

ACUERDO No. 31

26 DE NOVIEMBRE DE 2018

Por el cual se aprueba la propuesta de modificación del Sistema Integral de Evaluación del Desempeño Docente en la Institución Univeristaria ITSA

El Consejo Académico de la Institución Universitaria ITSA, en ejercicio de sus facultades y,

CONSIDERANDO

Que la Institución Universitaria ITSA, es un Establecimiento Público de Educación Superior, comprometido con la formación de personas autónomas, creativas, emprendedoras, éticas, responsables y con una visión sustentable, en un modelo de formación basado en competencias que responde a las necesidades del entorno en un contexto globalizado.

Que la Ley 30 de 1992 del Ministerio de Educación Nacional, determina en el Artículo 75 inciso c) Establecer un sistema de evaluación del desempeño del profesor universitario.

Que la institución, en su corta trayectoria como institución de educación superior de formación técnica, tecnológica y profesional de carácter oficial ya ha venido realizando el proceso de Evaluación Docente, mediante el cual se valora la labor del mismo en la dimensión de docencia, propiciando el uso de estrategias y medios educativos para mejorar el proceso de enseñanza - aprendizaje, y propendiendo a su vez por la calidad de formación del docente. A la vez se evalúa el cumplimiento de las actividades administrativas desarrolladas sobre la base de los planes, programas de trabajo y asignaciones académicas previamente elaborados. Esta evaluación es de carácter formativo y busca promover la calidad y excelencia del docente de la Institución, así como el cumplimiento de su trabajo en forma efectiva.

Que el sistema de evaluación docente actualmente evalúa el componente de investigaciones para los docentes de planta y ocasionales; así mismo, se evalúa a los docentes desde el elemento de Educación Continuada en el componente de extensión; aunque estos no se encuentren articulados entre sí, de tal manera que puedan brindar una información completa del desempeño, productividad y competencias del docente.

Que en su Artículo 57° el Estatuto Docente define la evaluación del desempeño del docente, como el proceso permanente y sistemático, mediante el cual se analiza y valora la gestión del docente en cuanto a las actividades asignadas en docencia, investigación, extensión y proyección social, desarrollo académico y/o las actividades administrativas desarrolladas sobre la base de los planes de trabajo o asignaciones académicas previamente elaborados.

Que en su Artículo 59° el Estatuto Docente establece que la institución deberá adoptar un modelo de evaluación que contenga los fundamentos teóricos, criterios, mecanismos,

políticas, procedimientos e instrumentos que se adapten a la dinámica institucional y que permitan un proceso eficiente y pertinente de evaluación.

En su Artículo 62º el Estatuto establece que la evaluación periódica del desempeño será el resultado de la ponderación de los factores de desempeño y competencias inherentes a las funciones y responsabilidades de los docentes, tales como docencia, investigación, extensión y proyección social, desarrollo académico y/o las actividades administrativas desarrolladas sobre la base de los planes de trabajo o asignaciones académicas previamente elaborados.

Que en el Parágrafo del Artículo 62º del Estatuto Docente deja manifiesta que corresponde al Consejo Académico definir los lineamientos, el procedimiento y los criterios de valoración para la evaluación de los docentes.

Que se plantea abordar un Modelo Integral de Evaluación del Desempeño Docente que sea acorde con lo establecido en el Estatuto Docente de la institución, así como a lineamientos definidos por el Consejo Nacional de Acreditación - CNA que le permita a la Institución, ofrecer un servicio cada vez mejor, basándose precisamente en el buen desempeño de su cuerpo docente y el impacto de estos entro la comunidad estudiantil.

Que el Consejo Académico mediante acuerdo No. 031 de 23 de diciembre de 2016 dio aval al Sistema Integral de Evaluación del Desempeño Docente de la Institución Univeristaria ITSA.

Que para el diseño del Sistema Integral de Evaluación del Desempeño Docente, se contemplaron referentes nacionales e internacionales sobre evaluación docente, tales como: García, Loredo, Luna & Rueda (2008) a través del cual se estudio su modelo de evaluación de competencias docentes para la educación sedia y superior; Garica, Loredo & Garranza (2008) quienes realizaron una análisiis de la práctica educativa de los docentes a través del pensamiento, interacción y reflexión; Calderón & Escalera (2008) autores presentaron resultados sobre un ejercicio reflexivo de evaluación de la docencia ante el reto del espacio europeo de la eduación superior; Madrid (2005) desde la dimensión de la formación y su impacto en la evaluación del docente universitario; Comellas & otras (2002) se estudio sus aportes desde la competencias del profesorado para la acción tutorial; y finalmente Florez, Díaz, Tobón & Agudelo (2002) a través de los cuales se determinaron factores asociados a la calidad de la docencia universitaria.

Que durante la puesta en marcha del Sistema Integral de Evaluación del Desempeño Docente se han desarrollado etapas de validación y pilotaje previa a la implementación, encontrándose la necesidad de realizar modificaciones en su estructura a fin de disponer una herramienta que permita evaluar integralmente el desempeño docente y facilite su operacionalización.

Es de relevancia en la institución considerar para la revisión del sistema actual de evaluación del desempeño docente y la propuesta de modificación considere los

aspectos legales definidos en la Ley 30 de 1992, el Estatuto Docente vigente y el Procedimiento interno para la evaluación del desempeño docente PR-GTH-05.

Que el Consejo Académico de la Institución Universitaria ITSA, en sesión del 26 de noviembre de 2018, estudió y aprobó la propuesta de modificación del Sistema Integral de Evaluación del Desempeño Docente en la Institución Univeristaria ITSA.

ACUERDA

ARTÍCULO PRIMERO: Aprobar la propuesta de modificación del Sistema Integral de Evaluación del Desempeño Docente en la Institución Univeristaria ITSA

ARTÍCULO SEGUNDO. ESTRUCTURA: La evaluación docente es un proceso complejo, lo que hace necesario identificar las demandas y requerimientos de los diferentes actores claves en la institución, por lo tanto es fundamental considerar relevante criterios adecuados para establecer un control efectivo y lograr un impacto deseado en la calidad del docente y posteriormente en la educación. Asimismo es importante establecer planes de mejoramiento, motivando al cambio sobre el ejercicio docente. Dentro del marco de una evaluación integral docente bajo un esquema por competencias se hace necesario, diseñar una evaluación que responda a las necesidades y propenda por el mejoramiento del talento humano docente. Por lo mencionado anteriormente dentro del modelo Integral de Evaluación Docente bajo un esquema por competencias se propone el siguiente modelo, ver figura 1.



Figura 1. Estructura del Modelo Integral de Evaluación del Desempeño Docente

ARTÍCULO TERCERO. MACRO COMPONENTE DE DOCENCIA: El macro componente de Docencia estará compuesto sub-componentes cada uno de ellos asociados a una competencia a evaluar en el ejercicio de la docencia y a su vez estos se definen a través de sus criterios para el respectivo cumplimiento y valoración de dicha competencia. En

Handwritten signature or mark.

este componente participan cinco (5) actores: Estudiante, Decano o Líder de Proceso, Autoevaluación y Par Observador.

ARTÍCULO CUARTO. MACRO COMPONENTE DE INVESTIGACIÓN: El macro componente de Investigación estará compuesto por sub-componentes cada uno de ellos asociados a una competencia a evaluar en el ejercicio del docente como investigador y a su vez estos se definen a través de sus criterios para el respectivo cumplimiento y valoración de dicha competencia. Este macro componente será evaluado por el Decano de Facultad de acuerdo con juicio emitido por el líder del proceso de Investigación y Gestión del Conocimiento sobre el cumplimiento de los criterios.

ARTÍCULO QUINTO. MACRO COMPONENTE DE EXTENSIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL: El macro componente de Extensión y Proyección Social estará compuesto por sub-componentes cada uno de ellos asociados a una competencia a evaluar en el ejercicio docente en la extensión y proyección social, y a su vez estos se definen a través de sus criterios para el respectivo cumplimiento y valoración de dicha competencia. Este macro componente será evaluado por el Decano de Facultad de acuerdo con juicio emitido por el líder del proceso de Extensión y Proyección Social sobre el cumplimiento de los criterios.

ARTÍCULO SEXTO. MACRO COMPONENTE DE ADMINISTRACIÓN ACADÉMICA: Este macro componente contemplará las actividades de administración académica establecidas en el acto administrativo que define los criterios, políticas y mecanismos de Asignación Académica dando alcance a los siguientes: Apoyo Administrativo, Desarrollo Académico, Servicio Institucional y Encargo, para la evaluación del plan de trabajo del docente asociado a los elementos de direccionamiento estratégico institucional establecidos para cada vigencia. Este macro componente será evaluado por el Decano de Facultad.

ARTÍCULO SÉPTIMO. PRINCIPIOS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE: La evaluación integral del docente se basará en los siguientes principios:

- Participativa: Intervienen distintos actores tales como: estudiante, el coordinador de escuela, par observador y el docente evaluado
- Transparente: en tanto la finalidad y los mecanismos del proceso son ampliamente conocidos por los docentes.
- Formativa: los resultados se emplean para aportar al crecimiento y desarrollo de los profesores
- Integral: Articula el componente de la docencia, la investigación y la extensión y proyección social.

ARTÍCULO ÓCTAVO. MODELO DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA INTEGRAL DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE: El modelo evaluativo del Sistema Integral de Evaluación del Desempeño Docente se desarrolla a través de las siguientes fases:



- Definir, construir y validar los aspectos o características docentes que es necesario evaluar (Caracterización del cuerpo docente para identificar fortalezas): Teniendo en cuenta que evaluar integralmente al profesor no es evaluarlo en todas las posibles dimensiones, independientemente de las condiciones que la institución le ha brindado y definido; si no en aquéllas en que efectivamente se ha comprometido y se le ha hecho asignación de carga académica (en Docencia, en Investigación, en Extensión y Proyección Social y en Administración Académica), y que han quedado estipuladas en su plan de trabajo durante el período académico; es decir deberá ser evaluado de acuerdo con su condición de vinculación, y según las funciones que corresponde a la categoría docente en la que está ubicado.

La coherencia de una evaluación integral de los profesores se inicia entonces desde el momento en que se selecciona a los profesores, se refleja en los términos que se fijan en los contratos, en las características de la carrera académica y la promoción, y en los criterios para el otorgamiento de estímulos y distinciones.

- Definir, construir y validar cada una de las fuentes y niveles de información a utilizar y qué información aporta cada una de ellas en relación con los atributos docentes a evaluar (Concertación entre Decanos y Docentes): Cada uno de los aspectos a evaluar, serán previamente concertados con el docente, teniendo en cuenta el resultado arrojado en la caracterización de las fortalezas del cuerpo profesoral.
- Evaluar progresivamente el desempeño operativo de los instrumentos y el sistema de información (Diseño del instrumento de evaluación): Se contará con un instrumento para la medición integral de la evaluación docente que permita evaluar progresivamente de acuerdo con el avance de las acciones planificadas.
- Establecer el proceso mediante el cual el docente se retroalimenta con la información aportada por las diferentes perspectivas (incluida la autoevaluación) y contenida en el portafolio de actividad docente: La retroalimentación de los resultados de la evaluación docente se podrá visualizar a través de su usuario y contraseña desde el aplicativo de evaluación docente de la plataforma Academusoft.
- Hacer explícito el proceso mediante el cual se verifica el análisis de la información y el establecimiento de las fortalezas y las oportunidades de mejoramiento: Una vez finalizado el periodo de evaluación docente, se analizarán los resultados arrojados por el sistema y se emitirá un informe el cual contendrá las fortalezas del proceso Evaluativo e incluirá planes de mejoramiento para el proceso, así como para los docentes que obtengan una calificación "A mejorar".
- Determinar la manera de elaborar y evaluar el plan de acciones de mejoramiento: Los planes de mejoramiento serán elaborados en presencia del docente y el Decano de la Facultad al que este se encuentre adscrito. La Vicerrectoría

Académica, a través de Desarrollo Docente, y el proceso de Gestión del Talento Humano realizarán seguimiento a la eficacia del plan formulado, y se evaluará al docente en el periodo siguiente.

ARTÍCULO NOVENO. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA INTEGRAL DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE: La evaluación docente contempla elementos tanto cuantitativos como cualitativos acerca de su desempeño; valora no sólo los resultados y los logros cuantitativamente medibles y observables, sino que atiende aspectos cualitativos no necesariamente numéricos y cuantificables. De la complementación de ambos enfoques surge una evaluación que atiende las características específicas de los fenómenos que aborda, los objetivos de la evaluación, la integración de todo lo relacionado con el desempeño del profesor en cuanto a la docencia, la investigación, extensión y proyección social, y la complementariedad de los resultados entre a quienes les corresponde evaluarlo. Teniendo en cuenta lo anterior, se utiliza un enfoque mixto que valore aspectos comunes del quehacer del docente como aspectos específicos acordes con las funciones definidas para cada docente. A continuación se describe la metodología de evaluación, que implica las etapas de los procesos de evaluación integral docentes y así mismo los diferentes instrumentos que se requieren para desarrollarlo, ver figura 2.

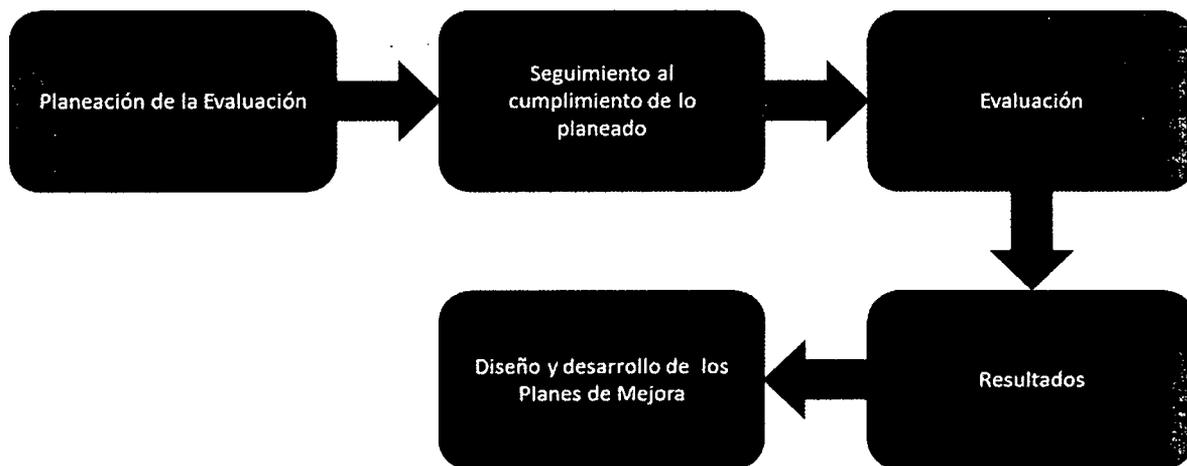


Figura 2. Metodología de Evaluación del Sistema Integral de Evaluación del Desempeño Docente

- **Planeación de la Evaluación:** Esta etapa implica la planeación y concertación de cada una de las competencias que deberá desarrollar los docentes en sus periodos académicos y el establecimiento de pesos de valoración para cada elemento a evaluar. La asignación de peso por competencia a desarrollar solo aplicara para los macro componentes de Investigación, Extensión y Proyección Social y Administración Académica; los docentes deberán concertar con el Decano de Facultad a la cual se encuentra adscrito, que competencias desarrollaran durante el año, así mismo, se debe tener en cuenta que todos los docentes de

planta, ocasionales y catedra deberán cumplir con el desarrollo de las competencias estipuladas dentro del Macro componente de Docencia.

- **Ponderación:** Se establecerá para cada macro-componente presente en la evaluación igual peso, las cuales deberán al final deberán sumar un total del 100%.
- **Calificación:** A partir de los criterios establecidos dentro de cada macro-componente se deberá evaluarlos con un porcentaje de 0 al 100% de cumplimiento, el que a su vez promediará un porcentaje de desarrollo de la competencia. En el caso del macro componente de Docencia aplicaran la valoración de cada criterio pre-establecido asociado a las competencias a evaluar por cada actor que participa en la evaluación, para Investigación, Extensión y Proyección Social y Administración Académica aplicaran aquellas competencias concertadas el Docente y el Decano dentro de la asignación académica.
- **Seguimiento al cumplimiento de lo planeado:** Los responsables de cada macro-componente deberán realizar el debido seguimiento ajustándose a los planes de trabajo estipulados y al calendario académico institucional, con el objeto de que se brinden los resultados parciales por los periodos acordados entre el responsable del macro componente y el docente (informes, actas, formatos, registros, entre otros).
- **Evaluación:** Para establecer el nivel de desarrollo de las competencias se debe partir de la verificación del cumplimiento de los criterios. Para el caso de Investigación y Extensión y Proyección Social, con base en un análisis cualitativo y cuantitativo y a partir de los soportes presentados, el responsable del proceso deberá emitir un juicio de valoración de cumplimiento de criterio. El promedio del cumplimiento de los criterios se debe utilizar para evaluar la competencia, estableciendo rangos porcentuales que faciliten su ubicación en la escala de calificación. Es importante resaltar que una calificación de 5 implica el desarrollo de la competencia siendo el máximo esfuerzo realizado por el docente para lograr el nivel alcanzado. Se describe en la tabla 1 la escala del grado en el que se alcanzan las competencias.

Calificación	Grado de Desarrollo
5	Desarrolla Plenamente la competencia (>90%)
4	Desarrolla la competencia en alto grado (75-90%)
3	Desarrolla la competencia satisfactoriamente (60-74%)
2	Desarrolla la competencia insatisfactoriamente (30-59%)
1	Muestra Incumplimiento en el desarrollo de la competencia. (<30%)




Tabla 1. Escala de valoración del grado de alcance de la competencia

- **Resultados:** Los resultados parciales generados por los responsables de los macro-componentes serán entregados al proceso de Gestión del Talento Humano, para que este los ingrese al sistema integral de evaluación docente. El proceso de Gestión del Talento Humano será el responsable de verificar la completitud de la información por docente, esta información deberá ser remitida a la Vicerrectoría Académica para revisión de esta por parte de Desarrollo Docente. Los informes periódicos de la evaluación integrada serán enviados a los Docentes través de Desarrollo Docente a los docentes. Por macro-componente se entregará un resultado que constaría de una calificación numérica y el grado de desempeño en la competencia.
- **Diseño y desarrollo de los Planes de Mejora:** El diseño de los planes de mejora contemplara las debilidades generales y particulares detectadas en los docentes acorde con las competencias evaluadas en un año, así mismo se tendrán en cuenta aquellas debilidades particulares para establecer compromisos puntuales para desarrollar en los periodos académicos subsiguientes. Para las debilidades generales que sean detectadas en un gran número de docentes se desarrollaran actividades de capacitación masiva que propendan por el mejoramiento de los procesos académicos y funciones sustantivas de los docentes. El desarrollo de los planes de mejora comprende la gestión de la capacitación y formación de los docentes y su debida implementación en los tiempos que se estipulen los planes de acción de inicio de cada año.

ARTÍCULO DÉCIMO. El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Soledad, a los veintiseis (26) días del mes de noviembre de 2018.



EMILIO ARMANDO ZAPATA

Presidente



HUSSEIN SERJAN JAAFAR ORFALE

Secretario AD-HOC