

**ACUERDO DEL CONSEJO DIRECTIVO No 009  
(Noviembre 11 de 2011)**

**“Por medio del cual se establece el sistema de evaluación del desempeño de los docentes de tiempo completo, y de cátedra, en la Institución Universitaria de Envigado,**

**EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO,** en ejercicio de sus atribuciones legales y Estatutarias, en especial las conferidas por la Constitución Política, la Ley 30 de 1992, el Acuerdo 163 de 2003 de la Institución Universitaria de Envigado (Estatuto General), y

**CONSIDERANDO**

1. Que de conformidad con la ley 30 de 1992, en la Institución Universitaria de Envigado, para cumplir su misión, existe la vinculación de docentes de tiempo completo y de cátedra.
2. Que la evaluación del desempeño del docente Universitario, se constituye en un instrumento no sólo formal, sino necesario para alcanzar su legitimidad, en el contexto y en el entorno de la Educación Superior, coadyuvando en la ejecución del principio de mejoramiento continuo, y de la calidad académica; en particular, debe ser coherente, tanto con criterios universalmente aceptados en el contexto académico, como con el modelo de autoevaluación Institucional, inserto en el sistema de gestión integral.
3. Que la vinculación de los docentes, de tiempo completo, se hace mediante concurso de méritos, de conformidad con el Acuerdo del Consejo Directivo No 006 del 16 de junio del 2011, acorde con lo previsto en la ley 30 de 1992. En el cual, se establecen unas etapas, las cuales, son objeto de evaluación; entendiéndose por ésta, la constitución de una herramienta que permita señalar, estimar, apreciar o calcular el valor de algo.
4. Que se hace necesario, establecer una reglamentación, que defina los criterios de evaluación, en torno al desempeño de los docentes de tiempo completo, y de cátedra, en especial cuando finalicen el periodo de prueba, para los de tiempo de completo, como también para los de cátedra, mientras estén en desarrollo o en la finalización de los respectivos contratos de hora cátedra.

5. Que los resultados, de dichas evaluaciones, deben ser un insumo, para ser incorporado, a los Planes de Mejoramiento y de las condiciones de desarrollo del proceso misional de docencia, tanto en lo estructural, como en lo pedagógico, didáctico, disciplinar, normativo, operativo y actitudinal, en tanto que, la evaluación permite la mejora continua y propende por la calidad del proceso de docencia.

6. Que el sistema de evaluación del desempeño docente, debe ser coherente con el PEI, (proyecto educativo institucional) y con el modelo de autoevaluación institucional, los cuales, les son aplicables, entre otros, principios tales como: transparencia, responsabilidad, respeto por la libertad de cátedra y debido proceso, en cada una de las actuaciones de en el proceso de la evaluación docente.

En mérito de lo expuesto, el Consejo Directivo de la Institución Universitaria de Envigado:

### ACUERDA

**Artículo Primero:** Establecer el Sistema de Evaluación de Desempeño docente en la Institución Universitaria de Envigado, el cual hace parte integral del Modelo de Autoevaluación Institucional y se considera como el proceso de seguimiento permanente, que permite orientar las acciones académicas y administrativas, de acuerdo con el plan de trabajo presentado por el docente, en cualquiera de las modalidades de prestación del servicio.

**Artículo Segundo:** El Sistema de Evaluación de Desempeño docente en la Institución Universitaria de Envigado, tiene los siguientes propósitos:

- Identificar 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.
- Establecer juicios sobre los resultados de la evaluación del desempeño de los docentes.
- Definir los Planes de formación docente de acuerdo a las necesidades identificadas en el proceso de evaluación del desempeño docente.
- Implementar planes de mejoramiento, que permitan el fortalecimiento de las prácticas inherentes al desempeño del docente.
- Promover incentivos y desarrollos, en torno a la producción académica de los docentes.

**Artículo Tercero:** De acuerdo con los propósitos planteados y el modelo de autoevaluación institucional, los docentes vinculados mediante cualquier modalidad, y dedicarán su jornada a una o más de las siguientes actividades:

- Docencia en pregrado y postgrado.
- Investigación.
- Proyección social.
- Extensión.
- Actividades complementarias e inherentes al desarrollo de las anteriores.

Lo anterior según expresa disposición del respectivo Decano; previo que se hubiera presentado ante éste, en cada semestre, un plan de trabajo y de actividades que deberá corresponder a las funciones acordes con la formación del docente. Lo anterior será un punto de referencia para su evaluación semestral o anual según sea el caso.

**Artículo Cuarto:** Para garantizar la objetividad en el proceso de seguimiento permanente a los docentes es importante definir los componentes que hacen parte integral del sistema de evaluación del desempeño de los docentes así:

**Heteroevaluación:** *Es la valoración que realiza una persona sobre otra, respecto de su trabajo; la cual puede recaer sobre una actividad, objeto o producto.*

*En la Institución Universitaria de Envigado, la heteroevaluación es la evaluación que el Estudiante, el Decano, el Coordinador de Programa, hacen a los docentes, sin perder de vista, que la evaluación es un proceso que compromete a todos los agentes del sistema académico.*

**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.

La Autoevaluación permite al docente:

- Emitir juicios de valor sobre sí mismo en función de criterios de evaluación o indicadores previamente establecidos.
- Estimular la retroalimentación constante de sí mismo, para mejorar su desempeño.
- Participar de una manera crítica en el mejoramiento de su desempeño y producción académica.

**Coevaluación:** *Es la evaluación realizada de una actividad o trabajo entre el docente, un par o un agente responsable del proceso de docencia. En otras palabras, es la*

*valoración conjunta que realizan los docentes conjuntamente con otros actores del proceso de docencia, en torno al trabajo inter, trans o multidisciplinar, atendiendo a criterios de evaluación o indicadores establecidos por consenso previamente.*

La Coevaluación permite al docente:

- Identificar los logros individuales y colectivos.
- Fomentar la participación, reflexión y crítica constructiva ante situaciones de desempeño.
- Reflexionar en torno a los desarrollos y limitaciones dentro del equipo.
- Desarrollar actitudes que se orienten hacia la integración del equipo inter, trans o multidisciplinar.
- Mejorar su responsabilidad e identificación con el trabajo.
- Emitir juicios valorativos acerca de sí mismo o de otros en un ambiente de libertad, compromiso y responsabilidad.

**Parágrafo:** La evaluación de los docentes quedaran registradas en los formatos aprobados por el Consejo Académico y que hacen parte del SGI de la Institución Universitaria de Envigado.

**Artículo Quinto:** Para consolidar la evaluación del desempeño docente se tendrán en cuenta los siguientes porcentajes para cada uno de los componentes utilizados en el proceso:

#### **Heteroevaluación**

- Por parte de los estudiantes 30%
- Por parte del Decano quien es el jefe inmediato 30%

#### **Autoevaluación**

- Por parte del docente 10%

#### **Coevaluación**

Será el mecanismo de evaluación del docente que se hace entre este y: los Coordinadores de Programa, los Jefes Ciencias Básicas, el Jefe de la Escuela de Idiomas, el Jefe de Investigación, el Jefe de Extensión, los coordinadores de Prácticas o de Investigación, los jefes de áreas en las Facultades en donde estos existan. Esta tendrá un porcentaje del 30%

**Parágrafo Primero.-** Se considera que la evaluación es insatisfactoria, cuando la misma no alcanza el 60% de la sumatoria de los criterios enunciados en el presente artículo.

**Artículo Sexto:** La evaluación integral deberá ser notificada de manera personal al respectivo docente; dicha notificación podrá hacerse vía correo electrónico, siempre y cuando el docente acepte de manera expresa dicha modalidad de notificación personal, en tal evento, la notificación se verificará por la prueba virtual, de la lectura de dicho correo, contentivo de la evaluación. Lo anterior en armonía con las disposiciones legales que reglamentan la situación.

**Artículo séptimo:** La evaluación, en su conjunto, en donde está integrada la heteroevaluación, la autoevaluación y el coevaluación, es susceptible de recursos en vía administrativa, así:

- a) De reposición: el cual se interpone ante el Consejo de Facultad, quien es competente para decidirlo de fondo. De acuerdo, a las circunstancias, según el caso, deberá éste, convocar a los Jefes de: Ciencias Básicas y/o de la Escuela de Idiomas, y/o el de Investigación, para que se revise lo de su competencia.
- b) El de apelación: el cual se interpone ante el Consejo de Facultad, quien dentro de los tres días siguientes a su recepción deberá pronunciarse sobre su procedencia formal y enviarlo para una decisión de fondo al consejo Académico.
- c) Cuando se negare, el recurso de reposición, procederá dentro de los 10 días siguientes, a la notificación del acto que niega, el recurso de queja conocerá de este recurso el Consejo Académico

**Parágrafo.-** La interposición de los recursos, será admisible, si se interpone por medio de quien resulte directamente afectado por la decisión; el factor temporal estará habilitado si la interposición de los recursos, se hace dentro de los 10 días siguientes, a la notificación personal de la evaluación, si ésta no fuere posible, se procederá a la notificación por medio de correo electrónico, del cual disponga la Institución de que trata el artículo sexto del presente acto administrativo. Será admisible, el ejercicio del derecho de postulación, será permitido al interior de la vía administrativa de que trata el presente Acto Administrativo.

Contenido del recurso: deberá ser por escrito, en donde se indiquen los hechos, las pruebas, o la solicitud de pruebas si es del caso, y las normas jurídicas violadas o que pretende hacer valer.

La contabilización de los días a efectos del presenta Acuerdo se tendrán como días hábiles laborales.

**Artículo Sexto.** Se establece un procedimiento para aplicar la evaluación de desempeño docente, de acuerdo con los siguientes pasos:

- 1) La Vicerrectoría Académica, y la Oficina de Acreditación, establecerán cada semestre, un cronograma para la evaluación de los docentes vinculados y de cátedra, por parte de los distintos agentes que conforman el modelo de evaluación.

- 2) El coordinador de Acreditación en acoplamiento con los coordinadores de programa, aplicarán y tabularán la información correspondiente.
- 3) Los coordinadores de programa realizarán el informe correspondiente a los resultados de la evaluación de los docentes, el cual debe ser socializado en el Comité curricular de cada Facultad, enviando copia del mismo a la Vicerrectoría Académica y a la Oficina de Acreditación, a efecto de tomar las medidas preventivas, correctivas y de mejora a que haya lugar.
- 4) El Decano, conjuntamente con el Coordinador del programa, procederán a hacer un consolidado de la evaluación y emanarán el ponderado de la evaluación, el cual se hará se entregará al Consejo de Facultad por parte del Decano el total de los tres factores de la evaluación, esto tanto, de manera individual ( de cada docente) como en conjunto del programa y desde allí se propondrán los acuerdos de mejoramiento si hay lugar a ello; recomendarán al comité de selección de docentes, los asuntos a que haya lugar.
- 5) Para los docentes de cátedra, la Decanatura, en caso de presentarse una calificación inferior al 60 % del ponderado de la evaluación, acordará, con el docente un plan de mejoramiento, el cual constará por escrito, del cual se hará un seguimiento periódico; si no fuere posible la firma del acuerdo con el docente para la suscripción del plan de mejoramiento, este será de naturaleza unilateral por parte del Decano, pero autorizado por el Vicerrector académico; dicho acto, no será susceptible de recursos en vía administrativa. En caso de una segunda evaluación insatisfactoria, la no continuidad laboral del docente de cátedra, se presentará si al haberse suscrito, dos planes de mejoramiento consecutivos en donde concurren las misas casusas, que dieron lugar a éstos, sin evidenciar una sustancial mejoría.

En el caso de los docentes de tiempo completo, la desvinculación procederá, si se presenta lo descrito en el inciso anterior, en este evento, el Consejo de Facultad, solicitará al señor Rector la desvinculación del docente de tiempo completo.

En las respectivas evaluaciones, también deberá concurrir el jefe de la escuela de Idiomas, el jefe de ciencias básicas, el Jefe de Investigación, si los asuntos o personas a evaluar concurren funcional o laboralmente, con actividades propias de su respectiva dependencia.

**Parágrafo 1:** La calificación de los estudiantes sólo tendrá incidencia en el proceso de evaluación docente, en el evento de tener la evaluación del 60% de los estudiantes del respectivo curso en donde sirvió la asignatura el docente.



**Artículo Séptimo.-** la evaluación de los docentes de cátedra se someterá a un comité integrado por el señor Rector, el Decano y el coordinador de programa, y el acompañamiento de la oficina de control interno, el cual de conformidad con el informe ponderado, autorizara la contratación o no de los docentes de cátedra.

**Artículo Octavo.-** El presente Acuerdo rige a partir de su expedición y promulgación legal y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Dado en Envigado a los once (11) días del mes de noviembre de 2011

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.**

  
JOSÉ DIEGO GALLO RIAÑO  
Presidente Consejo Directivo

  
GLORIA CRISTINA ORTIZ CANO  
Secretaria General