



CEIPA

Powered by **Arizona State University**

**ACUERDO No. 006
(octubre 19 de 2022)**

**POR EL CUAL SE ADICIONA EL ACUERDO 007 DE 2021 QUE REGLAMENTA EL PROCESO DE
EVALUACION DOCENTE EN LA FUNDACION UNIVERSITARIA CEIPA**

El Consejo Académico de la Institución Universitaria CEIPA, en ejercicio de sus funciones Estatutarias, en especial las contenidas en el artículo 32 del Estatuto General y

CONSIDERANDO:

1. Que la Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior, reconoce a las instituciones de educación superior el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.
2. Que el artículo 38 del Estatuto Docente consagra la evaluación docente de la siguiente manera: “El CEIPA realizará un proceso de evaluación permanente del logro de las responsabilidades asignadas a los docentes. La evaluación, hace parte del proceso de autoevaluación Institucional que está orientado al mejoramiento continuo. Es política de la Institución evaluar a sus docentes en el desarrollo y una vez concluida su participación en una actividad académica, con el fin de fomentar la constante mejoría en su desempeño y estimular su producción intelectual. El docente colaborará en la evaluación de su desempeño y deberá ser informado oportunamente acerca de los resultados.”
3. Que el Artículo 39 Ibidem, define la evaluación docente como un “proceso integral que involucra la revisión del desempeño del docente de las actividades definidas en el plan de trabajo y teniendo en cuenta las metas institucionales y de la escuela. Serán fuentes válidas de información para la evaluación, además del mismo docente, los estudiantes, egresados, sus compañeros de trabajo, los clientes empresariales el director de programa y los demás directivos. Para la evaluación, se tomará



CEIPA

Powered by **Arizona State University**

en cuenta su calidad personal, su compromiso con los principios institucionales, su calidad académica, su actitud formadora, su producción académica e investigativa, su compromiso con la virtualidad y las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, su cualificación profesoral y pedagógica y el cumplimiento del plan de trabajo.

Los resultados de la evaluación se tendrán en cuenta para el movimiento del docente en el escalafón, para el otorgamiento de estímulos y distinciones y para la formulación de acciones de corrección y mejoramiento del desempeño.”

4. Que, a su vez, el artículo 40 del citado Estatuto Docente, designa la competencia al Consejo Académico para establecer “las políticas generales de evaluación docente y reglamentación respectiva en cuanto a las dependencias encargadas de realizar el proceso. Los procedimientos y los instrumentos para realizarlo.”

5. Que, en virtud de los considerandos anteriores, el Consejo Académico reglamentó el proceso de evaluación docente mediante el Acuerdo 07 de 2021, estableciendo la escala de evaluación y los criterios, sin embargo no profundizó en el significado de la evaluación integral, las dimensiones de la evaluación, los criterios para la medición de desempeño, por lo cual, en sesión ordinaria de Consejo Directivo del 19 de octubre, el Vicerrector Académico y su equipo, presentaron la propuesta de actualización como eje fundamental en la mejora continua de los procesos que involucran al personal docente de CEIPA. La aprobación de esta propuesta consta en el acta No. 015 de 2022.

Por lo anterior, el Consejo Académico en uso de sus facultades estatutarias,

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO. El presente Acuerdo deberá aplicarse e interpretarse integralmente con el Acuerdo 007 de 2021.

ARTÍCULO SEGUNDO. OBJETIVO GENERAL. Actualizar y alinear el proceso de evaluación docente, teniendo en cuenta los postulados establecidos en el Estatuto Docente (2016, artículos 38 y 39) y los cambios que vive la gestión del conocimiento en general y la educación en particular; tanto a nivel global como al interior de CEIPA.



CEIPA

Powered by **Arizona State University**

ARTICULO TERCERO. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Asegurar la calidad de la educación, a través de seguimientos periódicos al desempeño de los profesores en el desarrollo de su labor docente.
2. Fortalecer la educación a través de los planes de mejora periódicos que se deriven de la evaluación a la labor docente.
3. Asegurar que la evaluación de la labor docente tenga la suficiente amplitud de criterios para garantizar su objetividad y profundidad.
4. Asegurar la evaluación integral de desempeño de los profesores, teniendo en cuenta el rol que juegan en la gestión educativa y en las tres dimensiones del proceso de gestión del conocimiento: generación, preservación y transferencia.
5. Dotar al proceso de gestión de talento humano, de los insumos suficientes para fortalecer los planes de desarrollo de los colaboradores docentes.
6. Ofrecer insumos objetivos que se tengan en cuenta en los procesos de reconocimiento a los desempeños destacados y para el escalafón docente.
7. Dotar al docente de información amplia y suficiente para que ejerza una adecuada autoevaluación y trabaje en función de su propio desarrollo.

ARTICULO CUARTO. PRINCIPIOS QUE GUÍAN LA EVALUACIÓN:

- a. Valoración del desempeño desde su plan de trabajo
- b. Valoración del desempeño desde sus capacidades
- c. Valoración del desempeño desde la actitud y la ética
- d. Valoración de los aportes desde la creatividad y la innovación
- e. Proporcionalidad en la ponderación, acorde a las responsabilidades en el plan de trabajo.

ARTICULO QUINTO. EVALUACIÓN INTEGRAL Y HOLÍSTICA. Consiste en la revisión y ponderación de las diferentes evaluaciones que se le realizan al docente durante un año calendario. Con base en esta evaluación holística se debe medir el desempeño del docente de cara a los procesos de escalafón docente.

Cada uno de sus componentes tiene vida propia y juega un rol particular a lo largo de diversos segmentos del proceso misional de gestión del conocimiento (generación, preservación y transferencia); por lo tanto, de cada uno de estos segmentos se desprenden consecuencias particulares (planes de mejora, reconocimientos, bonificaciones, sanciones, etc.), las cuales son ejecutadas desde la respectiva área o proceso administrativo.



Cuando el docente cumple exclusivamente labores en un eslabón del proceso (gestionar, investigar, hacer extensión o proyección social), de allí se deriva su evaluación holística o integral.

ARTÍCULO SEXTO. DIMENSIONES DE LA EVALUACIÓN DOCENTE INTEGRAL Y HOLÍSTICA. El plan de trabajo de un docente se puede estructurar a partir de las diferentes dimensiones – docencia, investigación, extensión, gestión y otros – en las que se puede desempeñar; sin embargo, en cada periodo de tiempo es probable que el plan solo se componga de una o algunas de estas dimensiones:

1. Evaluación de desempeño docente
2. Evaluación de desempeño en la investigación
3. Evaluación de desempeño en la extensión y la proyección social
4. Evaluación de desempeño en la gestión

ARTÍCULO SÉPTIMO. CRITERIOS PARA LA MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO:

- Autoevaluación
- Heteroevaluación multidimensional.
- Particularidades del proceso (gestión, investigación, docencia, extensión, etc.)

ARTÍCULO OCTAVO. ROLES DE LOS DOCENTES:

Docencia	<ol style="list-style-type: none">1. Orientar núcleos (créditos)2. Asesor Proyección Profesional (pregrado) o PEA (posgrado)3. Coordinación de núcleo
Investigación e Innovación	<ol style="list-style-type: none">1. Gestión de proyectos (formulación, desarrollo)2. Productos de investigación3. Proyecto Institucional
Extensión	<ol style="list-style-type: none">1. Consultorías2. Educación Continua
Gestión	<ol style="list-style-type: none">1. Líder académico (programa, línea)2. Directivo



	3. Liderazgo y acompañamiento de procesos de la institución (Laboratorio Financiero, Fondo Editorial, Punto NAF, liderazgo de Grupo de Investigación, entre otros).
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ARTÍCULO NOVENO. Ponderación de las actividades en el plan de trabajo:

- a. La evaluación de un plan de trabajo estándar de pregrado da a la docencia 80% y 20% a otras actividades.
- b. Un plan de trabajo con descarga inferior al 50% de la docencia, da a ésta 70% de peso en la evaluación y a las demás labores el 30%.
- c. Un plan de trabajo con descarga del 50% de la carga docente, se distribuye 50% docencia y 50% demás labores.
- d. Un plan de trabajo con descarga superior al 50% de la docencia se distribuye 30% (docencia) y 70% demás actividades.
- e. Un plan de trabajo sin docencia distribuye los valores entre las demás dimensiones de desempeño en proporción al tiempo dedicado a las mismas. Puede ser incluso, 100% en una dimensión (investigador, consultor, gestor, etc.).
- f. Si se suscitan descargas requeridas a lo largo del año, se ajusta la ponderación.
- g. Un líder de programa académico de pregrado dedica 50% del tiempo a la gestión y 50% a la docencia. Si se suscitan descargas por requerimiento, la ponderación se ajusta.
- h. Un líder de pregrado que es responsable de dos programas, dedica 100% de su tiempo a la gestión. Su evalúa se realiza con el instrumento de desempeño anual que ejecuta el área que lidera la gestión del talento humano.
- i. Los docentes de posgrado también distribuyen su plan de trabajo entre diferentes labores, las cuales se deben ponderar proporcionalmente, de acuerdo con los criterios establecidos en este Acuerdo.
- j. La Vicerrectoría Académica presentará una propuesta para que se defina cómo se incluye en la evaluación una actividad bonificada que no hace parte del plan de trabajo, pero que aporta al desarrollo de la institución.

ARTÍCULO DÉCIMO. La vicerrectoría académica, con el consejo de escuela y el comité de posgrados aprobará anualmente las actualizaciones de los modelos de plan de trabajo de los docentes, a partir de los lineamientos del presente acuerdo.



CEIPA

Powered by **Arizona State University**

ARTICULO DÉCIMO PRIMERO. La Vicerrectoría Académica garantizará la centralización de la información de los diferentes componentes de la evaluación docente, para su debida consulta y uso por parte de la institución, ya sea para reconocimientos acciones de mejora o acciones de divulgación y reportes.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. Este Acuerdo rige a partir de la fecha de expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Sabaneta a los diecinueve (19) días del mes de octubre de 2022

DIEGO MAURICIO MAZO CUERVO
Presidente

VALENTINA LLERAS PATIÑO
Secretaria General