ACUERDO No. 005 DE 2024
(31 de mayo de 2024)

POR MEDIO DEL CUAL SE REGLAMENTA EL ACUERDO 002 DE 2007 EN RELACIÓN CON EL RECONOCIMIENTO A LOS DOCENTES DE PLANTA DE LA FUNDACIÓN 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. Mediante Acuerdo 002 de 2007, el Consejo Académico de la Fundación Universitaria CEIPA estableció el otorgamiento de reconocimientos a los docentes que al finalizar cada año hayan obtenido una evaluación igual o superior a las metas definidas por el Comité de Dirección para el año vigente.

2. En el año 2019 se definieron las categorías específicas de reconocimiento para dar mayor visibilidad a diferentes dimensiones del ejercicio docente en CEIPA, fortaleciendo así el sentido misional y la filosofía institucional.

3. En sesión del Consejo Académico del 15 de mayo de 2024, se aprobó por unanimidad la segunda versión de la propuesta de reglamentación del Acuerdo 002 de 2007, presentada por la profesora Ana María Gómez, y ajustada con las observaciones realizadas por los consejeros en sesiones previas.

4. La propuesta incluye definiciones detalladas para cada categoría, establece criterios objetivos y fuentes de información para la evaluación, e incorpora dimensiones adicionales tales como formación, gestión académica, labor administrativa y desempeño por nodos regionales.

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO. OBJETO. Reglamentar el Acuerdo 002 de 2007 del Consejo Académico, estableciendo las categorías de reconocimiento y el procedimiento para la selección de los docentes de planta que se destacan anualmente por su desempeño en las diferentes dimensiones del ejercicio profesoral.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN. El presente Acuerdo aplica a todos los docentes de planta de la Fundación Universitaria CEIPA.

ARTÍCULO 3. CATEGORÍAS DE RECONOCIMIENTO. Se establecen las siguientes categorías:

1. CATEGORÍA ENGAGEMENT – RECONOCIMIENTO WILHELM VON HUMBOLDT: Se otorga a docentes que se han caracterizado por destacarse en el fortalecimiento de las sinergias con diferentes stakeholders de la institución: estudiantes, empresarios, egresados, colegas; especialmente en función del fomento de nuestro modelo pedagógico y del proceso misional de CEIPA.

2. CATEGORÍA IMPACTO – PREMIO MARIE CURIE: Los logros de Marie Curie fueron reconocidos con el Nóbel compartido en Física, en 1903 y luego en 1911 cuando fue premiada con el Nóbel de Química. Su obra, como la de nuestro docente reconocido en la categoría Impacto, trasciende por la relevancia de los resultados. Un docente Impacto es aquel cuyo desempeño se traduce en resultados que dan vida a nuestra filosofía y redundan en beneficios para nuestros stakeholders.

3. CATEGORÍA INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO – RECONOCIMIENTO LEONARDO DA VINCI: El reconocimiento Leonardo Da Vinci se entrega al docente CEIPA que se destaca por sus aportes desde la innovación y el emprendimiento para el fortalecimiento de nuestro proceso misional, particularmente desde la generación de nuevo conocimiento y/o el emprendimiento.

4. CATEGORÍA DOCENTE CEIPA – PREMIO ANTONIO MAZO MEJÍA: Es aquel que representa los mayores valores de la institución. Es un docente que se ha destacado de forma integral en diferentes aspectos acordes a nuestro principio rector, nuestra filosofía institucional, su labor docente y nuestro compromiso frente a la sociedad: Este docente encarna el líder consciente que se hace cargo, que es idóneo e íntegro. Participa, lidera y crea soluciones a retos institucionales, es idóneo, sabe y sabe hacer desde sus áreas más fuertes, es solidario, comprometido, además toda la comunidad le manifiesta gran afecto.

PARÁGRAFO. El reconocimiento a los docentes se hará anualmente previo al Día del Maestro.

ARTÍCULO 4. CONDICIONES PARA RECONOCIMIENTOS.

1. Son aptos para ser evaluados todos los Docentes de Planta de la Institución.
2. Son objeto de evaluación todas las actividades en las que pueda estar inmerso un docente: docencia, investigación, extensión y proyección social, internacionalización, gerencia o administración
3. Para realizar la labor de medición se utilizarán en primera instancia las evaluaciones objetivamente creadas por la institución en los diferentes procesos.
4. Las anteriores se pueden complementar con evaluaciones específicamente creadas para este proceso de selección de los docentes más destacados.
5. El Consejo Académico delegará la comisión que anualmente liderará el proceso de selección de los mejores docentes en las respectivas categorías.
6. A solicitud de la comisión se podrán postular empates y, adicionalmente, algunos reconocimientos extraordinarios.
7. Cuando un docente se halle adscrito a un nodo, se establecerán criterios de evaluación por región.

ARTÍCULO QUINTO. COMISIÓN DELEGADA PARA ADELANTAR EL PROCESO. El Consejo Académico designará la comisión que adelantará el proceso de evaluación de los docentes postulados. El rector y el vicerrector Académico serán parte de la comisión.

ARTÍCULO SEXTO. INFORMACIÓN PARA EVALUAR. Partiendo de la definición de cada una de las categorías, la comisión recopilará la información sobre el desempeño de los diferentes docentes de planta.

Se establecen las fuentes a consultar:

- Evaluación de Desempeño Docente que reposa en el sistema CEIPA

- Evaluación de Desempeño en Investigaciones (proyectos y productos evaluados y producción en matriz de productividad durante el año inmediatamente anterior.

- Evaluación de Desempeño en Extensión. Se revisará la información existente de mediciones de desempeño en Isolutions, Empresarismo, y proyección social.

- Evaluación de Desempeño en proyectos especiales y en labor administrativa.

Además, se solicitará información sobre la participación y evaluación de desempeño en diferentes proyectos y actividades de gestión, a los diferentes líderes de procesos o áreas y a los docentes se les pedirá que reporten proyectos especiales o significativos en los que se hallan involucrados.

PARÁGRAFO: Los resultados cuantitativos de la evaluación de desempeño serán otorgados desde gestión humana para todos los docentes. Para este criterio se considera si el docente finalizó estudios de maestría o doctorales en el año a evaluar.

ARTÍCULO SÉPTIMO. CRITERIOS DE PONDERACIÓN. Se definen los siguientes criterios de ponderación**:**

- Un docente que desempeñe actividades en una o más de una dimensión (proceso o área) obtendrá una evaluación por componente igual a la proporción respectiva hasta alcanzar 100%.

a. Un proceso. Tendrá un peso de 100% (si el plan de trabajo del docente está establecido para desarrollar solamente esta única función).

b. Dos procesos. Cada uno tiene un peso de 50%

c. Tres procesos. Cada uno tiene un peso de 33,3%

d. Cuatro procesos. Cada uno tiene un peso de 25%

e. Cinco procesos. Cada uno tiene un peso de 20%.

ARTÍCULO OCTAVO. ELECCIÓN DE LOS DOCENTES. La información se procesará para obtener los valores ponderados y producto de esto se seleccionarán los docentes con los mayores puntajes con base en criterios de alto desempeño, relevancia institucional de sus logros, amplitud de su participación en proyectos y procesos estratégicos y se analizarán los desempeños de los docentes que pueden ser prospectos en alguna de las cuatro categorías.

La Comisión hará el balance cuantitativo y a realizará las valoraciones cualitativas a que hubiera lugar y se definirán los ganadores en cada una de las categorías, los cuales serán presentados al Consejo Académico para su respectiva aprobación.

ARTÍCULO NOVENO. La presente resolución rige a partir de su aprobación.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

DIEGO MAURICIO MAZO CUERVO
Presidente

VALENTINA LLERAS PATIÑO
Secretaria General