

ACUERDO DEL CONSEJO ACADÉMICO No. 000009

19 OCT 2017

“POR MEDIO DEL CUAL SE ACTUALIZA EL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES, EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO”

El Consejo Académico de la Institución Universitaria de Envigado, en ejercicio de sus facultades legales y estatutarias, en especial las conferidas por la Constitución Política, en la ley 30 de 1992, el Acuerdo del Consejo Directivo 13 de 2016 de la Institución Universitaria de Envigado (Estatuto General), y

CONSIDERANDO

Que mediante Acuerdo 009 del 11 de noviembre de 2011, el Consejo Directivo de la Institución Universitaria de Envigado estableció el Sistema de Evaluación del Desempeño de los Docentes en la misma Institución, en cualquiera de las formas de contratación.

Que, en el caso de los docentes de cátedra, en el estatuto expedido para estos, Acuerdo 105 del 24 de enero de 2002, en el capítulo V, se define criterios de la evaluación docente, los cuales fueron replanteados en el Acuerdo 09 de 2011 del Consejo Directivo.

Que en el Acuerdo 009 de 2011 se determinó el alcance de aplicación a los docentes de tiempo completo y de cátedra de la Institución Universitaria de Envigado, pero dadas las dinámicas institucionales y el cumplimiento de las funciones sustantivas, se hace necesario revisarlo y actualizarlo.

Que el acuerdo 009 de noviembre 11 de 2011, presenta errores de nomenclatura, los cuales se deben subsanar a fin de dar claridad en su lectura y aplicación en el actuar normativo de la evaluación docente.

Que la evaluación del desempeño docente universitario sigue constituyéndose en un instrumento formal y necesario que da paso a la legitimidad de su ejercicio, en el contexto de la educación superior. Esto coadyuva a la ejecución del proceso de mejora continua y al principio de calidad académica.



GP 185-1

SC 7191-1



www.iue.edu.co

pel J

Que el sistema de evaluación del desempeño docente, debe continuar siendo coherente con el PEI y con el modelo de autoevaluación, aplicándosele principios de transparencia, responsabilidad, respeto por la libertad de cátedra, pertinencia y coherencia, aportando a la cualificación docente y mejoramiento continuo.

Que, en virtud a la integración normativa, se hace necesario incluir elementos del proceso de evaluación al desempeño docente y la reorganización del texto normativo contemplado en el acuerdo 009 de 2011, ya mencionado.

Que la actualización del sistema de evaluación del desempeño de los docentes, es de orden académico, por lo cual es competencia del Consejo Académico su reglamentación, conforme a la delegación dada por parte del Consejo Directivo, según acuerdo N° 022 de septiembre 28 de 2017.

Por lo anterior, el Consejo Académico de la Institución Universitaria de Envigado

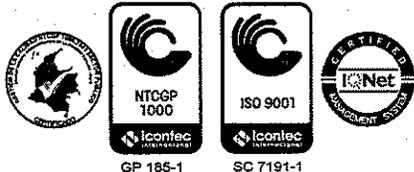
ACUERDA

ARTÍCULO 1. Actualizar el sistema de evaluación del desempeño de los docentes en la Institución Universitaria de Envigado, el cual hace parte integral del modelo de autoevaluación Institucional, los lineamientos institucionales de evaluación y mejoramiento integral de los docentes y se considera un proceso permanente de acompañamiento, seguimiento y retroalimentación del trabajo académico realizado por los docentes.

ARTÍCULO 2. Definir objetivos del sistema de evaluación del desempeño docente de la Institución Universitaria de Envigado:

1. Evaluar el desempeño docente en torno al cumplimiento de las funciones sustantivas y formales, que son las que fundamentan el quehacer de las Instituciones de Educación Superior.
2. Implementar planes de mejoramiento, que permitan el fortalecimiento de las prácticas inherentes al desempeño docente.
3. Promover incentivos y desarrollos, en torno a la producción académica e investigativa de los docentes.

ARTÍCULO 3. Establecer las siguientes actividades de dedicación de los docentes vinculados mediante cualquier modalidad:



1. Docencia en pregrado o posgrado.
2. Investigación.
3. Proyección social y extensión.
4. Gestión Administrativa.

ARTÍCULO 4. Establecer los siguientes requisitos para inicio de actividades en cada periodo académico:

El Decano o Jefe de área, formalizará ante la oficina de Gestión de Humana, el plan de trabajo de cada uno de los docentes definiendo las actividades a realizar, dedicación horaria y productos a entregar.

En el caso de los docentes ocasionales y cátedra con actividades asimilables a la docencia, el plan de trabajo es un requisito para su contratación.

Para los docentes de cátedra con docencia directa, se entenderá el plan de trabajo como la solicitud de horas cátedras para el desarrollo de los contenidos de formación en los diferentes programas que actualmente oferta la Institución.

ARTÍCULO 5. Definir los componentes del sistema de evaluación:

1. **Heteroevaluación:** Es la valoración que realiza una persona sobre otra, respecto de su trabajo, la cual puede recaer sobre una actividad, objeto o producto, y es realizada por el estudiante y el Jefe inmediato.
2. **Autoevaluación:** Es el proceso donde el docente valora su propia actuación, lo anterior le permite reconocer sus posibilidades, limitaciones y cambios necesarios para mejorar su desempeño.

ARTÍCULO 6. Asignar los siguientes pesos porcentuales a los componentes de evaluación.

Tipo de contratación	Actividades	Autoevaluación	Heteroevaluación	
			Estudiantes	Decanatura o jefe de dependencia
Cátedra	Docencia directa	10%	40%	50%
Cátedra	Asimilables a docencia	10%		90%
Ocasionales / de carrera	Plan de trabajo semestral	10%	30%	60%



Handwritten signature

ARTÍCULO 7. Fijar la siguiente escala de valoración:

1. Insatisfactoria, cuando su valoración está entre 0 a 59.
2. Aceptable, cuando su valoración está entre 60 a 71.
3. Satisfactoria, cuando su valoración está entre 72 a 90.
4. Sobresaliente, cuando su valoración está entre 91 a 100.

ARTÍCULO 7. Establecer el siguiente procedimiento para aplicar la evaluación del desempeño docente:

1. La Vicerrectoría Académica establecerá cada semestre un cronograma para la evaluación de los docentes acorde con el cronograma institucional.
2. El jefe inmediato aplicará los instrumentos necesarios para la evaluación docente. La Oficina de Acreditación apoyará en la compilación de los resultados de las diferentes evaluaciones en el formato aprobado para ello.
3. El Consejo de Facultad analizará los resultados de la evaluación final de los docentes adscritos a ésta. En caso de los docentes adscritos a otras dependencias, el análisis se realizará en el Comité Rectoral.
4. Se podrá establecer plan de mejoramiento al docente cuando obtiene una valoración inferior a la satisfactoria, a decisión del Consejo de Facultad o Comité Rectoral, según corresponda.
5. Los resultados de la evaluación final y el plan de mejoramiento, será notificados a los docentes mediante los mecanismos legalmente establecidos.
6. La evaluación final, una vez notificada es susceptible de recursos de reposición y apelación, los cuales se interponen ante Consejo de Facultad o el Comité rectoral, según corresponda y serán decididos, el primero por el ante Consejo de Facultad o el Comité rectoral, y el segundo por el consejo



GP 185-1



SC 7191-1



www.ive.edu.co

Académico. Se interpondrán estos recursos, dentro de los diez (10) días hábiles laborales siguientes a la notificación de la evaluación.

ARTÍCULO 9. Informar a Rectoría los resultados finales consolidados, en el momento de definir la contratación docente para el respectivo periodo, con el fin de adoptar las medidas administrativas necesarias.

ARTÍCULO 10. El presente Acuerdo rige a partir de su fecha de expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Dado en Envigado a los, 19 OCT 2017

PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

Blanca 181
BLANCA LIBIA ECHEVERRI LONDOÑO
Presidente Consejo Académico

Jorge Alberto Estupinan Aponte
JORGE ALBERTO ESTUPINAN APONTE
Secretario General



www.iue.edu.co