deberá ser entregada por escrito a la Coordinación de Carrera Académica.

**Artículo 2º**

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, para un periodo determinado de tiempo y con unas escalas diferentes de puntuación que las utilizadas en la valoración de productos para los procesos de categorización, promoción, ascenso o permanencia en la Carrera Académica. Igualmente, no todos los productos valorados como producción intelectual y determinados en el presente Acuerdo para la evaluación del profesor, corresponden a los mismos establecidos para la valoración de puntaje para la promoción, ascenso o permanencia en la Carrera Académica.

**Artículo 3º**

Comunicar el presente Acuerdo a las Vicerrectorías Académica, de Investigación y Transferencia, de Promoción y Desarrollo Humano y Administrativa, a las Facultades, a los Departamentos Académicos, a las Coordinaciones de Carrera Académica y Pedagogía y Didáctica, al Centro de Tecnología de Información, a las Oficinas de Control Interno, Personal y Admisiones y Registro, a la División Financiera y a la División de Planeamiento Estratégico.



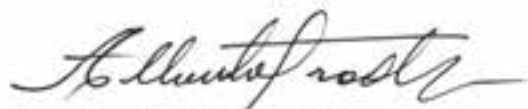
UNIVERSIDAD DE  
**LA SALLE**

Consejo Académico. Acuerdo N° 023 de 2016 – Hoja 30

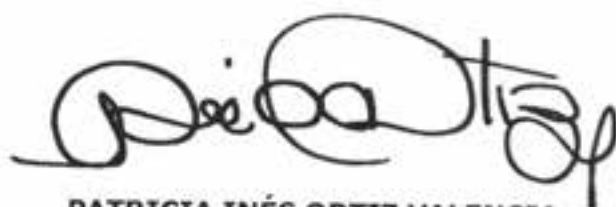
**Artículo 4º**

Este Acuerdo rige a partir del 1º de julio de 2017 y modifica el Acuerdo No. 008 del 23 de septiembre de 2013, expedido por el Consejo Académico.

Dado en Bogotá, D.C. a los veintinueve (29) días del mes de noviembre de 2016.



**ALBERTO PRADA SANMIGUEL, f.s.c.**  
Presidente del Consejo Académico



**PATRICIA INÉS ORTIZ VALENCIA**  
Secretaria General