

ACUERDO N° 044
Noviembre 25 de 2004

Por el cual se establecen las políticas generales de Evaluación Docente.

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA UNIDAD CENTRAL DEL VALLE DEL CAUCA,

En uso de sus atribuciones y en aplicación del artículo 24 del Acuerdo No. 014 de Julio 29 de 2002, y

CONSIDERANDO

La institución debe promover y apoyar el desarrollo de las capacidades de los integrantes del cuerpo docente para lograr el mayor aprovechamiento institucional de esas capacidades.

La Evaluación Docente es un medio para mejorar la calidad integral de los docentes.

La Ley 30 de 1992 ordena el establecimiento de un sistema de evaluación de desempeño del profesor como parte del Estatuto Profesoral.

El Acuerdo No. 014 de Julio 29 de 2002 en su artículo 24 señala que el Consejo Directivo establecerá las políticas generales de Evaluación Académica de los docentes.

ACUERDA.

ARTÍCULO 1º. Establecer las políticas generales de Evaluación Docente para la Unidad Central del Valle del Cauca.

La evaluación es un proceso permanente que se consolida cada año, mediante la ponderación de las calificaciones obtenidas por el profesor en las diferentes áreas de su desempeño.

La evaluación debe ser objetiva, imparcial, formativa e integral, y valorará el cumplimiento y la calidad de todas las actividades realizadas por el profesor, ponderadas de conformidad con lo establecido en el presente Acuerdo.

ARTÍCULO 2º. OBJETIVO GENERAL. La Evaluación Docente está orientada a calificar la actuación integral del profesor en los campos de la docencia, la investigación y las actividades de extensión y proyección a la comunidad, valorando el cumplimiento y la calidad de las actividades desarrolladas por el docente. Tiene propósitos formativos y busca preservar y promover la excelencia, el cumplimiento del trabajo académico y el compromiso con la formación integral de los estudiantes.

ARTÍCULO 3º. OBJETIVOS ESPECÍFICOS. Son objetivos específicos de la Evaluación Docente los siguientes:

- a) Identificar los logros y las falencias de la actividad académica de acuerdo con la misión de la institución, para establecer mecanismos y estrategias orientadas a consolidar los logros y corregir las debilidades detectadas.
- b) Diagnosticar el estado del desarrollo del desempeño del profesor y de los programas académicos.
- c) Determinar la continuidad de los profesores que se encuentren en período de prueba, de conformidad con el Artículo 4º, Parágrafo 2º del Acuerdo No. 014 de Julio 29 de 2002.
- d) Optimizar la planeación académica mediante la acertada distribución de las actividades académicas de manera coherente con las calidades del profesor y las necesidades institucionales.
- e) Planear la formación y capacitación del profesorado.
- f) Calificar a los profesores para el otorgamiento de estímulos y determinar la estabilidad laboral y el ascenso en el escalafón.

ARTÍCULO 4º. PRINCIPIOS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE. Para el logro de los propósitos institucionales de Evaluación Docente el proceso se regirá por los siguientes principios:

- 1- **Evaluación Permanente.** El proceso debe cubrir todo el período, debe ser un sistema permanente de retroalimentación institucional mediante el registro de las actividades docentes, basados en hechos y datos reales, para evitar la subjetividad en la calificación final y obtener el seguimiento objetivo para formular los planes de acción y mejoramiento a seguir durante el siguiente período.
- 2- **Evaluación participativa.** 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 tiene derecho a ser notificado del resultado, a interponer el recurso de reposición ante el Comité de Evaluación y el de apelación ante el Consejo Académico.
- 3- **Evaluación Productiva.** El objetivo de la evaluación está orientado a favorecer el desarrollo personal y profesional de los docentes y la productividad de la institución.
- 4- **Evaluación Objetiva.** El proceso de Evaluación debe ser justo para con el profesor, y la entidad; debe realizarse sin paternalismo, asignando el puntaje que valore justamente tanto las actuaciones positivas como las negativas; basarse en hechos concretos, apreciados dentro de las circunstancias en que el profesor desempeña sus funciones y con base en el plan de trabajo.

ARTÍCULO 5º. CRITERIOS. Los criterios que rigen la Evaluación Docente en la UCEVA son:

1. La institución evaluará en forma periódica y sistemática el trabajo de los docentes y su rendimiento en las labores y funciones asignadas, con el propósito de diagnosticar las necesidades de actualización, capacitación y perfeccionamiento docente para establecer los planes y programas respectivos y estimular el buen desempeño.
2. La segunda calificación insatisfactoria continua, será causal para dar por terminada la vinculación laboral del profesor, mediante la declaratoria de insubsistencia del cargo para los profesores de planta.
3. Los instrumentos de evaluación serán adoptados mediante acto administrativo del Consejo Académico. La evaluación será realizada por el Decano respectivo.
4. 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 realizará del 15 al 30 de enero de cada año.
5. La Evaluación del profesor en período de prueba será un proceso continuo y la evaluación final, se realizará dentro de los quince (15) días calendario, anteriores al vencimiento del período de prueba.

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

ARTÍCULO 6º. PLAN DE TRABAJO. Es el compromiso que adquiere el profesor, previa concertación con el respectivo decano, de realizar actividades en los campos de la docencia, la investigación, extensión y proyección social, enmarcadas en los objetivos, planes y programas institucionales, proyectado por período académico.

El Plan de Trabajo se diseñará como un proyecto de trabajo del 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.

ARTÍCULO 7º. CONCERTACIÓN. El plan de trabajo debe ser concertado, por escrito, mediante entrevista entre el Decano y el profesor, antes de la fecha de iniciación del respectivo período académico, de conformidad con las actividades de docencia contempladas en el Estatuto Profesoral.

Parágrafo 1º. Para su validez, el Plan de Trabajo debe tener constancia de la fecha de concertación y las firmas del Decano y del Profesor. El Decano remitirá al Vicerrector Académico copia del Plan de trabajo de los docentes a su cargo.

Parágrafo 2º. El desarrollo del Plan de Trabajo debe ser objeto de seguimiento por parte del Decano, quien al finalizar el período académico, debe evaluarlo y rendir informe al Vicerrector Académico.

ARTÍCULO 8º. COMPONENTES. Los componentes de la Evaluación Docente de los profesores de Dedicación Exclusiva, Tiempo Completo y Medio Tiempo vinculados a la UCEVA serán:

1. **Evaluación de los Estudiantes.** Valoración del profesor por parte de los estudiantes sobre 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 y horas de consulta; cumplimiento de los objetivos propuestos al iniciar el curso.
2. **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, en cumplimiento del Plan de Trabajo debidamente documentado, las dificultades presentadas y los posibles correctivos.
3. **Evaluación de actividades de investigación, extensión y proyección a la comunidad.** El Decano con la participación del Jefe de Investigación y el Jefe de Extensión, 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.
4. **Valoración de la producción intelectual.** El Decano conjuntamente con el Vicerrector Académico y el Jefe 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.

Parágrafo. La producción intelectual comprende: Publicación de artículos en revistas **científicas y académicas**, módulos académicos, capítulos de libros y textos.

ARTÍCULO 9º. EVALUACIÓN EXTRAORDINARIA. Los profesores de dedicación exclusiva, tiempo completo y Medio tiempo, podrán ser evaluados extraordinariamente. Cuando el Decano tuviere conocimiento de una irregularidad en el desempeño del docente, presentará informe al Vicerrector Académico, quien ordenará la evaluación extraordinaria, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria a que hubiere lugar.

ARTÍCULO 10º. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN. Corresponde al Consejo Académico, diseñar los instrumentos institucionales de Evaluación Docente, de conformidad con los parámetros establecidos en el presente Acuerdo.

ARTÍCULO 11º. Modificase el artículo 25 del Acuerdo 014 de Julio 29 de 2002, el cual quedará así: "El Comité Institucional de Evaluación Docente quedará integrado por el Vicerrector Académico, el Decano de la respectiva Facultad, los Representantes del estamento estudiantil y Profesor al Consejo Directivo y el Jefe de la División de Personal .

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

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Aprobado en sesión realizada el día 25 de noviembre de 2004.

El Presidente del Consejo

La Secretaria del Consejo

Juan Guillermo Vallejo Ángel

Limbania Perea Doronsoro