

TECNOLÓGICO DE ENERGÍA E INNOVACIÓN

CONSEJO SUPERIOR

Acuerdo CS No. 26 del 06 de diciembre de 2019

Por medio del cual se establece la política de evaluación de desempeño docente del
TECNOLÓGICO DE ENERGÍA E INNOVACIÓN E-LERNOVA:

El CONSEJO SUPERIOR, en ejercicio de las atribuciones conferidas legales y estatutarias, y considerando:

Que El Tecnológico de Energía e Innovación, es una Institución de Educación Superior, de nacionalidad colombiana, organizada como Fundación, de utilidad común, sin ánimo de lucro y con Personería Jurídica reconocida por el Ministerio de Educación Nacional, con domicilio en la ciudad de Bogotá D.C.

Que su gestión está regida principalmente por la Ley 30 de 1992, la Ley 115 de 1994 y el Decreto Único Reglamentario 1075 de 2015 del Sector Educativo.

Que la ley 30 de 1992 en el capítulo VI art 28, reconoce a las universidades entre otros derechos, el de dar y modificar sus estatutos adoptar sus propios regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión y función institucional.

Que el Ministerio de Educación expidió el decreto 1330 de 2019 en el cual se emiten nuevas disposiciones para la obtención de registros calificados.

Que E-LERNOVA a través del área de gestión humana desarrolló lineamientos para la realización de la gestión del talento humano institucional, mediante el procedimiento PRO-TB-001,

RESUELVE

Aprobar la política de evaluación de desempeño docente que permita establecer los criterios para medir el desempeño de los docentes de la institución, con el fin de adoptar las medidas orientadas su mejoramiento en el desarrollo de sus actividades.

Se comprende la docencia como la relevante acción de impartir conocimientos específicos; busca construir situaciones y metodologías que faciliten la orientación y aprendizaje de sus estudiantes. Quien se desempeña como docente, deberá tener la cualidad de identificar, y por ende, satisfacer las necesidades del estudiante, para así crear de manera innovadora heurísticas construidas con sólidas bases didácticas y pedagógicas.

Los docentes son los engranajes más importantes de ELERNOVA, de igual manera, se entiende la gran responsabilidad que acarrearán, no sólo con la docencia sino también con medios de gestión investigativa. Es menester entonces mantener coherencia en su ética y manera de actuar, según los principios, objetivos, misión y visión y adicionalmente de los principios contemplados en el Estatuto

General como son:

- Excelencia Académica y Mérito.
- Autonomía.
- Universalidad.
- Equidad y Transparencia.
- Libertad y Convivencia
- Comunidad Académica.
- Planificación y Evaluación.
- Participación institucional
- Objetividad

La evaluación docente de E-LERNOVA tiene su orientación y finalidad en los siguientes puntos:

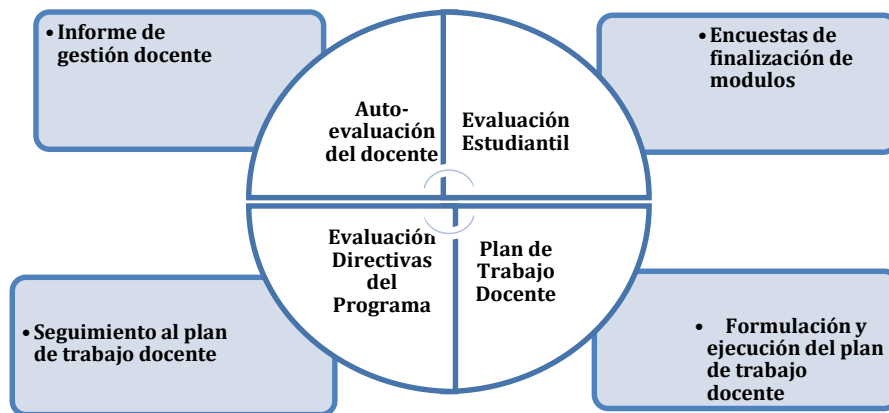
- a. Identificar los aciertos y desaciertos en la actividad de los docentes;
- b. Ofrecer a los docentes elementos de reflexión sobre el desarrollo de su labor, con miras a su enriquecimiento intelectual y moral, como personas y como profesionales;
- c. Fijar estrategias y programas para preservar y estimular los aciertos y corregir las debilidades;
- d. Proyectar acciones de cualificación y desarrollo de los docentes;
- e. Obtener elementos objetivos de juicio para el ingreso, promoción, y permanencia en el Escalafón Docente, y para la asignación de incentivos;
- f. Generar información que contribuya a la sistematización del conocimiento sobre las actividades de docencia, investigación y proyección social, a partir de la cual se desarrollen indicadores de gestión y formas de autorregulación;
- g. Lograr el cumplimiento de las labores asignadas en el Plan de Trabajo semestral.
- h. Identificar los aciertos y desaciertos en la actividad de los docentes;
- i. Ofrecer a los docentes elementos de reflexión sobre el desarrollo de su labor, con miras a su enriquecimiento intelectual y moral, como personas y como profesionales;
- j. Fijar estrategias y programas para preservar y estimular los aciertos y corregir las debilidades;
- k. Proyectar acciones de cualificación y desarrollo de los docentes;
- l. Obtener elementos objetivos de juicio para el ingreso, promoción, y permanencia en el Escalafón Docente, y para la asignación de incentivos;
- m. Generar información que contribuya a la sistematización del conocimiento sobre las actividades de docencia, investigación y proyección social, a partir de la cual se desarrollen indicadores de gestión y formas de autorregulación;
- n. Lograr el cumplimiento de las labores asignadas en el Plan de Trabajo semestral.

Metodología

La evaluación docente se realizará acorde con los lineamientos establecidos en el documento de gestión del talento humano PRO-TB-001. La evaluación docente se realizará al finalizar cada periodo académico, mediante la ponderación de las calificaciones obtenidas por el docente en las diferentes funciones y actividades, mediante:

- Su informe de gestión docente semestral (25%)
- Las encuestas de finalización de módulos aplicada a los estudiantes (30%)
- Seguimiento que realiza el directivo o jefe inmediato del docente al cumplimiento del plan de trabajo establecido para el periodo a evaluar (40%)
- Evaluación de las directivas del programa (5%) cuando aplique.

Imagen 0-1. Evaluación Docente



Fuente: elaboración propia ELERNOVA, 2019

Consolidación de la información

La evaluación debe ser objetiva, imparcial, formativa e integral, y valorará el cumplimiento y la calidad de las actividades desarrolladas por el docente, así como su habilidad y conocimiento de las tecnologías y metodología de la enseñanza virtual aplicada a sus ponderadas según la importancia de ellas y el grado de responsabilidad del docente en cada una.

El área de Gestión humana deberá consolidar la información por docente, retroalimentar con el apoyo de la dirección del programa respectivo, identificar las fortalezas y falencias del docente y emitir las recomendaciones pertinentes para el mejoramiento en su desempeño.

Acuerdo CS No. 26 del 06 de diciembre de 2019

Con base en los resultados de este proceso, se identifican las fortalezas y falencias del docente y se emiten las recomendaciones pertinentes para el mejoramiento en su desempeño, que son consensuadas como compromisos entre el docente y el directivo correspondiente.

Aprobación, seguimiento y control

Una de las responsabilidades del Consejo Superior de E-LERNOVA es la aprobación de la Política de evaluación de desempeño docente, así como de las modificaciones sustanciales que se realicen sobre la misma.

Con este fin, el Rector de E-LERNOVA se compromete a revisar la Política de desempeño docente periódicamente, adaptándola a nuevas exigencias organizativas, del entorno o del mercado que puedan surgir, así como a comunicarla a la comunidad E-LERNOVA y a que esté a disposición de las partes interesadas en todo momento.

Asimismo, el Rector de E-LERNOVA se compromete a llevar a cabo un seguimiento periódico del grado de avance de todas las líneas estratégicas de actuación que se deriven de la implantación de esta Política, con el apoyo del área de Gestión del Talento humano y Bienestar Institucional.

Contacto

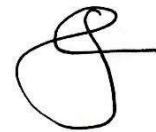
Cualquier pregunta relativa a la presente puede dirigirse al área de Gestión del Talento Humano y Bienestar Institucional de E-LERNOVA

COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CUMPLASE



RICARDO STRIEDINGER CEPEDA

Presidente del Consejo Superior
Superior



SAMUEL STRIEDINGER MELO

Secretario del Consejo