

**DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE INSTITUCIONES DE
EDUCACIÓN SUPERIOR EN COLOMBIA**

MONSALVO AREVALO MARIA DANIELA

VERDECIA AMARIS CARMEN ALICIA

UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR

FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

VALLEDUPAR – CESAR

2022

**DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE INSTITUCIONES DE
EDUCACIÓN SUPERIOR EN COLOMBIA**

MONSALVO AREVALO MARIA DANIELA

VERDECIA AMARIS CARMEN ALICIA

Trabajo monográfico presentado como requisito para optar al grado de Psicólogo

Asesor. Salamanca Vargas Mary Isabel

Docente Del Programa De Psicología

UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR

FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

VALLEDUPAR – CESAR

2022

Dedicatoria

Esta monografía se la quiero dedicar a dos seres que partieron hace años de este mundo terrenal, mi querida abuela y mi tía madrina, también a mi núcleo familiar, amigos y demás familiares que me han acompañado y apoyado en todo momento.

Carmen Alicia Verdecia Amaris

Dedicatoria

Este trabajo va dedicado primeramente a Dios, pues ha sido un pilar primordial en mi vida, y del cual he sentido fortaleza cuando la he necesitado. Seguido a mis padres y mi hermana que son el reflejo tangible de la misericordia de Dios para conmigo. Su apoyo me ha levantado cada día durante mi transitar por la academia y la vida misma, y su compañía la he visto reflejada en cada gesto de amor, sentimiento de empatía, palabras de aliento y verdadero compromiso conmigo. Gracias por tanta generosidad.

Maria Daniela Monsalvo Arevalo

Agradecimientos

Gracias Carmen Alicia por sonreír, llorar, brincar, gritar, por aprender a gestionar tus emociones y no rendirte durante los años del pregrado. Gracias a mis padres por transmitirme confianza, respeto y fuerza, a mis hermanos por su apoyo incondicional, a mis amigos por sacarme sonrisas y crear aventuras, gracias Dios y familia por estar presente en cada momento importante de mi vida, para terminar, gracias profesora Mary Salamanca, por su valioso tiempo, por demostrar su dedicación, empeño y esfuerzo con sus futuras colegas.

Carmen Alicia Verdecia Amaris

Agradecimientos

No podría empezar estas palabras sin antes agradecerle a Dios, pues en los momentos donde los ánimos parecían apagarse, me ha hecho saber que su luz siempre está conmigo. Agradecerle a mi familia, a mis padres y a mi hermana por su constante y cálida compañía, todos de diferentes maneras, pero siempre con el mismo sentimiento fraternal que me impulsa. A mis abuelas que sé, me tienen en sus oraciones, a mis tías y tíos que siempre me han brindado su servicial apoyo, al igual que a mis primos, valoro mucho cada gesto de cariño. Así mismo quiero agradecerles a las amigas que me ha dejado la universidad, estoy muy agradecida de haber coincidido con ellas, me han demostrado lo valioso que es sentirse acompañado, compartiendo experiencias similares. Igualmente quiero agradecer a nuestra asesora que siempre nos guio con una inconmensurable paciencia, entrega, respeto y disciplina, gracias por siempre impulsarnos a dar lo mejor. Un agradecimiento a los docentes que compartieron su conocimiento con compromiso, así como a esta institución por abrirme sus puertas. Parece que las palabras se quedan cortas para agradecer, pero espero en algún momento poder retribuirles así sea un poco de todo lo que me han brindado.

Maria Daniela Monsalvo Arevalo

Tabla de Contenido

Introducción	9
Desarrollo Temático	13
Verificación de Antecedentes para el Desempeño Laboral	13
Bases Teóricas.....	21
Desempeño laboral	22
Desempeño laboral en Docentes	23
Evaluación de Desempeño Laboral.....	24
Evaluación de Desempeño en Docentes Universitarios de Colombia	28
Conclusiones	32
Apéndice.....	35
Lista de Referencias	39

Tabla de Apéndice

Apéndice 1. Ley 30 de 1992	35
Apéndice 2. Decreto 3782 de 2007	36
Apéndice 3. Decreto 1278 de 2002	37
Apéndice 4. Ley 1188 de 2008	38

Introducción

Este trabajo monográfico pretende desde la perspectiva de la psicología del trabajo y las organizaciones, desarrollar una revisión documental sobre desempeño laboral, teniendo en cuenta antecedentes de estudios, posturas teóricas y conceptuales sobre esta unidad temática, direccionado especialmente a los docentes, vinculados laboralmente en las instituciones de educación superior en Colombia. Asimismo, se profundizará en temas afines, como la evaluación de desempeño, sus objetivos, métodos, factores y beneficios. Esta investigación se fundamenta en la compilación de datos relevantes, hallados en diferentes fuentes bibliográficas, brindando un panorama propicio para la comprensión e interpretación del eje temático propuesto en torno al objetivo planteado, lo que permitirá fijar una postura que respalde el argumento que motivó a las investigadoras en la realización de esta indagación.

Vale la pena precisar que cada órgano de educación superior en Colombia, ya sea público o privado debe contar con un plan estratégico organizacional que incluya herramientas para incentivar y velar por el desempeño óptimo de su equipo docente; esto construido con ayuda de los resultados de las evaluaciones de desempeño realizadas periódicamente, que brindan una visión más amplia a cada educador en cuanto a las capacidades y/o habilidades con las que cuentan para la asignación laboral que están desempeñando al interior del alma mater. Esta aclaración se hace debido a que hay docentes que no solo cumplen con su carga académica para ejercer la docencia directa, sino que a su vez tienen responsabilidades en cuanto a actividades de extensión, supervisión, e investigación.

Conviene destacar que el desempeño laboral es un factor preponderante para el buen funcionamiento de cualquier entidad o institución. Por ello, el desempeño laboral en estos órganos autónomos parece cobrar una gran relevancia en cuanto a la trascendencia que tiene no

solo para los educandos, que a primera vista son los principales receptores del trabajo de los docentes, sino que igualmente tienen participación los demás educadores que conforman el equipo de trabajo y los jefes que lideran procesos directivos. En otras palabras, los tres actores educativos cumplen un rol fundamental a la hora de evaluar el desempeño de cada profesor, se convierte en el insumo para definir cuantitativa y cualitativamente el desempeño de los docentes; dicha calificación basada en criterios establecidos desde el área de gestión humana de la organización.

En ese orden de ideas, estudiar el desempeño laboral en docentes de instituciones de educación superior en Colombia, es una oportunidad para plantearse inquietudes acerca del sistema nacional que regula la educación en el nivel superior y cómo este se ha desarrollado, conforme van cambiando los parámetros y estándares educativos, además de facultar la posibilidad de conocer cómo se lleva a cabo el proceso. En concordancia con lo anterior, se plantea realizar una revisión documental, que sirve como insumo para la generación de nuevos saberes relacionados a la unidad de estudio, y del mismo modo, para comparar conceptos establecidos con definiciones similares en cuanto a tiempo y contexto, incluyendo las que han surgido recientemente y que distan o complementan las ya planteadas.

La información anteriormente suministrada se torna relevante para las universidades, dado que les posibilita mantenerse actualizados en cuanto al desempeño laboral y la forma en la que se evalúa al profesorado, para así alcanzar estándares de calidad acordes a los cambios y exigencias que surjan por parte del Ministerio de Educación Nacional. Por consiguiente, es necesario resaltar que, al momento de realizar esta investigación documental, a nivel local se identificaron pocas investigaciones que abarcaran la unidad temática en docentes universitarios, siendo Valledupar una ciudad capital, que cuenta con seis organizaciones educativas del nivel

superior (dos estatales y cuatro de carácter privado). Lo anterior, refleja que es pertinente la realización de estudios de este tipo, que visibilicen y otorguen significatividad a temas de interés para el talento humano de este sector.

Referente a lo expresado, profundizar en el desempeño laboral y en los ejes de interés que lo componen resulta imperativo, en un contexto específico y con una población en particular como lo son, aquellos educadores vinculados semestralmente a estas organizaciones de estudios superiores; en efecto, es fundamental centrar estudios al respecto teniendo en cuenta las nuevas formas de trabajo que surgieron debido a la contingencia por covid-19, y los cambios que ha traído consigo, específicamente en el ámbito laboral. Frente a ello, los profesores tuvieron que desarrollar las actividades de docencia directa mediadas por la virtualidad, acudiendo al uso de herramientas tecnológicas, y así garantizar el cumplimiento de las obligaciones consignadas en la carga académica.

Así mismo, abordar esta investigación en un plano teórico va a permitir que desde la academia se generen nuevos referentes bibliográficos para esta unidad temática, partiendo del proceso de la recopilación, estudio e interpretación de los datos compartidos por otros autores. En ese sentido, llevar a cabo esta revisión documental permitió a las investigadoras en la consolidación de conocimientos a partir de la indagación de antecedentes sobre la actuación laboral de los trabajadores, logrando reinterpretar desde sus propias perspectivas la información recolectada, proporcionando información actualizada y acorde al contexto. Lo que se estima podría abrir una ventana para que más investigadores se interesen por el tema y se argumente desde una postura científica.

De igual manera, se espera que esta investigación documental pueda ser consultada por entidades y organizaciones educativas de carácter público o privado, así como por colaboradores

y demás actores sociales insertos en ámbitos académicos; que de esta manera, se alcance un status investigativo y se tome como fuente de información, en lo relacionado al acompañamiento que se hace a la actuación profesional del talento humano; y así, optimizar el servicio educativo que se oferta a través de los programas académicos, buscando generar un aporte a la mejora del desempeño en docentes y a la optimización de las evaluaciones que se realizan de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente.

Según lo anterior, para este trabajo monográfico se planteó realizar un recorrido documental que empieza con una introducción, en la que se esboza una recopilación de los temas que se podrán evidenciar a lo largo de esta investigación, se relaciona el objetivo general y específico del presente estudio, así como la importancia del abordaje realizado. Seguido, se encuentra una descripción de antecedentes relacionados a la temática, en la que se hace una recopilación de investigación desde diferentes contextos, buscando diferencias y similitudes con el actual estudio. En el siguiente apartado, se plantean las bases teóricas producto de la indagación bibliográfica, dando a conocer la conceptualización del tema desde diferentes perspectivas y la postura de las investigadoras.

Finalmente, luego de realizar este recorrido investigativo y con la información propuesta por los distintos autores aquí citados, con diversas visiones temáticas ya sea desde lo conceptual, como lo temporal y el contexto en el que se desarrollan, los cuales a su vez pueden compartir similitudes entre los trabajos de investigación, se llegan a unas conclusiones que permiten visibilizar con precisión los hallazgos de esta revisión monográfica, de igual modo posibilita plantear algunas recomendaciones para las organizaciones del territorio nacional, en torno al tema central.

Desarrollo Temático

Verificación de Antecedentes

A continuación, se describe una recopilación de investigaciones internacionales, nacionales y regionales con el objetivo de ofrecer un acercamiento de los temas a trabajar y detectar alguna relación existente de investigación común entre ellas. Dicho apartado se desarrolla luego de realizar una revisión bibliográfica de investigaciones a fines con la unidad temática a trabajar en la presente monografía: desempeño laboral. Además de brindar una visión desde diferentes perspectivas de la información concerniente a este estudio.

En cuanto al Desempeño Laboral, Ramírez & Troncos (2019), presentan una investigación a nivel internacional denominada “Mejora del Desempeño Laboral de los Colaboradores en Agencia Chiclayo, CrediScotia Financiera 2019”, ubicada en Perú, realizada con el objetivo de analizar el desempeño laboral en la Oficina Principal Chiclayo, CrediScotia Financiera, 2018. Es un estudio descriptivo simple; no experimental, correlacional, transaccional, utilizaron el muestreo no probabilístico. Para las dos variables se llevó a cabo la aplicación de una encuesta de 15 preguntas a los 36 trabajadores, en los resultados exponen que, según las dimensiones utilizadas, estas influyen en el desempeño laboral de los colaboradores, concluyeron emplear una propuesta para potenciar el desempeño de sus colaboradores.

En lo que respecta al presente estudio, la investigación de Ramírez & Troncos (2019) dista de éste, en el enfoque metodológico en el que se enmarca y desarrolla; diferenciándose igualmente en la aplicación de instrumentos para medir la variable de estudio. Asimismo, en la población participante del estudio, que en este caso son trabajadores en la Agencia Chiclayo, Crediscotia Financiera y en la presente monografía son docentes universitarios. En cuanto a la

variable investigativa y la unidad temática, comparten el tema central, siendo este el desempeño laboral.

Al respecto conviene decir que, en la investigación planteada por los autores se desarrolló un marco teórico en el que describen otros estudios similares, brindando información para ampliar el contenido temático del actual trabajo; del mismo modo, expresan que una de las investigaciones expuesta pueda ser utilizada para consultar información, pues está planteada con esta finalidad, como se pretende suceda con el presente trabajo y que éste pueda servir de apoyo para futuras investigaciones relacionadas con el tema de estudio o temáticas afines en diversos entornos.

En cuanto a Soto & Cárdenas (2019), realizaron una investigación titulada “La Motivación y su Relación en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Sentinel Perú S.A.”, con el objetivo de determinar la relación entre los factores de la motivación y el desempeño laboral del talento humano, con enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental y corte transversal. La población estuvo conformada por 144 colaboradores de la empresa Sentinel Perú, para recolectar la información utilizaron los instrumentos Motivación Laboral Cuestionario R -Más y Desempeño Laboral Cuestionario Gabini & Salessi (2016), los resultados evidenciaron que existe una relación negativa entre el factor desmotivación además del desempeño laboral de los trabajadores, así mismo, una relación positiva con la regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca.

Las investigaciones comparten similitudes en cuanto a la unidad temática. No obstante, difieren en la aplicación de instrumentos, pues los autores aplicaron el instrumento Desempeño Laboral Cuestionario de Gabini & Salessi (2016), además de diferenciarse en el tipo de estudio, el diseño no experimental, con un enfoque metodológico cuantitativo y el corte que es

transversal, del mismo modo se diferencian en una de las variables, puesto que Soto & Cárdenas trabajaron la variable motivación, igualmente no comparten la población a estudiar, los cuales son trabajadores de la empresa Sentinel Perú y el número de participantes de la investigación.

Es relevante mencionar que para la construcción de su investigación los autores efectuaron una revisión bibliográfica, como la realizada en este trabajo, basándose en lo expresado por diferentes autores, para estructurar el marco teórico, en el que se pueden encontrar estudios que hacen referencia a la actuación laboral, enfocados en investigaciones de corte cuantitativo como su estudio, hasta autores que han realizado definiciones de la temática, tal es el caso de Chiavenato que es citado en las bases teóricas del presente estudio, pues aporta un concepto vigente y adecuado, de lo que es el desempeño laboral.

Así mismo Burga & Wiese (2018) presentan la investigación “Motivación y Desempeño Laboral del Personal Administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque” ubicada en Perú. Proponen explicar la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial, usando el método paradigma positivista, siendo una investigación cuantitativa, igual que su enfoque. Se optó por una encuesta auto aplicada de Murillo con abordaje transversal descriptivo. La población estuvo conformada por 17 colaboradores administrativos de la entidad agroindustrial Frutos Tropicales del Norte SA, en la muestra se consideró la población total, concluyendo que tener una motivación con altos índices ha posibilitado a la empresa obtener un desempeño laboral óptimo, para el bienestar suyo y de sus trabajadores, en términos de productividad y eficiencia.

La principal diferencia que se presenta entre las investigaciones, radica en el enfoque metodológico, los autores plantean un enfoque mixto, utilizando el método cualitativo para desarrollar aspectos de la investigación y el cuantitativo en la parte de la aplicación e

interpretación de los datos obtenidos en la prueba, por el contrario, la presente monografía es una revisión documental. Otro factor diferenciador es el uso de un instrumento para evaluar las dos variables, motivación que no se encuentra dentro de este estudio y desempeño laboral. Así mismo difieren en la población y en las conclusiones en cuanto a la parte cuantitativa que presentan en su investigación.

Igualmente, los investigadores definen el desempeño laboral en su marco teórico conceptual, desde diferentes perspectivas, que a su vez aportan a la estructura de este estudio, dicha revisión se realiza de igual manera en el apartado de bases teóricas; del mismo modo, argumentan en la justificación que la investigación servirá como referente para futuras investigaciones a profesionales en el área de recursos humanos y demás personas relacionadas, tal como se expresa en la presente investigación, planteándose poder ser referenciado en diversos estudios por profesionales en formación o ya titulados que pretendan abordar esta temática.

Ahora bien, Castaño & Calle (2020), plantearon una investigación titulada “Los Factores Motivacionales Intrínsecos y Extrínsecos Inherentes al Personal del Área Administrativa, en Relación con el Desempeño Laboral en la Empresa SOLPAK Soluciones Y Empaques S.A. De Antioquia - Colombia” teniendo como objetivo identificar los factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos inherentes al personal del área administrativa, en relación con el desempeño laboral en la empresa. En dicha investigación aplicaron instrumentos para medir las variables, aspecto que concede una característica cuantitativa al estudio.

Dicha investigación se realizó desde un enfoque cognitivo, con un diseño no experimental, descriptivo y de tipo transversal, usando una encuesta de opinión individual aplicada a 25 personas, 13 mujeres y 12 hombres, entre 22 y 45 años, quienes conforman un 90% del área administrativa; los resultados demostraron que hay una fuerte relación entre ambas para

el buen funcionamiento. Las investigaciones difieren en el tipo de estudio al ser cuantitativo y descriptivo, en el instrumento para medir el desempeño laboral y la población a la que le fue aplicado: área administrativa de la empresa. Se presentan similitudes en cuanto a la unidad temática, representando un aporte netamente conceptual para el actual estudio.

Del mismo modo, Lizarazo (2019), propone la investigación “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral como Predictores del Desempeño Laboral en los Empleados de dos Instituciones Educativas de Colombia”, su objetivo es conocer en qué medida el clima organizacional y la satisfacción laboral predicen el desempeño docente de dos instituciones públicas de Bucaramanga, Colombia. Es de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo correlacional, con una muestra de 80 docentes que representan el 67,8% del total de la población, utilizando tres instrumentos el primero, con 20 ítems, para medir el grado de clima organizacional; otro con 18 para medir el nivel de satisfacción laboral y uno con 17 para medir el desempeño laboral, concluye que en la medida en que se mejore el grado de satisfacción laboral, mayor será el grado de desempeño laboral percibido por los docentes.

La investigación de Lizarazo (2019) y esta revisión documental, se diferencian en el encuadre metodológico, en cuanto a su enfoque, diseño, tipo de estudio; no obstante, es la misma población de la presente monografía, pero en este mismo punto difieren debido a que esta investigación incluye docentes de instituciones educativas que ofrecen educación en nivel de primaria y secundaria, por su parte la presente investigación tiene como población docentes universitarios. Igualmente difieren en cuanto al número de variables, las planteadas por la autora son tres, coincidiendo en una variable: desempeño laboral, distando en las otras dos.

Es menester mencionar que, los autores realizaron una revisión literaria, misma que se llevó a cabo en este estudio documental, dicha revisión abarcó aspectos como la definición del

desempeño docente, criterios, factores y clasificaciones, información que aportó a la construcción del apartado que contiene las bases teóricas del presente documento, y que a su vez sirvió como referente teórico para complementar conceptos relacionados a la temática; de igual forma, en el trabajo descrito por Lizarazo se cita y da elevada relevancia al autor Chiavetano, quien se encuentra referenciado en esta monografía.

En cuanto a Solano, Brito, Pérez, Bolívar & Salas (2019), desarrollaron una investigación titulada “Calidad de Vida como Agente Dinamizador del Desempeño Laboral en Universidades Públicas” propusieron el objetivo definir estrategias que permitan estimular la calidad de vida de administrativos de forma efectiva con el fin de mejorar el rendimiento laboral en las Universidades Públicas. La metodología es de tipo cuantitativa, diseño no experimental transaccional, correlacional en lo que distan con la presente investigación. La población estuvo conformada por los decanos y coordinadores de la totalidad de instituciones públicas universitarias de educación superior de Colombia (32), para la recolección de información usaron las técnicas de revisión documental y la encuesta.

Entre las conclusiones exponen que la calidad de vida es un factor de relevancia en cuanto al nivel de desempeño de los trabajadores, debido a que influye en aspectos como las condiciones de trabajo y la motivación, siendo fundamentales para mantener o incrementar la calidad de los procesos laborales. Las investigaciones se diferencian en cuanto al enfoque metodológico, diseño y tipo de estudios. Sin embargo, coinciden con su variable desempeño laboral, igualmente comparten el contexto en los que se llevan a cabo, además de presentar una variable diferente: calidad de vida. Esta investigación sirvió para afianzar conceptos que ya se habían descrito en el documento, aportando una perspectiva diferente de las definiciones relacionadas a la temática.

Ahora bien, Niebles, Hoyos & De La Ossa (2019), realizaron en la ciudad de Barranquilla una investigación titulada “Clima Organizacional y Desempeño Docente en Universidades Privadas de Barranquilla”, la cual planteaba analizar el clima organizacional y el desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla, con metodología cuantitativa, paradigma pos-positivista, diseño no experimental, transaccional y de campo, de alcance descriptivo-correlacional. La muestra estuvo constituida por 107 profesores universitarios pertenecientes a claustros académicos del sector privado en Barranquilla – Colombia. Fue aplicado un cuestionario por variable, estructurado con escala tipo Likert, conformado por 30 ítems y previamente sometido a evaluación a criterio de 5 expertos.

Con respecto al estudio mencionado y dirigido a una población similar, las dos investigaciones definen como sujetos de estudio a los docentes universitarios, distando en el diseño de la investigación de tipo no experimental, transaccional y de campo, así como el enfoque metodológico y el corte. De igual manera, otra diferencia radica en la utilización de instrumentos para medir las variables que componen la investigación y el número de ítems con los cuales cuentan estos, ya que en el presente estudio no se utilizan instrumentos, además se encuentra la variable clima organizacional, que no está contemplada en la presente revisión documental.

Los autores describieron en su trabajo un apartado llamado fundamento teórico, abarcando los conceptos de los temas relacionados a su investigación y en el que definieron el desempeño docente, así como los componentes del desempeño docente universitario, estas temáticas sirvieron como referentes teóricos para la investigación, ya que brindan información en cuanto al desempeño y lo describen desde un contexto similar, permitiendo ampliar los saberes

investigativos con referencia a la unidad temática y demás ejes subtemáticos que en investigaciones anteriores no se han detallado.

Por su parte Acosta, Jiménez, Pulido & Redondo (2019), plantean una investigación cuyo título es “Estrés Ocupacional y Evaluación De Desempeño en Docentes Universitarios del Departamento del Cesar”, siendo un estudio cuantitativo, correlacional, de alcance transversal, trabajaron con 47 docentes de una universidad del Departamento del Cesar, aplicando la ficha sociodemográfica y la encuesta de estrés validado por Villalobos et al (2013). Los resultados que se vieron reflejados en el estudio indicaron que no existe ninguna asociación significativa entre las variables estudiadas.

La presente investigación y la planteada anteriormente, se asemejan en cuanto a la población seleccionada para su estudio; igualmente, la unidad temática de la monografía actualmente desarrollada coincide y el contexto vinculado. En ese orden, pasa lo mismo con la indagación teórica realizada por los autores, ya que aportó información para complementar apartados conceptuales y fijar posición por parte de las investigadoras. Se diferencian en el enfoque metodológico, así como el estudio de tipo cuantitativo. Distan a su vez en el instrumento utilizado para recolección de datos o medición de variables de estudio.

En lo que respecta a Rodríguez & Lechuga (2019) proponen la investigación “Desempeño Laboral de los Docentes de la Institución Universitaria ITSA”. El estudio presentado en Soledad- Atlántico buscó mostrar evidencia de los factores y los niveles de desempeño laboral de los docentes de la Institución, enmarcado en una metodología positivista, con un tipo de investigación descriptiva y un diseño de campo no experimental y transaccional, así mismo diseñaron un instrumento de 26 ítems con una versión de escala tipo Likert, aplicando una muestra de 79 docentes y cinco directivos docentes, para un total de 84 sujetos. Se encontró

que los factores de desempeño son frecuentes y los niveles de desempeño son destacados en los directivos docentes; y no son tan frecuentes y destacados en los docentes.

Concluyeron que, a fin de aumentar la frecuencia en los factores de desempeño docente y alcanzar niveles más altos de este en los docentes, se requiere de una mayor motivación, teniendo en cuenta la importancia de la comunicación organizacional en tanto que se presenta como el mecanismo propicio para crear un clima organizacional óptimo. Las dos investigaciones se diferencian en cuanto a la aplicación de un instrumento, Rodríguez & Lechuga (2019), diseñaron su propio instrumento, mientras que la presente investigación se centra en una inspección rigurosa a nivel documental. De igual modo, se diferencian en el enfoque metodológico, diseño y corte investigativo. Convergen en la unidad temática central.

Es relevante mencionar que las investigaciones van enmarcadas por líneas teóricas similares, teniendo un eje temático y una población parecida, cuentan con un marco teórico que tiene documentos explicando la temática desde diferentes perspectivas, siendo útil y complementario para la investigación que se está efectuando, además de referirse a los factores del desempeño laboral y niveles de desempeño laboral, información que amplía y respalda lo planteado en actual documento, permitiéndole a las investigadoras conocer otros aspectos de interés, afines con la unidad temática.

Bases Teóricas

Con la búsqueda de los antecedentes se evidenció que, existen investigaciones con respecto a los modelos de evaluación, o los instrumentos empleados para evaluar el saber y hacer del docente en el ámbito universitario. Sin embargo, son limitados los estudios que abordan conceptos sobre

la evaluación del desempeño en docentes universitarios; con esta revisión se espera aportar teóricamente e incentivar sobre el tema a nuevas generaciones.

Por otro lado, en el siguiente apartado se registran conceptos sobre el desempeño laboral y desempeño laboral en docentes por diferentes autores; posteriormente, se define la evaluación de desempeño laboral (EDL), sus objetivos, métodos, factores y beneficios de emplearla en una entidad. Esta sección cierra con la normatividad vigente que respalda el desempeño laboral y la evaluación de desempeño laboral en Colombia.

Desempeño Laboral

Para empezar, Ramírez (2016) plantea que existe diversidad en cuanto a las definiciones de desempeño laboral, no llegando a tener un consenso universal de este; por consiguiente, lo define como un proceso evaluativo que consiste en comparar el desempeño y los resultados del trabajador en relación con las competencias requeridas en cuanto al puesto laboral para el que ha sido contratado. En otras palabras, son los comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la institución, además se puede entender que el autor hace referencia a la utilidad de emplear la evaluación para tener conocimiento del desempeño presentado por el talento humano, y saber si el colaborador contempla las competencias por la cuales está en ese puesto de trabajo,

La misma autora, se remite a (Huaraca y Ore, 2016 citado por Apaza, 2018) quienes definen el desempeño laboral como las capacidades, cualidades, habilidades y destrezas que interactúan con la naturaleza del trabajo produciendo así comportamientos que posiblemente afecten de manera positiva o negativa a la organización, resaltando la importancia de este puesto que es un factor que refleja la facilidad o dificultad que puede encontrar el trabajador para

aumentar o disminuir su productividad laboral. Es decir, cuando el empleado manifiesta las capacidades, destrezas y habilidades solicitadas por el puesto de trabajo, sus resultados serán observados de forma positiva, pero si no cuenta con los requisitos establecidos producirá lo contrario en sus labores.

Según lo planteado anteriormente, se hace evidente la amplia definición que ofrecen respecto al desempeño laboral, los investigadores lo exponen desde diferentes perspectivas, pero manejan puntos convergentes en sus definiciones, como el de evaluar el desempeño para tener conocimiento del ejercicio laboral que presentan sus funcionarios; es posible que los autores no estén de acuerdo en una sola definición para el término, sin embargo, se observa que el objetivo final de todos es identificar los aspectos más relevantes al aplicar el instrumento y crear soluciones si hay la necesidad. Se puede agregar que, tomando la decisión de investigar el desempeño laboral dentro de una entidad el talento humano obtiene beneficios, a nivel individual y grupal.

Desempeño Laboral en Docentes

Ahora bien, Wilson (1992) define el desempeño de los docentes como el conjunto de actividades que lleva a cabo en el marco de su función y que comprende desde la preparación de las clases, las coordinaciones con sus pares y con los directivos, la evaluación de los conocimientos impartidos, el seguimiento individualizado de los estudiantes, y su auto evaluación. El autor manifiesta que el desempeño positivo de los docentes se determina desde su saber y su hacer, los resultados que logra con su trabajo. En igual forma alude, que el desempeño de los docentes son las funciones que se realizan durante el ejercicio de docencia, como la planificación y pedagogía que presenta al momento de transmitir su conocimiento, evaluarse a sí mismo y la interacción con sus colegas y superiores.

Por su parte, (Hidalgo, 2011 citado por Bobadilla, 2017) define que el docente es un profesional que debe tener dominio de un saber específico como el saber pedagógico, poder comprender los procesos en que está inserto, decidir con autonomía sobre los contenidos, métodos y técnicas que emplea con los estudiantes. Significa que es importante para el docente elaborar estrategias de enseñanza de acuerdo a las necesidades de los aprendices, por lo que se recomienda observar, preguntar y evaluar su método de enseñanza, todo con el fin de favorecer procesos de construcción de conocimientos desde dichas particularidades de cada grupo educativo. En efecto, por la información que remiten los estudiantes se puede saber cómo el docente se está desarrollando en su campo, aun cuando ciertas opiniones sean subjetivas, por causales externas al docente, y propias del ambiente.

Evaluación de Desempeño Laboral

Con respecto, (Gil et al., 2010 citados por Sánchez, 2020) la definen como una herramienta, un medio o un instrumento que emplean las organizaciones para mejorar los resultados del talento humano. Con base en los resultados obtenidos se programan las capacitaciones para el mejoramiento del equipo, teniendo en cuenta los objetivos que desean alcanzar como colaboradores de la entidad, además se emplea como auto evaluación, permitiéndole al evaluado tener conocimiento sobre su rendimiento, si ha desarrollado todas las actividades, alcanzado el objetivo propuesto personalmente, o necesita reforzar algún comportamiento para beneficio de la organización

Prosiguiendo con las definiciones de evaluación de desempeño laboral, se encuentra a Chiavenato (2002) quien expresa que, así como los profesores evalúan constantemente el rendimiento académico de los estudiantes, las organizaciones se preocupan por evaluar el

desempeño de los empleados. El autor aporta que la evaluación de desempeño es una valoración sistemática del desempeño de cada persona, en función de las actividades que cumple, las metas y resultados que debe alcanzar su potencial de desarrollo, para así contribuir a la institución (Citado por Bobadilla, 2017). En pocas palabras, es un proceso dinámico que incluye un evaluador (líder) y un evaluado (colaborador), también permite resolver problemas de productividad, mejorar la calidad de trabajo y la calidad de vida dentro de las organizaciones.

A continuación, como se menciona en uno de los apartados anteriores, dependiendo del comportamiento que presente el colaborador se puede visualizar el factor positivo o negativo como resultado, en ese sentido para lograr efectos positivos es necesario tener en mente los objetivos de la entidad, al mismo tiempo es importante que los participantes sean conscientes o valoren positivamente las evaluaciones de desempeño. No obstante, se pueden encontrar errores, ya sea por aplicar un instrumento que no es confiable, validado o no califica las competencias que son establecidas para el puesto de trabajo, estos posibles errores pueden generar falta de credibilidad, desconfianza y desmotivación por parte de los encuestados hacia los aplicadores de la herramienta.

Retomando la evaluación de desempeño (EDL), esta herramienta tiene como objetivo ayudar a la oficina encargada del talento humano a tomar decisiones sobre ascensos, de ubicación y despido, permite establecer nuevas políticas de compensación; de acuerdo a los resultados se manifiesta si hay la posibilidad de volver a capacitar observando las necesidades de los trabajadores, también busca descubrir errores en el diseño del puesto y ayuda a examinar causas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo (Sum,2015). En efecto es de suma importancia emplearla, ya que facilita el conocimiento de las necesidades que presentan los empleados y acto seguido capacitarlos, permite detectar a las personas clave, conocer las

competencias del evaluado, la ubicación adecuada de cada persona en su puesto, así mismo la retroalimentación para una evaluación del rendimiento propio y la toma de decisiones sobre el incremento monetario.

No obstante, antes de hacer uso de la evaluación de desempeño hay que saber el propósito del instrumento, preguntarse qué se quiere hacer con los resultados; debido a que algunas sirven meramente para observar las competencias y no para determinar el incremento salarial (Chiavenato, 2002 citado por Chirinos et al., 2020). Esto quiere decir, que algunas son aptas para determinar el incremento monetario de los colaboradores y otras son apropiadas para capacitar de acuerdo a las necesidades manifestadas en los resultados, el caso es que tener conocimiento de esto último le permite a la organización mejorar el desempeño del grupo de trabajo y alcanzar los objetivos establecidos a corto, mediano y largo plazo.

Es necesario ir más allá de sólo aplicar la herramienta, ella no es un solo un medio que utilizan para obtener datos y dejarlo sin uso, hay que buscar las posibles causas de tal rendimiento y establecer soluciones teniendo en cuenta la opinión del evaluado, debido a que, si hay cambios por el desempeño, el mayor interesado debería ser el evaluado, significa que al realizar esta acción no solamente se tiene conocimiento del cambio planeado, sino también del por qué y cómo deberá hacerse. En otros términos, la evaluación es para mejorar los resultados de toda la organización y conocer el comportamiento sobre la situación del desarrollo alcanzado por el talento humano.

Como uno de los objetivos de la EDL es detallar de forma objetiva la manera en cómo el trabajador desarrolla su labor; con el fin de lograr este objetivo, los sistemas de evaluación deben estar adecuados al puesto de trabajo. En relación con el proceso de evaluación se pueden utilizar varios métodos de evaluación o construirlos. Por lo que a continuación, se mencionan métodos

tradicionales y modernos de la evaluación de desempeño; dentro de los métodos tradicionales se encuentran: escalas gráficas, elección forzada, investigación de campo, métodos de los incidentes críticos, y listas de verificación.

De los métodos que se mencionan anteriormente, uno presenta características negativas, como la palabra que los clasifica “tradicionales”, tienden a ser rutinarios, lentos, repetitivos, no permiten retroalimentación y la participación del evaluado en casi nula. Además, contemplan a los evaluados con habilidades o competencias por igual, no hay diferencia. Las evaluaciones que emplean estos métodos no funcionan como un medio para alcanzar los objetivos, porque les falta tener presente las características de los sujetos en cada puesto de trabajo. En la actualidad, los claustrós están en la búsqueda de nuevos métodos, donde el evaluado sea participativo, consciente de la evaluación y tome crédito de ella para lograr no solo los objetivos empresariales, sino también sus metas personales.

Más adelante las limitaciones de los métodos tradicionales llevaron a los investigadores, empresarios u organizaciones a crear nuevos métodos, donde hubiera mayor participación del talento humano, se enfocarán en los objetivos individuales y grupales, para así mejorar su desempeño. Surgieron los métodos modernos, en ellos se observa la existencia de retroalimentación, autoevaluación y autodirección, con relación la globalización hizo su aporte, las industrias se actualizaron al pasar de los tiempos para estar a la vanguardia.

Recapitulando, dentro de este método se encuentra la evaluación participativa por objetivos (EPPO), Evaluación 360°, es una de las más empleada, un candidato es evaluado por todo su entorno, sin excepciones, y por último, el método de evaluación por competencias.

Dependiendo del método de evaluación que se decida aplicar, existen varios factores a tener en cuenta para la evaluación del desempeño, como la calidad y exceso de trabajo, los conocimientos del puesto, la determinación, planificación, verificación de los costos, las relaciones con los pares, relaciones con el gerente y relaciones con los clientes, inclusive el desenvolvimiento de los subordinados, responsabilidades y alcance de sus objetivos (Iturralde, 2011). En relación con los beneficios de hacer uso de la EDL, el líder o jefe directo toma medidas para mejorar el comportamiento de los colaboradores; obtiene mejora en la comunicación horizontal y vertical; planifica y organiza el trabajo, de tal forma que su grupo funcione como un equipo.

Por su lado, el administrador con la evaluación, señala las obligaciones de cada persona, lo que espera, crea o actualiza las actividades, guía el trabajo y define los procedimientos y normas para llevar a su ejecución. Además, hace participe a sus pares en la solución de los problemas y consulta su opinión antes de realizar algún cambio (Perez,2009). Cuando una institución cuenta con una evaluación de desempeño bien estructurada, planeada, o coordinada, proporciona beneficios a corto, mediano y largo plazo con respecto a la visión de la organización.

Evaluación de Desempeño en Docentes Universitarios de Colombia

Acerca de las evaluaciones de desempeño en docentes, empleadas en Colombia, algunas instituciones tienen mejor codificado el proceso de la evaluación docente que otras, actualmente es una gestión común en todas las universidades del país. Se tiene conocimiento que, al culminar cada semestre académico, los alumnos evalúan a sus profesores, eso quiere decir que dos veces al año se evalúan a los docentes. No obstante, se considera que uno de los objetivos de la

evaluación es mejorar el hacer de los docentes, no obstante, cabe la posibilidad de que algunos claustros empleen dicha información para inhabilitar a los profesores, y no para el mejoramiento de su profesión.

Los autores (Tobo, 2010 y Moreno et al, 2014 citados por Fernández, Sotolongo & Martínez, 2016) exponen que la evaluación del desempeño en los claustros educativos se llevan a cabo por diversos métodos, como los actores evaluativos; A través de los años las directrices han buscado nuevos referentes para evaluar el desempeño de cada educador, como el uso de cuestionarios de opinión por parte de los estudiantes sigue destacando, ahora en línea. Las figuras evaluativas son las personas que participan de la formación en un contexto educativo, se considera evaluadores a los directivos, los docentes y los estudiantes; con base en los métodos la evaluación por los estudiantes, evaluación por los pares, autoevaluación y evaluación por los responsables académicos. La evaluación se hace tanto para verificar los aprendizajes como para evaluar la enseñanza; quiere decir, que todo el sistema educativo es protagonista en una evaluación de desempeño.

Con relación, diversos investigadores como Fernández, Mateo, Muniz (1996), Villa (2008) y Tejedor (2009) han resaltado la importancia de la coevaluación (Citados por Ochoa y Moya, 2019). Evaluación que es realizada por los estudiantes, ellos son una fuente de información para el docente, ellos reciben su conocimiento y con la ayuda de la evaluación puede comprender cómo lo perciben, cómo va su enseñanza, cuáles son sus fortalezas y debilidades; brevemente, sirve para medir el saber y hacer de los instructores académicos, luego de tener los resultados sobre tu percepción si llega a existir la necesidad de capacitarse, contemplar futuras mejoras.

Es pertinente que el docente participe en la construcción del instrumento, conozca cómo y qué se le evalúa, también tenga la oportunidad de hacer su autoevaluación y de observar la evaluación de los estudiantes. Esto último, se debe considerar porque existe el riesgo de ser evaluados por estudiantes que solo asisten los últimos días de cada corte, o en su defecto asisten solamente en los días que hay evaluaciones, por ende, no han realizado ninguna de las actividades o están presentes, pero no tienen la noción de adquirir el conocimiento. Para profundizar en esta idea, es importante que el profesor conozca el resultado de las evaluaciones a tiempo y sin tantos protocolos pueda acceder a ellas.

Referente a las tendencias de la evaluación del desempeño, Niño (2001), describe que existen cuatro, dos se desarrollan en el contexto económico-social y político, tal como la categorización y remuneración o pago por méritos y las otras dos principales actualmente se enmarcan en el contexto pedagógico, como desarrollo profesional, donde hablamos de maestrías, doctorados o experiencias en investigación y el mejoramiento de la institución, su propósito es mejorar el que hacer docente y de las instituciones. En este contexto, se puede decir que las más escuchadas son las dos primeras, emplear la evaluación para subir de escalafón y de acuerdo al nivel en el que se encuentre el titular por su experiencia laboral, será su ingreso monetario.

Para concluir con las bases teóricas, es necesario revisar la normatividad vigente que, a nivel nacional, en Colombia, respalda el desempeño laboral y la evaluación en docentes universitarios. Para tal fin, se revisó la ley 30 (1992) (Apéndice 1), por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior, uno de sus objetivos es “Prestar a la comunidad un servicio con calidad, el cual hace referencia a los resultados académicos, a los medios y procesos empleados, a la infraestructura institucional, a las dimensiones cualitativas y cuantitativas del mismo y a las condiciones en que se desarrolla cada institución” en concordancia con el

MINEDUCACIÓN en el artículo 31 señala “Propender por la creación de mecanismos de evaluación de la calidad de los programas académicos de las instituciones de Educación Superior”.

Por otro lado, se encuentra el Decreto ley 1278 (2002) (Apéndice 2), el cual tiene como objeto “Establecer el Estatuto de Profesionalización Docente que regulará las relaciones del Estado con los educadores a su servicio, garantizando que la docencia sea ejercida por educadores idóneos, partiendo del reconocimiento de su formación, experiencia, desempeño y competencias como los atributos esenciales que orientan todo lo referente al ingreso, permanencia, ascenso y retiro del servidor docente”. Este decreto estipula unas directrices que buscan garantizar que el servicio de la educación sea prestado en Colombia eficientemente, brindando crecimiento profesional al personal docente

Así mismo, se incluye en esta revisión el decreto 3782 (2007) (Apéndice 3) “Por el cual se reglamenta la evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos docentes que se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002” y para finalizar, se considera importante relacionar la Ley 1188 (2008) (Apéndice 4) “Por la cual se regula el registro calificado de programas de educación superior y se dictan otras disposiciones”. Son relevantes, por la alta demanda existente de los estudiantes para ingresar a una institución de educación superior, la exigencia y regulación por parte de las directrices es con base en las normas mencionadas anteriormente, considerando la cantidad de órganos autónomos, es curioso la competencia y lo que representa ser un programa o una entidad acreditada.

Conclusiones

A lo largo de este recorrido bibliográfico se evidenció el desempeño laboral como un factor significativo en todas las entidades, ya sean de carácter público o privado. Referente al desempeño laboral en docentes, la presente revisión documental permitió conocer que, si bien la temática posee infinidad de conceptos, con diferentes perspectivas y contextos, todos convergen al destacar la importancia de esta en el funcionamiento adecuado de las instituciones y en el cumplimiento de los estándares de calidad establecidos por las organizaciones, que, a su vez, perciben en la evaluación de desempeño un pilar preponderante para lograr dicho objetivo.

Luego de estudiar el desempeño laboral en el personal docente de instituciones de educación superior en Colombia, a través de esta monografía, es relevante mencionar que el desempeño laboral en índices adecuados faculta el cumplimiento de los estándares propuestos por los equipos de trabajo, lo que garantiza un buen ejercicio de sus funciones y por ende, resultados positivos para las instituciones, asimismo, esta revisión permitió detectar que el desempeño directamente se relaciona con otras variables, como la motivación o la satisfacción laboral; y en conjunto, pautan el rendimiento en la realización de las funciones que se desempeñan en el ámbito laboral. En cuanto a la evaluación docente, se encontró que cada entidad o institución tienen sus propios estándares de calidad y, por consiguiente, una evaluación contextualizada según las características propias de la organización educativa y las funciones que ahí se desarrollen.

En definitiva, es importante que en los claustros universitarios se les proporcione a los docentes un ambiente propicio para que puedan desarrollar sus actividades con todas las garantías que esto requiere, pues como se evidencia en investigaciones consignadas en esta monografía, aspectos como la motivación, la satisfacción laboral, incluso que el docente este

desempeñando el cargo y las funciones que verdaderamente le conciernen, influyen en el desempeño laboral, que de igual modo no solo afecta a el educador, sino que igual repercute en el desempeño general de la institución y con ello en el discente que es receptor de la información a través del proceso de formación.

En efecto, el desempeño laboral y la evaluación de desempeño docente, se han transformado, conforme van cambiando los estándares y las necesidades de la educación superior en entidades de todo tipo, el concepto desempeño, así como las funciones que cumplen los profesores han pasado de ser sólo de docencia, hasta cumplir con tres funciones dentro de un claustro educativo, incluso enfrentar cambios en la forma como se venía dando este proceso educativo durante años. Situaciones como esta y el hecho de adaptarse a los nuevos avances, hace pensar que tanto el concepto de desempeño como la forma en la que se realizan las evaluaciones están en un constante proceso de evolución, de acuerdo con las necesidades que van surgiendo.

Es así como la aplicación de la EDL colabora con el ajuste entre la persona y el puesto, permite rediseñar o rotar de los puestos si es necesario, se puede conocer las capacidades individuales, las motivaciones y expectativas de las personas para asignar los trabajos de forma adecuada. Las organizaciones en la actualidad, buscan desarrollar métodos donde todos cumplan una función, donde sean capaces de tomar una evaluación de desempeño como un medio para capacitarse; con la EDL los colaboradores pueden dirigir sus esfuerzos hacia metas que sirvan para la organización y a ellos mismos, que no provoquen conflictos y refuercen el objetivo de la herramienta que permite mejorar y modificar el comportamiento del talento humano. La evaluación docente universitaria, últimamente ha estado más relacionada con los procesos de renovación de contratos, remuneración, acreditación o estatus académico.

En este orden de ideas, se espera que, en las próximas investigaciones locales con respecto al desempeño laboral, los investigadores la lleven al campo, apliquen instrumentos que les permita observar cómo se perciben los docentes de las instituciones superiores en su puesto de trabajo, que permita verificar si se encuentran o no satisfechos, el cumplimiento de los objetivos, o si están presentando inconvenientes para trabajar en equipo. Por ejemplo, determinar el desempeño laboral de una entidad de enseñanza superior en el departamento del Cesar, es una investigación que se puede establecer como pilar; a propósito, esta monografía sería de utilidad para sus bases teóricas.

Para finalizar, definitivamente es necesario que las evaluaciones docentes se sigan realizando con periodicidad, así como se llevan a cabo en las universidades en Colombia, esto permitirá a los jefes directos y a los mismos docentes, conocer fortalezas y debilidades, lo que permitirá trazar una ruta para potenciar estas características o establecer planes de mejora, si es necesario. Además, que, estas evaluaciones no solo son realizadas por jefes directos, sino que igualmente participan pares docentes y educandos, influyendo en muchos aspectos del trabajo realizado por el educador; quien obtiene este insumo para procesos posteriores en donde el colaborador puede ser promovido o ascendido.

Apéndices

Apéndice 1. Ley 30 de 1992

Ley 30 de Diciembre 28 de 1992

por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.

El Congreso de Colombia,

DECRETA:

TITULO PRIMERO

Fundamentos de la Educación Superior

CAPITULO I

Principios

Artículo 1° La Educación Superior es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación media o secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica o profesional.

Artículo 2° La Educación Superior es un servicio público cultural, inherente a la finalidad social del Estado.

Artículo 3° El Estado, de conformidad con la Constitución Política de Colombia y con la presente Ley, garantiza la autonomía universitaria y vela por la calidad del servicio educativo a través del ejercicio de la suprema inspección y vigilancia de la Educación Superior.

Artículo 4° La Educación Superior, sin perjuicio de los fines específicos de cada campo del saber, despertará en los educandos un espíritu reflexivo, orientado al logro de la autonomía personal, en un marco de libertad de pensamiento y de pluralismo ideológico que tenga en cuenta la universalidad de los saberes y la particularidad de las formas culturales existentes en el país. Por ello, la Educación Superior se desarrollará en un marco de libertades de enseñanza, de aprendizaje, de investigación y de cátedra.

Artículo 5° La Educación Superior será accesible a quienes demuestren poseer las capacidades requeridas y cumplan con las condiciones académicas exigidas en cada caso.

CAPITULO II

Objetivos.

Artículo 6° Son objetivos de la Educación Superior y de sus instituciones:

- a) Profundizar en la formación integral de los colombianos dentro de las modalidades y calidades de la Educación Superior, capacitándolos para cumplir las funciones profesionales, investigativas y de servicio social que requiere el país.
- b) Trabajar por la creación, el desarrollo y la transmisión del conocimiento en todas sus formas y expresiones y, promover su utilización en todos los campos para solucionar las necesidades del país.
- c) Prestar a la comunidad un servicio con calidad, el cual hace referencia a los resultados académicos, a los medios y procesos empleados, a la infraestructura institucional, a las dimensiones cualitativas y cuantitativas del mismo y a las condiciones en que se desarrolla cada institución.
- d) Ser factor de desarrollo científico, cultural, económico, político y ético a nivel nacional y regional.
- e) Actuar armónicamente entre sí y con las demás estructuras educativas y formativas.

Apéndice 2. Decreto 3782 de 2007

REPÚBLICA DE COLOMBIA



MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

DECRETO No 3782

2 OCT 2007

"Por el cual se reglamenta la evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos docentes que se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002"

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA,

en uso de las facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por el artículo 125, el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política y el párrafo del artículo 32 del Decreto Ley 1278 de 2002

DECRETA:

Capítulo I

Aspectos generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación. El presente decreto aplica a los servidores públicos docentes y directivos docentes de las entidades territoriales certificadas, sujetos al Estatuto de Profesionalización Docente establecido mediante el Decreto Ley 1278 de 2002.

Artículo 2. Concepto. La evaluación anual de desempeño laboral del docente o del directivo docente es la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados, a través de su gestión.

Esta evaluación es un proceso permanente que permite verificar el quehacer profesional de los educadores, identificando fortalezas y aspectos de mejoramiento, mediante la valoración de sus competencias funcionales y comportamentales.

Artículo 3. Propósitos. El proceso de evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes tiene por objeto verificar los niveles de idoneidad y eficiencia de los educadores en el desempeño de sus funciones, como factor fundamental del mejoramiento de la calidad de la educación.

Este proceso debe proporcionar información objetiva, válida y confiable sobre el desempeño laboral de los evaluados, para brindarles retroalimentación y estimular en ellos una disposición positiva hacia el mejoramiento continuo.

Los resultados de la evaluación anual de desempeño laboral harán parte de la autoevaluación institucional y servirán para el diseño de los planes de mejoramiento institucional y de desarrollo personal y profesional de docentes y directivos docentes.

Artículo 4. Principios. La evaluación anual de desempeño laboral se sujetará a los principios de objetividad, confiabilidad, universalidad, pertinencia, transparencia, participación y concurrencia, establecidos en el artículo 29 del Decreto Ley 1278 de 2002.

Artículo 5. Período. La evaluación anual de desempeño laboral comprende el año escolar y se aplica al docente o directivo docente que haya superado el período de prueba y laborado en el establecimiento educativo, en forma continua o discontinua, un término igual o superior a tres (3) meses.

Apéndice 3. Decreto 1278 de 2002

Decreto 1278 de Junio 19 de 2002

Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente.

El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de las facultades extraordinarias conferidas por el artículo 111 de la ley 715 de 2001,

DECRETA

CAPÍTULO I

Objeto, aplicación y alcance.

ARTÍCULO 1. Objeto. El presente decreto tiene por objeto establecer el Estatuto de Profesionalización Docente que regulará las relaciones del Estado con los educadores a su servicio, garantizando que la docencia sea ejercida por educadores idóneos, partiendo del reconocimiento de su formación, experiencia, desempeño y competencias como los atributos esenciales que orientan todo lo referente al ingreso, permanencia, ascenso y retiro del servidor docente y buscando con ello una educación con calidad y un desarrollo y crecimiento profesional de los docentes.

ARTÍCULO 2. Aplicación. Las normas de este Estatuto se aplicarán a quienes se vinculen a partir de la vigencia del presente decreto para desempeñar cargos docentes y directivos docentes al servicio del Estado en los niveles de preescolar, básica (primaria y secundaria) o media, y a quienes sean asimilados de conformidad con lo dispuesto en esta misma norma.

Los educadores estatales ingresarán primero al servicio, y si superan satisfactoriamente el período de prueba se inscribirán en el Escalafón Docente, de acuerdo con lo dispuesto en este decreto.

ARTÍCULO 3. Profesionales de la Educación. Son profesionales de la educación las personas que poseen título profesional de licenciado en educación expedido por una institución de educación superior; los profesionales con título diferente, legalmente habilitados para ejercer la función docente de acuerdo con lo dispuesto en este decreto; y los normalistas superiores.

ARTÍCULO 4. Función docente. La función docente es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos.

La función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.

Las personas que ejercen la función docente se denominan genéricamente educadores, y son docentes y directivos docentes.

ARTÍCULO 5. Docentes. Las personas que desarrollan labores académicas directa y personalmente con los alumnos de los establecimientos educativos en su proceso enseñanza aprendizaje se denominan docentes. Estos también son responsables de las actividades curriculares no lectivas complementarias de la función docente de aula, entendidas como administración del proceso educativo, preparación de su tarea académica, investigación de asuntos pedagógicos, evaluación, calificación, planeación, disciplina y formación de los alumnos, reuniones de profesores, dirección de grupo, actividades formativas, culturales y deportivas, atención a los padres de familia y acudientes, servicio de orientación estudiantil y actividades vinculadas con organismos o instituciones del sector que incidan directa o indirectamente en la educación.

Apéndice 4. Ley 1188 de 2008

LEY No. 1188 **25 ABR 2008****"POR LA CUAL SE REGULA EL REGISTRO CALIFICADO DE PROGRAMAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"****EL CONGRESO DE LA REPUBLICA****DECRETA:**

Artículo 1º. Para poder ofrecer y desarrollar un programa académico de educación superior que no esté acreditado en calidad, se requiere haber obtenido registro calificado del mismo.

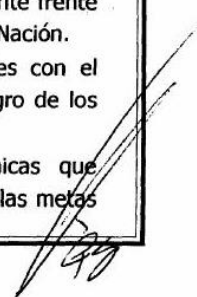
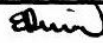
El registro calificado es el instrumento del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior mediante el cual el Estado verifica el cumplimiento de las condiciones de calidad por parte de las instituciones de educación superior.

Compete al Ministerio de Educación Nacional otorgar el registro calificado mediante acto administrativo debidamente motivado en el que se ordenará la respectiva incorporación en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior, SNIES, y la asignación del código correspondiente.

Artículo 2º. *Condiciones de calidad.* Para obtener el registro calificado de los programas académicos, las instituciones de educación superior deberán demostrar el cumplimiento de condiciones de calidad de los programas y condiciones de calidad de carácter institucional:

Condiciones de los programas:

1. La correspondencia entre la denominación del programa, los contenidos curriculares y el logro de las metas para la obtención del correspondiente título.
2. La adecuada justificación del programa para que sea pertinente frente a las necesidades del país y el desarrollo cultural y científico de la Nación.
3. El establecimiento de unos contenidos curriculares acordes con el programa que se ha establecido y que permitan garantizar el logro de los objetivos y sus correspondientes metas.
4. La organización de todas aquellas actividades académicas que fortalezcan los conocimientos teóricos y demuestren que facilitan las metas del proceso formativo.



Lista de Referencias

- Acosta, Jiménez, Pulido & Redondo (2019). Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar. *Revista Encuentros, Universidad Autónoma del Caribe*. Vol. 17-01 de enero-junio.
<file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-EstresOcupacionalYEvaluacionDeDesempenoEnDocentesU-6860592.pdf>
- Bernal, E. (2020). *Evaluación Del Desempeño Docente En El Ámbito Universitario: Concepciones De Los Actores Evaluativos*.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/35793/BernalFajardoErikaSihomara2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bobadilla, C. (2017). *Clima Organizacional Y Desempeño Laboral En Institutos Superiores Tecnológicos De Huancayo*.
<https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4251/Bobadilla%20Merlo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Burga, G & Wiese, S (2018). “Motivación Y Desempeño Laboral Del Personal Administrativo En Una Empresa Agroindustrial De La Región Lambayeque”.
http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WiessEslavaSandra.pdf.pdf
- Castaño, L & Calle, N (2020). “Los Factores Motivacionales Intrínsecos y Extrínsecos Inherentes al Personal del Área Administrativa, en Relación con el Desempeño Laboral en la Empresa SOLPAK Soluciones y Empaques S.A. de Antioquia - Colombia”.
<http://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1993/PROYECTO%20DE%20>

GRADO%20NATALIA%20CALLE%20Y%20LESLY%20CASTA%20c3%91O%2001%20
 ODE%20MAYO%202020%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Congreso de la Republica. Ley 30 de 1992. 29 de diciembre de 1992. (Colombia).

Congreso de la Republica. Ley 1188 de 2008. 25 de abril de 2008. (Colombia).

Chirinos, Y., Ramírez, R., Godínez, R., Barbera, N., & Rojas, D. (2020). Tendencias En La
 Investigación Universitaria. Una Visión Desde Latinoamérica.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7794731>

Fernández, D., Sotolongo, M., & Martínez, C. (2016). *La Evaluación del Desempeño por
 Competencias: Percepciones de Docentes y Estudiantes en la Educación Superior.*
[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-
 50062016000500003&script=sci_arttext&tlng=n](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-50062016000500003&script=sci_arttext&tlng=n)

Iturralde, J. (2011). *La Evaluación Del Desempeño Laboral Y Su Incidencia En Los Resultados
 Del Rendimiento De Los Trabajadores De La Cooperativa De Ahorro Y Crédito Oscus
 Ltda De La Ciudad De Ambato En El Año 2.010.*
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>

Lizarazo, D (2019). “Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral Como Predictores Del
 Desempeño Laboral En Los Empleados De Dos Instituciones Educativas De
 Colombia”. [http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/11
 24/Tesis%20Alfredo%20Licon%20Carrillo.pdf?sequence=1](http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/1124/Tesis%20Alfredo%20Licon%20Carrillo.pdf?sequence=1)

Ministerio de Educación Nacional (Min Educación). Decreto 3782 de 2007. 2 de octubre de
 2007. (Colombia).

Ministerio de Educación Nacional (Min Educación). Decreto 1278 de 2002. 19 de junio de 2002.
(Colombia).

Niebles, W; Hoyos, L & De La Ossa, S (2019). “Clima organizacional y desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla”.

<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/5893/5470>

Ochoa, L., Moya, C. (2019). *La Evaluación Docente Universitaria Retos Y Posibilidades*.

<https://revistas.pedagogica.edu.co/index.php/RF/article/view/9390>

Pérez, A. (2009). *Evaluación del Desempeño Laboral*.

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38543984/50-51-2-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1653757115&Signature=bYiV2EW5zu46cJbU5mvxVX0xWbhFleIyo9wJpbTMttIpetVyHdudW~2F2miwLo91xP8RTWx8Zjnem7c0XElyKjTR8FvNPQUkw7nmupenAlQhcBFwpXOFqOQCGAjhM7V-GYndLOKX8at1yTNIQafyIz4FkQ62e6Oe-DUigF-rRed9fhE4pjiom07w~vKFPLI3FBJPZiv00win3B4884KGNobUVnhso~Hd1dh1UpSnmw~RdXXJWZyVmraD0b-0HDwJ1n3WKHtNhDg7du~ZBRsfqnyMwKA3SPO6ZxTvRq4NHjzxwLeNtwiYReXKcKocUNAyM8zg-3Jb8XjehZ8g96O1Q__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Ramírez, G & Troncoso, K (2019). “Mejora Del Desempeño Laboral De Los Colaboradores En Agencia Chiclayo, Crediscotia Financiera 2019”.

<http://www.pead.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5701/Ram%20c3%adrez%20Guti%20c3%a9rrez%20%26%20Troncos%20Febre.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodríguez, K & Lechuga, J (2019). “Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA”.

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/206/20663246005/html/index.html>

Sánchez, C. (2020). *Adecuación De Los Modelos De Evaluación En Recursos Humanos Para El Desempeño Laboral*. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322021000100007&script=sci_arttext)

[30322021000100007&script=sci_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322021000100007&script=sci_arttext)

Solano, Brito, Pérez, Bolívar & Salas (2019). “Calidad De Vida Como Agente Dinamizador Del Desempeño Laboral En Universidades Públicas”.

<file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/1448-Texto%20del%20art%C3%ADculo-4319-1-10-20200116.pdf>

Soto, G & Cárdenas, M. (2019). “La Motivación Y Su Relación En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Empresa Sentinel Perú S.A.”.

https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1509/2018_ADYDE_18-2_18_TI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sum, M. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral*.

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>