

ACUERDO No.001

Enero 26 de 2006.

Por el cual se desarrollan las políticas generales de Evaluación Docente de Planta y se adoptan los respectivos Instrumentos.

EL CONSEJO ACADÉMICO DE LA UNIDAD CENTRAL DEL VALLE DEL CAUCA

En desarrollo del artículo 10º del Acuerdo del Consejo Directivo No. 044 de noviembre 25 de 2004, y

CONSIDERANDO

Que el Acuerdo No. 044 de 2005 establece las políticas generales de evaluación docente y los componentes que integran el sistema institucional de evaluación docente, a desarrollarse mediante la aplicación de los instrumentos diseñados para el efecto.

Que mediante Acuerdo No. 005 de Marzo 12 de 2003, el Consejo Académico Aprobó el Instrumento de Evaluación Docente para ser diligenciado por los estudiantes.

Que corresponde al Consejo Académico diseñar los instrumentos institucionales de evaluación docente, de conformidad con los parámetros establecidos en el Acuerdo No. 044 de 2005.

Que por Acuerdo No. 046 de 2004 el Consejo Directivo reglamentó la política de los estímulos académicos para los docentes ligada al proceso de evaluación de los mismos.

ACUERDA

ARTÍCULO 1º. Adoptar los Instrumentos de Evaluación Docente de planta en la Uceva de conformidad con los componentes establecidos en las políticas generales de evaluación docente, que se aplicarán bajo los siguientes criterios:

- Componentes de evaluación docente.
- Concertación
- Escala de calificaciones.
- Periodos a evaluar.
- Periodo de Prueba.
- Notificación de calificación del desempeño docente.
- Desarrollo Profesoral.

ARTÍCULO 2º. Componentes de la Evaluación Docente para los profesores de Dedicación Exclusiva, Tiempo Completo y Medio Tiempo vinculados a la Uceva.

1er. Componente: Evaluación de los Estudiantes. Valoración que hacen los estudiantes sobre el desempeño del profesor en los siguientes aspectos:

planeación y programación de los cursos a su cargo; metodología utilizada en la fase interactiva de la docencia; el sistema de evaluación académica de los estudiantes; asesoría a los estudiantes; relaciones interpersonales; asistencia a clases; cumplimiento de los objetivos propuestos al iniciar el curso, entre otros.

Cada indicador se evaluará de 0 a 5, según la escala que aparece en el instrumento, la calificación del componente será el promedio simple de los puntajes obtenidos en cada ítem evaluado, dividido entre cinco y multiplicado por 100.

Parágrafo: Cuando el docente oriente más de un curso en el periodo evaluado, la calificación corresponderá al promedio simple de las evaluaciones de los cursos.

2º. Componente: Evaluación del Plan de Trabajo. La evaluación del plan de trabajo incluirá la calificación del Decano sobre el cumplimiento del plan de trabajo concertado con el docente, y el informe presentado por el profesor sobre las actividades realizadas, debidamente documentadas, relacionando las dificultades presentadas y los posibles correctivos.

El Plan de Trabajo del docente se diseñará como un proyecto concertado con el docente y debe incluir las actividades a realizar, el grado de responsabilidad, el tiempo de dedicación y los indicadores de gestión que permitan medir cuantitativa y cualitativamente la ejecución.

El Plan de Trabajo debe ser concertado por el profesor mediante entrevista con el respectivo decano, antes de la fecha de iniciación del período académico, y ha de consignar, entre otros, los indicadores que se presentan a continuación:

1. Tutorías.
2. Elaboración de proyectos académicos.
3. Dirección de trabajos de grado.
4. Participación en comités de investigación, publicaciones y/o de extensión.
5. Apoyo administrativo a la Institución o a la facultad.
6. Asistencia a clase, entrega oportuna de calificaciones, materiales de trabajo y programas.
7. Integración y aporte al trabajo en equipo de la facultad.
8. Aporte en la actualización de programas académicos.
9. Todos aquellos indicadores que sean necesarios y pertinentes al desarrollo académico y administrativo de la facultad y/o la institución.

Para su validez, el Plan de Trabajo debe tener constancia de la fecha de concertación y las firmas del Decano, del Profesor y del Vicerrector Académico, quien supervisará el proceso. El desarrollo del Plan de Trabajo debe ser objeto de seguimiento por parte del Decano, para que la evaluación sea objetiva e imparcial.

Parágrafo: Si el docente fue objeto de asignación académica el numeral 6 es de obligatoria evaluación en el plan de trabajo.

La calificación de cada ítem a evaluar será de 1 a 100 puntos y el resultado será la suma de los resultados de multiplicar cada uno por el peso correspondiente concertado.

3º. Componente: Evaluación de actividades de investigación, extensión y proyección a la comunidad. La Vicerrectoría Académica, a través del Decano con la participación de la oficina de Investigación y publicaciones, evaluarán las actividades del docente en estos aspectos, la conformación de grupos de investigación, los proyectos realizados por los docentes y su aporte al fortalecimiento de estas funciones misionales.

Se tendrán en cuenta los ítems definidos en el formulario como elegibles. Cuando sea el caso se pueden concertar actividades diferentes a las incluidas.

La calificación de cada ítem a evaluar será de 1 a 100 puntos y el resultado será la suma de los resultados de multiplicar cada uno por el peso correspondiente concertado

4º. Componente: Valoración de la producción intelectual. El Decano conjuntamente con el Vicerrector Académico y el Jefe de la oficina de Investigaciones y Publicaciones evaluarán la producción intelectual del profesor, con base en los documentos debidamente soportados que acrediten la producción intelectual del docente durante el período a evaluar. La Producción Intelectual comprende, entre otros: publicación de artículos en revistas científicas y académicas, módulos académicos, capítulos de libros y textos., resúmenes y reseñas, guías de enseñanza, programas de computador, videos o multimedia.

Se tendrán en cuenta los ítems definidos en el formulario como elegibles. Cuando sea el caso se pueden concertar hasta dos actividades diferentes a los incluidos.

La calificación de cada ítem a evaluar será de 1 a 100 puntos y el resultado será la suma de los resultados de multiplicar cada uno por el peso correspondiente concertado

ARTÍCULO 3º. Concertación: Los componentes se evaluarán en formato específico que contiene los factores y / o indicadores, que valorarán el desempeño docente en las funciones básicas de docencia, investigación y Proyección social – extensión y su producción intelectual.

Tanto los pesos específicos de los indicadores en cada instrumento, como el peso específico de cada componente en la evaluación final, serán concertados con el Decano, con la asesoría de la Vicerrectoría Académica al inicio del periodo a evaluar y estará en concordancia con el tiempo de dedicación a cada actividad.

ARTÍCULO 4º. Escala de calificaciones.

1- La calificación obtenida en cada uno de los componentes se debe multiplicar por el valor porcentual que le corresponda.

2- Los valores obtenidos en cada componente se sumarán para obtener la calificación integral del docente.

3- Las calificaciones definitivas obtenidas por los docentes se ubicarán en las siguientes escalas:

De 0 a 59 Puntos:	INSATISFACTORIA.
De 60 a 79 Puntos:	ACEPTABLE.
De 80 a 90 Puntos:	BUENA
De 91 a 100 Puntos:	EXCELENTE

Parágrafo: una calificación con decimal 5 o mayor se aproxima al entero superior y menor a 5 al entero inferior.

ARTÍCULO 5º. Periodos a evaluar.

La Evaluación Docente de los profesores de Tiempo Completo, Dedicación Exclusiva, y Medio Tiempo se realizará anualmente, por el período comprendido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre, y se implementará entre el 15 y el 30 de enero de cada año.

- **Evaluaciones Parciales.** Al finalizar cada periodo académico se realizará una evaluación parcial.
- **Evaluación Final.** Corresponde al promedio de las evaluaciones parciales realizadas durante el periodo anual.

El período para la evaluación de los profesores que han superado el periodo de prueba, se iniciará desde la fecha de expedición de la resolución de ratificación de su nombramiento como profesor de planta hasta el 30 de enero del año siguiente.

Parágrafo 1º. Si el período para realizar una evaluación parcial no corresponde a un periodo académico completo, se evaluará la fracción que corresponda.

Parágrafo 2º. Si el profesor no es evaluado dentro de los términos establecidos, se considera que obtuvo calificación satisfactoria.

Parágrafo 3º. Los profesores de tiempo completo que desempeñen cargos administrativos, serán evaluados con su plan de trabajo y de acuerdo con los parámetros establecidos para los funcionarios públicos.

ARTÍCULO 6º. Período de Prueba.

El proceso de evaluación del profesor en periodo de prueba mantendrá las condiciones y pesos específicos, en aquellas actividades que el proceso de convocatoria y selección fijó para el cargo al que fue vinculado. Tales condiciones se incluirán en los instrumentos de concertación del plan de trabajo y calificación final del docente.

Los resultados de la evaluación docente determinan la continuidad de los Profesores de Dedicación Exclusiva, Tiempo Completo y Medio Tiempo, que se encuentren en período de prueba.

La Evaluación del profesor en período de prueba será un proceso continuo y la evaluación final deberá realizarse dentro de los quince (15) días calendario, anteriores al vencimiento del período de prueba.

En firme la calificación del periodo de prueba, si es satisfactoria, determina la permanencia del profesor mediante ratificación de su nombramiento. En caso de ser insatisfactoria la calificación, causará retiro del servicio del profesor.

Parágrafo 1º. Si el profesor no es evaluado dentro de los términos establecidos, se considera que obtuvo la calificación mínima satisfactoria y se ordenará la investigación disciplinaria para el funcionario que omitió la evaluación.

ARTÍCULO 7º. Notificación de las calificaciones parciales y definitivas.

Las calificaciones de cada periodo académico o las parciales, deberán notificarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de realización de la evaluación.

Contra las calificaciones parciales no procede recurso alguno.

El proceso debe realizarse mediante entrevista entre el profesor y el Decano, en el diseño del plan de trabajo y en la calificación. El profesor debe participar en el proceso de evaluación de su desempeño y debe ser notificado del resultado obtenido.

Si el profesor no está conforme con la calificación definitiva, podrá interponer el recurso de reposición ante el Decano y en subsidio el de apelación ante el Comité Institucional de Evaluación Docente.

ARTÍCULO 8º. Objeto de la evaluación.

El proceso de evaluación docente hace parte del aseguramiento de la calidad académica de la Uceva, de la autoevaluación y se constituye en un mecanismo de perfeccionamiento de la productividad del docente y de la institución.

Los cuatro instrumentos de evaluación adoptados para evaluar los respectivos componentes con sus factores e indicadores, evalúan el quehacer del profesor de manera integral y están orientados hacia el logro del perfil del docente que requiere la institución, desarrollando habilidades y competencias en las funciones misionales de la Uceva.

Los resultados obtenidos en la evaluación docente, además de determinar la estabilidad laboral y el ascenso en el escalafón de los profesores, serán tenidos en cuenta para diseñar estrategias de mejoramiento que se traducirán en la optimización de la planeación mediante la acertada distribución de las actividades

académicas, la formulación de los planes de capacitación para el profesorado, la implementación de las políticas de desarrollo y cualificación profesoral y la selección de los profesores en niveles de excelencia, para el otorgamiento de estímulos académicos.

ARTÍCULO 9º. Declaratoria de Insubsistencia. Cuando el docente obtenga una calificación no satisfactoria como resultado de la evaluación docente anual o en periodo de prueba, procede la declaratoria de insubsistencia, así:

- a) El nombramiento del profesor en periodo de prueba deberá declararse insubsistente por el Rector en forma motivada, cuando haya obtenido calificación insatisfactoria como resultado de la evaluación docente del respectivo periodo de prueba.

Contra el acto administrativo que declare la insubsistencia del nombramiento de un profesor en periodo de prueba no procede ningún recurso.

- b) El nombramiento de un profesor de planta que por segunda vez en forma continua obtenga calificación insatisfactoria, deberá declararse la insubsistencia del cargo, mediante acto administrativo motivado

Contra el acto administrativo que declare la insubsistencia de un profesor por haber obtenido calificación insatisfactoria en forma continua, procede el recurso de reposición ante el Rector.

Si el recurso de reposición se interpone dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación y no se resuelve dentro de los cuarenta y cinco (45) días calendario siguientes a la fecha de la presentación, se entenderá que la decisión ha sido revocada y que la calificación fue satisfactoria en el puntaje mínimo, sin perjuicio de la sanción disciplinaria a que haya lugar para quien no resolvió el recurso oportunamente.

Parágrafo. La declaratoria de insubsistencia del nombramiento del profesor solo se produce en relación con la calificación definitiva anual, extraordinaria o en periodo de prueba.

ARTÍCULO 10º. Deróguese el Instrumento de Evaluación Docente para ser diligenciados por los estudiantes, aprobados por el Consejo Académico mediante Acuerdo No. 005 de Marzo 12 de 2003 y las normas que sean contrarias a este acuerdo.

ARTÍCULO 11º. Apruébense los instrumentos de evaluación que se anexan como parte integral del presente acuerdo, diseñados de conformidad con los parámetros establecidos, por el Consejo Directivo, en el Acuerdo No. 044 de 2004.

ARTÍCULO 12º. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Aprobado en sesión realizada el día veintiséis (26) de enero de Dos Mil Seis (2006).

Israel Moreno Cruz
Presidente

Limbania Perea Doronsoro
Secretaria