

VIGILADA MINEDUCACIÓN

**UNISYMES**

Fundación Universitaria Patricio Symes

# POLÍTICA DE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA  
PATRICIO SYMES

[www.unisymes.edu.co](http://www.unisymes.edu.co)

**PRESENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PATRICIO SYMES – UNISYMES -**

La política de gestión de desempeño docente de la Fundación Universitaria Patricio Symes - UNISYMES – tiene como finalidad establecer los lineamientos que garanticen la efectividad del proceso de gestión del desempeño para los docentes que hacen parte de la institución así como sus competencias para ejercer el rol docente, encaminada a la generación de valor, la eficiencia y productividad en el desarrollo de la labor asignada, siendo una herramienta encaminada a aportar para el desarrollo integral del capital humano como herramienta de formación de individuos con principios éticos y morales comprometidos con la sociedad como lo estipula la visión de la Fundación Universitaria Patricio Symes - UNISYMES – de igual manera, el crecimiento personal y profesional es parte fundamental de la cultura institucional que da respuesta a la normatividad interna partiendo de los principios y valores bíblico-cristianos establecidos en la misión institucional.

Así mismo, la presente política está encaminada a ofrecer excelencia en todos los ámbitos que se pueda desempeñar el docente, ya sea a nivel administrativo, pedagógico, relacional como parte de su quehacer docente y que posibiliten el análisis de los aspectos a mejorar que puedan impulsar la excelencia académica al interior del aula o fuera de ella, así como lo establece el PEI de la Fundación Universitaria Patricio Symes - UNISYMES –.

**REFERENTES LEGALES**

- Normatividad Nacional: La presente política da respuesta a la normatividad nacional que a continuación se presenta y que se ha establecido para Instituciones de Educación Superior.
- **Constitución Política de Colombia**
- **Ley 50 de 1990:** Por el cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.
- **Estatuto Docente de la Fundación Universitaria Patricio Symes - UNISYMES –**
- **Proyecto Educativo Institucional (PEI)**
- **Política de Gestión de escalafón docente de la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES –**
- **Manual de Funciones de la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES –**
- **Decreto 1330 de 2019.**
- acuerdos CESU, y lineamientos recientes del MEN sobre evaluación docente).
- Decreto 1278 de 2002 Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente.

**FORMULACIÓN DE LA POLÍTICA**

**1. Ámbito de aplicación.** El proceso de evaluación y gestión del desempeño se aplicará a todos aquellos docentes que hagan parte de la Fundación Universitaria Patricio Symes -UNISYMES-

**Resolución 07081 del 30 de abril de 2018 MINEDUCACIÓN**

NIT: 901184569-6 - Teléfono: 235 0482- Carrera 16 No. 70A-68 - Bogotá D.C., Colombia.

[www.unisymes.edu.co](http://www.unisymes.edu.co)

laborando durante cada periodo académico a través de cualquiera de las modalidades de dedicación siendo este tiempo completo, medio tiempo o catedrático.

**2. Propósitos.** La Fundación Universitaria Patricio Symes -UNISYMES- entiende como gestión del desempeño a aquel proceso que permite realizar un seguimiento y medición del desarrollo del potencial de las habilidades de los docentes de acuerdo con aquellas responsabilidades que le han sido asignadas en cuanto a la docencia, investigación, innovación, bienestar a través de la creación artística y cultural, proyección social y extensión, apoyo a la gestión académica y formación continua.

Es así como la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES establece los siguientes propósitos:

1. Identificar y reconocer las competencias y el cumplimiento de los objetivos de los docentes dentro del proceso educativo de los estudiantes.
2. Garantizar la mejora continua y el desarrollo de los docentes a través de la calidad educativa de cada uno de sus programas.
3. Obtener los elementos necesarios que justifiquen el otorgar distinciones e incentivos a los docentes reconociendo la labor que desempeñan al interior de la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES.
4. Obtener elementos de juicio para remitir aquellos casos que impliquen procesos disciplinarios con el fin de que sirvan como herramientas para determinar una sanción o la cancelación del contrato, si así se requiere, respetando en todo caso el debido proceso.
5. Definir los criterios que definen la permanencia de los docentes al interior de la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES, así como el ingreso y ascenso dentro del escalafón docente, según las reglas establecidos en el estatuto docente.
6. Promover la mejora y desarrollo continuo de los docentes, a partir de los resultados obtenidos en los procesos de gestión del desempeño.
7. Fomentar e impulsar el constante mejoramiento en los resultados y en el desempeño de la gestión de sus docentes al interior de la Fundación Universitaria Patricio Symes -UNISYMES-.
8. Estimular el desempeño académico de los docentes de la Fundación Universitaria Patricio Symes -UNISYMES-, su producción intelectual.

**3. Competencia.** Es competencia de la coordinación de gestión humana y organizacional y coordinación de planeación, asesorados por el consejo académico elaborar y reglamentar los criterios, procedimientos e instrumentos, bajo los cuales se llevarán a cabo las evaluaciones de los docentes de la Fundación Universitaria Patricio Symes -UNISYMES-.

**4. Periodicidad.** La Fundación Universitaria Patricio Symes -UNISYMES- realizará la evaluación de la gestión de los docentes en cada asignatura una vez culminado el periodo académico. Los resultados de estas evaluaciones tendrán efecto para su permanencia.

**5. Aplicación.** El director de programa junto con la coordinación de programas, tendrá a su cargo la aplicación de las evaluaciones de los docentes de la Fundación Universitaria Patricio Symes -UNISYME- una vez culminado cada periodo académico.

**6. Feedback.** Es responsabilidad del director de programa junto con la coordinación de gestión humana y organizacional la socialización de los resultados de las evaluaciones docentes con cada docente de forma individual una vez culminado cada periodo académico a través de una reunión en la que participan la dirección de cada programa académico en apoyo de la coordinación de gestión humana y organizacional.

**7. Valoración.** La valoración del proceso de gestión del desempeño de cada docente por parte de los diferentes actores que participan se desarrollará teniendo en cuenta el proceso establecido para tal fin.

CALIFICACIÓN	ÍTEM DE CALIFICACIÓN
4	Desempeño Excepcional
3	Desempeño Esperado
2	Desempeño Aceptable
1	Desempeño Insatisfactorio

**8. Finalidad.** La evaluación de desempeño al interior de la Fundación Universitaria Patricio Symes -UNISYME- tiene como finalidad la medición y valoración del desempeño de los docentes en todas aquellas actividades o roles que debe asumir al interior de la institución, entre los que se encuentran: docencia, investigación, innovación, bienestar a través de la creación artística y cultural, proyección social y extensión, apoyo a la gestión académica y formación continua. Y demás que sean definidos en la planeación docente y acorde a las directrices de la institución.

**9. Características de la evaluación.** La evaluación de desempeño definida por la Fundación Universitaria Patricio Symes -UNISYME- deberá tener las siguientes características:

- a. **Participativa.** La evaluación de desempeño deberá contar con la participación de estudiantes, docentes, directores de programa o jefe inmediato según corresponda.
- b. **Transparente.** La evaluación de desempeño deberá caracterizarse por ser clara y eficaz, así mismo deberá buscar el cumplimiento de las funciones de docencia, investigación, innovación, bienestar a través de la creación artística y cultural, proyección social y extensión, apoyo a la gestión académica y formación continua.

- c. **Formativa.** El seguimiento continuo de la evaluación de gestión deberá impulsar el desarrollo de ejercicios de retroalimentación (coevaluación) y reflexión con los cuales identifiquen los aspectos positivos de su quehacer docente y los estimule a implementar estrategias que signifiquen oportunidades de mejora en el quehacer profesional al interior de la Fundación Universitaria Patricio Symes -UNISYMES-.
- d. **Objetiva.** La evaluación de gestión debe establecerse de a partir de indicadores base y metas claras entre la Fundación Universitaria Patricio Symes -UNISYMES- y cada docente. Así mismo se realizará a través de instrumentos idóneos a través de los cuales se pueda medir y evidenciar el cumplimiento de la labor docente, de investigación, innovación, bienestar a través de la creación artística y cultural, proyección social y extensión, apoyo a la gestión académica y formación continua.
- e. **Sistemática.** La evaluación requiere por parte de las autoridades internas de la Fundación Universitaria Patricio Symes -UNISYMES-, de una planeación y seguimiento continuo para obtener información confiable y representativa del desempeño de los profesores y del cumplimiento de los compromisos de mejora que hayan sido asumidos con ocasión de dicha evaluación, de tal forma que pueda determinarse la efectividad de los mismos.

**10. Criterios de evaluación.** Para evaluar los resultados y el desempeño académico de los docentes, se tendrán en cuenta mínimo los siguientes criterios: conocimiento y nivel de actualización en la asignatura, capacidad de innovación, habilidad pedagógica y relaciones interpersonales, responsabilidad, cumplimiento y puntualidad, objetividad y equidad en la evaluación de las pruebas académicas, investigación, proyección social y extensión, apoyo a la gestión académica y formación continua, nivel de compromiso con la ética y los demás valores fundamentales de la Fundación Universitaria Patricio Symes -UNISYMES-, y la contribución y apoyo a la institución.

**11. Actores de la evaluación.** La evaluación de desempeño estará a cargo de forma obligatoria por parte del director del programa con acompañamiento de la coordinación de gestión humana y organizacional y contará con la participación de los estudiantes y del mismo docente.

**Parágrafo 1.** Además de los actores previstos en el presente numeral, la vicerrectoría académica, y la coordinación de gestión humana y organizacional, podrá admitir que la evaluación de desempeño sea practicada por otros actores, como pares académicos, ya sean de la misma institución o externos. En todo caso, dicha determinación deberá ser informada al docente al inicio de cada periodo académico.

**Parágrafo 2.** Al inicio de cada periodo académico y una vez se haya establecido el plan de trabajo para dicho periodo académico en cuanto a docencia, investigación, innovación, bienestar a través de la creación artística y cultural, proyección social y extensión, apoyo a la gestión académica y formación continua, se deberá notificar al docente el peso relativo que tendrá cada objetivo dentro del proceso de evaluación.

**12. Resultados de las evaluaciones.** El resultado de las evaluaciones periódicas, cualquiera que sea su forma metodológica, se dará una calificación. El resultado de la misma y la documentación necesaria deberá reposar en la carpeta laboral del docente que se encuentra en la oficina de la coordinación de gestión humana y organizacional.

**13. Equidad.** Para tener en cuenta los resultados de la evaluación y el desempeño académico de un docente se recurrirá equitativamente a la información tanto del director de programa, la evaluación de los estudiantes y el resultado de la autoevaluación.

**14. Metodología.** Los docentes serán evaluados a través de la heteroevaluación, y el director de programa respectivo analizará el resultado de estas evaluaciones al final del período académico en el cual se realizó la asignatura.

**15. Mecanismos de valoración.** La gestión del desempeño comprende aspectos como la heteroevaluación, autoevaluación y coevaluación, así:

1. **Heteroevaluación.** La heteroevaluación es el proceso mediante el cual personas externas realizan un proceso de evaluación del desempeño académico del docente, bien sea por parte de los estudiantes y del director de programa respectivo partiendo ya sea de la asignatura que se haya dictado durante el periodo académico o de acuerdo con el cumplimiento de los objetivos planteados para el desarrollo de su labor. A continuación, se describen los dos actores que participan del proceso de heteroevaluación:
  - a. **Evaluación del jefe inmediato.** La evaluación del jefe inmediato de cada docente tiene como finalidad valorar el cumplimiento de los objetivos trazados al inicio de cada periodo académico y que se hayan establecido para cada docente y para cada asignatura en particular en materia de docencia, investigación, innovación, bienestar a través de la creación artística y cultural, proyección social y extensión, apoyo a la gestión académica y formación continua. A través de los siguientes procedimientos:
    - **Definición de los objetivos individuales del docente.** El director de cada programa académico al inicio de cada periodo académico deberá definir los parámetros sobre los cuales cada docente va a orientar su labor en la respectiva planeación de trabajo. Entre estos están: los objetivos individuales, indicadores o resultados y metas

esperadas. Esta definición dependerá de lo establecido en el plan de trabajo de cada programa, así como de las funciones que sean propias de su cargo.

- **Seguimiento continuo.** Durante el desarrollo de cada periodo académico, el jefe inmediato deberá realizar una revisión periódica del avance en el cumplimiento de los objetivos individuales de cada docente con el fin de hacer los ajustes que sean necesarios para garantizar el cumplimiento de estos. Este seguimiento se basará en las evidencias que aporte el docente acerca del cumplimiento de sus funciones, así mismo de las evidencias que el director de cada programa recolecte.
  - **Evaluación del cumplimiento de los objetivos individuales.** De acuerdo con las evidencias recolectadas, al finalizar cada periodo académico, el director de programa en compañía de la coordinación de gestión humana y organizacional deberán realizar una coevaluación del cumplimiento de los objetivos individuales de cada docente y establecer un plan de mejora que será firmado por el director de programa y el docente, este documento reposará en la carpeta laboral de cada docente.
- b. **Evaluación docente.** Corresponde a la valoración que realizan los estudiantes con respecto a la función docente en el programa académico al cuál pertenecen. La organización y aplicación de esta evaluación estará a cargo de la de los directores de programa quienes deberán seguir los lineamientos establecidos para tal fin, con el aval de la vicerrectoría académica y la coordinación de gestión de Humana y organizacional.

Todos los estudiantes que al momento de realizar la evaluación docente se encuentren activos en la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYME, tendrán la posibilidad de participar del proceso.

**Parágrafo 1.** Es responsabilidad de la coordinación de programas activar el proceso de evaluación docente dos semanas antes de finalizar cada periodo académico y realizar la divulgación de esta para que los estudiantes tengan conocimiento que deben realizarla.

**Parágrafo 2.** La evaluación docente atenderá a la escala de calificación indicada la presente política.

2. **Autoevaluación.** En este tipo de evaluación, cada docente valora el cumplimiento de sus objetivos individuales para el respectivo periodo académico, según su planeación docente y se sujetará a la misma escala de calificación prevista para las evaluaciones del jefe inmediato y de estudiantes.
3. **Coevaluación.** Una vez realizada la heteroevaluación (la evaluación del jefe inmediato y de los estudiantes) y la autoevaluación, el coordinador de programas se encargará de consolidar esta información y enviarla a la dirección de programa y a la coordinación de gestión de humana y organizacional, quienes se reunirán con cada docente y socializarán los resultados de la misma, ejecutando la coevaluación y estableciendo un plan de mejora que deberá ser firmado por la dirección del programa y el docente.

La coordinación de gestión de humana y organizacional se encargará de recibir de parte del director de programa el plan de mejora con las firmas correspondientes y deberá añadirla a la carpeta de cada docente.

**Parágrafo.** El plan de mejora será el documento que le permitirá al director del programa y a la coordinación de gestión humana y organizacional hacer seguimiento al proceso de cada docente, según lo establecido en la presente política.

**16. Valoración porcentual.** La Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES – ha establecido los porcentajes de valoración para cada uno de los procesos de gestión del desempeño docente, siendo estos los que a continuación se relación:

ITEM EVALUADO	PORCENTAJE DE EVALUACIÓN
Evaluación del jefe inmediato	40%
Evaluación del Estudiante	30%
Autoevaluación	30%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

**17. Participación en el proceso.** Los docentes tendrán derecho a participar en el proceso de su evaluación, así:

1. Por medio de la autoevaluación que realizará una vez finalizado cada periodo académico.
2. Por medio de una coevaluación con el director del programa al cuál este adscrito y la coordinación de gestión humana y organizacional, sobre cada uno de los elementos del proceso, en la cual se tendrá en cuenta la heteroevaluación.
3. Se suscribirá un acta de compromiso de acciones de mejoramiento por parte del docente que serán acordados con el director de programa y la coordinación de gestión humana y organizacional.

**18. Instrumentos.** Los instrumentos de evaluación que la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES - utilizará para la realización del proceso de gestión del desempeño son:

1. **Cuestionario:** proceso de evaluación docente y autoevaluación se realizará a través de un cuestionario que deberá diligenciar cada participante del proceso de forma individual.
2. **Informes de seguimiento.** Los directores de cada programa deberán realizar un informe donde se dé cuenta de las evidencias del proceso de seguimiento del cumplimiento de los objetivos trazados por cada docente.
3. **Plan de mejora.** El plan de mejora servirá como instrumento de medición del cumplimiento de objetivos, así como una forma para establecer aquellos aspectos que

se deban reforzar durante el siguiente periodo académica, buscando siempre el desarrollo a nivel profesional y personal del docente.

**19. Criterios de evaluación.** Los criterios de evaluación que la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES – tiene establecidos son:

1. Pedagogía y didáctica
2. Relación con los alumnos
3. Desarrollo de la asignatura a su cargo
4. Desarrollo de procesos de Investigación
5. Uso de estrategias de inclusión
6. Promoción de la diversidad
7. Manejo de medios tecnológicos y adaptabilidad a entornos virtuales o híbridos
8. Compromiso
9. Relaciones con otros profesores, personal administrativo y sus superiores
10. Cumplimiento de normas y reglamentos

**20. Mecanismos de apelación.** Se entiende como mecanismos de apelación los procedimientos formales que le permiten al docente de la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES – impugnar o solicitar revisión de los resultados obtenidos en su evaluación de desempeño, cuando considere que son erróneos, injustos o que presentan algún sesgo o incumplimiento de la normatividad. Estos mecanismos le garantizarán al docente ser escuchado, obtener una revisión imparcial y aportar pruebas o aclaraciones que argumenten su apelación.

**21. Principios mecanismos de apelación.** La Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES – establece por lo menos 5 principios fundamentales para el adecuado desarrollo de los procesos de apelación, así:

- **Transparencia:** Todas las etapas del proceso serán documentadas y accesibles para el docente.
- **Objetividad:** Las evaluaciones y decisiones se basarán en evidencias verificables.
- **Equidad:** Se garantizará igualdad de trato sin discriminación.
- **Confidencialidad:** La información se manejará de manera reservada.
- **Debido proceso:** El docente tendrá derecho a ser escuchado y presentar pruebas que considere pertinentes para su proceso.

**22. Causales de apelación.** El docente de la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES – podrá presentar apelación en los siguientes casos:

1. **Errores de hecho:** Datos incorrectos o mal interpretados al momento de realizar el análisis de los resultados de la evaluación y/o presentados en el proceso de coevaluación.
2. **Errores de procedimiento:** Incumplimiento del proceso establecido en la política de Gestión del desempeño.
3. **Sesgo o conflicto de interés:** Evidencia de parcialidad del evaluador.

**Resolución 07081 del 30 de abril de 2018 MINEDUCACION**

NIT: 901184569-6 - Teléfono: 235 0482- Carrera 16 No. 70A-68 - Bogotá D.C., Colombia.

[www.unisymes.edu.co](http://www.unisymes.edu.co)

4. **Falta de sustento:** Ausencia de evidencia objetiva para la calificación otorgada.

**23. Etapas del proceso de apelación.** El proceso de apelación al interior de la Fundación Universitaria Patricio Symes – UNISYMES – costará de 4 etapas a saber:

- a. **Solicitud de revisión informal.** El docente deberá presentar sus inquietudes dentro de los 5 días hábiles posteriores al proceso de coevaluación, al director del programa para buscar una solución amistosa y aclaratoria
- b. **Presentación de apelación formal.** Una vez presentada la solicitud de revisión de manera informal, y si no ha habido acuerdo, el docente deberá presentar dentro de los 10 días hábiles siguientes a la respuesta informal o vencimiento del plazo, un escrito formal ante el comité de apelaciones, con las evidencias y argumentos necesarios.
- c. **Revisión por el comité de apelaciones.** El comité de apelaciones revisará la documentación y pruebas entregadas por parte del docente, y solicitará entrevistas de ser necesario, garantizando la imparcialidad y transparencia del proceso, este proceso deberá hacerse en el término de los 15 días hábiles siguientes a la presentación de la apelación formal y durante este periodo de tiempo de deberá emitir el concepto definitivo a la apelación.
- d. **Decisión final.** La vicerrectoría académica emitirá la decisión final en un plazo máximo a 5 días hábiles luego de emitido el concepto por parte del comité de apelaciones.

**Parágrafo 1.** El comité de apelaciones estará compuesto por la vicerrectoría académica, un representante de la coordinación de gestión humana y organizacional, el coordinador de programas, el representante de los docentes ante el concejo académico.

**Parágrafo 2.** El documento presentado por el docente al momento de realizar una apelación formal, deberá contener, el nombre e identificación del docente, el año y periodo académico evaluado, el o los motivos específicos de la apelación, la evidencia que respalda sus argumentos, firma y fecha.

**24. Efectos de la apelación.** El proceso de apelación no suspende los efectos de la evaluación salvo en aquellos casos donde se identifiquen errores graves que puedan afectar el proceso contractual o salarial del docente. De igual forma, las decisiones que se tomen luego del proceso de apelación son definitivas dentro de los procesos desarrollados a nivel institucional.

**25. Seguimiento del proceso de apelación.** Todas las apelaciones y sus respectivas decisiones deberán quedar registradas en el expediente laboral del docente. Así mismo, el comité de apelaciones anualmente deberá entregar un informe acerca de las apelaciones recibidas y sus resultados.

**26. Registro y Control.** La coordinación de gestión de humana y organizacional llevará un registro y control de las evaluaciones del docente, así como del acta, las cuales servirán como información general para los ascensos en el escalafón docente.

**RESOLUCIÓN RECTOR FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PATRICIO SYMES -  
UNISYMES  
NUMERO 007  
19 de agosto de 2025**

Por medio de la cual se ordena la publicación de la política de gestión del desempeño docente.

La Rectoría de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PATRICIO SYMES - UNISYMES, en ejercicio de las atribuciones que le confiere el numeral 5, del artículo 39 del Estatuto Orgánico,

**CONSIDERA**

Que, de conformidad con el Estatuto Orgánico de la Institución, es función del señor Rector

*“5. Expedir y modificar el Reglamento Estudiantil, Estatuto Docente, Bienestar Institucional, Investigación, Biblioteca, Proyección Social y Extensión universitaria, así como los demás necesarios para el correcto funcionamiento de UNISYMES”*

Que, en mérito de lo expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Poner en conocimiento de la comunidad de la Fundación Universitaria Patricio Symes – Unisymes, la política de gestión del desempeño docente.

**ARTICULO SEGUNDO.** Esta resolución rige a partir de la fecha de su expedición

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá D.C., a los 19 días del mes de agosto del 2025



**ARTURO ANTONIO CORTÉS SYMES**  
C.C. 79.566.912 RECTOR  
**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA PATRICIO SYMES - UNISYMES**