

MARCO REFERENCIAL

La Universidad como institución que desarrolla el servicio público de la educación superior, debe ser garante de la calidad de sus programas bajo el principio de la excelencia académica, mediante la cual profesores y estudiantes busquen los más altos niveles del conocimiento. Esta búsqueda de excelencia académica exige, la constante actualización científico técnica de los profesores, creación de comunidad académica, así como el mejoramiento de las prácticas pedagógicas; todo lo cual determina la necesidad de definir un Sistema de Evaluación de Desempeño del Profesor Universitario, que posibilite la revisión periódica y constante del talento humano con miras a garantizar su actualización permanente y la adaptación de los cambios que a ritmos exponenciales plantean los desarrollos científicos y tecnológicos.

La evaluación entendida como un proceso concertado de fundamentación, cualificación, medición, acompañamiento, socialización, ajuste permanentes y asumida con una metodología de proyecto, se irá incorporando en la cultura institucional, convirtiéndose en una herramienta de apoyo académico para mantener o sostener las fortalezas y superar las debilidades detectadas, así como lograr superación en los procesos de desempeño docente y formación de estudiantes.

En este sentido, se trata de conformar un marco que permita establecer algunos principios orientadores de un proyecto de evaluación de la docencia, amplio, coherente y comprensiva, tomando como directrices:

1. El docente como persona.
2. La evaluación de la docencia como parte integral del currículo, y
3. La docencia como una práctica social de un colectivo académico de nivel superior.

1. El docente como persona

Un elemento muy importante que no hay que olvidar es que se evalúa a personas y no a cosas. El término evaluación ya connota comparación, medición y la emisión de un juicio de valor en relación con un criterio: "un deber ser"; sin embargo, existe la posibilidad de convertir el proceso de evaluación en un diálogo abierto entre evaluados y evaluadores y entre los mismos docentes, tendiente a la comprensión de las experiencias vividas y al mejoramiento educativo.

Conocer al profesor no sólo atañe a su formación académica, su actuación en el aula el dominio de la disciplina, sino que también implica rescatar aquellos aspectos afectivos y de personalidad.

Por ello, el punto no es seguir repitiendo los mismos esquemas sólo con resultados cuantitativos, sino conocer con mayor amplitud lo que sucede con el ser humano que llega a impartir una clase a un grupo de seres humanos. Conocer los significados que

05 DIC 2003

se movilizan en el aula, las percepciones e interpretaciones de unos y de otros, es fundamental para la toma de conciencia y mejoramiento de las relaciones en el aula.

Desde una visión macro, se requiere humanizar el panorama actual de la sociedad, gestar una civilización nueva basada en la conciencia, la libertad, la cooperación y en donde la humanidad retome en sus manos la construcción del presente.

Desde la perspectiva basada en este planteamiento centrado en lo humano se aboga por:

- * *El conocimiento de uno mismo*, lo que implica que el profesor necesita estudiarse a sí mismo, sus deseos, ideales, frustraciones, valores e ideologías que lo condicionan.
- * *La comprensión y empatía* de parte de los evaluadores, entendiendo con ello que el ser humano cuando se equivoca no actúa de mala fe sino por desconocimiento, por acondicionamientos internos y por aprendizajes anteriores.
- * *La docencia como profesión liberadora*, que en el ejercicio del autoanálisis genera una claridad y conciencia de su propia práctica.

Es urgente la transformación personal del educador y de todos aquellos que pretenden evaluar su desempeño, de manera que le puedan ofrecer al docente la oportunidad de desarrollar su capacidad y su florecimiento personal.

La evaluación implica un encuentro con personas y se concreta en un proyecto de mejoramiento que sirva para potenciar a los maestros a través del diálogo y la reflexión de su práctica.

En el marco del currículo y la sociedad

El currículo es una práctica desarrollada a través de muchos procesos. El currículo configura la actividad pedagógica del profesor, quien a la vez es un elemento activo que lo traduce en la práctica. El sentido de currículo manejado no se refiere solamente al currículo formal; incluye también al currículo vivido, al oculto y si el currículo es una práctica desarrollada por sujetos, es posible estudiarlo en sus relaciones cotidianas, significados, valores culturales, etc., en un intento de comprenderlo y transformarlo, el currículo no se constituye solamente con docentes y sus prácticas específicas. Existe una variedad de sujetos desempeñando una serie de prácticas diferentes a la docencia y llevando a cabo diversos procesos también susceptibles de ser evaluados.

Acerca de la figura del docente existen dos (2) polos en el ámbito del currículo. Por un lado, el profesor como intérprete y ejecutor del currículo y por el otro, el docente investigador y diseñador del currículo.

En la primera de ellas, el docente es un trabajador que cumple con una tarea asignada, desarrolla una función establecida y controlada desde afuera. El profesor ejecutor de directrices es un profesor desprofesionalizado.

En contraposición, la otra figura es la de un profesional que diseña el contenido de su actividad y tiene mejor control sobre su práctica. La segunda imagen, va más acorde con un discurso liberador de la función docente, "El profesor como investigador",



05 DIC 2003

admitiendo que el currículo es un medio para estudiar los problemas y los efectos de realizar cualquier línea definida de enseñanza. Esta postura invita al docente a mejorar su arte mediante el ejercicio de ese arte. Este último tipo de docente contribuye más eficazmente en los procesos de formación y cualificación de la educación superior.

La docencia como práctica social de un colectivo académico de nivel superior.

El estudio de la docencia se ha abordado desde dos (2) niveles o ámbitos:

- * Genéricamente, se habla en abstracto del trabajo docente y acerca de las teorías relativas a la enseñanza y el aprendizaje, concomitantes al deber ser de la actividad docente.
- * En lo individual, en términos de sus competencias en el aula y del resultado de aprendizaje de los alumnos.

Existe un tercer nivel poco tratado por el docente.

- * Es lo social, como práctica ejercida por un colectivo, la docencia como profesión compartida por una comunidad de profesores.

Efectivamente, la docencia es una actividad que se desarrolla en un aula por un profesor en relación con un grupo de alumnos, pero trasciende los límites de lo individual porque, como toda profesión, es desarrollada y ejercida por un colectivo. Si además esta presenta un currículo flexible, con mayor razón reclamará un funcionamiento colectivo de los profesores. La profesión es influenciada por las estructuras externas que la condicionan y que son de índole social. Es una falacia creer que la profesión docente es totalmente autónoma, individual y que depende sólo de la creatividad del profesor. Por lo tanto, el profesor no puede seguir en el aislamiento, recluido en el aula. Compartir y socializar sus experiencias, preocupaciones y proyectos le da una dimensión a su profesión poco reconocida y fomentada. Más bien, el individualismo de la profesión debe transformarse en una actuación colectiva, que permite la construcción de la comunidad académica.

La influencia externa acerca de las decisiones de los profesores sobre el desarrollo del currículo y los contenidos, condiciona el grado de autonomía del profesor y del sentido en que la ejerce.

Ampliar las dimensiones de la profesión más allá del espacio del aula sienta las bases para entender la práctica docente de forma colectiva. Algunos factores que indican esta urgencia son:

- * El papel de los docentes en la mediación y orientación del currículo.
- * El carácter social del currículo y de la enseñanza como un proceso de construcción hecha por sujetos.
- * La influencia indiscutible de los profesores sobre el desarrollo y formación de los alumnos.

De lo supuesto se desprende que las directrices que orientan el proyecto de evaluación docente no son excluyentes entre sí; antes bien, por el contrario,

05 DIC 2009

encontramos que la perspectiva investigadora nos permite visualizar al docente como perteneciente a un colectivo que investigando y desarrollando el currículo, formará a las nuevas generaciones.

Abordar el ejercicio profesional de los docentes de forma colectiva y entender su mediatización en el currículo, se fundamenta al menos en tres (3) grandes órdenes de factores:

a) Eficacia

En la búsqueda de objetivos comunes a largo plazo, en el planteamiento de estrategias congruentes y compartiendo significados mínimos del currículo global, que permite enriquecer la perspectiva particular.

b) Relación con la Institución

Es necesaria la participación colectiva de todo el profesorado para propiciar el análisis de situaciones institucionales que puedan estar afectando el ejercicio de la profesión, ya que no tiene peso en las decisiones de la institución, ni posibilidades para cuestionar las contradicciones y problemas existentes en la universidad y su relación con la sociedad.

c) Relación con la comunidad

Finalmente, la relación de la universidad con la comunidad, en el cumplimiento de las exigencias sociales, los intereses compartidos y la filosofía educativa de ambas, exige un diseño curricular específico, que escapa a las competencias individuales de los profesores.

Compartir la profesión docente, permite la socialización de saberes y experiencia vividas, invita al diálogo entre los colegas y ayuda a la transformación de la misma práctica. Solo estas prácticas permiten el desarrollo de la interdisciplinariedad y la construcción de comunidad académica.

Por todo lo anterior, la evaluación del desempeño es un sistema de apreciación del desenvolvimiento del profesor en el cargo y de su potencial de desarrollo, situado en la perspectiva de componente de un colectivo que investigando e implementando el currículo, realiza la labor de formación que la sociedad exige. Así, la evaluación se realiza con los objetivos de estimular el desarrollo personal, profesional, técnico, científico e investigativo con miras a garantizar el desempeño eficiente de sus funciones.

Las organizaciones pueden tener diferentes propósitos con la evaluación del desempeño, y por tanto, ella está destinada a dar, tanto a la organización como a la persona, información relacionada con el desempeño del cargo; por lo cual, debe existir un claro entendimiento entre los evaluadores y los evaluados en cuanto a los objetivos y procedimientos del Sistema de Evaluación.

El diseño e implementación de un Sistema de Evaluación del Profesor Universitario, debe tener como fundamento un impacto motivacional en los evaluados, que permita un cambio o reafirmación de actitud del profesor frente a su propios trabajos



Universidad de Pamplona
N.º: 8.90501510-4

Acuerdo No. **134**

5

05 DIC 2003

individual y /o colectivo y una reflexión crítica de los resultados que lo convenza de que la excelencia es una meta y no un estado.

La información de la Evaluación de Desempeño del Profesor Universitario, constituye una base para la planeación del programa de entrenamiento y desarrollo pedagógico, científico y tecnológico que garantice la permanente actualización y cualificación de su labor docente y dar así, respuesta a los vacíos o debilidades encontradas por la evaluación. Un sistema de evaluación de desempeño del profesor universitario, deberá estar acompañado de un programa de mejoramiento continuo de su función docente.

El sentido de la evaluación docente está inmerso en la voluntad institucional de mejorar el estamento profesoral y procurar su perfeccionamiento y desarrollo, descartando de manera categórica y absoluta el carácter punitivo. Es el eje fundamental para diseñar programas de capacitación de mejoramiento continuo y desarrollo pedagógico.

Construcción del sistema de Evaluación

La Universidad de Pamplona se propone asumir el proceso de construcción del Sistema de Evaluación del Docente Universitario y la progresión de una cultura evaluativa, sometida a la reflexión permanente, el cual tendrá incidencia sobre el desarrollo y fortalecimiento de la comunidad académica, mediante el despliegue de la actividad de evaluar en el contexto institucional.

El desarrollo de una cultura evaluativa, implica la construcción del sistema de evaluación con la participación activa y responsable de la comunidad académica, docentes y estudiantes, en la dimensión de su desarrollo como tales, a través del encuentro con los otros, con la cultura universitaria y con la sistematización de este acervo de conocimientos.

Todo ello para establecer la efectividad de las prácticas evaluativas, sus influencias y sus consecuencias y potenciar los logros.

El diseño e implementación del Sistema de Evaluación Profesoral, debe estar asistido por los siguientes principios: integridad, coherencia, equidad, autonomía, credibilidad, transparencia y objetividad.



ACUERDO No. 134

05 DIC 2003

Por el cual se adopta el Sistema de Evaluación del Profesor Universitario de la Universidad de Pamplona.

EL CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD DE PAMPLONA, EN USO DE SUS ATRIBUCIONES LEGALES Y ESTUTARIAS Y

CONSIDERANDO:

1. Que el Estatuto del Profesor Universitario de la Universidad de Pamplona, en su Capítulo VIII, establece los criterios de la evaluación de los docentes.
2. Que es necesario reglamentar la evaluación docente estableciendo las fuentes e instrumentos y procedimientos que permitan obtener información válida, confiable y objetiva sobre el desempeño de los profesores universitarios.
3. Que el régimen salarial de los profesores universitarios, prevé un puntaje por experiencia calificada, que debe basarse es una evaluación anual de su desempeño.
4. Que el Consejo Académico en su sesión del día 05 de noviembre y según consta en el Acta No.13, recomendó al Consejo Superior Universitario, aprobar el Sistema de Evaluación del Profesor Universitario en la Universidad de Pamplona.

ACUERDA:

ARTÍCULO 1: La evaluación del profesor universitario deberá cubrir las cuatro (4) áreas básicas en que puede desempeñarse: formación, investigación, producción académica e intelectual, proyección y extensión social y actividad académico administrativa.

ARTÍCULO 2: OBJETIVOS: Son objetivos de la evaluación del profesor de la Universidad de Pamplona, los siguientes:

- a. Garantizar la calidad académica de sus programas.
- b. Obtener información confiable acerca del desempeño docente del profesor de la Universidad de Pamplona, como factor de retroalimentación profesional.
- c. Diagnosticar las necesidades de actualización, capacitación y perfeccionamiento de los docentes y en consecuencia, establecer los planes y programas tendientes a la solución de esas necesidades.

05 DIC 2003

- d. Garantizar la promoción del profesor en el Escalafón Docente y el reconocimiento de su remuneración respectiva, de acuerdo con el régimen salarial que le corresponda.
- e. Promover la calidad de la docencia por medio de la evaluación periódica y de programas de actualización y perfeccionamiento docente, con fundamento en las leyes y reglamentos vigentes.

ARTÍCULO 3: BASE DE LA EVALUACIÓN. La evaluación se apoyará en el Plan de Trabajo del profesor, el cual se presentará en forma individual y se concertará con el Director de Departamento a más tardar una (1) semana después de la iniciación de cada semestre académico. El Plan de Trabajo será registrado ante el Consejo de la Facultad y servirá como elemento de contrastación con el informe de Autoevaluación del profesor.

ARTÍCULO 4: Los planes de trabajo de los profesores serán diligenciados en el formato aprobado para tal fin y contendrá los siguientes aspectos:

1. Identificación
2. Descripción de las actividades académicas: formación, investigación, proyección social y actividades académico- administrativas.
3. Otras actividades legalmente reconocidas y autorizadas.

PARÁGRAFO 1: El compromiso que asume el profesor universitario en su Plan de Trabajo, consignará al menos una (1) de las cuatro (4) áreas básicas: docencia, investigación, proyección social y actividades académico administrativas.

PARÁGRAFO 2: El Plan de Trabajo debe ser coherente con el Proyecto Educativo Institucional -PEI- de la Universidad y con los lineamientos de la Facultad y del Departamento respectivo y con las políticas para la investigación en la universidad.

ARTÍCULO 5: Como el Plan de Trabajo es la base sobre la cual se evalúa cada profesor, quien no cumpla con su entrega en la fecha estipulada, no podrá ser evaluado y su evaluación se considerará como no satisfactoria para todos los efectos del presente Acuerdo. En caso de fuerza mayor, individual o institucional debidamente justificada, el profesor tendrá una semana de plazo, después de superada la eventualidad, para entregarlo.

ARTÍCULO 6: Todo profesor de cátedra, u ocasional de Tiempo de Completo, estará sometido a evaluación bajo los mismos parámetros de los profesores de carrera, entregarán su Plan de Trabajo una (1) semana después de iniciar las clases y su evaluación se realizará semestralmente, sin que por este hecho adquieran la condición de docente de carrera.

ARTÍCULO 7: El Plan de Trabajo del profesor contendrá la distribución horaria semanal y semestral, dentro del marco de las siguientes actividades:

1. Horas de docencia directa, asignadas por el Departamento.
2. Horas de docencia indirecta de las asignaturas.
3. Horas de atención a estudiantes, asesorías.
4. Horas dedicadas a la investigación registrada.



05 DIC 2003

5. Horas dedicadas a la proyección Social registrada.

6. Horas dedicadas a la actividad administrativa.

ARTÍCULO 8: La evaluación de los profesores universitarios será coordinada y realizada por el Comité de Evaluación y Perfeccionamiento Profesoral.

ARTÍCULO 9: El Comité de Evaluación y Perfeccionamiento Profesoral estará integrado por:

1. El Vicerrector Académico, quien lo presidirá
2. El Vicerrector de Investigaciones, quien actuará como Vicepresidente del Comité
3. Dos (2) representantes de los profesores o sus suplentes, elegidos por los profesores, quienes deberán estar calificados por lo menos como profesores asociados y no estar desempeñando funciones administrativas en la Universidad.
4. Un Representante de los Estudiantes o su suplente, elegido por los estudiantes de la Universidad, quienes deberán tener matrícula vigente; haber cursado por lo menos el cincuenta por ciento (50%) del programa académico de pregrado en el cual se encuentren matriculados, tener un promedio general de calificaciones no inferior a tres punto setenta y cinco (3.75) y no haber sido sancionados.

PARÁGRAFO : El período de los representantes profesoral y l estudiantil será de dos (2) años, durante los cuales deberán conservar la calidad con la cual ingresaron a este organismo.

ARTÍCULO 10: El Comité, sesionará en forma ordinaria una vez culmine el semestre calendario y extraordinariamente, cuando así se considere necesario. De cada sesión se levantará un Acta, firmada por el Presidente y el Secretario, previa aprobación por parte de los miembros que en ella intervinieron. Copia del Acta será enviada al Consejo Académico, al Comité de Asignación de Puntajes y a la Oficina de Gestión de Talento Humano, en donde estará a disposición de quien la solicite.

PARÁGRAFO: La Secretaría del Comité, será desempeñada por la de Vicerrectoría Académica.

ARTÍCULO 11: Son funciones del Comité de Evaluación y Perfeccionamiento Profesoral, las siguientes:

- a. Diseñar y estudiar los mecanismos de evaluación para cada uno de los aspectos evaluables del profesor y presentarlo al Consejo Académico, para su aprobación.
- b. Evaluar los procedimientos e instrumentos aplicados en la evaluación de los docentes.
- c. Proponer al Consejo Académico, para su aprobación, estrategias que permitan mejorar los procedimientos e instrumentos de la evaluación docente.

05 DIC 2003

- d. Solicitar la asesoría de especialistas o expertos de la Universidad o pares de otras Universidades, para evaluar la calidad académica, técnica, científica, humanística o pedagógica de los profesores, cuando se requiera.
- e. Diseñar y sugerir políticas de capacitación y hacer seguimiento a los planes generales de perfeccionamiento y capacitación profesoral.
- f. Invitar al Director de Departamento al cual esté adscrito el docente que se vaya a evaluar, cuando se considere necesario.
- g. Las demás funciones, que por su naturaleza le asigne el Consejo Superior

ARTÍCULO 12: La evaluación del desempeño del profesor universitario es permanente e integral y se realizará semestralmente.

ARTÍCULO 13: En la evaluación del desempeño se utilizarán las siguientes fuentes de información:

1. El Consejo de la Facultad al cual pertenezca el profesor
2. El Director del Departamento al cual pertenezca el profesor
3. La Vicerrectoría de Investigación o Proyección Social, cuando el profesor se encuentre realizando labores de investigación o proyección social.
4. Los pares o colegas de Departamento, al cual esté adscrito el profesor.
5. Los estudiantes de cada uno de los grupos a cargo del profesor en el período a evaluar
6. La Autoevaluación del profesor.

ARTÍCULO 14: Para la evaluación del desempeño del docente, se requieren los siguientes elementos:

1. Información por parte del Consejo de Facultad respectivo, sobre el plan de trabajo presentado y aprobado por cada profesor al comienzo de cada semestre.
2. Evaluación sustentada y justificada de las actividades administrativas asignadas al profesor por el Director del Departamento respectivo.
3. Evaluación académica del manejo de programas, contenidos y responsabilidad en sus funciones e innovaciones; por parte de los pares o colegas del Departamento Académico al cual pertenezca el profesor a evaluar.
4. Encuestas aplicadas por el Departamento respectivo a los estudiantes que cursan cada una de las asignaturas a cargo del profesor en los diferentes grupos y que cubran los aspectos: planeación, competencias profesionales, comunicación, estrategias metodológicas y evaluación.
5. La Autoevaluación en un documento escrito, debidamente sustentado y justificado, preparado por el profesor sujeto de la evaluación, que debe estar acorde con el Plan de Trabajo presentado por el docente para el período a evaluar.
6. Evaluación justificada y sustentada de las actividades de Investigación y proyección social, por parte de la Vicerrectoría respectiva, para aquellos profesores que en su plan de trabajo las incluyeron y para las cuales se les asignó tiempo.

ARTÍCULO 15: Los instrumentos para la evaluación serán los siguientes:

- Formato de Evaluación del Profesor, para ser diligenciado por los estudiantes.



05 DIC 2003

Evalúa el desempeño del profesor, mediante la opinión expresada por los estudiantes a través de aspectos, tales como: planeación, competencias profesionales, comunicación, estrategias metodológicas y evaluación.

PARÁGRAFO 1: Los criterios a evaluar en el formato diligenciado por los estudiantes, tendrán la siguiente ponderación:

PLANEACIÓN	6
COMPETENCIAS PROFESIONALES	6
COMUNICACIÓN	6
ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	6
EVALUACIÓN	6

- Formato de Evaluación del Profesor, para ser diligenciado por el Director de Departamento, de acuerdo a lo planteado en su responsabilidad académica.

PARÁGRAFO 2: Los criterios a evaluar en el formato diligenciado por el Director de Departamento, tendrán las siguientes ponderaciones:

CUMPLIMIENTO	5
RELACIONES INTERPERSONALES	5
PARTICIPACIÓN	5
PLANEACIÓN ACADÉMICA	5

PARÁGRAFO 3: Todos los instrumentos que se apliquen para la evaluación, deberán ser aprobados por el Consejo Académico, previa presentación del Comité de evaluación y Perfeccionamiento Profesoral.

ARTÍCULO 16: El Director de Departamento, cuantificará y cruzará la información para emitir el resultado de la evaluación, de acuerdo con la siguiente ponderación:

- La evaluación realizada por el Director del Departamento, 15%
- La evaluación realizada por los estudiantes, 30%
- La autoevaluación realizada por el profesor evaluado, 40%
- La evaluación realizada por pares o colegas 15%

ARTÍCULO 17: Cuando el profesor se encuentre en comisión desempeñando funciones administrativas y simultáneamente cumpla labores académicas, la evaluación académica y administrativa, deberá ponderarse de acuerdo con el tiempo asignado para cada actividad, conforme a lo consignado en el Plan de Trabajo.

ARTÍCULO 18: El resultado de la evaluación final, se definirá bajo los siguientes parámetros:

- No satisfactoria 0 – 59 Puntos
- Satisfactoria 60 – 79 puntos
- Sobresaliente 80 – 100 puntos

05 DIC 2003

ARTÍCULO 19: Para los efectos de la experiencia calificada y las actividades de dirección académica administrativas, contempladas en el Decreto 1279 del 19 de junio de 2002, Artículos 17 y 18 Numeral II, la asignación de los puntos, será así:

- | | |
|--------------------|--------------------|
| • No satisfactoria | 0% de los puntos |
| • Satisfactoria | 75% de los puntos |
| • Sobresaliente | 100% de los puntos |

PARÁGRAFO: El puntaje a que tiene derecho el profesor por concepto del presente artículo, se comunicará por escrito al Comité de Asignación de Puntajes, acompañado del Acta respectiva.

ARTÍCULO 20: El profesor de carrera evaluado con calificación de No satisfactoria, se vinculará obligatoriamente al Programa de Desarrollo Docente, en el año siguiente al de su evaluación. El proceso será dirigido a resolver las debilidades detectadas en la evaluación.

PARÁGRAFO 1. Al docente que no se someta al Programa de Desarrollo Docente, se le hará un llamado de atención. En caso de reincidencia, se iniciará proceso disciplinario.

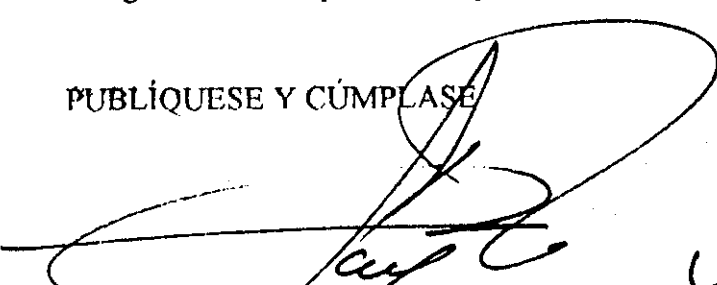
PARÁGRAFO 2: El Plan de Capacitación será una estrategia permanente de cualificación docente, en el cual podrán participar todos los docentes.


ARTÍCULO 21: Si el profesor no estuviese de acuerdo con la calificación definitiva obtenida, podrá interponer en primer instancia mediante comunicación escrita motivada, el recurso de reposición ante el Comité de Evaluación y Perfeccionamiento Docente, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de los resultados. El Comité tendrá 15 días hábiles para pronunciarse.

ARTÍCULO 22: Si para el docente el resultado del recurso de reposición no es satisfactorio, podrá interponer recurso de apelación ante el consejo académico, en los términos de ley

ARTÍCULO 23: El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLIQUESE Y CÚMPLASE


JAIRO ALBERTO CUY MARTÍNEZ
Presidente


ROSALBA OMAÑA DE RESTREPO
Secretaria

FORMATO DE EVALUACION ACADEMICO ADMINISTRATIVA DILIGENCIADA POR EL JEFE Y COLABORADORES INMEDIATOS

1. NOMBRE Y APELLIDO DEL DOCENTE EVALUADO: _____
-
2. CARGO: _____
3. Nombre de quien evalúa: _____
4. Año de evaluación: _____
5. Tiempo de duración en el desempeño de su cargo: _____
6. Fecha de posesión: _____ Resolución N° _____
7. Vigencia: Actual _____ Terminación _____ Fecha _____

INSTRUCCIONES: Responda el siguiente formato seleccionando una de las cinco (5) opciones de la escala que se presenta para cada aspecto. Lea cuidadosamente cada una de ellas y responda de acuerdo con lo que considere más ceñido a la realidad y su experiencia.

Escala:

1. Nunca (N) 2. Casi nunca (Cn) 3. Algunas veces (Av) 4. La mayoría de veces (Mv) 5. Siempre (s)

	CUMPLIMIENTO	1 N	2 CN	3 AV	4 MV	5 S
1.	Planea y orienta su gestión con base en la misión y las políticas institucionales.					
2.	Propende por el Buen uso de los bienes de la Universidad?					
3.	Reconoce los límites de su autoridad y actúa dentro de ellos.					
4.	Cumple a cabalidad con el tiempo de vinculación laboral con la universidad.					
	EFICIENCIA	1 N	2 CN	3 AV	4 MV	5 S
5.	Facilita el trabajo de los demás.					
6.	Administra los recursos con equidad e eficiencia.					
7.	Propone planes políticos y acciones coherentes con la misión institucional.					
8.	Ejecuta acciones de acuerdo con planes políticos previamente definidos.					
9.	Atiende oportunamente sus compromisos y obligaciones.					
10.	Asiste puntualmente a las reuniones que se le cita.					
11.	Participa activamente de las reuniones.					
	RELACIONES INTERPERSONALES	1 N	2 CN	3 AV	4 MV	5 S
12.	Es creativo e interpreta situaciones en búsqueda de soluciones.					
13.	Propicia un ambiente de confianza, colaboración y convivencia en el grupo de trabajo.					
14.	Es receptivo y tolerante ante la crítica.					
15.	Distingue y separa los problemas personales y organizacionales de las personas.					