

ACUERDO No. 465 Mayo 10 de 2018

"Por el cual se adopta el Modelo de Evaluación Integral de Docentes, Directores de Programas Académicos y Decanos de Facultad de la Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales U.D.C.A."

El Consejo Académico de la Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales U.D.C.A en uso de sus facultades, y

CONSIDERANDO;

Que el Consejo Académico en el marco de la normativa institucional está facultado para desarrollar políticas institucionales de orden académico.

Que es un principio rector de la Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales U.D.C.A fortalecer la cultura de calidad, excelencia y mejoramiento continuo en todos los procesos académicos y académico-administrativos.

Que, dentro del proceso de mejoramiento continuo, teniendo como base el Proyecto Educativo Institucional-PEI, y comprometida con la excelencia académica, la Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales U.D.C.A busca fortalecer la productividad con calidad y la visibilidad académica e investigativa en el contexto nacional e internacional.

Que la calidad de los docentes en el desempeño de las funciones misionales se refleja en su productividad académica, su productividad investigativa, los productos de innovación, así como su visibilidad nacional e internacional.

Que el Consejo Académico mediante Acuerdo No 454 de septiembre de 2017, expidió las disposiciones que regulan la actividad y la productividad académica e investigativa al interior de la Institución.

Que mediante el Acuerdo 457 de noviembre de 2017 del Consejo Académico, la Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales U.D.C.A adoptó las disposiciones que regulan, orientan y guían la planeación académica de los profesores de planta, Directores de Programas y Decanos de Facultad.

Que, con el objeto de realizar el seguimiento y monitoreo del cumplimiento de las actividades asumidas por los docentes y directivos académico-administrativos en el Programa Individual de Labores Académicas-PILA, es pertinente implementar un modelo de evaluación integral periódica.

Miembros: ASCUN - IAUP - UDUAL - AUALCPI



Que, en mérito de lo expuesto,

ACUERDA

CAPÍTULO PRIMERO CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL MODELO DE EVALUACIÓN

ARTÍCULO 1º. Las disposiciones contenidas en el presente Acuerdo son aplicables a los docentes de planta, Directores y Coordinadores de Programas Académicos de Pregrado y Posgrado y Decanos de Facultad de la Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales U.D.C.A.

ARTÍCULO 2º. El Modelo de evaluación para la medición integral del desempeño docente y de directores académico-administrativos es de características cuali-cuantitativas, y tiene como fundamento la medición integral del desempeño en cuatro (4) variables que permiten asegurar el desarrollo estratégico, táctico y operativo del desempeño institucional.

El Modelo de evaluación lo componen cuatro variables:

- Grado de cumplimiento y ejecución del programa individual de labores académicas PILA.
- 2. Cumplimiento con calidad de los referentes estratégicos misionales y de gestión académico administrativa.
- Evaluación y cuantificación de la satisfacción de los grupos de interés a las actividades de los docentes, directores de programa y decanos de facultad.
- **4.** Evaluación del desempeño y logros alcanzados en las funciones misionales de docencia, investigación y extensión-proyección social.

ARTÍCULO 3º. La evaluación de la función docente, tendrá énfasis en los logros alcanzados en el periodo evaluado en las diferentes actividades misionales de docencia, investigación y extensión-proyección social.

ARTÍCULO 4°. La evaluación de la gestión directiva académicoadministrativa para los Directores y/o Coordinadores de Programa, tendrá énfasis en el cumplimiento del plan de acción y la evidencia de los logros en calidad académica alcanzados en el periodo evaluado, por parte del programa o de la facultad que dirige.

ARTÍCULO 5°. La evaluación de logros en la gestión académico administrativa de los Directores y/o Coordinadores de Programa y de los Decanos, tendrá como fuentes preferencialmente las reconocidas en educación superior como Colciencias, SNIES, SPADIES, ICFES y fuentes internas institucionales. Medirá el desempeño de los programas en las





pruebas Saber Pro, tiempo promedio de graduación, tasa de deserción por periodo, número de investigadores categorizados en Colciencias, grupos de investigación clasificados en Colciencias, número total de estudiantes matriculados, número de estudiantes nuevos admitidos, número de proyectos de investigación y de extensión en desarrollo y culminados, cofinanciación externa de proyectos, productividad investigativa y académica de sus docentes, ejecución presupuestal, balance financiero de ingresos y egresos, entre otros.

ARTÍCULO 6°. En todos los casos se evaluará la satisfacción de los grupos de interés de acuerdo con el siguiente criterio:

- El grupo de interés para los docentes serán los estudiantes con los cuales compartió actividades en el periodo evaluado;
- b. Para los Directores y/o Coordinadores de Programa, el grupo de interés son los docentes que prestaron servicios en el respectivo programa en el periodo evaluado.
- c. En el caso de los Decanos el grupo de interés serán los Directores y/o Coordinadores de los Programas adscritos a la Facultad.

CAPÍTULO SEGUNDO CARACTERÍSTICAS DE LA EVALUACIÓN DE DOCENTES

ARTÍCULO 7º. La evaluación docente se realizará en consonancia con lo estipulado en el Estatuto Profesoral vigente (Acuerdo del Consejo Directivo No 396 de enero 20 de 2016), la cual tendrá como fines los estipulados en el artículo 18 del Estatuto Profesoral:

- Hacer un escrutinio sobre el desarrollo de la actividad académica del evaluado, con el objeto de acrecentar sus conocimientos y desarrollo como persona y profesional.
- 2. Fijar estrategias para preservar y estimular los aciertos y superar las debilidades.
- 3. Proyectar acciones de calidad y desarrollo.
- **4.** Mejorar tanto el desempeño del evaluado como el de su respectiva Unidad Académica.
- **5.** Obtener elementos de juicio para la asignación de incentivos y para fundamentar el informe de los Directivos de las Unidades Académicas, requerido para el ingreso y promoción dentro del Escalafón Docente.
- **6.** Generar información que contribuya a la sistematización del conocimiento sobre las actividades de docencia, investigación y extensión, a partir de la cual, se puedan desarrollar indicadores de gestión y formas de autorregulación.
- Obtener información válida sobre el desempeño del evaluado en la Institución para tomar decisiones en relación con su ingreso,



permanencia y promoción en el Escalafón Docente y a su permanencia en la Institución.

ARTÍCULO 8°. EVALUACIÓN DEL DOCENTE POR PARTE DEL GRUPO DE INTERÉS. Esta evaluación se hará mediante un formato previamente aprobado por el Consejo Académico, a propuesta del Comité de Evaluación, Promoción y Capacitación Docente. Este formato no buscará evaluar un docente en forma individual y particular, sino que se centrará en evaluar aquellos cursos en que haya participado el docente durante el periodo evaluado. Se obtendrá la opinión del grupo de interés más próximo, que en este caso son los estudiantes, sobre el cumplimiento de los objetivos y competencias fijadas en los cursos del plan curricular en los cuales estuvo matriculado el estudiante, y del desempeño de los docentes que participaron en el desarrollo de cada uno de los cursos. Esta evaluación tendrá un peso porcentual del 20%, sobre el porcentaje total de la evaluación.

ARTÍCULO 9°. AUTOEVALUACIÓN POR PARTE DEL DOCENTE. Mediante un formato previamente aprobado por el Consejo Académico, a propuesta del Comité de Evaluación y Promoción Docente, el profesor realizará su autoevaluación, contrastando su propio desempeño con lo propuesto en el Programa Individual de Labores Académicas del periodo. Esta evaluación tendrá un peso porcentual del 10%, sobre el porcentaje total de la evaluación.

ARTÍCULO 10°. EVALUACIÓN DEL DOCENTE POR PARTE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO. Será realizada por el Decano de la Facultad y el Director y/o Coordinador del Programa donde se encuentra adscrito el docente. Esta evaluación debe tener en cuenta la planeación académica aprobada, el cumplimiento de los compromisos por parte del docente y su contribución al mejoramiento del programa, la Facultad y la Universidad; será de carácter cualitativo, con escalas de puntuación cuantitativas, y tendrá un peso porcentual del 20%, sobre el porcentaje total de la evaluación.

PARÁGRAFO: El Comité de Evaluación, Promoción y Capacitación Docente-CEPC-, propondrá al Consejo Académico la aprobación de la guía técnica para realizar esta evaluación.

ARTÍCULO 11º. EVALUACIÓN DE LOGROS ALCANZADOS. Esta evaluación tiene como objetivo, determinar la medición del desempeño de cada uno de los docentes en los logros alcanzados en las tres funciones misionales de docencia, investigación y extensión-proyección social, así como en las actividades conexas y complementarias con las funciones misionales, evidenciado en productividad académica e investigativa, visibilidad nacional e internacional, premios y distinciones alcanzadas en el

4 follow



periodo evaluado. Este componente tendrá un peso porcentual del **50%**, sobre el porcentaje total de la evaluación integral.

ARTÍCULO 12°. La evaluación del docente por logros alcanzados, tendrá indicadores cuantitativos y cualitativos definidos en los formatos aprobados por el Consejo Académico. Las fuentes de los indicadores de desempeño y logros, serán de tipo externo (Colciencias, google Scholar, SCImago, google academy, etc) y de tipo interno (Consejo Académico, Dirección de Investigación y Gestión del Conocimiento, Dirección de extensión y Proyección Social, Dirección de Desarrollo Humano y Bienestar, Dirección de Planeación y Desarrollo, Comité de evaluación Promoción y Clasificación Docente, Comité de Investigaciones, Comité de Maestrías, entre otros).

PARÁGRAFO 1º. Esta evaluación se hará mediante un formato previamente aprobado por el Consejo Académico la propuesta del Comité de Evaluación, Promoción y Capacitación Docente-CEPC- y, tendrá en cuenta la dedicación contratada por el docente de planta, su nivel de formación y el grado de cumplimiento de la planeación académica correspondiente, durante el periodo evaluado.

PARÁGRAFO 2°. Esta evaluación será realizada conjuntamente por la Vicerrectoría General y por las Direcciones de Formación, Investigación y Gestión del Conocimiento, y Extensión y Proyección Social.

CAPÍTULO TERCERO CARACTERÍSTICAS DE LA EVALUACIÓN DE DIRECTORES Y COORDINADORES DE PROGRAMAS ACADÉMICOS

ARTÍCULO 13°. La evaluación que se realiza a cada uno de los directores o Coordinadores de Programa tanto de pregrado como de posgrado, busca determinar el desempeño de la gestión académico-administrativa desarrollada, en relación con el aseguramiento de la calidad académica y los indicadores de avance y logros alcanzados por los estudiantes y docentes vinculados con el programa, en los aspectos relacionados con las tres funciones misionales de docencia, investigación y extensión-proyección social.

ARTÍCULO 14°. EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O COORDINADOR DE PROGRAMA POR EL GRUPO DE INTERÉS. Esta evaluación que tiene como objetivo obtener la percepción, establecer la satisfacción sobre la gestión académico administrativa del Director o Coordinador de Programa, se realizará por parte del grupo de interés más próximo que para el presente caso son los docentes vinculados al programa. Esta evaluación se realizará mediante un formato previamente aprobado por el Consejo Académico, a propuesta del Comité de Evaluación y Promoción Docente. La

5 Jupipes

Miembros: ASCUN - IAUP - UDUAL - AUALCPI



evaluación tendrá un peso porcentual del 20%, sobre el porcentaje total de la evaluación.

ARTÍCULO 15°. AUTOEVALUACIÓN POR PARTE DEL DIRECTOR O COORDINADOR DE PROGRAMA. Mediante un formato previamente aprobado por el Consejo Académico, a propuesta del Comité de Evaluación, Promoción y Clasificación Docente, el Director o Coordinador de Programa realizará su autoevaluación, contrastando su propio desempeño con lo propuesto en el Plan de Acción del Programa y en la Planeación Individual de Labores Académicas (PILA). Esta evaluación tendrá un peso porcentual del 10%, sobre el porcentaje total de la evaluación.

ARTÍCULO 16°. **EVALUACIÓN POR** PARTE DEL JERÁRQUICO. Esta evaluación tendrá como fin establecer por parte del superior jerárquico inmediato el desempeño del Director o Coordinador del Programa y los niveles de desarrollo alcanzado; como insumos en esta evaluación, se deben tener en cuenta la evaluación de los docentes del programa, la evaluación por logros alcanzada por el programa, el cumplimiento de sus compromisos y su contribución al mejoramiento del programa, la Facultad y la Universidad. Esta evaluación tendrá un carácter cualitativo y cuantitativo, será realizada por el Decano de la Facultad correspondiente y por el Vicerrector General, y tendrá un peso porcentual del 20%, sobre el porcentaje total de la evaluación.

ARTÍCULO 17°. EVALUACIÓN DE LOGROS ALCANZADOS POR EL PROGRAMA. Esta evaluación tiene como fin establecer el desempeño del Director o Coordinador de Programa en el cumplimiento del Plan de Acción del Programa y en la planeación individual de labores académicas (PILA), en la gestión realizada para alcanzar logros de calidad académica, calidad investigativa y de visibilidad nacional e internacional del programa; también se evaluará el atractivo del programa a grupos de interés externo medido mediante el número de aspirantes a ingresar, número de admitidos y número de estudiantes matriculados en el programa. La evaluación estará basada en indicadores cuantitativos definidos en los formatos previamente aprobados por el Consejo Académico. Esta evaluación será realizada conjuntamente por las Direcciones de Formación, Investigación Y Gestión del Conocimiento, y Extensión y Proyección Social, y tendrá un peso porcentual del 50%, sobre el porcentaje total de la evaluación.

PARÁGRAFO: El Comité de Evaluación, Promoción y Capacitación Docente-CEPC- propondrá al Consejo Académico el formato guía para realizar esta evaluación.



CAPÍTULO CUARTO EVALUACIÓN DE DECANOS DE FACULTAD

ARTÍCULO 18°. La evaluación que se realiza al Decano de cada Facultad, será de forma integral sobre su gestión para el conjunto de los programas tanto de pregrado como de posgrado adscritos a la Facultad. Los indicadores que serán tenidos en cuenta en las diferentes variables, serán los promedios obtenidos del desempeño alcanzado por los programas en cada una de las variables evaluadas, teniendo como guía el formato de evaluación aprobado por el Consejo Académico.

ARTÍCULO 19°. EVALUACIÓN DEL DECANO POR PARTE DEL GRUPO DE INTERÉS. Esta evaluación tiene por objetivo obtener la percepción sobre la gestión académico administrativa y el desempeño del Decano en cada facultad; se realizará por parte del grupo de interés más próximo al Decano, que en este caso son los Directores y Coordinadores de los Programas adscritos a la Facultad. Esta se aplicará mediante un formato previamente aprobado por el Consejo Académico, a propuesta del Comité de Evaluación, Promoción y Clasificación Docente, tendrá un peso porcentual del 20%, sobre el porcentaje total de la evaluación.

ARTÍCULO 20°. AUTOEVALUACIÓN POR PARTE DEL DECANO. Mediante un formato previamente aprobado por el Consejo Académico, a propuesta del Comité de Evaluación Promoción y Clasificación Docente, el Decano realizará su autoevaluación, contrastando su propio desempeño con lo propuesto en el Plan de Acción de la Facultad y en la Planeación Individual de Labores Académicas (PILA). Esta evaluación tendrá un peso porcentual del 10%, sobre el porcentaje total de la evaluación.

ARTÍCULO 21°. EVALUACIÓN POR PARTE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO. Esta evaluación busca determinar el desempeño de la gestión académico administrativa, desarrollada por cada uno de los decanos de facultad, en sus actividades de coordinar y garantizar el aseguramiento de la calidad y los indicadores de avance y logros alcanzados por los programas académicos de pregrado y posgrado adscritos y administrados por la facultad correspondiente. También busca determinar el cumplimiento de sus compromisos y su contribución al mejoramiento de la Facultad y la Universidad en general.

La evaluación del Decano de Facultad será realizada por la Rectoría de la Universidad, la cual podrá ser delegada en la Vicerrectoría General de la Universidad de Ciencias Aplicadas Ambientales U.D.C.A, si se considera pertinente. Esta evaluación será de carácter cualitativo, tendrá un peso porcentual del 20%, sobre el porcentaje total de la evaluación.

7 4/1/2



ARTÍCULO 22°. EVALUACIÓN DE LOGROS ALCANZADOS POR DECANOS DE FACULTAD. Esta evaluación estará basada en indicadores cuantitativos y cualitativos. Será realizada conjuntamente por las Direcciones de Formación, Investigación y Gestión del Conocimiento y Extensión y Proyección Social, y tendrá un peso porcentual del 50%, sobre el porcentaje total de la evaluación.

Esta evaluación tiene como fin establecer el desempeño del Decano en los siguientes aspectos:

- Cumplimiento del Plan de Acción de la Facultad.
- Gestión realizada para alcanzar logros de calidad académica, calidad investigativa y de visibilidad nacional e internacional por parte de los distintos programas administrados por la Facultad.
- Aspectos académico-financieros relacionados con la auto sostenibilidad de los diferentes programas de la Facultad, teniendo en cuenta el número de estudiantes matriculados, los ingresos por matrículas, los ingresos por fuentes externas diferentes a la matrícula y los egresos registrados por la facultad en el periodo.
- Proyectos de investigación y de extensión adelantados por docentes de la facultad con cofinanciación externa nacional e internacional.
- Ejecución presupuestal y el balance financiero de ingresos y egresos de la facultad.

PARÁGRAFO. El Comité de Evaluación, Promoción y Capacitación Docente-CEPC- presentará al Consejo Académico para su aprobación el formato guía para realizar esta evaluación.

CAPÍTULO QUINTO DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 23°. FORMATOS DE EVALUACIÓN. Los formatos que se utilizarán para evaluación por parte de los grupos de interés, evaluación por el superior jerárquico y autoevaluación de docentes y directivos académico administrativos, serán diseñados por la Dirección de Formación en coordinación con la Facultad de Ciencias Jurídicas, de la Educación y Sociales, previa consulta con los representantes profesorales y representantes estudiantiles a cuerpos colegiados institucionales. Estos formatos se presentarán por la Dirección de Formación al Comité de Evaluación Promoción y Clasificación Docente -CEPC- para su análisis y posterior para aprobación por el Consejo Académico.

ARTÍCULO 24°. ESCALAS DE CALIFICACIÓN. El desempeño integral y global tanto de docentes como de Directivos académico-administrativos, se obtendrá a partir de la sumatoria alcanzada por el evaluado en cada uno de los componentes de la evaluación integral (evaluación de los grupos de

8 Jeffe



interés, evaluación por el superior jerárquico, autoevaluación y evaluación de logros), y se interpreta de acuerdo al siguiente esquema:

- a. Desempeño deficiente: puntaje inferior a 60 puntos (< 60%)
- b. Desempeño aceptable: puntaje entre 60 y 74 puntos (60%-74%)
- c. Desempeño satisfactorio: puntaje entre 75 y 89 puntos (75%-89%)
- d. Desempeño sobresaliente: puntaje superior a 90 puntos (90%)

ARTÍCULO 25°. En el evento de que un docente o directivo académico-administrativo obtenga un desempeño deficiente durante dos periodos consecutivos, su situación será considerada por las direcciones del Subsistema Académico, la Vicerrectoría General y presentada a la Rectoría y al Consejo Académico para la decisión sobre su continuidad o no en el cargo.

ARTÍCULO 26°. PERIODO DE TRANSICIÓN. La evaluación de que trata el presente Acuerdo iniciará su aplicación al finalizar el II periodo 2018.

ARTÍCULO 27º. VIGENCIA. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, a los diez (10) día del mes de mayo del año dos mil dieciocho (2018).

GERMAN ANZOLA MONTERO

Rector

CLAUDÍA J. GRISALES LAVERDE

Secretaria

9 Jufff2.