

Informe de gestión





2025

2025
2025
2025

Desarrollo Profesoral

Presentado por: Silvia Juliana Rueda Pardo

UNIVERSIDAD DE SANTANDER

Contenido

Resumen Ejecutivo 2
1. Alineación Estratégica 3
2. Objetivos y Metas Anuales de la Unidad 3
3. Resultados y Evidencias 4
4. Análisis de Retos y Oportunidades 10
   Retos enfrentados: 10
   Oportunidades detectadas: 11
   Propuestas para el próximo periodo: 11
5. Evidencia y Fuentes de Verificación 12
6. Conclusiones 13

Resumen Ejecutivo

Durante 2025, Desarrollo Profesoral avanzó de manera significativa en la consolidación de procesos clave para la excelencia profesoral en la UDES, logrando estandarizar procedimientos y formatos del Sistema de Gestión de la Calidad a nivel multicampus, fortalecer la oferta formativa mediante portafolios actualizados y rutas de formación robustas, y ampliar la participación profesoral en actividades de desarrollo académico. La creación del grupo de formadores de formadores, la puesta en marcha de los Cursos GEN, el desarrollo del convenio con UNIR y la formalización multicampus de la estrategia *Valora tu clase* reflejan un compromiso sostenido con la mejora de las prácticas de enseñanza, la cualificación permanente del cuerpo profesoral y la alineación con el PEI y el PDI. Asimismo, se avanzó en procesos estratégicos como la metaevaluación de la evaluación de desempeño, la actualización del acuerdo de distinciones, el llamado al banco de elegibles 2026 y la gestión de eventos institucionales de reconocimiento, consolidando acciones transparentes, articuladas y orientadas a la calidad.

No obstante, persisten retos que requieren atención prioritaria para potenciar los logros alcanzados. Entre ellos destacan la baja motivación del profesorado para participar en actividades formativas debido a limitaciones de tiempo, la resistencia de algunas áreas frente a la unificación de procedimientos, las dificultades del sistema actual de evaluación de desempeño para adaptarse a la diversidad de programas y modalidades, y la limitada participación de algunas unidades en el envío de perfiles para el banco de elegibles. Estas situaciones abren oportunidades valiosas para fortalecer la comunicación interna, ajustar la normativa vigente y los procedimientos institucionales y promover condiciones más favorables para la formación de la planta profesoral. En conjunto, la gestión 2025 evidencia una unidad en consolidación, con bases sólidas, resultados tangibles y un horizonte claro para seguir impulsando la calidad de la enseñanza y el desarrollo integral del profesorado UDES.

1. Alineación Estratégica

La dirección de Desarrollo Profesoral continúa alineándose al direccionamiento estratégico que ha propuesto la Universidad en sus documentos macro: Proyecto Educativo Institucional y Plan de Desarrollo Institucional, aportando directamente al valor de la excelencia, dado que las acciones desarrolladas apuntan directamente a la calidad de la enseñanza de la siguiente manera:

- El profesor como guía, mediador y orientador: a través de formación en distintas rutas que le permiten interiorizar y aplicar este rol, transformando sus prácticas hacia estrategias enfocadas en la experiencia de aprendizaje.
- Reconocimiento del papel protagónico del profesor: desde Desarrollo Profesoral se apoya y reconoce esta función esencial, proporcionando las herramientas para que los profesores escalen durante su carrera profesoral y se distingan por las distintas funciones sustantivas que puede desempeñar.
- Personalización: a través de la formación profesoral y las valoraciones de clase se pretende brindar herramientas para que el profesor organice y desarrolle experiencias educativas enriquecedoras, inclusivas y significativas.
- Ambiente tecnológico: a través de la ruta de competencia digital se ofertan actividades formativas que fortalecen el uso de herramientas tecnológicas integradas con el proceso de enseñanza y aprendizaje.

2. Objetivos y Metas Anuales de la Unidad

Objetivo general: promover la excelencia en la enseñanza del cuerpo profesoral de la UDES, mediante el ajuste y la formalización de procedimientos, así como la implementación de estrategias que fortalezcan la aplicación del modelo educativo definido en el Proyecto Educativo Institucional.

Objetivos específicos:

- Documentar los procedimientos y establecer los formatos del área para unificarlos a nivel multicampus.
- Formar a los profesores en temas de actualidad, necesarios para cumplir su rol bajo el modelo educativo establecido, alineados al plan de formación profesoral 2022-2029 y conformar un grupo estable de formadores de formadores que posibiliten su cumplimiento.
- Poner en marcha la estrategia *Valora tu clase* a nivel multicampus para reconocer las buenas prácticas de la enseñanza, así como las oportunidades de mejora que se identifiquen en las clases.
- Impulsar el fortalecimiento de las competencias genéricas mediante la incorporación de actividades formativas para los profesores, que les proporcionen herramientas para integrarlas de manera efectiva en sus cursos. Materializar la metaevaluación de la

evaluación de desempeño profesoral, con el fin de iniciar la actualización del modelo de evaluación profesoral.

- Realizar la actualización del acuerdo que establece las distinciones y reconocimientos hacia los profesores, para garantizar criterios claros y transparencia en el proceso.

3. Resultados y Evidencias

- Bajo la orientación de la dirección de Calidad, el subproceso documentó y formalizo la caracterización de Desarrollo Profesoral, cuatro procedimientos y trece formatos, los cuales se encuentran en la plataforma institucional Kawak. Esto ha posibilitado una alineación entre los campus, así como con las diferentes áreas que intervienen en ellos (ej.: Talento Humano, vicerrectorías de Enseñanza y Académica, dirección Administrativa y Financiera, entre otros).

- Durante el año 2025, se actualizaron y publicaron los portafolios de formación semestrales de acuerdo con las rutas establecidas en el plan de formación profesoral 2022-2029. Para este año, las actividades formativas tuvieron ajustes, en cuanto a intensidad horaria y cantidad de actividades. Cabe destacar que la mayoría de las actividades formativas son de carácter multicampus.

Cantidad de actividades formativas 2025

Actividades formativas 2025 A	Actividades formativas 2025 B
16 Portafolio 2025A	33 Portafolio 2025B

Participaciones 2025 por ruta de formación

Ruta de formación	Participaciones 2025 A	Participaciones 2025 B	Total participaciones
Pedagogía y didáctica	164	568	732
Competencia digital	376	554	930
Competencia investigativa y de responsabilidad social	345	217	562
Identidad y gestión universitaria	209	46	255
Inclusión, ciudadanía y diversidad	246	302	548
Desarrollo humano	299	346	645
Competencia global e intercultural	240	157	397

Participaciones en actividades formativas 2025 por campus

Campus	N.° participaciones 2025
Bucaramanga	1625
Bogotá	146
Cúcuta	1126
Valledupar	1172

Adicionalmente, se logró consolidar un grupo de formadores de formadores, a través de la asignación de horas de nómina específicas para desarrollar funciones propias de este encargo, tanto en tiempos de intersemestral como durante los períodos académicos.

Formadores de formadores 2025 con horas DC-FF

N.° formadores 2025 A	N.° formadores 2025 B
7	13

- Con el propósito de fortalecer las competencias genéricas, para el 2025B Desarrollo Profesoral creó la línea formativa Cursos GEN, orientada a las cuatro competencias establecidas por el Icfes y articulada con la ruta formativa Pedagogía y Didáctica del plan de formación. Para su lanzamiento, periodo 2025B, se llevó a cabo una jornada de sensibilización con los directores de programa en los distintos campus, con el fin de favorecer decisiones estratégicas de formación en sus equipos.

Jornadas de sensibilización y decisiones estratégicas cursos GEN

Directores de programas académicos conocieron la ruta de formación profesoral en competencias genéricas

Directores y coordinadores de la UDES Cúcuta conocieron la ruta de formación profesoral en competencias genéricas - UDES Cúcuta

https://www.flickr.com/photos/udesbga/albums/72177720327899071/

Participaciones en cursos GEN

Campus	Ciudadanas	Razonamiento Cuantitativo	Lectura Crítica	Comunicación Escrita	Total
Bucaramanga	21	29	17	37	104
Bogotá	0	0	2	2	4
Cúcuta	16	11	12	11	50
Valledupar	7	16	7	12	42

- Bajo el convenio establecido entre la Universidad de Santander y la Universidad de la Roja (UNIR), desde Desarrollo Profesoral se gestionó la promoción de los cursos para profesores y comunidad en general, interesados en realizar los distintos cursos ofertados por la institución aliada. Para el año 2025, estos son los datos:

Cantidad de inscritos en los cursos ofertados por la UNIR

Nombre del curso	2025A	2025B
Ciberseguridad para Entornos Universitarios	-	6
Competencias Docentes y Diseño de Materiales Didácticos	35	17
Cultura de la Investigación	58	5
Educación Inclusiva para la Convivencia Intercultural en la Enseñanza Superior	-	8
Gestión de Instituciones de Educación Superior	23	10
Innovación Educativa	-	11
Inteligencia Artificial Generativa Aplicada a la Educación	68	35
Internacional de Calidad y Evaluación Universitaria	19	10
Liderazgo y Gestión de Equipos	57	12
Total	**260**	**114**

**Los cursos con guion no se ofertaron en el periodo académico indicado.*

- El procedimiento de evaluación profesoral transcurrió con normalidad y, en este año, se incluyeron aspectos de mejora en la evaluación de desempeño, teniendo en cuenta las particularidades para profesores de posgrados y técnicos laborales.

Profesores evaluados año 2025

Campus	Semestre		Total
	2025 A	2025 B	
Bucaramanga	693	661	**1354**
Cúcuta	368	372	**740**
Valledupar	333	316	**649**
Bogotá	31	30	**61**
Total	**1425**	**1379**	**2804**

- Para 2025 se formalizó la estrategia *Valora tu clase* a nivel multicampus. Su propósito es valorar la práctica de la enseñanza a la luz del modelo educativo institucional. Esta iniciativa se enmarca en las características definidas en el PEI para el profesor UDES, ya que su participación promueve la reflexión sobre la propia práctica profesoral.

Cantidad de valoraciones a clase por campus y por semestre

Campus	Semestre	Solicitudes	Realizadas	Canceladas por el profesor
Bucaramanga	2025A	33	33	0
	2025B	31	30	1
Total Bucaramanga		64	63	1
Valledupar	2025A	7	7	0
	2025B	8	7	3
Total Valledupar		15	14	3
Cúcuta	2025A	13	13	0
	2025B	9	9	0
Total Cúcuta		22	22	0
Total multicampus		101	99	4

Además de alcanzar un número significativo de intervenciones, este ejercicio se destaca por la buena disposición de los profesores para recibir la visita de un evaluador externo y obtener una realimentación que reconoce sus prácticas positivas y señala oportunidades de mejora. Todos los comentarios quedaron registrados en la rúbrica de valoración socializada.

- Durante 2025 se desarrollaron las acciones propias de la metaevaluación con el fin de garantizar la participación de los distintos evaluadores del profesor y recoger sus perspectivas y necesidades actuales. Esto permitirá mejorar, reformular y actualizar el ejercicio conforme a los lineamientos del PEI vigente.

  Para su ejecución, primero se realizó una revisión bibliográfica y se formuló el proyecto; posteriormente se diseñaron y aplicaron los instrumentos de recolección de información. Luego se llevó a cabo el análisis de los datos, lo que ha permitido tomar decisiones informadas para el modelo de desempeño.

  Adicionalmente, se articuló el subproceso con Gestión Curricular para conocer las dinámicas de los programas en sus distintos niveles y modalidades, información clave para la propuesta. Actualmente, se está construyendo la propuesta.

  Encuentro por grupos focales: https://www.instagram.com/reel/DMGyOwXBGow/?utm_source=ig_web_button_share_sheet - https://www.flickr.com/photos/udesbga/albums/72177720327425300/

  Resultados de los instrumentos: https://universidaddesantnader-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/analitica_academica_udes_edu_co/Eq9qzvhzcI9HvLQws7QfkyMB1yNp35_7FRTmYQVVhRgvig?e=ZjMNNf

- Para garantizar criterios claros y transparencia en el proceso de selección de los profesores distinguidos, se convocó a las partes interesadas para establecer un nuevo acuerdo. De este ejercicio se derivó el Acuerdo 009 de 2025: https://udes.edu.co/images/la_universidad/normatividad/acuerdo-no-009-consejo-academico.pdf

- Para este año, los eventos de día del profesor y la entrega de distinciones y menciones, estuvo a cargo del subproceso, con apoyo de la vicerrectoría de Enseñanza. Por ello, la planeación, organización y ejecución de actividades de reconocimiento del profesor UDES estuvieron a lideradas por Desarrollo Profesoral.:

  Día del profesor UDES 2025:
  https://www.flickr.com/photos/udesbga/albums/72177720326156090/

  Distinciones y menciones 2025:
  https://www.flickr.com/photos/udesbga/albums/72177720328616233/

- Como recurso fundamental para la selección de perfiles idóneos para los programas y unidades académicas, se llevó a cabo el proceso de llamado al banco de elegibles. Este incluyó la socialización de su propósito y procedimiento en todos los campus, así como la recolección y organización de los perfiles, para posteriormente publicar la convocatoria con sus respectivos términos de referencia. El proceso también involucró una articulación con Talento Humano, con el fin de armonizar y unificar la información. Este ejercicio se había realizado anteriormente, pero solo en Bucaramanga.

  Llamado 2026: https://udes.edu.co/ensenanza/noticias/convocatoria-banco-de-elegibles-udes-2026

  Cantidad de perfiles recibidos por campus

Banco de elegibles 2026	
Campus	**Perfiles**
Bucaramanga	28
Valledupar	104
Cúcuta	36
Total	185

- La convocatoria para la creación de material profesoral fue actualizada para responder a las necesidades institucionales en materia de enseñanza, con énfasis en la innovación educativa y las metodologías activas de aprendizaje. Además, se asignó una mayor responsabilidad a los directores de programa en el seguimiento del proceso y se establecieron horas de nómina fijas para los profesores encargados de elaborar los recursos.

Propuestas recibidas por campus

Convocatoria 2026			
Campus	**Aprobadas**	**No Aprobadas**	**Total**
Bucaramanga	5	3	8
Cúcuta	1	2	3
Valledupar	3	0	3
Total de propuestas presentadas			14

- Los procesos de ascenso se han llevado a cabo según el procedimiento establecido. Los datos para el proceso de ascenso de este año fueron los siguientes:

Postulaciones 2025A

Categoría	**N.º de solicitudes**	**N.º profesores ascendidos**
Asistente	2	1
Asociado I	8	2
Asociado II	7	5
Titular I	2	2
Titular II	0	0
Titular III	0	0
Total	**19**	**10**

Postulaciones 2025B

Categoría	**N.º de solicitudes**
Asistente	2
Asociado I	2
Asociado II	0
Titular I	0
Titular II	0
Titular III	0

El proceso de ascenso del semestre 2025B se encuentra en curso, por lo que no hay resultados de profesores ascendidos.

- Participación constante en la Red de Centros de Enseñanza – Aprendizaje (RedCREA) y miembro de la junta directiva de la Red.

Encuentro N.° 1:
https://universidaddesantnader.sharepoint.com/sites/IntranetUDES/SitePages/RedCrea-realiz%C3%B3-su-primer-encuentro-del-a%C3%B1o-en-Bogot%C3%A1-con-foco-en-evaluaci%C3%B3n-profesoral.aspx

Encuentro N.° 2:
https://universidaddesantnader.sharepoint.com/sites/IntranetUDES/SitePages/La-UDES-particip%C3%B3-del-segundo-encuentro-presencial-de-la-RedCrea.aspx

- En cuanto a las comunicaciones en las redes sociales del subproceso, gracias al perfil de Gestión Profesoral, además de cuidar la imagen y la identidad del área, se continuó trabajando en los canales de comunicación propios del área, como lo son contacto de WhatsApp, así como el perfil de Instagram. En este último, se realizaron 49 publicaciones, entre *reels* y carrusel, en el perfil de desarrolloprofesoraludes.

4. Análisis de Retos y Oportunidades

Retos enfrentados:

- El haber unificado los procedimientos en todos los campus ha generado resistencia en otras áreas que, directa e indirectamente, participan en ellos.
- Gran falta de motivación en la inscripción y desarrollo de las actividades formativas, pues los profesores argumentan falta de tiempo en su nómina para realizarlas con compromiso.
- Aunque se gestiona a tiempo la solicitud de los formadores para los períodos académicos y los intersemestrales, hay algunos de ellos a los que no se les asignan horas o los tiempos solicitados, lo que afecta la preparación de las actividades.
- El modelo de evaluación de desempeño profesoral está desactualizado y es rígido, por tanto, adaptarlo a las necesidades de los programas con distinto nivel o modalidad ha sido complejo, porque no responde a lo que se requiere.
- El sistema en el que se aplica el instrumento de evaluación tiene aspectos positivos, sin embargo, es un sistema poco amigable e inflexible, que no logra ajustarse rápidamente a las necesidades que requiere la evaluación.
- La actualización del acuerdo de distinciones y la organización de los eventos para profesores exigieron un proceso largo de concertación con las partes interesadas. Ese tiempo invertido, aunque necesario, redujo el margen para preparar las actividades y obligó a acelerar su ejecución.
- A pesar de socializar con los directores de programa los lineamientos e indicaciones para el llamado al banco de elegibles, y de reiterar su importancia en los procesos de selección, se evidenció poca participación en el envío de perfiles por programa o unidad académica.

- El profesor es un actor institucional, no solo de Desarrollo Profesoral, por ello, se requiere involucrar a las demás áreas interesadas. A pesar de que este año se intentó, nuevamente Desarrollo Profesoral lideró y ejecutó la organización de los eventos para los profesores.

Oportunidades detectadas:

- Implementar lo descrito en los procedimientos del Sistema de Gestión de la Calidad para comprobar su alineación con la práctica. Cuando se identifiquen inconsistencias, ajustar los procedimientos para garantizar coherencia entre lo documentado y lo ejecutado.

- Socializar con las partes interesadas los nuevos procedimientos, con el fin de alinear las acciones y despejar dudas frente a lo que se ha venido realizando.

- Proponer un tiempo dentro de la nómina para que los profesores puedan destinar a su formación y actualización profesoral, toda vez que manifiestan falta de tiempo para ello.

- Dar mayor énfasis a la importancia de la reflexión de la práctica profesoral, para motivar al personal a recibir valoraciones de clase de un tercero, con el fin de alinear las prácticas con el modelo educativo institucional.

- Sensibilizar a la población académica sobre la importancia de la aplicación de la evaluación de desempeño profesoral, toda vez que se considera un indicador de calidad de la enseñanza.

- Involucrar a las áreas encargadas de distinciones y, en general, a las vicerrectorías en la organización del día del profesor y de las distinciones y menciones.

- Informar y divulgar sobre la importancia de los llamados de banco de elegibles en el proceso de selección de personal, toda vez que deben primar los principios de idoneidad y transparencia, con el fin de que todos los programas envíen los perfiles requeridos.

- Formar a la planta profesoral en innovación educativa para que las postulaciones a las convocatorias de material profesoral respondan a lo esperado y, de esta manera, promover lo declarado en el PDI y PEI.

- Dar un mejor uso a los canales de Desarrollo Profesoral para mantener una comunicación asertiva y clara con los profesores multicampus.

Propuestas para el próximo periodo:

- Entregar el Estatuto Profesoral, el proceso de Ascenso en el Escalafón Profesoral y la resolución de evaluación de puntos de la producción intelectual al Consejo Académico e iniciar con la socialización de la nueva normativa.

- Actualizar el modelo de evaluación de desempeño profesoral, teniendo en cuenta los distintos niveles y modalidades de la reciente oferta de programas de la Universidad.

5. Evidencia y Fuentes de Verificación

Tabla de Fuentes de Verificación

Logro	Fuente de verificación	Ubicación/Anexo	Observaciones
Documentación de procedimientos y formatos del SGC	Kawak	Listado único de documentos: enlace	Son los documentos que tienen en su denominación las siglas DEP.
Actualización de los portafolios de formación	Documentos (portafolios)	Portafolio 2025A Portafolio 2025B	Un portafolio de formación por cada semestre.
Gestión de la promoción de los cursos en convenio con la UNIR	Carpetas OneDrive y correos enviados desde Comunicaciones Institucionales	Piezas Brochures 2025A Brochures 2025B	
Inscritos y certificados de las actividades de formación	Listados de las actividades formativas	Aplicativo de formación profesoral: enlace	Se debe tener usuario y contraseña asignados para acceder.
Equipo de formador de formadores	Nómina en Máster	Máster Bucaramanga Máster Cúcuta Máster Valledupar	Se debe ingresar a reportes y descargar los listados de nómina de cada periodo académico y por cada campus.
Cursos GEN (competencias genéricas)	Noticias, fotografías y presentación	Divulgación Bucaramanga Divulgación Cúcuta Flickr Presentación cursos GEN	En el campus Valledupar se realizó de manera remota y no hay registro fotográfico.
Sensibilización sobre la evaluación de desempeño profesoral	Piezas y correos de divulgación	Publicación en Instagram Piezas	
Avances en la metaevaluación de desempeño profesoral	Piezas audiovisuales, resultados, fotografías y formularios.	Flicker Instagram Resultados	Los instrumentos de recolección de datos variaron, dependiendo del tipo de evaluador.

Logro	Fuente de verificación	Ubicación/Anexo	Observaciones
		Instrumento de recolección para jefe inmediato	
Modificación del acuerdo 006 sobre las distinciones a profesores	Documento del acuerdo	Acuerdo 009 de 2025	
Eventos para profesores, liderados por Desarrollo Profesoral	Fotografías	Día del profesor UDES 2025 Distinciones y menciones 2025	
Llamado para la conformación del banco de elegibles 2026	Publicación del llamado	Publicación en sitio web	
Convocatoria para la creación de material profesoral 2026	Publicación de la convocatoria	Publicación el Intranet	
Convocatoria para ascenso en el Escalafón Profesoral	Notas internas y correos enviados desde Comunicaciones Institucionales.	Circular 2025A Circular 2025B	
Participación en los encuentros nacionales y locales de la Red	Noticias en la Intranet y en sitio web	Encuentro N.°1 Encuentro N.°2 Encuentro nodo Santander	

6. Conclusiones

A partir de los logros alcanzados durante el 2025, Desarrollo Profesoral consolidó un trabajo sólido, articulado y orientado a la excelencia académica, evidenciando un fortalecimiento significativo en la formación profesoral, la estandarización de procesos y la implementación de estrategias que promueven prácticas de enseñanza alineadas con el PEI y el PDI. La participación multicampus, el crecimiento y variedad de las actividades formativas, la formalización de procedimientos y la consolidación de un equipo de formadores reflejan un compromiso institucional sostenido con la calidad educativa y con el acompañamiento integral al profesor como actor central de la misión universitaria.

Estos logros, sumados al avance en iniciativas estratégicas como las valoraciones de clase, la metaevaluación de la evaluación, la actualización de acuerdos y lineamientos clave y la ejecución de acciones claras y transparentes para la selección y el reconocimiento profesoral, configuran un escenario favorable para continuar fortaleciendo la cultura de excelencia del profesor UDES. De cara

al siguiente año, se proyecta una gestión enfocada en la culminación de la actualización normativa que se requiere, la actualización del modelo de evaluación de desempeño y el impulso a prácticas innovadoras que fortalezcan el aprendizaje y la enseñanza. El balance general de este subproceso demuestra que la unidad avanza con claridad estratégica y capacidad de respuesta, generando bases sólidas para un ciclo de trabajo aún más articulado, eficiente y cercano al profesor.