**FACTOR 3: PROFESORES**

*Un programa académico de alta calidad se reconoce porque, a partir de su tradición y cultura evidente del mejoramiento continuo, define unos referentes filosóficos, pedagógicos y organizacionales que dan identidad a su comunidad académica, lo cual se evidencia en el nivel académico, la dedicación, el tipo de vinculación, la calidad y pertinencia de los profesores, de acuerdo con el nivel de formación y modalidad del programa académico. Asimismo, se hace seguimiento al desarrollo académico y pedagógico, a la permanencia y a la cualificación permanente de los profesores.*

**CARACTERÍSTICA 8. SELECCIÓN, VINCULACIÓN Y PERMANENCIA**

*La Institución demuestra la aplicación transparente y eficaz de los criterios establecidos para la selección, vinculación y permanencia de profesores, de acuerdo con el nivel de formación y modalidad del programa académico.*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Aspecto | Valoración cuantitativa | Nivel de cumplimiento |
| 15. Evidencia de la aplicación de los procesos de selección, vinculación y permanencia de los profesores. | 93.5 | Se cumple plenamente |
| 16. Apreciación de los profesores sobre la aplicación, pertinencia y vigencia de las políticas, normas y criterios académicos establecidos por la institución para su selección, vinculación y permanencia. | 98.2 | Se cumple plenamente |
| Valoración característica 8 | 95.9 | Se cumple plenamente |

**Apreciación de la característica:**

La Universidad de Nariño cuenta con normas, políticas, criterios y directrices para la selección y vinculación de profesores de tiempo completo, de medio tiempo y de hora cátedra, las cuales están dispuestas de forma clara y accesible en el Estatuto de Personal Docente (Anexo Acuerdo 012 de 2017).

La selección de profesores vinculados al programa cumple las normas determinadas por la Universidad; el Concurso Público de Méritos se realiza mediante procedimientos definidos por el Comité Curricular, el Consejo de Facultad y la Vicerrectoría Académica. En 2022 se realizó el último de ellos, que permitió la vinculación del docente de tiempo completo NN (Anexo acta de posesión), cuya contratación se realizó como relevo generacional por un docente jubilado. Semestralmente, se contratan profesores hora cátedra por orden de prestación de servicios, los cuales siguen un proceso de selección que garantiza transparencia y equidad (Anexo actas selección profesores HC OPS).

Los procesos de selección y de vinculación de docentes se llevan a cabo de manera transparente, justa y basada en méritos, asegurando la contratación de candidatos altamente calificados y alineados con las necesidades del programa. Se siguen procedimientos claros y establecidos para evaluar las cualificaciones y la idoneidad de los candidatos, garantizando una selección equitativa y objetiva.

La Universidad establece la evaluación del periodo de prueba (Anexo Acuerdo Evaluación Periodo de Prueba) la cual se lleva a cabo de manera rigurosa, imparcial y basada en criterios claros y objetivos. Se proporciona retroalimentación significativa y constructiva a los docentes durante este período, facilitando su integración y desarrollo profesional. Los procedimientos de evaluación son transparentes y equitativos, garantizando una toma de decisiones informada y justa sobre la permanencia del personal docente (Anexo Acuerdo curricular EPP).

La evaluación docente se efectúa de manera periódica, sistemática y exhaustiva (Anexo Manual del indicador de evaluación docente) que proporciona una visión completa y precisa del desempeño de los profesores.

Se implementan planes de mejoramiento personalizados y efectivos para los docentes que lo necesitan, con un seguimiento continuo y apoyo institucional adecuado. Los planes de mejora se diseñan con claridad y especificidad, abordando áreas específicas de desarrollo identificadas a través de la evaluación docente. Se proporciona a los docentes el apoyo y los recursos necesarios para llevar a cabo sus planes de mejora de manera efectiva (Anexo plan de mejoramiento docente).

Los profesores del programa consideran que es apropiada la aplicación, pertinencia y vigencia de las políticas, normas y criterios académicos establecidos para su selección, vinculación y permanencia (Anexo resultados de encuesta).

Por lo anterior, la Institución demuestra la aplicación transparente y eficaz de los criterios establecidos para la selección, vinculación y permanencia de los profesores del programa, de acuerdo con el nivel de formación y modalidad del programa académico, con una puntuación de 95.9, correspondiente a un nivel de cumplimiento pleno.

**CARACTERÍSTICA 9. ESTATUTO PROFESORAL**

*La institución demuestra la aplicación de un estatuto que promueve la trayectoria profesoral, la inclusión, el reconocimiento de los méritos y el ascenso en el escalafón, de acuerdo con el nivel de formación y modalidad del programa académico.*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Aspecto | Valoración cuantitativa | Nivel de cumplimiento |
| 17. Evidencia que demuestren los resultados de la aplicación del estatuto profesoral, o el que haga sus veces, sobre la trayectoria profesoral, la inclusión, el reconocimiento de méritos y el ascenso en el escalafón. | 87.5 | Se cumple plenamente |
| 18. Resultados en el mejoramiento de la calidad del Programa, a partir de la aplicación de un estatuto que promueve la trayectoria profesoral, la inclusión, el reconocimiento de los méritos y el ascenso en el escalafón. | 81.3 | Se cumple en alto grado |
| 19. Apreciación de los profesores sobre la aplicación y pertinencia del Estatuto de Personal Docente y de las políticas que establecen distinciones y estímulos que promueven su trayectoria. | 90 | Se cumple plenamente |
| Valoración característica 9 | 86.3 | Se cumple plenamente |

**Apreciación de la característica:**

La universidad cuenta con un mecanismo de divulgación del estatuto profesoral que garantiza que cada docente que ingrese a la Universidad de Nariño lo conozca de manera detallada. Además, cada profesor cuenta con acceso a la página web, desde donde puede acceder al estatuto junto con sus actualizaciones y conocerlo de manera completa.

Entre las estrategias institucionales para propiciar la permanencia de los profesores en el programa, están los estímulos académicos, el tipo de contratación a término indefinido para los profesores de planta que brinda estabilidad y la cultura organizacional de la libertad de cátedra. Entre los estímulos académicos se encuentran: las comisiones docentes (Anexo Acuerdo 034), el ascenso en el escalafón docente (Anexo Estatuto de Personal Docente), los reconocimientos en la hoja de vida (Anexo Sistema SAPIENS), los puntos por trabajo académico y experiencia calificada y la asignación de labor académica que propicia las actividades de investigación e interacción social (Anexo Acuerdo 024 de 2022). La Tabla xxx muestra los principales estímulos académicos a los que han accedido los docentes del programa en los últimos cuatro años.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Estímulos académicos | Indicador | Evidencias |
| Comisiones de estudios | Dos profesores en comisión de estudios de doctorado. | Anexo Resoluciones Comisiones Docentes |
| Comisiones de capacitación | Dos profesores comisión de capacitación en segunda lengua | Acuerdo comisión |
| Comisión académica | xx | xx |
| Comisiones de gestión | xx | xx |
| Comisiones administrativas | xx | xx |
| Comisión posdoctoral | xx | xx |
| Año sabático | xx | xx |
| Ascenso en el escalafón | Ascenso de dos profesores de tiempo completo.  Ascenso de dos profesores hora cátedra. | Anexo Resoluciones ascenso |

En cuanto al reconocimiento de la hoja de vida, en la Tabla xx, se puede evidenciar el mejoramiento a nivel del Programa.

|  |  |
| --- | --- |
| Docente de tiempo completo | Incremento porcentual reconocimientos hoja de vida respecto 2019 (puntos salariales Decreto 1279) |
| NN | 15 |
|  |  |
|  |  |

La aplicación del estatuto profesoral ha propiciado una trayectoria profesional sólida y progresiva para el cuerpo docente, asegurando oportunidades equitativas de desarrollo y crecimiento profesional para todos los miembros. Es necesario incrementar los esfuerzos para mejorar la inclusión en los procesos de selección de los docentes del programa. Se han establecido sistemas transparentes y equitativos de reconocimiento de méritos, donde se valoran y recompensan justamente los logros y contribuciones de cada docente. Además, los procesos de ascenso en el escalafón son justos, transparentes y basados en el mérito, asegurando así oportunidades equitativas de crecimiento y desarrollo profesional para todos los docentes.

En cuanto a los resultados en el mejoramiento de la calidad del Programa, a partir de la aplicación del Estatuto de Personal Docente, el cual promueve el reconocimiento de los méritos, el mejoramiento de la hoja de vida y el ascenso en el escalafón se tiene lo siguiente:

1. Mejoramiento en el desempeño en competencias genéricas de los estudiantes, tal como se evidencia en la siguiente tabla (Anexo resultados Saber Pro).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Competencias | Promedio autoevaluación anterior | Promedio autoevaluación actual |
| Lectura crítica | 80 | 90 |
| Composición escrita | 83 | 92 |
| Razonamiento cuantitativo | 82 | 98 |
| Competencias ciudadanas | 79 | 80 |
| Inglés | 70 | 85 |

1. Mejores indicadores en el desempeño docente, tal como se evidencia en el manual del indicador de evaluación docente (Anexo manual indicador evaluación docente).

|  |  |
| --- | --- |
| Autoevaluación | Porcentaje de docentes evaluados con Gran Fortaleza |
| Anterior | 80 |
| Actual | 83 |

1. Disminución de la deserción y aumento de la tasa de graduación (Anexo reporte análisis SPADIES).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Deserción/graduación | Porcentaje autoevaluación anterior | Porcentaje autoevaluación actual |
| Deserción | 12 | 8 |
| Graduación | 70 | 75 |

1. Incremento de la participación de los estudiantes en investigación (Anexo reporte VIIS, análisis comité curricular).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Actividad | Autoevaluación anterior | Autoevaluación actual |
| Número de grupos de investigación | 3 | 4 |
| Número de proyectos de investigación aprobados | 5 | 7 |
| Número de estudiantes en proyectos de investigación | 30 | 35 |

Como puede notarse en la información reportada en las tablas anteriores, los estudiantes han experimentado un notable progreso en el desarrollo de competencias genéricas, tal como lo demuestran las evaluaciones tanto internas como externas, así como la retroalimentación recibida de empleadores y otros actores relevantes. De manera paralela, se ha observado una mejora sustancial en los indicadores de desempeño docente, destacándose aspectos como la calidad de la enseñanza, la retroalimentación ofrecida a los estudiantes y la implementación de innovaciones pedagógicas, según lo reflejan las evaluaciones institucionales y la percepción de los propios estudiantes. Además, se ha registrado una significativa disminución en los índices de deserción estudiantil y un notable incremento en la tasa de graduación, aunque persisten desafíos en términos de retención y éxito académico. En cuanto a la participación en actividades de investigación, se ha evidenciado un avance moderado, si bien se reconoce la necesidad de esfuerzos adicionales para promover una mayor integración en proyectos y actividades académicas de este tipo.

Los profesores del programa consideran que es apropiada la aplicación y pertinencia del Estatuto de Personal Docente y de las políticas que establecen distinciones y estímulos que promueven su trayectoria (Anexo resultados de encuesta).

De lo anterior se deduce que, la institución demuestra la aplicación de un estatuto que promueve la trayectoria profesoral, la inclusión, el reconocimiento de los méritos y el ascenso en el escalafón, de acuerdo con el nivel de formación y modalidad del programa académico, con una puntuación de 86.3, correspondiente a un nivel de cumplimiento pleno.

**CARACTERÍSTICA 10. NÚMERO, DEDICACIÓN, NIVEL DE FORMACIÓN Y EXPERIENCIA**

*El programa académico cuenta con un número de profesores con la dedicación, nivel de formación y experiencia requeridos para el desarrollo de las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión, con el fin de atenderla totalidad de los estudiantes matriculados, de acuerdo con el nivel de formación y modalidad del programa académico, directamente o a través de la facultad, escuela o departamento respectivo.*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Aspecto | Valoración cuantitativa | Nivel de cumplimiento |
| 20. Evidencia de la coherencia entre el número, dedicación, nivel de formación y experiencia de los profesores, con el número de estudiantes, nivel de formación y modalidad del Programa académico. | 88.5 | Se cumple plenamente |
| 21. Evidencia de la existencia de un núcleo básico de profesores, preferiblemente con contratación a término indefinido, y su relación con la formación de la comunidad académica del Programa y el cumplimiento con alta calidad de las funciones esenciales del Programa. | 83.5 | Se cumple en alto grado |
| 22. Evidencia de la vinculación de una planta profesoral pertinente con el área disciplinar del Programa con título de especialista y experiencia pedagógica y profesional certificada en los campos de formación del Programa, que garantice el logro de los resultados de aprendizaje de los estudiantes y el cumplimiento de las funciones asignadas en condiciones de calidad, atendiendo a estándares internacionales, en coherencia con el nivel de formación y modalidad del Programa. | 82.5 | Se cumple en alto grado |
| 23. Evidencia de la vinculación de una planta profesoral pertinente con el área disciplinar del Programa con título de especialistas, magísteres y/o doctores con experiencia o formación pedagógica y profesional certificada, que garantice el logro de los resultados de aprendizaje de los estudiantes y el cumplimiento de las funciones asignadas en condiciones de calidad, atendiendo a estándares internacionales, en coherencia con el nivel de formación y modalidad del Programa. | 80 | Se cumple en alto grado |
| 24. Evidencia de la vinculación de una planta profesoral pertinente con el área disciplinar del programa con título de medicina y especialidad médico-quirúrgica, con experiencia o formación pedagógica y profesional certificada | No aplica | No aplica |
| 25. Evidencia de la vinculación de una planta profesoral pertinente con el área disciplinar del Programa con título de maestría y/o doctorado con experiencia o formación pedagógica, investigativa y profesional certificada y experiencia en investigación, que garantice el logro de los resultados de aprendizaje de los estudiantes y el cumplimiento de las funciones asignadas en condiciones de calidad, atendiendo a estándares internacionales, en coherencia con el nivel de formación y modalidad del Programa. | 73.3 | Se cumple en alto grado |
| 26. Evidencia de la vinculación de una planta profesoral pertinente con el área disciplinar del Programa con título de doctorado y con experiencia en la dirección de tesis doctorales, así como publicaciones en revistas indexadas y libros en los campos de conocimiento, reconocidos en el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación (Minciencias), con experiencia o formación pedagógica, que garantice el logro de los resultados de aprendizaje de los estudiantes y el cumplimiento de las funciones asignadas en condiciones de calidad, atendiendo a estándares internacionales. | No aplica | No aplica |
| Valoración característica 10 | 81.6 | Se cumple en alto grado |

**Apreciación de la característica:**

El Programa cuenta con 208 estudiantes distribuidos en 10 semestres académicos, que son atendidos por 11 profesores de tiempo completo y 10 profesores de hora cátedra, con lo cual, considerando únicamente los profesores de tiempo completo, se establece una relación de aproximadamente 19 estudiantes por docente (Anexo reporte matrícula OCARA, relación de profesores).

Los profesores de tiempo completo se dedican principalmente a las labores del programa, ya sea a la docencia, investigación o interacción social, de conformidad con los criterios establecidos en el Acuerdo 024 de 2022, que reglamente los tiempos de dedicación de los docentes de tiempo completo (Anexo consolidado labor académica últimos 3 periodos).

En lo referente al nivel de formación, el 36% de los docentes cuentan con título de doctorado, el 55% con título de maestría y el 9% con título de especialización; además, dos profesores de tiempo completo se encuentran en comisión de estudios de doctorado y dos profesores de hora cátedra están realizando estudios de maestría y doctorado (Anexo actas de comisión de estudios).

Uno de los criterios para la vinculación de docentes de tiempo completo es contar con un mínimo de dos años de experiencia docente; teniendo en cuenta que, los últimos dos docentes fueron vinculados después del 2018, y que en total el programa cuenta con 11 profesores de tiempo completo, se concluye que el 82% de los docentes cuentan al menos con cinco años de experiencia.

En el programa académico, se ha logrado establecer un equilibrio entre profesores con contratos a término indefinido y otros tipos de contratos, lo que brinda cierta estabilidad laboral dentro del cuerpo docente. Además, una proporción considerable del núcleo básico de profesores posee una vasta experiencia y las calificaciones académicas necesarias para garantizar una formación de alta calidad. Este grupo de profesores desempeña un papel activo en la formación integral de los estudiantes, brindando orientación, tutorías y oportunidades de investigación y aprendizaje. Asimismo, se destaca el compromiso del núcleo básico de profesores con las funciones misionales del programa, como la docencia, la investigación y la interacción social, lo que contribuye de manera significativa al cumplimiento de la misión del programa.

El 68.2% de los profesores del programa tienen título de posgrado en la disciplina (Anexo relación nivel de formación profesores); el 31.8% tienen títulos relacionados con competencias en educación. Institucionalmente, el Acuerdo 041 de 2023, reglamenta la formación continuada de los docentes vinculados por concurso de la Universidad de Nariño, en las áreas de ciencias de la educación, pedagogía, didáctica, currículo y epistemología de las ciencias y se establece que, los docentes vinculados por concurso, cada cinco años deben realizar, al menos un curso o un diplomado en dichas áreas (Acuerdo 041 de 2023, Anexo relación de profesores capacitación Acuerdo 041).

La mayoría de los profesores contribuye de manera significativa al logro de los resultados de aprendizaje; no obstante, podría haber áreas de mejora en términos de estrategias de enseñanza, en aplicación del Acuerdo 041, así como en términos de innovación pedagógica y adaptabilidad curricular, aunque la mayoría de los profesores demuestra una adecuación satisfactoria al nivel de formación y la modalidad del programa.

La planta profesoral cumple consistentemente con las funciones asignadas en la labor académica, contribuyendo al cumplimiento de estándares internacionales y a la calidad del programa (Anexo seguimiento labor académica últimos 2 periodos).

La mayoría de los profesores tienen un título de doctorado, aunque solo una proporción moderada cuenta con formación pedagógica certificada. Además, la mayoría posee una experiencia profesional relevante y una trayectoria académica destacada, demostrando una buena adaptabilidad y un constante esfuerzo por mantenerse actualizados en su campo, aprovechando las comisiones de estudio y de capacitación, de conformidad con el Estatuto de Personal Docente.

Por lo anterior, se infiere que el programa académico cuenta con un número de profesores con la dedicación, nivel de formación y experiencia requeridos para el desarrollo de las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión, con el fin de atenderla totalidad de los estudiantes matriculados, de acuerdo con el nivel de formación y modalidad del programa académico, directamente o a través de la facultad, escuela o departamento respectivo, con una puntuación de 81.6, correspondiente a un nivel de cumplimiento en alto grado.

**CARACTERÍSTICA 11. DESARROLLO PROFESORAL**

*En relación con las políticas de la institución, las necesidades y los objetivos de formación del programa académico, se demuestran los resultados del desarrollo profesoral, de acuerdo con el nivel de formación y la modalidad del programa académico. El desarrollo profesoral atiende a la diversidad de los estudiantes, a las modalidades de la docencia y a los requerimientos de internacionalización y de inter y multiculturalidad de profesores y estudiantes.*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Aspecto | Valoración cuantitativa | Nivel de cumplimiento |
| 27. Análisis de los resultados de la aplicación de políticas y estrategias institucionales en materia de desarrollo integral del profesorado, que incluya la capacitación y la actualización en los aspectos académicos, profesionales y pedagógicos. | 80 | Se cumple en alto grado |
| 28. Evidencia de cómo el desarrollo profesoral atiende a la diversidad de los estudiantes, a las modalidades de la docencia y a los requerimientos de internacionalización y de inter y multiculturalidad de profesores y estudiantes. | 81.7 | Se cumple en alto grado |
| 29. Apreciación de directivos y profesores del Programa sobre los resultados que han tenido las acciones orientadas al desarrollo integral de los profesores, en el mejoramiento de las competencias pedagógicas, científicas y sociales para el sostenimiento de las funciones misionales. | 80 | Se cumple en alto grado |
| Valoración característica 11 | 80.6 | Se cumple en alto grado |

**Apreciación de la característica:**

Los programas de capacitación y actualización docente establecidos por la Institución están diseñados para abordar las necesidades y desafíos del profesorado en aspectos académicos, profesionales y pedagógicos, los cuales están disponibles para los profesores de tiempo completo y de hora cátedra (Anexo Estatuto de Personal Docente y el Acuerdo 033 de 2023 docentes hora cátedra).

Las comisiones de estudio, de capacitación, de formación continuada y el fondo de capacitación de docentes hora cátedra, disponen de recursos fijos establecidos cada año en el presupuesto general de la Institución, a los que se puede acceder según la reglamentación fijada para tal fin (Anexo Estatuto de Personal Docente, Acuerdo 041 de 2023 y el Acuerdo 033 de 2023 docentes hora cátedra).

Los programas de capacitación y actualización no son evaluados formalmente o no se proporciona retroalimentación, lo que dificulta la identificación y corrección de deficiencias, lo cual es fundamental para garantizar la eficacia y relevancia de dichos programas en el fortalecimiento de las competencias y habilidades del cuerpo docente y estudiantil. En tal sentido, es un compromiso del programa generar mecanismos de autoevaluación de los programas de capacitación.

En este sentido, a partir del análisis realizado sobre la aplicación de políticas y estrategias institucionales en materia de desarrollo integral del profesorado, se concluye que las políticas son incluyentes a todo el profesorado sin importar la modalidad de vinculación (Anexo Estatuto de Personal Docente, Acuerdo 041 de 2023 y el Acuerdo 033 de 2023 docentes hora cátedra) y han cubierto las necesidades de formación del 80% de los profesores del programa, tanto en aspectos disciplinares como pedagógicos; esto en coherencia con el Plan de Actualización y Capacitación Docente (Acuerdo xxx de 2023) formulado en los términos dispuestos por el Acuerdo 050 de 2022 del Consejo Académico.

A partir del desarrollo profesoral conseguido a través de las comisiones de estudio, de capacitación y de la formación continuada, se ha logrado que el profesorado del Programa considere adecuadamente la diversidad estudiantil, implemente estrategias inclusivas que buscan garantizar la participación y el éxito de todos los estudiantes, aunque puede haber áreas donde se requiera una mayor profundización o personalización de las estrategias para abordar las necesidades específicas de algunos grupos de estudiantes, ante todo, en lo referente a estudiantes en condición de discapacidad (Anexo relación de estudiantes en condición de discapacidad y atención recibida por Bienestar Universitario). No obstante, el Sistema de Bienestar Universitario ofrece apoyo a estudiantes y docentes orientado a favorecer el desarrollo académico (Anexo áreas de Bienestar Universitario).

El profesorado se adapta adecuadamente a la modalidad de docencia del programa, incorpora regularmente las mediaciones TIC, implementa estrategias pedagógicas apropiadas, que garantizan experiencias de aprendizaje de alta calidad, lo cual se evidencia a través de la generación de cursos virtuales con apoyo de la Unidad Virtual, la elaboración de material didáctico como libros de texto, notas de clase y contenido multimedia (Anexo libros de texto, links cursos virtuales), tal como se indica en la Tabla que sigue:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Docentes | Productos | Año de aprobación |
| NN | Notas de clase: XXX | 2023 |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

El profesorado reconoce la importancia de la internacionalización, pero es necesario fomentar el dominio de una lengua extranjera, mediante el aprovechamiento de las comisiones de capacitación para tal fin. En particular, algunos profesores han mejorado el nivel de competencia de segunda lengua a partir del desarrollo profesoral, lo que fortalece la conformación de redes académicas internacionales. La Tabla que sigue presenta la relación de docentes que mejoraron su competencia comunicativa en segunda lengua en el periodo de observación de la autoevaluación.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Docente | Nivel inicial de lengua extranjera | Nivel final de lengua extranjera |
|  |  |  |
|  |  |  |

En lo referente a la apreciación de directivos y profesores del Programa sobre los resultados que han tenido las acciones orientadas al desarrollo integral de los profesores, en el mejoramiento de las competencias pedagógicas, científicas y sociales para el sostenimiento de las funciones misionales, en promedio, se obtuvo una calificación de 80 puntos, lo que indica que, a pesar de existir la oportunidad de capacitación, al ser una política relativamente nueva, es necesario impulsar la participación del profesorado y de esta manera evaluar su impacto.

Por lo anterior, se infiere que el programa académico cuenta con un número de profesores con la dedicación, nivel de formación y experiencia requeridos para el desarrollo de las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión, con el fin de atenderla totalidad de los estudiantes matriculados, de acuerdo con el nivel de formación y modalidad del programa académico, directamente o a través de la facultad, escuela o departamento respectivo, con una puntuación de 81.6, correspondiente a un nivel de cumplimiento en alto grado.

Por su parte, en relación con las políticas de la institución, las necesidades y los objetivos de formación del programa, se evidencian los resultados del desarrollo profesoral, de acuerdo con el nivel de formación y la modalidad; igualmente, el desarrollo profesoral atiende a la diversidad de los estudiantes, a las modalidades de la docencia y a los requerimientos de internacionalización de profesores y estudiantes; en tal sentido, esta característica tiene una puntuación de 80.6, que corresponde a un nivel de cumplimiento en alto grado.

**CARACTERÍSTICA 12. ESTÍMULOS A LA TRAYECTORIA PROFESORAL**

*La Institución y el programa académico demuestran la divulgación, aplicación y actualización de criterios académicos en un régimen de estímulos que reconoce y favorece el ejercicio calificado de las labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales.*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Aspecto | Valoración cuantitativa | Nivel de cumplimiento |
| 30. Evidencia de los efectos generados en el desempeño de las labores de docencia, investigación y extensión con el otorgamiento de estímulos a los profesores. | 74.7 | Se cumple en alto grado |
| 31. Apreciación de directivos y profesores del Programa, sobre el efecto que ha tenido el régimen de estímulos al profesorado en el ejercicio cualificado de la docencia, la investigación, la innovación, la creación artística y cultural, la extensión o proyección social, en los aportes al desarrollo técnico y tecnológico y la cooperación internacional. | 85 | Se cumple plenamente |
| Valoración característica 12 | 79.9 | Se cumple en alto grado |

**Apreciación de la característica:**

La evidencia de los efectos generados en el desempeño de las labores de docencia, investigación e interacción social con el otorgamiento de estímulos a los profesores es clara.

En cuanto a la docencia, el otorgamiento de estímulos profesorales tales como el factor de docencia, que en pregrado corresponde a la asignación de 1.52 horas por cada hora de clase, que dedican a la planeación, preparación, atención a estudiantes, preparación de material didáctico, entre otros aspectos; el resultado de la evaluación docente, que redunda en puntos salariales; la prioridad en el otorgamiento de comisiones académicas y de estudios por los resultados favorables en la evaluación docente. Como evidencia de los efectos de estos estímulos, se destaca lo siguiente:

* Los resultados de la encuesta de satisfacción que la Institución realiza semestralmente, en el numeral 2, relacionado con los aprendizajes adquiridos, en promedio un 89% de los estudiantes, consideran que son muy adecuados; igualmente, en el numeral 4, referente a la contribución a la formación académica de las TIC, en promedio el 84.2% consideran que es muy adecuado (Anexo encuestas de satisfacción).
* El número de planes de mejoramiento como consecuencia de aspectos por mejorar de parte de los docentes como resultado de la evaluación docente es mínimo (Anexo resultados de evaluación docente).
* El desempeño académico de los estudiantes, cuyo promedio de calificaciones del programa, se ha incrementado en un 10% (Anexo análisis de desempeño académico de los estudiantes).

En lo referente a investigación, fruto de los estímulos profesorales, tales como asignación de tiempo de labor académica para actividades de investigación y de interacción social (formulación de proyectos, ejecución y difusión de resultados); financiación de proyectos con recursos de la Institución; productividad investigativa, que redunda en puntos salariales; apoyo a la publicación de resultados de investigación; asesoría por parte de la Editorial de la Universidad de Nariño; los docentes realizan investigaciones relevantes, publican en revistas reconocidas y obtienen financiamiento para proyectos, contribuyendo de manera importante al avance del conocimiento en su disciplina (Anexo productividad docente 2020 - 2024).

Igualmente, respecto a la interacción social, los profesores tienen disponibilidad de tiempo dentro de su labor académica para este tipo de actividades; disponibilidad de recursos para comisiones académicas, lo cual estimula al profesorado a comprometer esfuerzos para desarrollar proyectos dirigidos a la comunidad.

Esta combinación de elementos demuestra el impacto positivo de los estímulos otorgados a los profesores en su desempeño en las tres funciones misionales mencionadas.

En lo relacionado con la apreciación de directivos y profesores del Programa, sobre el efecto que ha tenido el régimen de estímulos al profesorado en el ejercicio cualificado de la docencia, la investigación, la innovación, la creación artística y cultural, la interacción social, en los aportes al desarrollo técnico y tecnológico y la cooperación internacional, es excelente para los docentes y bueno para los directivos, siendo el promedio 85 puntos.

El programa demuestra la difusión, aplicación y actualización de criterios académicos en un régimen de estímulos que reconoce y favorece el ejercicio calificado de las labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales. Esta característica fue evaluada con una puntuación de 79.9, que corresponde a un nivel de cumplimiento en alto grado.

**CARACTERÍSTICA 13. PRODUCCIÓN, PERTINENCIA, UTILIZACIÓN E IMPACTO DE MATERIAL DOCENTE.**

*Los profesores producen materiales propios del nivel de formación para el desarrollo de las diversas actividades académicas, que soportan los ambientes de aprendizaje y que se evalúan periódicamente con base en criterios y mecanismos académicos previamente definidos, de acuerdo con el nivel de formación.*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Aspecto | Valoración cuantitativa | Nivel de cumplimiento |
| 32. Evidencia de la efectividad de los criterios de evaluación del material producido por los profesores en la calidad de los aprendizajes de los estudiantes. | 83 | Se cumple en alto grado |
| 33. Presentación de los resultados de evaluación de los materiales académicos producidos por los profesores para el desarrollo de las diversas actividades académicas, que soportan los ambientes de aprendizaje. | 80 | Se cumple en alto grado |
| 34. Apreciación de los estudiantes y directivos del Programa sobre la pertinencia y calidad del material académico producido en el Programa. | 85.7 | Se cumple plenamente |
| Valoración característica 13 | 82.9 | Se cumple en alto grado |

**Apreciación de la característica:**

El Programa, mediante Acuerdo xxx de 2024, estableció criterios para la evaluación de la calidad del material académico producido por los profesores, con el fin de asegurar que sea pertinente, coherente, innovador y actualizado; criterios que se evalúan a través de la percepción de los estudiantes y del comité curricular.

Los momentos de evaluación de los resultados de aprendizaje, ponen en evidencia la efectividad de los criterios de evaluación y de su aporte al aprendizaje de los estudiantes. En particular, el resultado de aprendizaje 1: “*XXX”*, tiene relación con los libros de texto y demás materiales producidos por los docentes en los últimos años, los cuales son parte esencial de la bibliografía de los cursos básicos y de formación profesional del programa (Anexo relación de libros de texto, videos, pdf producidos por los profesores). Producto de la evaluación de este Resultado de Aprendizaje, en promedio, el 70% de los estudiantes alcanzaron un nivel de desempeño de 3.0, lo que puede considerarse adecuado (Anexo análisis evaluación de RA).

No obstante, los resultados obtenidos, el programa recoge y analiza sistemáticamente las opiniones y comentarios de los estudiantes sobre la utilidad del material docente, así como, de la relevancia y de los criterios de evaluación de los Resultados de Aprendizaje.

El programa académico ha cumplido satisfactoriamente con la difusión de los resultados de evaluación de los materiales académicos producidos por los profesores para el desarrollo de las diversas actividades académicas, los cuales constituyen el soporte fundamental de los ambientes de aprendizaje (Actas de comité curricular sobre evaluación – Rúbricas). Este logro se evidencia mediante la definición y aplicación efectiva de criterios de cumplimiento, garantizando así la claridad, exhaustividad y pertinencia en la presentación de los resultados. Asimismo, se ha llevado a cabo un análisis de los datos obtenidos en la evaluación, permitiendo identificar tanto los aspectos positivos como las áreas de mejora en los materiales académicos. La evaluación ha proporcionado una base para la toma de decisiones y la implementación de acciones correctivas orientadas a optimizar continuamente los recursos y procesos educativos. En este sentido, se ha demostrado de manera efectiva la estrecha vinculación entre los resultados de la evaluación y los ambientes de aprendizaje del programa, evidenciando cómo los materiales académicos contribuyen de manera significativa al logro de los aprendizajes esperados y al desarrollo integral de competencias por parte de los estudiantes.

Se destaca que se ha alcanzado un alto grado de cumplimiento en cuanto a la apreciación de los estudiantes y directivos del Programa sobre la pertinencia y calidad del material académico producido. Esta conclusión se fundamenta en la retroalimentación positiva recibida de parte de los estudiantes y directivos, quienes han expresado de manera consistente su satisfacción con la idoneidad y relevancia del material académico empleado en el Programa. Además, se ha evidenciado un reconocimiento generalizado hacia la calidad de los recursos educativos utilizados, los cuales han contribuido de manera significativa al proceso de enseñanza-aprendizaje y al logro de los objetivos académicos del Programa. Esta valoración positiva por parte de los estudiantes y directivos constituye un indicador claro del éxito en la adecuación y excelencia del material académico producido en el Programa, reflejando así un compromiso continuo con la mejora y la calidad educativa. El resultado de la encuesta fue de 85.7 puntos.

En resumen, los profesores del programa producen materiales para el desarrollo de las diversas actividades académicas, que soportan los ambientes de aprendizaje; esta característica fue evaluada con 82.4 puntos, correspondiente a un nivel de cumplimiento en alto grado.

**CARACTERÍSTICA 14. REMUNERACIÓN POR MÉRITOS.**

*La remuneración que reciben los profesores está de acuerdo con sus méritos académicos y profesionales, el aporte en el desarrollo de los componentes formativos, pedagógicos y de evaluación, la interacción y relevancia social, el nivel de formación y la modalidad del programa académico.*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Aspecto | Valoración cuantitativa | Nivel de cumplimiento |
| 35. La remuneración que reciben los profesores está de acuerdo con sus méritos académicos y profesionales, el aporte en el desarrollo de los componentes formativos, pedagógicos y de evaluación, la interacción y relevancia social. | 76.5 | Se cumple en alto grado |
| Valoración característica 14 | 76.5 | Se cumple en alto grado |

**Apreciación de la característica:**

La remuneración que reciben los profesores refleja notablemente los méritos académicos y profesionales del docente, reconociendo su experiencia, logros y aportes al campo educativo; se valora significativamente su aporte en el desarrollo de componentes formativos, pedagógicos y de evaluación, reconociendo su influencia en la calidad educativa. Además, se evidencia una remuneración que refleja la interacción del profesor con la comunidad académica y su relevancia social, reconociendo su impacto en el entorno educativo y social. Por último, el programa reconoce que la remuneración es equitativa, lo que asegura que el salario del profesor sea coherente con sus responsabilidades, desempeño y contribuciones, de conformidad con el Decreto 1279 de 2002 (Anexo reglamentación CAP).

En síntesis, la remuneración que reciben los profesores está de acuerdo con sus méritos académicos y profesionales, el aporte en el desarrollo de los componentes formativos, pedagógicos y de evaluación, la interacción y relevancia social, el nivel de formación y la modalidad del programa académico; característica evaluada con una puntuación de 76.5, equivalente a un cumplimiento en alto grado.

**CARACTERÍSTICA 15. EVALUACIÓN DE PROFESORES.**

*El programa académico demuestra procesos periódicos y permanentes de evaluación integral de los profesores, con alcance a las distintas actividades y desempeños en las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión. Dichos procesos son establecidos, difundidos y conocidos previamente, e involucran e integran las labores formativas, académicas y todas las demás incorporadas en el proyecto educativo del programa académico, teniendo en cuenta el nivel de formación y la modalidad de este.*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Aspecto | Valoración cuantitativa | Nivel de cumplimiento |
| 36. Apreciación de los profesores, directivos y estudiantes sobre los criterios y mecanismos para la evaluación de los profesores; su transparencia, equidad y eficacia. | 94 | Se cumple plenamente |
| 37. Demostración del mejoramiento continuo del Programa, a partir de las evaluaciones permanentes realizadas a los profesores. | 83 | Se cumple en alto grado |
| Valoración característica 15 | 88.5 | Se cumple plenamente |

**Apreciación de la característica:**

Se destaca un cumplimiento pleno en la apreciación de profesores, directivos y estudiantes sobre los criterios y mecanismos para la evaluación de los profesores. Esta evaluación ha obtenido una calificación de 94 puntos, evidenciando un cumplimiento pleno en términos de transparencia, equidad y eficacia. Tanto profesores como directivos y estudiantes coinciden en la claridad y objetividad de los criterios de evaluación establecidos, así como en la efectividad de los mecanismos utilizados para llevar a cabo dicha evaluación. La transparencia en el proceso y la equidad en la aplicación de los criterios han sido destacadas de manera positiva, lo que refleja un ambiente de confianza y colaboración en la comunidad académica. Asimismo, se reconoce la eficacia de estos mecanismos para promover el mejoramiento continuo del cuerpo docente y garantizar la calidad en la enseñanza. Esta alta calificación subraya el compromiso del programa con la excelencia académica y el desarrollo profesional de sus profesores, directivos y estudiantes (Anexo resultado encuesta).

Igualmente, se destaca un cumplimiento pleno en relación con el mejoramiento continuo del Programa, reflejado en las evaluaciones permanentes realizadas a los profesores. Las evaluaciones continúas realizadas a los profesores han permitido identificar áreas de mejora e implementar acciones correctivas de manera proactiva, lo que ha contribuido significativamente al fortalecimiento y excelencia del programa académico. La calificación refleja el compromiso del programa con la calidad y el mejoramiento constante, así como la efectividad de los mecanismos de evaluación y retroalimentación implementados.

En los últimos periodos académicos el indicador de evaluación, determinado por el porcentaje de docentes que son evaluados con el nivel de gran Fortaleza y fortaleza sobre el total de docentes evaluados, muestra la evolución de dicho indicador.

De este modo, el programa demuestra procesos periódicos y permanentes de evaluación de los profesores, con alcance a las distintas actividades y desempeños en las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de interacción social, que son establecidos, difundidos y conocidos previamente, e involucran e integran las labores formativas y académicas. Esta característica fue valorada con 88.5, correspondiente a un nivel de cumplimiento pleno.

**Apreciación global del factor**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Característica | Valoración cuantitativa | Valoración cualitativa | Ponderación % | Valoración ponderada |
| Característica 8 | 95.9 | Se cumple plenamente | 10 | 9.59 |
| Característica 9 | 86.3 | Se cumple plenamente | 10 | 8.63 |
| Característica 10 | 81.6 | Se cumple en alto grado | 10 | 8.16 |
| Característica 11 | 80.6 | Se cumple en alto grado | 10 | 8.06 |
| Característica 12 | 79.9 | Se cumple en alto grado | 15 | 11.99 |
| Característica 13 | 82.9 | Se cumple en alto grado | 15 | 12.44 |
| Característica 14 | 76.5 | Se cumple en alto grado | 15 | 11.48 |
| Característica 15 | 88.5 | Se cumple plenamente | 15 | 13.28 |
| Valoración factor |  |  |  | 83.6  Se cumple en alto grado |

La Universidad de Nariño establece normas claras y accesibles para la selección y vinculación de profesores, garantizando procesos transparentes y basados en méritos. Se realizan concursos públicos de méritos, y se valora la experiencia y la formación de los candidatos. Además, se implementan evaluaciones periódicas y rigurosas del desempeño docente, con retroalimentación significativa para facilitar la mejora continua.

Los programas de capacitación y actualización docente están diseñados para abordar las necesidades del profesorado, aunque se identifica la necesidad de mejorar la evaluación de estos programas. La institución promueve la estabilidad laboral y el desarrollo profesional del cuerpo docente a través de estímulos académicos y programas de formación continua.

En cuanto a la calidad del material académico producido por los profesores, se evidencia un alto grado de pertinencia y calidad, con resultados positivos en la evaluación de los estudiantes. La remuneración de los profesores refleja sus méritos académicos y profesionales, así como su contribución al desarrollo del programa y su interacción con la comunidad académica.

El programa define unos referentes filosóficos, pedagógicos y organizacionales que dan identidad a su comunidad académica, lo cual se evidencia en el nivel académico, la dedicación, el tipo de vinculación, la calidad y pertinencia de sus profesores; asimismo, el programa hace seguimiento al desarrollo académico y pedagógico, a la permanencia y a la cualificación permanente de los profesores. Este factor presenta un cumplimiento en alto grado, con una puntuación de 83.6 puntos.