

Por el cual se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente y en el de los cargos de dirección Académico-administrativa de la Universidad

ACUERDO 109

Por el cual se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente y en el de los cargos de dirección Académico-administrativa de la Universidad en concordancia con los artículos 58, 59, 60, 61 y 62 del Acuerdo No. 049 del 22 de junio de 1995, Estatuto Docente de la Universidad.

El Consejo Superior de la Universidad del Quindío, en uso de sus facultades legales y estatutarias,

CONSIDERANDO:

Que se hace necesario adoptar en la Universidad un nuevo sistema de evaluación que, como parte del proceso de Autoevaluación Institucional, aporte información acerca del desempeño en el ejercicio docente y en el de los cargos de dirección académica administrativa de la Universidad, que sirva como fundamento para la toma de decisiones objetivas que contribuyan a su permanente cualificación



ACUERDO 109

ACUERDA

CAPITULO1

OBJETIVO, CAMPO DE APLICACIÓN Y COMPETENCIA

- ARTICULO 1o:** La evaluación a que se refiere el presente acuerdo tendrá como objetivo obtener información sistemática y objetiva acerca del desempeño en el ejercicio docente y en los cargos de dirección académico - administrativos, que le permita a la universidad conocer sus aciertos, limitaciones, dificultades y debilidades a fin de tomar las decisiones que, de acuerdo con la naturaleza de tales actividades y con las normas legales y estatutarias, se precisen para su cualificación.
- ARTICULO 2o.** La evaluación del desempeño en el ejercicio docente y en los cargos de dirección Académica Administrativa será consustancial con las actividades de la Universidad e inherente a su desarrollo, y hará parte del proceso de Autoevaluación y autorregulación institucional.
- ARTICULO 3o.** El Comité de Evaluación Institucional, a través de la Oficina de Evaluación institucional, será el organismo competente para, entre otras funciones, administrar los procesos y actividades propios de la evaluación del desempeño en el ejercicio docente y en los cargos de dirección académico- administrativa de la Universidad.

Por el cual se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente
y en el de los cargos de dirección Académico-administrativa de la Universidad

CAPITULO 11

DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE

ARTICULO 4o. El desempeño de los docentes será evaluado en términos de las siguientes funciones principales: docencia, investigación y extensión.

Parágrafo: Los indicadores del desempeño del docente serán agrupados por condiciones personales, profesionales y pedagógicas, sin perjuicio del resultado parcial en cada indicador.

Parágrafo: La información para la evaluación del desempeño docente provendrá de ámbitos o fuentes diferentes e independientes.

ARTICULO 5o. Se considerarán fuentes de información para la evaluación del desempeño docente las siguientes: Estudiantes, Coordinador del Programa, Autoevaluación, Director del Programa y Comité Curricular, así:

A. Para la obtención de información en lo que a los Estudiantes respecta, adóptase el siguiente formulario.



ACUERDO 109

UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO
COMITÉ DE EVALUACIÓN INSTITUCIONAL
**OFICINA DE AUTOEVALUACIÓN
INSTITUCIONAL**

Evaluación del desempeño docente

FUENTES DE INFORMACIÓN: ESTUDIANTES DD.ES 1-5

NOMBRE DEL DOCENTE:

FACULTAD

PROGRAMA

ASIGNATURA O ESPACIO ACADÉMICO

SEMESTRE

OBJETIVO: Obtener información acerca del desempeño docente con el fin de promover acciones que contribuyan a su cualificación.

INSTRUCCIONES:

1. Lea cuidadosamente cada uno de los enunciados que presentados de izquierda a derecha, en cada caso, describen el nivel de desempeño o caracteriza al profesor en un aspecto particular.
2. Señale con una X en el recuadro el enunciado que, según Usted, mejor describe el desempeño del profesor en cada caso. Señale sólo una opción
3. En este formulario se desea consultar su propia opinión y no la de sus compañeros.
4. No se requiere que Usted firme esta encuesta

Por el cual se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente
y en el de los cargos de dirección Académico-administrativa de la Universidad

INDICADORES DE DESEMPEÑO

1.
 - a. El profesor analizó con los estudiantes el Plan de trabajo de la asignatura o espacio académico, al inicio del semestre
 - b. Análisis con los estudiantes el Plan de Trabajo al finalizar de la asignatura o espacio el semestre.
 - c. Análisis con los estudiantes el plan de trabajo al finalizar el semestre, o nunca lo hizo.
2.
 - a. Es cumplido para iniciar y finalizar las actividades académicas programadas.
 - b. Su cumplimiento es relativo, generalmente inicia o termina las actividades académicas a destiempo.
 - c. Incumple de manera sistemática con los compromisos académicos.
3.
 - a. Por sus explicaciones y manejo de bibliografía demuestra que esta preparado para orientar esta asignatura o espacio académico.
 - b. Según sus explicaciones y empleo de bibliografía, se encuentra medianamente preparado para orientar asignatura o espacio académico.
 - c. por sus explicaciones y empleo de bibliografía, no parece estar preparado para orientar esta asignatura o espacio académico.
4.
 - a. Emplea variados métodos y recursos para orientar la asignatura o espacio académico.
 - b. Emplea de manera esporádica u ocasional, algún método de trabajo diferente al tradicional.
 - c. Emplea de manera exclusiva, el mismo método de trabajo. Sus clases son todas iguales.
5.
 - a. Toma en cuenta o valora la participación positiva y aportes de los estudiantes. Es respetuoso de sus opiniones.
 - b. Da alguna importancia o valor a la participación positiva y

- aportes de los estudiantes.
c. Subestima o no valora la participación positiva y aportes de los estudiantes. Sus opiniones no cuentan.
6. a. Siempre esta disponible para brindar asesoría o ayuda a los estudiantes en el horario acordado.
b. A veces esta disponible para brindar asesoría o ayuda en el horario acordado.
c. Nunca esta disponible para
7. a. La técnicas y procedimientos que emplea para evaluar a los estudiantes son variados.
b. Ocasionalmente recurre al cambio de técnicas y procedimientos para evaluar el rendimiento de sus estudiantes.
c. Siempre utiliza la misma técnica para evaluar el rendimiento académico. No varia su forma de evaluar.
8. a. Da a conocer a los estudiantes los resultados de las evaluaciones en la semana siguiente a la presentación de la prueba.
b. Los resultados de las evaluaciones son conocidos en la segunda semana después de presentada la prueba.
c. Se demora mas de dos semanas después de presentada la prueba para dar a conocer los resultados de las evaluaciones.
9. a. Siempre analiza con los estudiantes en grupo o individualmente los resultados de sus evaluaciones. Se preocupa por su rendimiento.
b. A veces analiza con los estudiantes en grupo o individualmente, los resultados de sus evaluaciones y expresa algún interés por su rendimiento.
c. Nunca analiza con los estudiante, ni en grupo ni individualmente los resultados de sus evaluaciones. No parece interesase por su rendimiento.

Por el cual se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente y en el de los cargos de dirección Académico-administrativa de la Universidad

- 10
- a. Presta atención a los trabajos que asigna a los estudiantes; los corrige y hace recomendaciones.
 - b. Presta alguna atención a los trabajos de los estudiantes; algunas veces los corrige o hace recomendaciones
 - c. no presta atención a los trabajos de los estudiantes, no los corrige ni hace recomendaciones.
- 11
- a. Las relaciones con sus estudiantes se dan en términos de respeto comprensión y trato igualitario; es abierto al dialogo.
 - b. El trato que da a sus estudiantes en términos de respeto, comprensión e igualdad es variable. No siempre se presta para el dialogo.
 - c. trata a sus estudiantes de manera irrespetuosa descortés y desigual. No se presta para el dialogo.
- 12
- a. Se interesa por la formación de sus estudiantes como personas, como ciudadanos, como profesionales comprometidos con la comunidad.
 - b. De alguna manera se interesa por la formación de sus estudiantes como personas, como ciudadanos, como profesionales comprometidos con la comunidad.
 - c. Ningún interés tiene en la formación de sus estudiantes como personas como ciudadanos, como profesionales miembros de la comunidad.
- 13
- a. A través del desarrollo del plan de trabajo establece una relación entre la asignatura o espacio académico que orienta y la preparación de sus estudiantes para su ejercicio profesional.
 - b. Poca relación hace entre la asignatura o espacio académico y la preparación de los estudiantes para su ejercicio profesional.

c. Ninguna relación hace entre la asignatura o espacio académico y la preparación de los estudiante para su ejercicio profesional.

- 14
- a. A través de la orientación de la asignatura o espacio académico crea y estimula ambiente propicios para la investigación.
 - b. Poco ambiente brinda a la investigación en el desarrollo de la asignatura o espacio académico.
 - c. Ningún espacio brinda para la investigación en el desarrollo de la asignatura o espacio académico.

FECHA DE ESTA EVALUACION...

OBSERVACIONES...

ARTICULO 6o. La información que suministro el estudiante se referirá sólo a la(s) asignatura(s) o espacio(s) académico(s) que el profesor le orienta.

Parágrafo : El desempeño del docente será evaluado en todas las asignaturas o espacios académicos que orienta.

ARTICULO 7o. El formulario deberá ser diligenciado preferiblemente por la totalidad del grupo. En caso de que ello no sea posible o necesario a juicio de la Oficina de Evaluación institucional, será diligenciado por una muestra aleatoria de estudiantes que, en ningún caso, será Inferior al 60% del total del grupo.

Por el cual se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente
y en el de los cargos de dirección Académico-administrativa de la Universidad

- ARTICULO 8o. De acuerdo con lo señalado por el alumno en cada indicador de desempeño, para efectos de sistematización, los valores equivalentes serán: cinco (5) para el buen desempeño o desempeño deseado; tres (3) para el mediano desempeño o desempeño aceptable y uno (1) para el deficiente desempeño o desempeño no deseado, respectivamente.
- ARTICULO 9o. Cada indicador de desempeño tendrá un resultado promedio por asignatura o espacio académico según el total de alumnos y resultado promedio según el total de asignaturas o espacios académicos.
- ARTICULO 10o. El resultado total de desempeño de un docente en un espacio académico o asignatura según los estudiantes, se obtiene sumando los resultados parciales de los Items o indicadores de desempeño y promediando por su número total.
- ARTICULO 11o. El resultado total de desempeño de un docente en todos los espacios académicos o asignaturas se obtiene sumando los resultados de las asignaturas o espacios académicos y promediando por su número.
- ARTICULO 12o. A efectos de Informar al profesor sobre su desempeño en términos de condiciones personales, profesionales y pedagógicas según sus alumnos, se agrupan los indicadores por afinidad, así:

Condiciones Personales	Items	2, 5, 6, 8, 9, 11 y 12
Condiciones Profesionales	Items	3, 13 y 14
Condiciones Pedagógicas	Items	1,2,4,5,6,7,8,9,10,13 y 14

Parágrafo : En cada asignatura o espacio académico el resultado por condición será el promedio según número de Items considerados en la misma. El resultado total de la condición será el promedio de la sumatoria de los resultados obtenidos en la misma según asignaturas o espacios académicos.

ARTICULO 13o. El reporte final en cuanto se refiere a la evaluación practicada por los estudiantes contendrá la siguiente Información:

- a. Resultado promedio en términos cuantitativos por cada indicador de desempeño por asignatura y por número de asignaturas en escala de 1.00 a 5.00.
- b Resultado promedio en términos cuantitativos del desempeño general por asignatura y por total de asignaturas en escala de 1.00 a 5.00.
- c. Resultado promedio según condiciones personales, profesionales y pedagógicas por asignatura y por total de asignaturas en escala de 1.00 a 5.00.
- d. Resultado cualitativo general equivalente, así:

CUANTIFICACIÓN	CUALIFICACION
De 1.00 a 2.99	INSUFICIENTE (o Deficiente)

Por el cual se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente y en el de los cargos de dirección Académico-administrativa de la Universidad

De 3.00 a 3.80	APROBADO
De 3.81 a 4.50	BUENO
De 4.51 a 5.00	SOBRESALIENTE

B. Para la obtención de la información en lo que a la Autoevaluación respecta, adóptase el siguiente formulario

UNIVERSIDAD DEL QUINDIO
COMITÉ DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL
OFICINA DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

FUENTE DE INFORMACIÓN AUTOEVALUACIÓN:

NOMBRE DE DOCENTE QUE SE AUTOEVALÚA
PROGRAMA....
FECHA...

OBJETIVO. Obtener información acerca de su desempeño docente a fin de promover acciones que contribuyan a su cualificación.

INSTRUCCIONES:

1. A continuación encontrará una serie de cuestiones que se relacionan con su desempeño como docente de la Universidad
2. De acuerdo con la percepción que tenga sobre su desempeño docente, con una X señale en el recuadro la opción que responde a la cuestión formulada. Las opciones son:

si,	si su respuesta es afirmativa;
PA,	si su respuesta es parcialmente y
No,	si su respuesta es negativa.

10. Recuerde que su información es muy valiosa dentro de este proceso, por tanto, sea lo más objetivo posible al responder.

INDICADORES DE DESEMPEÑO

1. ¿Desarrollo mi jornada laboral de acuerdo con el Plan de Trabajo que presenté al iniciar el semestre?
SI PA NO
2. ¿Cumpro a tiempo con los compromisos académicos programados con mis estudiantes: clases, trabajos de campo, prácticas, laboratorios, talleres, asesorías, otros cte.?
SI PA NO
3. ¿Estoy comprometido con los intereses del programa?. ¿Mis acciones docentes están orientadas al cumplimiento de su misión, logro de objetivos y permanente cualificación?.
SI PA NO
3. ¿Mis relaciones interpersonales con los directivos del programa, compañeros de trabajo y personal auxiliar contribuyen a establecer un ambiente laboral de cordialidad y respeto?.
SI PA NO
5. ¿Trato a mis estudiantes con amabilidad, respeto y equidad
¿Soy abierto al diálogo?.
SI PA NO
6. ¿Genero, adapto o divulgo conocimiento a través de mis producciones científicas, técnicas, artísticas, humanísticas o pedagógicas?.
SI PA NO

Por el cual se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente y en el de los cargos de dirección Académico-administrativa de la Universidad

7. ¿Participo en las actividades de extensión a la comunidad programadas por la dirección?
SI PA NO
8. ¿En la orientación de mis asignaturas o espacios académicos sigo las directrices y orientaciones formuladas por el Comité Curricular o por la Dirección del Programa?
SI PA NO
9. ¿Me intereso en lograr una capacitación que me permita mejorar mi desempeño pedagógico ?.
SI PA NO
10. ¿Me intereso en lograr una capacitación que me permita actualizarme en mi campo profesional específico ?.
SI PA NO
11. ¿Cumplo a tiempo, individualmente o en grupo, con las tareas, actividades, trabajos u otro tipo de compromiso que, en desarrollo del Currículo, con asignados por el Director ?.
SI PA NO
12. ¿Actualmente desarrollo, individualmente o conjuntamente, proyectos de investigación?.
SI PA NO
13. ¿Me intereso por la formación de mis estudiantes como personas, como ciudadanos, como profesionales comprometidos con la comunidad?.
SI PA NO

OBSERVACIONES....

ARTICULO 14: De acuerdo Con lo señalado por el docente que se autoevalúa en cada indicador de desempeño, para efectos de sistematización, los valores equivalentes serán cinco (5) para el buen desempeño o desempeño deseado; tres (3) para el mediano desempeño o desempeño aceptable y uno (1) para el deficiente desempeño o desempeño no desempeño, respectivamente.

ARTICULO 15o. Las condiciones personales, profesionales y pedagógicas, según la Autoevaluación, se agrupan así:

Condiciones Personales	Items 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 11 y 13
Condiciones Profesionales	Items 6, 7, 9, 10 y 12
Condiciones Pedagógicas	Items 2, 6, 7 y 8

C. Para la obtención de información en lo que al Coordinador de Programa respecta, adaptase el siguiente formulario:

UNIVERSIDAD DEL QUINDIO
COMITÉ DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL
OFICINA DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

Evaluación del desempeño docente

FUENTE DE INFORMACIÓN:
COORDINADOR DEL PROGRAMA DD CP 3.5
NOMBRE DEL DOCENTE EVALUADO: ...
ASIGNATURA

Por el cual se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente
y en el de los cargos de dirección Académico-administrativa de la Universidad

PROGRAMA: .

FACULTAD:

NOMBRE DEL COORDINADOR:.....

FECHA EVALUACION :

OBJETIVO: Obtener información acerca del desempeño de los profesores a fin de promover acciones que contribuyan a su cualificación

INSTRUCCIONES:

1. A continuación encontrará una serie de afirmaciones que se relacionan con el desempeño deseable y esperado en cada uno de los profesores que hacen parte del programa.
2. Según la apreciación que Usted tenga sobre el profesor en términos del indicador de desempeño en cada caso, señale con X en el recuadro, al frente de cada afirmación, así:

A : Si está de acuerdo con la afirmación;
PA. Si esta parcialmente de acuerdo con la afirmación;
D: Si está en desacuerdo con la afirmación
3. Recuerde que su información es muy valiosa dentro del proceso de evaluación de desempeño docente, por tanto, sea lo más objetivo posible al diligenciar este formulario.

INDICADORES DE DESEMPEÑO

- 1 El profesor cumple a tiempo con los compromisos académicos programados con los estudiantes: clases, trabajos de campo, prácticas, laboratorios, talleres, etc. A PA D



ACUERDO 109

2. Es evidente su actitud, disposición y dedicación para el ejercicio de las funciones propias de su cargo. A PA D
3. Es cumplido con los estudiantes en términos de los horarios acordados para asesoría. A PA D
4. Es respetuoso en el trato interpersonal con sus estudiantes. A PA D
5. Da solución en primera instancia a los problemas planteados por los estudiantes. A PA D
6. Es cumplido en la entrega de actas de calificaciones finales de los estudiantes y demás informes solicitados, A PA D

ARTICULO 16o. De acuerdo con lo que señale el Coordinador en cada ítem o Indicador de desempeño, el puntaje equivalente para efectos de sistematización será : cómo (5) para el buen desempeño a desempeño deseado; tres (3) para el mediano desempeño o desempeño aceptable y uno (1) para el deficiente desempeño o desempeño no deseado. El resultado final será el promedio de los valores asignados según número de indicadores.

ARTICULO 17o. las condiciones personales, profesionales y pedagógicas, según el Coordinador del Programa, se agrupan así:

Condiciones Personales	Items	1, 2, 3, 4, 5, 6
Condiciones Profesionales	Item	5
Condiciones Pedagógicas	Items	2, 3 y 5

Por el cual se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente
y en el de los cargos de dirección Académico-administrativa de la Universidad

D. Para la obtención de información en cuanto al Director de
Programa respecta, adóptase el siguiente formulario

UNIVERSIDAD DEL QUINDIO
COMITÉ DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL
OFICINA DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

Evaluación del desempeño docente

FUENTE DE INFORMACION: DIRECTOR DEL PROGRAMA
DD DP.4-5

NOMBRE DEL DOCENTE
EVALUADO.....ASIGNATURA.....

PROGRAMA: FACUL-
TAD:

NOMBRE DEL DIRECTOR:.....

FECHA DE EVALUACIÓN :.....

OBJETIVO: Obtener información acerca del des-
empeño de los profesores a fin de promover acciones que
contribuyan a su cualificación.

INSTRUCCIONES:

1. A continuación encontrará una serie de afirmaciones que se
relacionan con el desempeño deseable y esperado en cada
uno de los profesores que hacen parte del programa.

2. Según la apreciación que Usted tenga sobre su profesor en términos del indicador de desempeño en cada caso, señale con X en el recuadro, al frente de cada afirmación, así:

A : Sí esta de acuerdo con la afirmación

PA: Si esta parcialmente de acuerdo con la afirmación

D : Si está en desacuerdo con la afirmación

3. Recuerde que su información es muy valiosa dentro del proceso de evaluación de desempeño docente, por tanto, sea lo más objetivo posible al diligenciar este formulario.

INDICADORES DE DESEMPEÑO

1. El profesor desarrolla su jornada laboral semanal de acuerdo con el Plan de Trabajo que presentó al iniciar el semestre,
- A PA D
2. Está comprometido con los intereses del programa: sus acciones docentes están orientadas al cumplimiento de su misión, logro de objetivos, fortalecimiento y permanente cualificación
- A PA D
3. Las relaciones interpersonales del profesor con los directivos del programa, compañeros de trabajo y personal auxiliar contribuyen establecer un ambiente laboral de cordialidad y respeto.
- A PA D
4. Genera, adapta o divulga conocimiento a través de sus producciones científicas, técnicas, éticas, humanísticas o pedagógicas.
- A PA D
5. Participa en las actividades de extensión a la comunidad, según programación
- A PA D

Por el cual se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente y en el de los cargos de dirección Académico-administrativa de la Universidad

6. Acata las directrices y orientaciones que, en términos del desarrollo del currículo, son formulados por el Comité Curricular o por el Director del Programa, A PA D
7. Demuestra interés en lograr una capacitación que le permita mejorar su desempeño pedagógico A PA D
8. Demuestra interés en lograr una capacitación que le permita actualizarse en su campo profesional específico. A PA D
9. Cumple a tiempo, individualmente o en grupo, con las tareas, actividades, trabajos u otro tipo de compromisos que, en desarrollo del currículo, son asignados por el director. Es evidente su sentido de colaboración. A PA D
10. Actualmente desarrolla, individual o conjuntamente, proyectos de investigación A PA D
11. Se interesa por la formación de sus estudiantes como personas, como ciudadanos, como profesionales comprometidos con la comunidad. A PA D
12. Valora y respeta su ejercicio docente; es consecuente con su responsabilidad como orientador académico y formador para la vida en comunidad A PA D
13. Demuestra interés, disposición y dedicación para el ejercicio de las funciones propias de su cargo: A PA D

OBSERVACIONES:

ARTICULO 18o. De acuerdo con lo señalado por el Director en cada indicador de desempeño, para efec-



ACUERDO 109

tos de sistematización, los valores equivalentes serán: cinco (5) para el buen desempeño a desempeño deseado; tres (3) para el mediano desempeño o desempeño aceptable y uno (1) para el deficiente desempeño a desempeño no deseado. El resultado final será el promedio de los valores asignados según número de indicadores.

ARTICULO 19o. Las condiciones personales, profesionales y pedagógicas según el Director, se agrupan así

Condiciones Personales	Items 1,2,3,6, 9 y 11
Condiciones Profesionales	Items 4,5 7,8, 10 y 12
Condiciones Pedagógicas	Items 2,4,5,7,9 y 12

E. Para la obtención de información en cuanto al Comité Curricular respecta, adóptase el siguiente formulado

UNIVERSIDAD DEL QUINDIO
COMITE DE AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL
OFICINA DE AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL

EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE

FUENTE DE INFORMACIÓN:
COMITÉ CURRICULAR DD CC 5-5

Por el cual se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente
y en el de los cargos de dirección Académico-administrativa de la Universidad

NOMBRE DEL DOCENTE EVALUADO:

FECHA:

PROGRAMA

OBJETIVO: Obtener información acerca del desempeño de los profesores a fin de promover acciones que contribuyan a su cualificación

INSTRUCCIONES:

1. A continuación encontrará una serie de afirmaciones que se relacionan con el desempeño deseable y esperado en cada uno de los profesores que hacen parte del programa.
2. Según la apreciación que Usted tenga sobre el profesor en términos del indicador de desempeño en cada caso, señale con X en el recuadro, al frente de cada afirmación:

A: Si está de acuerdo con la afirmación;
PA: Si está parcialmente de acuerdo con la afirmación
D: Si esa en desacuerdo con la afirmación
3. Recuerde que su información es muy valiosa dentro del proceso de evaluación de desempeño docente, por tanto, sea lo más objetivo posible al diligenciar este formulario.

INDICADORES DE DESEMPEÑO

1. A través del desarrollo de las asignaturas o espacios académicos que orienta, es evidente la contribución del profesor al desarrollo y cumplimiento de los objetivos curriculares.

A PA D



ACUERDO 109

2. Demuestra interés, disposición y dedicación para el ejercicio de las funciones propias de su campo. A PA D
3. Las relaciones personales del profesor con sus compañeros están fundamentadas en el diálogo, la sensatez y la consideración de la opinión ajena, de tal manera que contribuye a establecer un ambiente laboral de cordialidad y respeto. A PA D
4. Valora y respeta su ejercicio docente; es consecuente con su responsabilidad como orientador académico y formador para la vida en comunidad A PA D
5. Acata las directrices y orientaciones que en términos del desarrollo del currículo, son formulados por el Comité Curricular o por el Director del Programa. A PA D

OBSERVACIONES:

ARTICULO 20o. De acuerdo con lo señalado por el Comité Curricular en cada indicador de desempeño, para efectos de sistematización, los valores equivalentes serán: cinco (5) para el buen desempeño a desempeño deseado; tres (3) para el mediano desempeño o desempeño aceptable y una (1) para el deficiente desempeño a desempeño no deseado. El resultado final será el promedio de los valores asignados según número de indicadores.

ARTICULO 21o. las condiciones personales, profesionales y pedagógicas, según el Comité Curricular, se agrupan así

Por el cual se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente
y en el de los cargos de dirección Académico-administrativa de la Universidad

Condiciones Personales Items 1, 2, 3,4 y 5

Condiciones Profesionales Items 1 y 4

Condiciones Pedagógicas Items 1,4 y 5

ARTICULO 22o. En todos los casos cada fuente de información podrá asignar en promedio, como su calificación al docente, hasta cinco (5.00) puntos, en escala de uno (1.00) a cinco (5.00), valor que se multiplicará por su respectivo peso porcentual según la siguiente tabla:

Estudiantes:	50%
Coordinador de Programa:	10%
Autoevaluación:	10%
Director de Programa:	20%
Comité Curricular:	10%

ARTICULO 23o. El resultado total final de la evaluación del desempeño docente se obtendrá sumando los resultados parciales obtenidos después de multiplicar cada nota asignada según fuente de información, por su respectivo peso porcentual.

Parágrafo : En el respectivo reporte se especificará el valor 0 puntaje parcial asignado por cada fuente de información.

ARTICULO 24o El resultado total final se expresará tanto en términos cuantitativos como cualitativos, según la siguiente escala equivalente

CUANTIFICACIÓN CUALIFICACIÓN

De 1.00 a 2.99 INSUFICIENTE
(o Deficiente)



ACUERDO 109

De 3.00 a 3.80	APROBADO
De 3.81 a 4.50	BUENO
De 4.51 a 5.00	SOBRESALIENTE

ARTICULO 25o. El desempeño de los Docentes Catedráticos será evaluado sólo con la información suministrada por los estudiantes.

ARTICULO 26o. Los resultados de la evaluación de desempeño serán enviados al docente y consignados en su Hoja de Vida ; copias para la Dirección del Programa y Decanatura respectivas y copia para el archivo de la Oficina de Evaluación.

ARTICULO 27o. Cuando un docente no esté de acuerdo con los resultados de su evaluación, podrá hacer uso del recurso de reposición ante el Comité de Evaluación institucional durante los cinco (5) días hábiles siguientes al de su notificación, justificando tal petición.

Parágrafo : Si la respuesta al recurso de reposición le es desfavorable, el docente podrá apelar ante el Consejo Académico durante los cinco (5) días hábiles siguientes al de la respuesta. La decisión de este organismo será definitiva y ella será la consignada en la Hoja de Vida del profesor.

ARTICULO 28º. Los resultados de las evaluaciones serán objeto de análisis en sesión del Comité de Evaluación Institucional, conjuntamente con el Director de Programa y Decano de Facultad respectivos.

Por el cual se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente
y en el de los cargos de dirección Académico-administrativa de la Universidad

ARTICULO 29o. Cuando el resultado final de la evaluación del desempeño de un docente que se encuentre en Período de Prueba sea insatisfactorio o deficiente, se dará aplicación a lo preceptuado en el Artículo 55 del Estatuto Docente de la Universidad (Acuerdo No. 049 del 22 de junio de 1995).

Parágrafo : Los docentes en Período de Prueba, cualquiera sea su categoría en el Escalafón Docente, serán evaluados en su desempeño como tales en los dos períodos académicos correspondientes al año de prueba.

ARTICULO 30o. La evaluación de desempeño del personal docente se realizará por lo menos una vez al año con los siguientes fines

- Acreditar requisitos para promoción en el Escalafón Docente
- Acreditar requisitos para el otorgamiento de Comisiones de Estudios, Pasantías, Período Sabático y otros en que se exija.
- Determinar la eficiencia del docente que se encuentre en Período de Prueba.
- Brindar información al Comité de Asignación de Puntaje, para lo de su competencia.
- Apoyar al profesor, al ofrecerle elementos de juicio que contribuyan a la cualificación de su trabajo.
- Suministrar a la Universidad información que le permita, de una parte, conocer los resultados de la actividad académica de los docentes y, de otra, fundamentar los programas de capacitación requeridos, la programación académica y la toma de deci-

siones de conformidad con las normas legales y estatutarias.

Parágrafo 1º: Los docentes de Cátedra y los docentes Ocasionales serán evaluados por lo menos una vez antes del vencimiento del período académico respectivo.

Parágrafo 2º: La Oficina de Evaluación Institucional fijará las fechas para la realización de las evaluaciones a que se refiere el presente artículo y determinará los Programas Académicos cuyos docentes serán evaluados.

ARTICULO 31º: Corresponde al Director de cada Programa la coordinación del diligenciamiento de los formularios para obtención de la información conducente a la evaluación del Desempeño de los docentes a él adscritos.

Parágrafo : El Director del Programa será el inmediato responsable, por acción u omisión, de las situaciones derivadas del mal manejo de los formularios a que se refiere el presente artículo. Igualmente será el responsable de que los resultados de las evaluaciones sean conocidas a tiempo por los docentes de su programa, una vez remitidos por la Oficina de Evaluación.

ARTICULO 32º: Cuando según el resultado final de su evaluación, el desempeño de un docente sea Deficiente, éste no podrá ser promovido dentro del Escalafón ni podrá

Por el cual se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente y en el de los cargos de dirección Académico-administrativa de la Universidad

concurrir para Comisiones de Estudios, Pasantías, Periodo Sabático u otros en que tal requisito se exija mientras no supere tal resultado, lo que deberá hacerse en el siguiente período académico.

ARTICULO 33o: De acuerdo con los resultados y análisis de la evaluación del desempeño de sus docentes, la Universidad programará cursos y eventos de capacitación en las áreas que requieran mejor atención, conducentes a su cualificación como tales.

Parágrafo : La Oficina de Evaluación, conjuntamente con las Decanaturas y la Vicerrectoría Académica, elaborará los listados de los docentes que, de acuerdo con los resultados de su evaluación, requieran capacitación específica. La asistencia de estos docentes a los eventos programados será obligatoria.

ARTICULO 34o: Cuando según los resultados de su evaluación el desempeño de un docente sea Sobresaliente, el Consejo Académico, a solicitud de la Oficina de Evaluación, hará público reconocimiento a tal labor.

CAPITULO 11

DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO EN CARGOS DE DIRECCION ACADÉMICO-ADMINISTRATIVA

ARTICULO 35o: La información para la evaluación del ejercicio en los cargos académico - administrativos en la Universidad, provendrá de ámbitos o fuentes diferentes o independientes.



ACUERDO 109

ARTICULO 36o: El desempeño en los cargos académico - administrativos de la Universidad será evaluado en términos del cumplimiento de los deberes inherentes a cada cargo y consustanciales con él.

DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL COORDINADOR DE PROGRAMA ACADEMICO

ARTICULO 37o: Serán fuentes de Información para la evaluación del desempeño del Coordinador de Programa Académico las siguientes: Estudiantes, Autoevaluación y Director del Programa, así

A. Para la obtención de la información en cuanto al Estudiantes respecta, adóptase el siguiente formulario

UNIVERSIDAD DEL QUINDIO
COMITE DE, AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL
OFICINA DE AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL

EVALUACION DE DESEMPEÑO DEL COORDINADOR DEL PROGRAMA

FUENTE DE INFORMACIÓN CP-ES 1.3
NOMBRE DEL COORDINADOR EVALUADO:
PROGRAMA:.....FACULTAD:.....
FECHA:.....

OBJETIVO: Obtener información acerca del desempeño del Coordinador del Programa a fin de promover acciones que contribuyan a su cualificación.

Por el cual se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente
y en el de los cargos de dirección Académico-administrativa de la Universidad

INSTRUCCIONES:

1. A continuación encontrará una serie de cuestiones que se relacionan con su desempeño como Coordinador de Programa.
2. Según el concepto que Usted tenga sobre el desempeño del Coordinador del Programa, señale con X en el recuadro, al frente de cada cuestión o pregunta así:

SI: Si su respuesta es afirmativa.
PA: Si su respuesta es parcialmente afirmativa
NO: Si su respuesta es negativa.
3. Recuerde que su información es muy valiosa dentro del proceso de evaluación del Coordinador, por tal razón, sea lo más objetivo posible al responder.

INDICADORES DE DESEMPEÑO

1. El Coordinador brinda orientación a los estudiantes en materia administrativa o académica cuando estos la soliciten?
SI PA NO
2. Mantiene informados a los estudiantes sobre las decisiones administrativas y Académicas relacionadas con el programa o sobre asuntos que son de interés general SI PA NO
3. Presta atención a las inquietudes y sugerencias de los estudiantes?
SI PA NO
4. Es oportuno en el trámite de situaciones académicas de los estudiantes?
SI PA NO



- ARTICULO 38:** El formulario será diligenciado por una muestra representativa de estudiantes que se tomará en cada uno de los grupos del programa.
- B. Para la obtención de la información en cuanto a la Autoevaluación respecta, adóptese el siguiente formulario.

EVALUACIÓN DEL COORDINADOR DEL PROGRAMA

FACULTAD.....FECHA.....

3 0

Por el cual se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente
y en el de los cargos de dirección Académico-administrativa de la Universidad

INSTRUCCIONES

1. A continuación encontrará una serie de cuestiones que se relacionan con su desempeño como Coordinador de Programa.
2. De acuerdo con la percepción que tenga sobre su desempeño, con una X señale en el recuadro la opción que responde a la cuestión formulada.

SI: Si su respuesta es afirmativa
PA: Si su respuesta es parcialmente afirmativa
NO: Si su respuesta es negativa
3. Recuerde que su información es muy valiosa, por tanto, sea lo más lo más objetivo posible al responder.

INDICADORES DE DESEMPEÑO

1. ¿Brindo orientación a los estudiantes en materia administrativa o académica cuando ellos la solicitan? SI PA NO
2. ¿Mantengo informados a los estudiantes sobre las decisiones administrativas y académicas relacionadas con el programa o sobre asuntos que son de interés general? SI PA NO
3. ¿Presto atención a las inquietudes y sugerencias de los estudiantes SI PA NO
4. ¿Soy oportuno en el trámite de situaciones administrativas relacionadas con los estudiantes? SI PA NO
5. ¿Resuelvo o propongo soluciones en primera instancia a los problemas que son planteados por los estudiantes? SI PA NO



6. ¿Permanezco disponible para atender a los estudiantes en la Universidad? SI PA NO
7. ¿Mis relaciones personales con estudiantes, profesores, director y personal auxiliar del programa contribuyen a establecer un ambiente de cordialidad y respeto?. SI PA NO
8. ¿Mantengo al día la información y documentos que en materia de procesos, controles académicos y otros están puestos bajo mi responsabilidad ?. SI PA NO
- c. Para la obtención de la información en cuanto al Director del Programa respecta, adóptase el siguiente formulario:

UNIVERSIDAD DEL QUINDIO
COMITÉ DE EVALUACIÓN INSTITUCIONAL
OFICINA DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

EVALUACION DE DESEMPEÑO
DEL COORDINADOR DEL PROGRAMA

FUENTE DE INFORMACION:
DIRECTOR DEL PROGRAMA CP-DP 3.3

NOMBRE DEL COORDINADOR EVALUADO.
PROGRAMA.....FACULTAD:
FECHA

Objetivo: obtener información acerca del desempeño del Coordinador del Programa a fin de promover acciones que contribuyan a su cualificación.

Por el cual se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente
y en el de los cargos de dirección Académico-administrativa de la Universidad

INSTRUCCIONES:

1. A continuación encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con el desempeño del Coordinador del Programa.
2. Según el concepto que Usted tenga sobre el desempeño del Coordinador del Programa, señale con X en el recuadro, al frente de cada cuestión, así:

A : Si está de acuerdo con la afirmación
PA. Si es parcialmente de acuerdo con la afirmación.
D : Si está en desacuerdo con la afirmación
3. Recuerde que su información es muy valiosa dentro del proceso de evaluación del Coordinador, por tal razón, sea lo más sincero posible al responder.

INDICADORES DE DESEMPEÑO

1. El Coordinador es hábil en la toma de decisiones o en la solución que, en primera instancia y dentro de su campo de competencia, da a los problemas mas planteados por los estudiantes.
A PA D
2. Es oportuno en el trámite de situaciones administrativas de los estudiantes.
A PA D
3. Atiende oportunamente y en forma conjunta con los profesores del programa, las inquietudes de los estudiantes en relación con el desarrollo de las asignaturas.
A PA D
4. Permanece disponible para atender a los estudiantes en la Universidad
A PA D

5. Mantiene al día la información y los documentos que en materia de procesos estudiantiles, controles académicos y otros están bajo su responsabilidad. A PA D
6. Sus intervenciones en el Comité Curricular contribuyen a la cualificación del programa. A PA D
7. Se interesa por mantener un clima de cordialidad y respeto en sus relaciones con estudiantes, profesores, director y personal auxiliar del programa. A PA D

ARTICULO 39o. En todos los casos, según señale cada fuente de información en cada indicador de desempeño, para efectos de sistematización los valores equivalentes serán cinco (5) para el buen desempeño o desempeño deseado; tres (3) para el mediano desempeño o desempeño aceptable y uno (1) para el deficiente desempeño o desempeño no deseado, respectivamente.

ARTICULO 40o: Cada fuente de información podrá asignar en promedio hasta cinco (5) puntos, como su calificación al funcionario a que se refiere este artículo, en escala de uno (1:00) a cinco (5:00), valor que se multiplicará por su respectivo peso porcentual, según la siguiente tabla

Estudiantes :	60%
Autoevaluación	10%
Director Programa	30%

ARTICULO 41o: El resultado total final de la evaluación del desempeño del Coordinador de Programa se obtendrá su-

Por el cual se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente y en el de los cargos de dirección Académico-administrativa de la Universidad

mando los resultados parciales obtenidos después de multiplicar cada nota asignada, según fuente de Información, por su respectivo peso porcentual.

ARTICULO 42o: El resultado final se expresará tanto en términos cuantitativos como cualitativos, según la siguiente escala equivalente

CUANTIFICACIÓN	CUALIFICACION
De 1.00 a 2.99	INSUFICIENTE (o deficiente)
De 3.00 a 3.80	APROBADO
De 3.81 a 4.50	BUENO
De 4.51 a 5.00	SOBRESALIENTE

DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL DIRECTOR DE PROGRAMA ACADÉMICO

ARTICULO 43o. Serán fuentes de Información para la evaluación del Desempeño del Director de Programa, las siguientes Estudiantes y Docentes del Programa, Autoevaluación y Decano de Facultad, así:

A. Para la obtención de información en cuanto a Estudiantes respecta, adóptase el siguiente formulario:

UNIVERSIDAD DEL QUINDIO
COMITÉ AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL
OFICINA DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL



ACUERDO 109

EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL DIRECTOR DE PROGRAMA

FUENTE DE INFORMACION: ESTUDIANTES DP'ES. 1 -4

NOMBRE DEL DIRECTOR EVALUADO:

PROGRAMA.. FACULTAD..

FECHA: _____

OBJETIVO: Obtener información acerca de la administración del Programa a fin de promover acciones que contribuyan a cualificarla

INSTRUCCIONES

1. A continuación encontrará una serie de cuestiones o preguntas relacionadas con el desempeño del Director del Programa.
2. Según el concepto que Usted tenga sobre el desempeño del Director, señale con X en el recuadro, al frente de cada cuestión, así:

SI: Si su respuesta es afirmativa.
PA. Si su respuesta es parcialmente.
NO: Si su respuesta es negativa.

3. Recuerde que su información es muy valiosa dentro del proceso de evaluación del desempeño del Director del Programa.

INDICADORES DE DESEMPEÑO

1. ¿El Director programa eventos tales como conferencias, cursos, seminarios, congresos, foros, encuentros u otros que contribuyen a la actualización de estudiantes y profesores? SI PA NO

Por el cual se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente
y en el de los cargos de dirección Académico-administrativa de la Universidad

2. ¿Toma en cuenta las opiniones, iniciativas y sugerencias presentadas por los estudiantes ?. SI PA NO
3. ¿Mantiene informados a los estudiantes sobre las decisiones administrativas relacionadas con el programa o sobre las de general? SI PA NO
4. ¿Las relaciones personales del Director con los estudiantes de la carrera se dan en términos de respeto y comprensión ?. SI PA NO
5. ¿Brinda espacios a los estudiantes o a sus representantes para analizar el estado actual del mismo en términos de su misión y del cumplimiento de sus objetivos ? SI PA NO
6. ¿Resuelve o propone soluciones, según su campo de competencias, a los problemas planteados por los estudiantes SI PA NO
7. ¿Mantiene disponibilidad para atender a los estudiantes SI PA NO
8. ¿Brinda apoyo a las actividades de investigación o de extensión que, en desarrollo de los objetivos del currículo, son realizados por los estudiantes ?. SI PA NO

OBSERVACIONES....

- B. Para la obtención de la información en cuanto a Docentes respecta, adóptase el siguiente formulario



ACUERDO 109

UNIVERSIDAD DEL QUINDIO
COMITE DE AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL
OFICINA DE AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL

EVALUACION DEL DESEMPEÑO
DEL DIRECTOR DE PROGRAMA

FUENTE DE INFORMACION:

PROFESORES DEL PROGRAMA

DP PR. 2-4

NOMBRE DEL DIRECTOR EVALUADO:

FECHA

FACULTAD:.....PROGRAMA.....

OBJETIVO: Obtener información acerca de la administración del programa a fin de promover acciones que contribuyen a cualificarla.

INSTRUCCIONES:

1. A continuación encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con el desempeño del Director del Programa.
2. Según la apreciación que Usted tenga sobre el desempeño del Director, señale con X en el recuadro, al frente de cada afirmación, así:
A: Si está de acuerdo con la afirmación,
PA: Si está parcialmente de acuerdo con la afirmación
D. Si está en desacuerdo con la afirmación
3. Recuerde que su información es muy valiosa dentro del proceso de evaluación de desempeño del Director del Programa por tanto, sea lo más objetivo posible al diligenciar este formulario.

Por el cual se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente
y en el de los cargos de dirección Académico-administrativa de la Universidad

INDICADORES DE DESEMPEÑO

1. El Director está comprometido con el programa, es evidente su interés por el cumplimiento de su misión y el logro de sus objetivos. A PA D
2. Promueve la capacitación y perfeccionamiento de profesores y alumnos a través de su participación en eventos tales como conferencias, foros, seminarios, congresos u otros programados por la Dirección o por entidades o instituciones externas al programa o a la Universidad. A PA D
3. Tomo en cuenta las opiniones, ideas, sugerencias y otros que, para la toma de decisiones, son aportados por los profesores. A PA D
4. Mantiene informados a los profesores sobre las decisiones administrativas relacionadas, con el programa o sobre asuntos que son de interés A PA D
5. Presenta iniciativas, planes o proyectos conducentes a la cualificación y desarrollo del currículo A PA D
6. Pone en ejecución las directrices, políticas y orientaciones que, de acuerdo con sus funciones, establece el Comité Curricular. A PA D
7. Las relaciones personales del Director con los profesores están Fundamentadas en el dialogo la sensatez, la consideración de la opinión ajena, de tal manera que contribuye a establecer un ambiente laboral de cordialidad y respeto. A PA D



ACUERDO 109

8. Analiza con los profesores el estado actual del programa en términos de los aciertos, fracasos y dificultades en relación con el logro de los objetivos curriculares. A PA D
9. Es ágil en el trámite situaciones administrativas. A PA D
10. Es oportuno en la toma de decisiones. A PA D
11. Establece o promueve, el establecimiento de convenios Interinstitucionales a través de los cuales se fortalece o beneficia el Programa. A PA D
12. Se preocupa por que se garanticen unas condiciones físicas mínimas que favorezcan la realización de las actividades académicas de profesores y estudiantes. A PA D
13. Promueve o apoya el desarrollo de actividades de extensión que en desarrollo de los adjetivos curriculares, presentan o realizan profesores o estudiantes. A PA D
14. Favorece las iniciativas y actividades de extensión que en desarrollo de los objetivos curriculares, o realizan profesores o estudiantes. A PA D
15. Realiza acciones conducentes a adecuar el currículo a las nuevas concepciones y tendencias sobre la materia. A PA D

OBSERVACIONES:

- C. Para la obtención de Información en cuanto a la Autoevaluación respecta, adaptase el siguiente formulario

Por el cual se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente
y en el de los cargos de dirección Académico-administrativa de la Universidad

UNIVERSIDAD DEL QUINDIO
COMITÉ DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL
OFICINA DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

EVALUACION DEL DESEMPEÑO
DEL DIRECTOR DE PROGRAMA

FUENTE DE INFORMACION:

AUTOEVALUACION DPAU. 3-4

NOMBRE DEL DIRECTOR QUE SE AUTOEVALUA:

PROGRAMA:

FACULTAD:.....FECHA.....

OBJETIVO: Obtener información acerca del desempeño de los
profesores a fin de promover acciones que contri-
buyan a su mejoramiento y a cualificar el programa
y la universidad

INSTRUCCIONES:

1. A continuación encontrará una serie de cuestiones que se relacionan con su desempeño como Director del Programa.
2. De acuerdo con la percepción que Usted tenga sobre su desempeño como Director, señale con X en el recuadro, al frente de cada cuestión así:

SI: Si su respuesta es afirmativa.

PA. Si su respuesta es parcialmente.

NO: Si su respuesta es negativa.

3. Recuerde que su información es muy valiosa dentro del proceso

de evaluación de su desempeño, por tanto, sea lo más objetivo posible al diligenciar este formulario.

INDICADORES DE DESEMPEÑO

1. ¿Tengo especial interés en que se cumplan la misión y objetivos del programa? SI PA NO
2. ¿Promuevo la capacitación y perfeccionamiento de profesores y alumnos a través de su participación en eventos tales como conferencias, foros, seminarios, congresos u otros programados bajo mi gestión como Director o por otros entidades o instituciones externos al programa o a la Universidad? SI PA NO
3. ¿Torno en cuenta las opiniones, ideas, sugerencias que me puedan aportar profesores y estudiantes para la toma de decisiones? SI PA NO
4. ¿Mantengo oportunamente informados a profesores y alumnos sobre decisiones administrativas relacionadas con el programa o sobre asuntos que son de su interés ?. SI PA NO
5. ¿Presento al Comité Curricular o a la Decanatura o al Consejo de Facultad planes o proyectos innovadores conducentes a la actualización y desarrollo del currículo?. SI PA NO
6. ¿Pongo en ejecución las directrices, políticas y orientaciones que en materia del currículo son adaptadas por los órganos de decisión o asesoría en materia académica de la Universidad ?. SI PA NO
7. ¿Mis relaciones personales con los superiores, coordinadores, profesores, estudiantes y otras personas vinculadas al programa

Por el cual se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente
y en el de los cargos de dirección Académico-administrativa de la Universidad

se dan en términos de diálogo, sensatez y consideración de la
opinión ajena, de tal manera que contribuyo a establecer un am-
biente laboral de cordialidad y respeto? SI PA NO

8. ¿Analizo frecuentemente con profesores, alumnos y con el Deca-
no el estado actual del programa en términos de sus aciertos,
fracasos, necesidades y dificultades según sus objetivos ?.
SI PA NO

9. ¿Me intereso en solucionar oportunamente las situaciones proble-
ma que se presentan al interior del programa ?. SI PA NO

10. ¿Establezco o promuevo el establecimiento de convenios interins-
titucionales a través de los cuales se proyecta o beneficia el pro-
grama SI PA NO

11. ¿Realizo ante las instancias, competentes las gestiones condu-
centes a garantizar unas condiciones físicas mínimas que favo-
rezcan el desarrollo académico de profesores y estudiarles ?.
SI PA NO

12. ¿Respaldo o promuevo el apoyo a las iniciativas y actividades de
extensión, o investigación o de otra índole que en desarrollo de los
objetivos curriculares son presentados o realizados por los estu-
diantes SI PA NO

OBSERVACIONES...

D. Para la obtención de información en cuanto al Decano de Facul-
tad respecta, adóptase el siguiente formulario



ACUERDO 109

UNIVERSIDAD DEL QUINDIO
COMITÉ DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL
OFICINA DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
DEL DIRECTOR DE PROGRAMA

FUENTE DE INFORMACIÓN:

DECANO DE FACULTAD DP DF. 4-4

NOMBRE DEL DIRECTOR EVALUADO

PROGRAMA.....FACULTAD:

FECHA:

OBJETIVO: Obtener información acerca de la administración del Programa a fin de promover acciones que contribuyan a su cualificación.

INSTRUCCIONES:

1. A continuación encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con el desempeño del Director del Programa.
2. Según la apreciación que Usted sobre el desempeño del Director, señale con X en el recuadro, al frente de cada afirmación, así:

A: Si está de acuerdo con la afirmación;
PA: Si está parcialmente de acuerdo con la afirmación;
D: Si está en desacuerdo con la afirmación
3. Recuerde que su información es muy valiosa dentro del proceso de evaluación de desempeño del Director del Programa, por tanto, sea lo «o objetivo posible al diligenciar este formulario.

Por el cual se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente
y en el de los cargos de dirección Académico-administrativa de la Universidad

INDICADORES DE DESEMPEÑO

1. El Director presenta planes o proyectos conducentes al cumplimiento de la misión y logro de objetivos curriculares.
A PA D
2. Promueve la capacitación de profesores y alumnos a través de eventos programados por él o por entidades o instituciones externas al programa o a la Universidad,
A PA D
3. Pone en ejecución las decisiones adoptadas por la Decanatura, el Consejo de Facultad, Vicerrectoría Académica o las de otras instancias de gobierno de la Universidad.
A PA D
4. Promueve el establecimiento de convenios interinstitucionales a través de los cuales se proyecta y se da solidez al programa.
A PA D
5. Es hábil en la toma de decisiones relacionadas con la administración del programa.
A PA D
6. Es oportuno en la presentación de su informe de labores a la Decanatura.
A PA D
7. Las relaciones personales del Director con el Decano se fundamentan en el diálogo, la sensatez, la consideración de la opinión ajena de tal manera que contribuye a establecer un ambiente de cordialidad y respeto al interior de la Facultad. A PA D
8. Realiza acciones conducentes a adecuar el currículo a las nuevas concepciones y tendencias sobre la materia. A PA D



9. ¿Muestra interés en que se garanticen unas condiciones físicas mínimas que favorezcan el desarrollo de las actividades académicas de los estudiantes

A PA D

OBSERVACION.....

ARTICULO 44o. En todos los casos, según señale cada fuente de información en cada indicador de desempeño, para efectos de sistematización los valores equivalentes serán cinco (5) para el buen desempeño o desempeño deseado; tres (3) para el mediano desempeño o desempeño aceptable y uno (1) para el deficiente desempeño o desempeño no deseado, respectivamente.

ARTICULO 45o: Cada fuente de información podrá asignar en promedio hasta cinco (5) puntos, como su calificación al funcionario a que se refiere este artículo, en escala de uno (1 .00) a cinco (5:00), valor que se multiplicará por su respectivo peso porcentual, según la siguiente tabla:

Estudiantes	20%
Profesores	40%
Autoevaluación	10%
Decano de Facultad	30%

ARTICULO 46o: El resultado total final de la evaluación del desempeño del Director de Programa se obtendrá sumando los resultados parciales obtenidos después de multiplicar cada nota asignada, según fuente de información, por su respectivo peso porcentual.

Por el cual se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente
y en el de los cargos de dirección Académico-administrativa de la Universidad

ARTICULO 47º: El resultado final se expresará tanto en términos
cuantitativos como cualitativos, según la siguiente
escala equivalente:

CUANTIFICACION	CUALIFICACION
De 1.00 a 2.99	INSUFICIENTE (o deficiente)
De 3.00 a 3.80	APROBADO
De 3.81 a 4.60	BUENO
De 4.51 a 5.00	SOBRESALIENTE

DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL DECANO DE LA FACULTAD

ARTICULO 48º: Serán fuentes de información para la evaluación del
desempeño del Decano de Facultad, las siguientes :
Estudiantes, docentes de la Facultad, Directores de
Programa, Autoevaluación y Vicerrector Académi-
co, así:

A. Para la obtención de información en cuanto a Estu-
diantes respecta, adóptase el siguiente formulario.

UNIVERSIDAD DEL QUINDIO
COMITÉ DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL
OFICINA DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

EVALUACION DEL DESEMPEÑO
O DEL DECANO DE FACULTAD

FUENTE DE INFORMACION: ESTUDIANTES DF-ES 1.5



NOMBRE DEL DECANO EVALUADO:.....

FECHA.....

FACULTAD:

PROGRAMA:.....

OBJETIVO: Obtener información acerca del desempeño del Decano de la Facultad, a fin de promover acciones que contribuyan a su cualificación

INSTRUCCIONES:

1. A continuación encontrará una serie de cuestiones que se relacionan con el desempeño del Decano de la Facultad.
2. Según la apreciación que Usted tenga sobre el desempeño del Decano de la Facultad, señale con X en el recuadro, al frente de cada cuestión así:

SI: Si su respuesta es afirmativa
PA: Si su respuesta es parcialmente.
NO: Si su respuesta es negativa

3. Recuerde que su información es muy valiosa dentro de este proceso, por tanto se requiere la mayor objetividad posible en el diligenciamiento del presente formulario.

INDICADORES DE DESEMPEÑO

1. ¿El Decano de la Facultad es diligente dentro de su campo de competencia, en la solución de problemas y situaciones administrativas o académicas de los estudiantes?. SI PA NO

Por el cual se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente
y en el de los cargos de dirección Académico-administrativa de la Universidad

2. ¿Brinda o propicia encuentros con los estudiantes para tratar con ellos sobre el estado de los programas académicos o de la Facultad?, SI PA NO
3. ¿Es Receptivo a las inquietudes, opiniones y sugerencias que, con el desarrollo y cualificación de la Facultad, son presentados por los estudiantes?. SI PA NO
4. ¿Realiza acciones conducentes a proyectar la Facultad tanto al interior como al exterior de la Universidad?. SI PA NO
5. ¿Crea o estimula la creación de espacios o eventos a través de los cuales se procura la comunicación entre los programas que conforman la Facultad? SI PA NO

Parágrafo : Para el diligenciamiento del formulario a que se refiere este literal se tomará como muestra representativa la constituida por los Representantes de Grupo de los Programas de la Facultad Respectiva.

B. Para la obtención de información en cuanto a Profesores de la Facultad respecta, adoptase el siguiente formulario

UNIVERSIDAD DEL QUINDIO
COMITÉ DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL
OFICINA DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

EVALUACION DEL DESEMPEÑO
DEL DECANO DE FACULTAD

FUENTE DE INFORMACION:
DOCENTES DE LA FACULTAD DF-PR 2. 3
NOMBRE DEL DECANO EVALUADO:.....

FECHA:FACULTAD:
PROGRAMA:

OBJETIVO	Obtener información acerca del desempeño del Decano de la Facultad, a fin de promover acciones que contribuyan a su cualificación
----------	---

INSTRUCCIONES:

1. A continuación encontrará una serie de afirmaciones que se relacionan con el desempeño del Decano de la Facultad.
2. Según la apreciación que Usted tenga sobre el desempeño del Decano de la Facultad, señale con X en el recuadro, al frente de cada cuestión así:

A : Si está de acuerdo con la afirmación
PA. Si está parcialmente de acuerdo con la afirmación
D Si está en desacuerdo con la afirmación.
3. Su información es muy valiosa dentro de este proceso, por tanto se requiere la mayor objetividad posible en el diligenciamiento del presente formulario.

INDICADORES DE DESEMPEÑO

1. El Decano de la Facultad es diligente en el tramite de situaciones administrativas de los profesores ante el Consejo de Facultad, el Consejo Académico o cualquiera de las instancias de Gobierno de la Universidad. A PA D

Por el cual se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente y en el de los cargos de dirección Académico-administrativa de la Universidad

2. Es receptivo a las opiniones, conceptos, sugerencias, iniciativas u otros que en beneficio del programa o de la Facultad, son presentados por los profesores. A PA D
3. Da solución oportuna, dentro del campo de su competencia, a las necesidades y problemas planteados por los profesores y estudiantes. A PA D
4. Promueve, programa o apoya la realización de eventos a través de los cuales se favorecen los procesos de docencia, investigación o extensión. A PA D
5. Ejerce una función de liderazgo que se manifiesta en el crecimiento y cualificación de la Facultad, acorde con el Plan de Desarrollo de la Universidad. A PA D
6. Las relaciones personales con los profesores se fundamentan en el diálogo, la sensatez y la consideración de la opinión ajena, de tal manera que contribuyen a generar un ambiente de cordialidad y respeto. A PA D

Parágrafo: Para el diligenciamiento del formulario a que se refiere este literal, se tomará una muestra representativa entre los docentes de la Facultad. Se llenará un formulario por cada docente.

- C. Para la obtención de información en cuanto a los Directores de Programa respecta, adoptase el siguiente formulario.

UNIVERSIDAD DEL QUINDIO
COMITÉ DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL
OFICINA DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL



ACUERDO 109

EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL DECANO DE LA FACULTAD

FUENTE DE INFORMACIÓN:

DIRECTORES DE PROGRAMA DF-DP 3.5

NOMBRE DEL DECANO EVALUADO:

FECHA

FACULTAD:PROGRAMA:

OBJETIVO: Obtener información acerca del desempeño del Decano a fin de promover acciones que contribuyan a su cualificación.

INSTRUCCIONES:

1. A continuación encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con el desempeño del Decano de Facultad.
2. Según la apreciación que Usted tenga sobre el desempeño del Decano, señale con X en el recuadro, al frente de cada afirmación, así:
A: Si está de acuerdo con la afirmación;
PA Si está parcialmente de acuerdo con la afirmación;
D: Si está en desacuerdo con la afirmación
3. Recuerde que su información es muy valiosa dentro del proceso de evaluación por tanto, se requiere la mayor objetividad posible en el diligenciamiento del presente formulario,

INDICADORES DE DESEMPEÑO

1. El Decano apoya las iniciativas, planes o proyectos que para el desarrollo y cualificación del Programa o de la Facultad son pre-

Por el cual se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente
y en el de los cargos de dirección Académico-administrativa de la Universidad

sentados por el Director o tienen su origen en el Comité Curricular del Programa. A PA D

2. Toma en cuenta las opiniones y puntos de vista del Director para la selección de profesores catedráticos, por contrato u ocasionales. A PA D
3. Mantiene informado al Director sobre las decisiones administrativas relacionadas con el programa o sobre asuntos que son del interés de los profesores adscritos a él. A PA D
4. Es ágil en el tramite de situaciones administrativas. A PA D
5. Es hábil en la toma de decisiones relacionadas con situaciones propias de la Facultad. A PA D
6. Establece o promueve el establecimiento de convenios interinstitucionales a través de los cuales se fortalece el programa o la facultad. A PA D
7. Analiza con el (los) Director (es) el estado actual de la Facultad o del (los) programa(s). A PA D
8. Las relaciones personales del Decano con el Director se fundamentan en el diálogo, la sensatez y la consideración de la opinión ajena de tal manera que contribuyen a generar un ambiente laboral de cordialidad y respeto. A PA D
9. El Decano, a través de la dirección del Programa, procura encuentros o espacios para dialogar con sus profesores. A PA D



ACUERDO 109

10. Brinda apoyo a las decisiones que, fundamentada en las normas legales y estatutarias que rigen la institución, son tomadas por el Director. A PA D

Firma del Director

Parágrafo : El formulario a que se refiere el presente liberal será diligenciado por cada uno de los directores adscritos a la Facultad.

- D. Para la obtención de información en cuanto a Autoevaluación respecta, adóptase el siguiente formulario.

UNIVERSIDAD DEL QUINDIO COMITÉ DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL OFICINA DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL DECANO DE LA FACULTAD

FUENTE DE INFORMACIÓN: AUTOEVALUACION DF-AU 4.3

NOMBRE DEL DECANO QUE SE AUTOEVALUA:...

FECHA.....

FACULTAD:

PROGRAMA.....

OBJETIVO: Obtener información acerca de su desempeño a fin de promover acciones que contribuyan a su cualificación.

Por el cual se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente
y en el de los cargos de dirección Académico-administrativa de la Universidad

INSTRUCCIONES:

1. A continuación encontrará una serie de cuestiones que se relacionan con su desempeño como Decano de la Facultad.
2. De acuerdo con la percepción que Usted tenga sobre su desempeño como Decano, señale con X en el recuadro, al frente de cada cuestión, así:

SI: Si su respuesta es afirmativa;
PA. Si su respuesta es parcialmente;
NO. Si su respuesta es negativa.
3. Recuerde que su información es muy valiosa dentro del proceso de evaluación por tanto, se requiere la mayor objetividad posible en el diligenciamiento del presente formulario.

INDICADORES DE DESEMPEÑO

1. ¿Presento a las instancias competentes iniciativas, planes o proyectos conducentes al desarrollo y cualificación de la Facultad ?.
SI PA NO
2. ¿Cumpro y hago cumplir al interior de la Facultad las directrices, políticas, orientaciones, decisiones y actos legales de los órganos de gobierno de la Universidad ?.
SI PA NO
3. ¿Establezco o promuevo el establecimiento de convenios interinstitucionales a través de los cuales se contribuye al logro de los objetivos y desarrollo de la Facultad ?.
SI PA NO
4. ¿Promuevo la capacitación y actualización de los docentes adscritos a la Facultad?.
SI PA NO

5. ¿Brindo apoyo o respaldo a las iniciativas, planes o proyectos que para el desarrollo y cualificación de los programas académicos son presentados por sus directores o tienen su origen en los comités curriculares?. SI PA NO
6. ¿Tomo en cuenta las opiniones y puntos de vista de los directores para la selección de profesores catedráticos, por contrato u ocasionales ?. SI PA NO
7. ¿Mantengo informados a los directores sobre las decisiones administrativas relacionadas con los programas académicos o sobre asuntos que son del interés de los profesores adscritos a ellos ?. SI PA NO
8. ¿Soy diligente en el trámite de situaciones administrativas relacionadas con la marcha de la Facultad?. SI PA NO
9. ¿Soy hábil en la toma de decisiones en situaciones que se relacionan con la marcha de la facultad ?. SI PA NO
10. ¿Analizo frecuentemente con los Directores de los programas el estado de cada uno de ellos o de la facultad? SI PA NO
11. ¿Presento oportunamente a la Vicerrectoría Académica o a otras instancias legalmente competentes los informes parciales o finales, planes, proyectos, programas y, en general, la documentación que relacionada con la naturaleza de mi cargo y con la facultad me es solicitada ?. SI PA NO
12. ¿Coordino el trabajo de directores y coordinadores de los programas adscritos a la facultad ?. SI PA NO

Por el cual se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente
y en el de los cargos de dirección Académico-administrativa de la Universidad

13. ¿Brindo respaldo a las decisiones que, fundamentadas en las normas legales y estatutarios que rigen la institución, son tomadas por los directores ?.

SI PA NO

14. ¿Mis relaciones personales con los superiores, directores, profesores y estudiantes se fundamentan en el diálogo, la sensatez y la consideración de la opinión ajena, de tal manera que contribuyen a general un ambiente laboral de cordialidad y respeto ?.

SI PA NO

15. ¿Mi participación en el Consejo Académico se ha traducido en aportes que contribuyan al cumplimiento de los objetivos?.

SI PA NO

E. Para la obtención de información en cuanto al Vicerrector Académico respecta, adóptase el siguiente formulario:

UNIVERSIDAD DEL QUINDIO
COMITÉ DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL
OFICINA DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

EVALUACION DEL DESEMPEÑO
DEL DECANO DE LA FACULTAD

FUENTE DE INFORMACIÓN:

VICERRECTOR ACADEMICO

DF- VA 5. 5

NOMBRE DEL DECANO EVALUADO

PROGRAMA:.....

FACULTAD:

FECHA



ACUERDO 109

OBJETIVO: Obtener información acerca del desempeño del Decano a fin de promover acciones que contribuyan a su cualificación

INSTRUCCIONES:

1. A continuación encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con el desempeño del Decano de Facultad.
2. Según la apreciación que Usted tenga sobre el desempeño del Decano, señale con X en el recuadro, al frente de cada afirmación, así:
A: Si esta de acuerdo con la afirmación;
PA. Si esta parcialmente de acuerdo con la afirmación
D: Si esta en desacuerdo con la afirmación
3. Recuerde que su información es valiosa dentro del proceso de evaluación, por tanto, se requiere la mayor objetividad posible en el diligenciamiento del presente formulario.

INDICADORES DE DESEMPEÑO

1. El Decano promueve la capacitación y actualización de los docentes adscritos a su facultad. A PA D
2. Presenta iniciativas, planes o proyectos conducentes al desarrollo y cualificación de la Facultad A PA D
3. Pone en ejecución las directrices, políticas, orientaciones, decisiones y actos legales de los órganos de gobierno de la Universidad A PA D

Por el cual se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente
y en el de los cargos de dirección Académico-administrativa de la Universidad

4. Las relaciones personales del Decano con el Vicerrector se fundamentan en el diálogo, la sensatez, la consideración de la opinión ajena y la solidaridad, de tal manera que contribuya a generar un ambiente laboral de cordialidad y respeto. A PA D
5. Demuestra habilidad en la toma de decisiones relacionadas con Situaciones propias de la Facultad A PA D
6. Establece o promueve el establecimiento de convenios interinstitucionales a través de los cuales se contribuye al logro de los objetivos y desarrollo de la Facultad. A PA D
7. Presenta oportunamente a la Vicerrectoría Académica los informes parciales o finales, planes, proyectos, programas y, en general, la documentación que relacionada con la naturaleza del su cargo y con la facultad, que es solicitada A PA D
8. Asesora de acuerdo con el Consejo de Facultad al Vicerrector Académico en la selección de personal docente. A PA D
9. Tiene identidad con la Universidad a través de sus acciones se evidencia un notable interés en el cumplimiento de la misión y logro de objetivos institucionales. A PA D
10. Se caracteriza por sus apartes en el tratamiento de los asuntos que son competencia del Consejo Académico. A PA D

Firma VICERRECTORACADEMICO

ARTICULO 49o. En todos los casos, según señale cada fuente de Información en cada indicador de desempeño, para efectos de sistematización los valores equivalentes serán: cinco (5) para el buen desempeño o desempeño deseado; tres (3) para el mediano desempeño o desempeño aceptable y uno (1) para el deficiente desempeño o desempeño no deseado, respectivamente.

ARTICULO 50o Cada fuente de Información podrá asignar en promedio hasta cinco (5) puntos, como su calificación al funcionario a que se refiere este artículo, en escala de uno (1 :00) a cinco (5 :00), valor que se multiplicará por su respectivo peso porcentual, según la siguiente tabla

Estudiantes	25%
Profesores	20%
Autoevaluación :	5%
Directores de programa	25%
Vicerrector Académico	25%

ARTICULO 51o: El resultado total final de la evaluación del desempeño del Decano de la Facultad se obtendrá sumando los resultados parciales obtenidos después de multiplicar cada note asignada, según fuente de información, por su respectivo peso porcentual.

ARTICULO 52o: El resultado final se expresará tanto en términos cuantitativas como cualitativas, según la siguiente escala equivalente

Por el cual se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente y en el de los cargos de dirección Académico-administrativa de la Universidad

CUANTIFICACION	CUALIFICACION
De 1.00 a 2.99	INSUFICIENTE (o deficiente)
De 3.00 a 3.80	APROBADO
De 3.81 a 4.50	BUENO
De 4.51 a 5.00	SOBRESALIENTE

DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL VICERRECTOR ACADEMICO

ARTICULO 53o: Serán fuentes de Información para la evaluación del desempeño del Vicerrector Académico, las siguientes : Docenas de la Facultad, Autoevaluación y Rector , así:

A. Para la obtención de información en cuanto a Decanos de Facultad respecta, adóptase el siguiente formulado

UNIVERSIDAD DEL QUINDIO
COMITÉ DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL
OFICINA DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL VICERRECTOR ACADEMICO

FUENTE DE INFORMACIÓN:

DECANO DE FACULTAD VA-DF 1. 3

NOMBRE DEL VICERRECTOR ACADEMICO EVALUADO:.....

NOMBRE DEL DECANO:.....

FECHA

FACULTAD :



ACUERDO 109

OBJETIVO Obtener información acerca de] desempeño del Vicerrector Académico a fin de promover acciones conducentes a su cualificación.

INSTRUCCIONES:

1. A continuación encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con el desempeño del Vicerrector Académico.
2. Según la apreciación que Usted tenga sobre el desempeño de; Vicerrector Académico, señale con X en el recuadro, al frente de cada afirmación, así:

A : Si está de acuerdo con la afirmación.
PA. Si esta parcialmente de acuerdo con la afirmación,
D : Si está en desacuerdo con la afirmación

3. Recuerde que su información es muy valiosa dentro de este proceso, por tanto, se requiere la mayor objetividad posible en el diligenciamiento del presente formulario.

INDICADORES DE DESEMPEÑO

1. El Vicerrector Académico es diligente en la programación, dirección y Coordinación de las actividades académicas, de investigación y de extensión de la universidad A PA D
2. Analiza conjuntamente con el Decano el Plan de Trabajo de los docentes. A PA D
3. Procura espacios o encuentros con los decanos, individualmente o en grupo para analizar el estado de las facultades. A PA D

Por el cual se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente
y en el de los cargos de dirección Académico-administrativa de la Universidad

5. Brinda apoyo a las iniciativas, sugerencias, proyectos, planes, programas u otros que, como aporte al desarrollo académico de la Universidad, son presentados por el Decano de Facultad. A PA D
6. Programa eventos de capacitación y actualización docente o respalda la realización de los que en este sentido tienen por origen en las facultades o en los programas académicos. A PA D
7. Cumple y hace cumplir los Estatutos, las directrices, políticas y decisiones adoptadas por el Consejo Académico, el Consejo Superior o la Rectoría. A PA D
7. Es diligente en el trámite de situaciones administrativas A PA D
8. Es prudente en la toma de decisiones. A PA D
9. Respalda las decisiones que, con fundamento en la ley, los Estatutos de la Universidad y las normas expedidas por los órganos de gobierno de la misma, son adoptadas por el Decano. A PA D
9. Promueve el establecimiento de convenios interinstitucionales a través de los cuales se fortalecen los programas y las facultades y se hace proyección de la Universidad. A PA D
11. Mantiene informados a los Decanos sobre decisiones administrativas o que son de interés general. A PA D
12. Sus aportes en el Consejo Académico están orientadas a la cualificación de la Universidad en términos del cumplimiento de su misión y desarrollo de las políticas institucionales. A PA D



13. Las relaciones personales con el decano están fundamentadas en el diálogo, la sensatez y la consideración de la opinión ajena, de tal manera que contribuyen a generar un ambiente laboral de cordialidad y respeto. A PA D

Parágrafo : El formulario a que se refiere el presente literal será diligenciado por cada Decano de Facultad.

- B. Para la obtención de información en cuanto a Autoevaluación respecta, adóptase el siguiente formulario:

UNIVERSIDAD DEL QUINDIO
COMITÉ DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL
OFICINA DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

EVALUACION DEL DESEMPEÑO
DEL VICERRECTOR ACADEMICO

FUENTE DE INFORMACION: AUTOEVALUACION VA-AU 2.3
NOMBRE DEL VICERRECTOR ACADEMICO EVALUADO:

FECHA:

OBJETIVO Obtener información acerca de su desempeño, a fin de promover acciones que contribuyan a su cualificación.

1. A continuación encontrará una serie de cuestiones que se relacionan con su desempeño en calidad de Vicerrector Académico.

Por el cual se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente
y en el de los cargos de dirección Académico-administrativa de la Universidad

2. De acuerdo con la percepción que Usted tenga sobre su desempeño, señale con X en el recuadro, al frente de cada cuestión, así:

SI: Si su respuesta es afirmativa.
PA Si su respuesta es parcialmente
NO. Si su respuesta es negativa,

3. Recuerde que su información es muy valiosa dentro del proceso de evaluación de su desempeño, por tanto, sea lo más objetivo posible al diligenciar el presente formulario.

INDICADORES DE DESEMPEÑO

1. ¿Asesore al Rector en el desarrollo de las políticas académicas de la Institución?. SI PA NO
2. ¿Mantengo informado al Rector sobre las necesidades de tipo académico, de personal docente, de capacitación o de otra índole, que se presentan al interior as facultades ?. SI PA NO
3. ¿Cumpro y hago cumplir las normas legales y estatutarias y las decisiones adoptadas por los órganos de gobierno de la Universidad ?. SI PA NO
4. ¿Presento a consideración del Rector iniciativas, propuestas, planes o proyectos en materia de políticas de desarrollo de la Universidad ?. SI PA NO
5. ¿Promuevo el establecimiento de convenios interinstitucionales a través de los cuales se procura el logro de objetivos y cumplimiento de políticas de desarrollo de la Universidad SI PA NO



ACUERDO 109

6. ¿Cumpla con acierto las funciones y representaciones delegadas por el Rector? SI PA NO
7. ¿Mis relaciones personales con el Rector, Jefes de dependencias del nivel directivo: Decanos, Directores, funcionarios en general y estudiantes, se dan en términos de cordialidad y respeto? SI PA NO
8. ¿Soy diligente en la programación, dirección y coordinación de las actividades académicas, de investigación y de extensión de la Universidad ?. SI PA NO
9. ¿Analizo conjuntamente con cada Decano el plan de trabajo de los docentes ?. SI PA NO
10. ¿Procuro espacios o encuentros con los Decanos, individual mente o en grupo, para analizar el estado de las facultades ?. SI PA NO
11. ¿Brindo apoyo a las iniciativas, sugerencias, proyectos, planes, programas u otros que, para el desarrollo académico y docente de la Universidad, son presentados por los Decanos?. SI PA NO
12. ¿Programo eventos de capacitación y actualización docente, o respaldo la realización de los que en este sentido tienen su origen en las facultades o en los programas académicos, de acuerdo con las políticas de desarrollo de la universidad ?. SI PA NO
13. ¿Respaldo las decisiones que, fundamentadas en la ley, los Estatutos de la Universidad y las normas expedidas por los órganos de gobierno de la misma, son adoptadas por los decanos SI PA NO

Por el cual se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente
y en el de los cargos de dirección Académico-administrativa de la Universidad

14. ¿Mantengo informados a los decanos sobre decisiones administrativas son de interés general ?.
- SI PA NO

- C. Para la obtención de información en cuanto al Rector respecta, adóptase el siguiente formulario:

UNIVERSIDAD DEL QUINDIO
COMITÉ DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL
OFICINA DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

EVALUACION DEL DESEMPEÑO
DEL VICERRECTOR ACADEMICO

FUENTE DE INFORMACIÓN: RECTOR VA-RE 3.3

NOMBRE DEL VICERRECTOR ACADEMICO EVALUADO:

FECHA:

- OBJETIVO: Obtener información acerca del desempeño del Vicerrector Académico, a fin de promover acciones que contribuyan a su cualificación

INSTRUCCIONES:

1. A continuación encontrará una serie de afirmaciones que se relacionan con el desempeño de Vicerrector Académico de la Universidad.
2. Según la apreciación que Usted tenga sobre el desempeño del Vicerrector Académico, señale con X en el recuadro, al frente de cada afirmación, así:



ACUERDO 109

- A: Si está de acuerdo con la afirmación.
PA. Si está parcialmente de acuerdo con la afirmación.
D : Si está en desacuerdo con la afirmación.

3. Recuerde que su información es muy valiosa dentro de este proceso, por tanto se requiere la mayor objetividad posible en el diligenciamiento del presente formulario.

INDICADORES DE DESEMPEÑO

1. El Vicerrector Académico asesora al Rector en el desarrollo de las políticas académicas de la institución A PA D
2. Es diligente en la programación, dirección y coordinación de las actividades académicas de investigación y de extensión de la Universidad. A PA D
3. Mantiene informado al Rector sobre las necesidades de tipo académico, de personal docente, de capacitación, o de otra índole, que se presentan al interior de las facultades. A PA D
4. Cumple y hace cumplir las normas legales y estatutarias de la Universidad y las directrices y decisiones adoptadas por el Consejo Superior y el Consejo Académico. A PA D
5. Presenta a consideración del Rector iniciativas, propuestas, planes o proyectos en materia de desarrollo académico, A PA D
6. Promueve el establecimiento de convenios interinstitucionales a través de los cuales se procura el logro de los objetivos de la Universidad. A PA D

Por el cual se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente y en el de los cargos de dirección Académico-administrativa de la Universidad

7. Es diligente en el trámite de situaciones administrativas. A PA D
8. Promueve el desarrollo de las políticas, planes y programas de capacitación docente. A PA D
9. Es prudente en la toma de decisiones. A PA D
10. Presenta oportunamente al Rector la información que, relacionada con las funciones propias de su cargo, le es solicitada. A PA D
11. Es eficiente en el desempeño de funciones y representaciones delegados por el Rector, A PA D
12. Sus relaciones personales con el Rector y con los jefes de otras dependencias del nivel directivo, contribuyen a generar un ambiente de cordialidad y respeto. A PA D

ARTICULO 54o. En todos los casos, según señale cada fuente de información en cada Indicador de desempeño, para efectos de sistematización los valores equivalentes serán : cinco (5) para el buen desempeño o desempeño deseado ; tres (3) para el mediano desempeño o desempeño aceptable y uno (1) para el deficiente desempeño o desempeño no deseado, respectivamente.

ARTICULO 55o : Cada fuente de información podrá asignar en promedio hasta cinco (5) puntos, como su calificación al funcionario a que se refiere este artículo, en escala de uno (1 :00) a cinco (5 :00), valor que



ACUERDO 109

se multiplicará por su respectivo peso porcentual, según la siguiente tabla

Decanos :	50%
Autoevaluación	10%
Rector :	40%

ARTICULO 56o: El resultado total final de la evaluación del desempeño del Vicerrector Académico se obtendrá sumando los resultados parciales obtenidos después de multiplicar cada nota asignada, según fuente de Información, por su respectivo peso porcentual.

ARTICULO 57o: El resultado final se expresará tanto en términos cuantitativos como cualitativos, serán la siguiente escala equivalente

CUANTIFICACION	CUALIFICACION
De 1.00 a 2.99	INSUFICIENTE (o decente)
De 3.00 a 3.80	APROBADO
De 3.81 a 4.50	BUENO
De 4.51 a 5.00	SOBRESALIENTE

DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL COORDINADOR DE PROYECTOS E INVESTIGACION

ARTICULO 58o: Serán fuentes de información para la evaluación del desempeño del Coordinador de Proyectos e Investigación, las siguientes: investigadores (docente o

Por el cual se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente y en el de los cargos de dirección Académico-administrativa de la Universidad

estudiante), Autoevaluación y Decano de la Facultad de Investigaciones:

A. Para la obtención de la información en cuanto a los investigadores (docente o estudiante) respecta, adóptase el siguiente formulado

UNIVERSIDAD DEL QUINDIO
COMITE DE AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL
OFICINA DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL COORDINADOR
DE PROYECTOS E INVESTIGACION

FUENTE DE INFORMACION: INVESTIGADOR
(docente o estudiante) CPI-PEI(10) 1.3

NOMBRE DEL COORDINADOR EVALUADO;.....
FACULTAD:

OBJETIVO: Obtener información acerca del desempeño del Coordinador de Proyectos e Investigación con el fin de promover acciones conducentes a su cualificación.

INSTRUCCIONES:

1. A continuación encontrará una serie de afirmaciones que se relacionan con su desempeño como Coordinador de Proyectos de Investigaciones.
2. Según la apreciación que Usted tenga sobre el Coordinador de Proyectos e Investigaciones, en términos de cada indicador de

desempeño, señale con X en cada caso, al frente de cada afirmación, así:

- A Si está de acuerdo con la afirmación
PA Si está de acuerdo parcialmente con la afirmación
D : Si está en desacuerdo con la afirmación

3. Recuerde que su información es muy valiosa dentro del proceso de evaluación, por tanto, sea lo más objetivo posible al diligenciar este formulario,

INDICADORES DE DESEMPEÑO

1. El coordinador brinda asesoría en términos de elaboración de proyectos de investigación, a profesores y estudiantes.
A PA D
2. Es diligente en la realización de trámites administrativos conducentes a la aprobación por el Consejo de Facultad, de los proyectos de investigación presentados.
A PA D
3. Realiza o coordina la realización de lo pertinente para que la Universidad suministre los recursos y apoyos necesarios para el desarrollo del proyecto, de acuerdo con las normas establecidas,
A PA D
4. Las relaciones personales con los investigadores se fundamentan en términos de diálogo, sensatez y consideración de la opinión ajena. De tal manera que contribuya a establecer un ambiente de cordialidad y respeto.
A PA D

Parágrafo : Para el diligenciamiento del formulario a que se refiere este literal, se tomará una mues-

Por el cual se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente y en el de los cargos de dirección Académico-administrativa de la Universidad

tra representativa entro profesores y estudiantes investigadores. Se diligenciará un formulario por cada profesor o estudiante.

B. Para la obtención de Información en cuanto a la Autoevaluación Investigador respecta, adóptase el siguiente formulario.

UNIVERSIDAD DEL QUINDIO
COMITÉ DE AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL
OFICIA DE AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL

EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL COORDINADOR
DE PROYECTOS DE INVESTIGACION

FUENTE DE INFORMACIÓN:
AUTOEVALUACION CPI-AU 2.3

NOMBRE DEL COORD. PROYECTOS INVESTIG.
EVALUADO:.....
FACULTAD :

OBJETIVO: Obtener información acerca del desempeño del Coordinador de Proyectos e Investigación con el fin de promover acciones conducentes a su cualificación

INSTRUCCIONES:

1. A continuación encontrará una serie de cuestiones que se relacionan con su desempeño como Coordinador de Proyectos de Investigaciones.

2. De acuerdo con la percepción que Usted tenga sobre su desempeño como Coordinador de Proyectos e Investigaciones, señale con X en el recuadro al frente de cada cuestión, así:
SI: Si su respuesta es afirmativa.
PA. Si su respuesta es parcialmente.
NO: Si su respuesta es negativa.
3. Recuerde que su información es muy valiosa dentro del proceso de evaluación de su desempeño, por tanto, sea lo más objetivo posible al diligenciar este formulario.

INDICADORES DE DESEMPEÑO

1. Brindo asesoría, en términos de los elementos básicos considerados en elaboración de proyectos, a profesores y estudiantes investigadores?. SI PA NO
2. Soy diligente en la realización de los trámites administrativos conducentes a la aprobación de los proyectos de investigación por el Consejo de Facultad?. SI PA NO
3. Ejercicio control técnico y financiero sobre el desarrollo de cada proyecto de investigación patrocinado por la Universidad?. SI PA NO
4. Evalúo o coordino la evaluación de los informes parciales y finales de los proyectos de investigación patrocinados por la Universidad ?. SI PA NO
5. Rindo oportunamente ante el Comité, institucional de Formación Avanzada e Investigaciones, los informes sobre el estado de cada proyecto de investigación que se encuentra en desarrollo?. SI PA NO

Por el cual se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente
y en el de los cargos de dirección Académico-administrativa de la Universidad

6. Remito oportunamente a los jurados designados por el Comité de Formación Avanzada e Investigaciones, los informes finales de los proyectos, para su evaluación?. SI PA NO
7. Presento oportunamente al Decano los conceptos evaluativos emitidos por los jurados sobre los informes finales de los Proyectos de Investigación?. SI PA NO
8. Realizo o coordino la realización de lo pertinente para que la Universidad suministre al investigador principal de cada proyecto, los recursos y apoyo requeridos para su desarrollo, de conformidad con las normas, requisitos y procedimientos institucionales para tal fin previstos ?. SI PA NO
9. Presento oportunamente al Decano, de acuerdo con los términos fijados por la Universidad el proyecto de Presupuesto anual para el funcionamiento de mi dependencia. SI PA NO
10. Preparo conjuntamente con el Decano el informe anual sobre la Ejecución Presupuestal de los proyectos de investigación en desarrollo. SI PA NO
11. Mantengo informada a la comunidad universitaria sobre el desarrollo de las actividades de investigación de la Facultad?. SI PA NO
12. Mantengo relaciones eficientes con las dependencias de la Institución, que constituyen apoyo para el desarrollo de los proyectos de investigación: laboratorios, centro de mantenimiento, centro de cómputo salas de informática, centro audiovisual, centro de publicaciones, programas académicos y otros?. SI PA NO



13. Las relaciones personales con mis superiores, compañeros de facultad, investigadores y estudiantes contribuyen a generar un ambiente de cordialidad y respeto ?. SI PA NO

C. Para la obtención de información en cuanto al Decano de la Facultad de Investigaciones respecta, adóptase el siguiente formulario

UNIVERSIDAD DEL QUINDIO
COMITE DE AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL
OFICINA DE AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL

EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL COORDINADOR
DE PROYECTOS E INVESTIGACION

FUENTE DE INFORMACION: DECANO DE LA FACULTAD
DE INVESTIGACIONES CPI- DF 3.3

NOMBRE DEL COORD. PROYECT.
INVEST. EVALUADO:.....
FACULTAD:

OBJETIVO Obtener información acerca del desempeño del Coordinador de Proyectos e Investigación con el fin de promover acciones conducentes a su cualificación.

INSTRUCCIONES:

1. A continuación encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con el desempeño del Coordinador de Proyectos e Investigaciones.

Por el cual se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente
y en el de los cargos de dirección Académico-administrativa de la Universidad

2. Según la apreciación que Usted tenga sobre el Coordinador de Proyectos e investigación en términos de cada indicador de desempeño, señale con una X en cada caso, al frente de cada afirmación, así:

A : Si está de acuerdo con la afirmación

PA: Si está parcialmente de acuerdo con la afirmación.

D : Si está en desacuerdo con la afirmación.

3. Recuerde que su información es muy valiosa dentro del proceso de evaluación, por tanto, sea lo más objetivo posible al diligenciar este formulario,

INDICADORES DE DESEMPEÑO

1. El Coordinador brinda asesoría, en términos de los elementos básicos para la elaboración de proyectos de investigación, a profesores y estudiantes. A PA D
2. Es diligente en la realización de trámites administrativos conducentes a la aprobación por el Consejo de Facultad, de los proyectos de Investigación presentados. A PA D
3. Ejerce control técnico y financiero sobre el desarrollo de cada proyecto de investigación patrocinados por la Universidad. A PA D
4. Evalúa o coordina la evaluación de los informes parciales y finales de los proyectos de investigación patrocinados por la Universidad. A PA D
5. Rinde oportunamente ante el Comité Institucional de Formación Avanzada e Investigaciones, los informes sobre el estado de cada

uno de los proyectos de investigación que se encuentran en desarrollo. A PA D

6. Remite oportunamente a los jurados designados por el Comité institucional de Formación Avanzada e Investigaciones, informes finales de cada uno de los proyectos, para su evaluación. A PA D

7. Presenta oportunamente al Decano los conceptos evaluativos emitidos por los jurados sobre los informes finales de los Proyectos de Investigación. A PA D

8. Realiza o coordina la realización de lo pertinente para que la Universidad suministre al Investigador principal de cada proyecto, los recursos y apoyo requeridos para su desarrollo, de conformidad con las normas, requisitos y procedimientos institucionales para tal fin previstos. A PA D

9. Presenta oportunamente al Decano, de acuerdo con los términos fijador, por la Universidad, el proyecto de Presupuesto anual para el funcionamiento de su dependencia. A PA D

10. Prepara conjuntamente con el Decano, el informe anual sobre la Ejecución Presupuestal de los proyectos en desarrollo. A PA D

11. Mantiene informada a la comunidad universitaria sobre el desarrollo de las actividades de investigación. A PA D

13. Mantiene relaciones eficientes con las dependencias de la Institución, que constituyen apoyo para el desarrollo de los proyectos: bibliotecas, laboratorios, Centro de Cómputo, Salas de Informá-

Por el cual se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente y en el de los cargos de dirección Académico-administrativa de la Universidad

tica, Centro Audiovisual, Centro de Publicaciones, Programas Académicos. A PA D

14. Las relaciones personales con sus compañeros, investigadores y estudiantes de la Facultad, contribuyen a generar un ambiente de cordialidad y respeto. A PA D

ARTICULO 59º: En todos los casos, según señale cada fuente de información en cada indicador de desempeños para efectos de sistematización los valores equivalentes serán: cinco (5) para el buen desempeño o desempeño deseado; tres (3) para el mediano desempeño o desempeño aceptable y uno (1) para el deficiente desempeño o desempeño no deseado. Respectivamente.

ARTICULO 60º: Cada fuente de información podrá asignar en promedio hasta cinco (6) puntos, como su calificación al funcionario a que se refiere este artículo, en escala de uno (1:00) a cinco (5 :00), valor que se multiplicará por su respectivo peso porcentual, según la siguiente tabla

Investigadores (docente o estudiante)	50%
Autoevaluación	10%
Decano:	40%

ARTICULO 61º: El resultado total final de la evaluación del desempeño del Coordinador de Proyectos o investigación se obtendrá sumando los resultados parciales obtenidos después de multiplicar cada nota asignada, según fuente de información, por su respectivo peso porcentual.



ACUERDO 109

ARTICULO 62o: El resultado final se expresará tanto en términos cuantitativos como cualitativos, según la siguiente escala equivalente

CUANTIFICACION	CUALIFICACION
De 1.00 a 2.99	INSUFICIENTE (o deficiente)
De 3.00 a 3.80	APROBADO
De 3.81 a 4.50	BUENO
De 4.51 a 5.00	SOBRESALIENTE

DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL COORDINADOR DE FOMENTO INVESTIGATIVO

ARTICULO 63o: Serán fuentes de información para la evaluación del desempeño del Coordinador de Fomento Investigativo, las siguientes: Investigadores (docente o estudiante), Autoevaluación y Decano de la Facultad de Investigaciones

- A. Para la obtención de información en cuanto a los investigadores (docente o estudiante) respecta, adóptase el siguiente formulado

UNIVERSIDAD DEL QUINDIO
COMITE DE AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL
OFICIA DE AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL

Por el cual se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente
y en el de los cargos de dirección Académico-administrativa de la Universidad

EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL COORDINADOR DE FOMENTO INVESTIGATIVO

FUENTE DE INFORMACION:

INVESTIGADOR (docente o Estudiante) CFI-P/E(10) 1.3

NOMBRE DEL COORDINADOR EVALUADO.....

FACULTAD:

OBJETIVO Obtener información acerca del desempeño del
 Coordinador de Fomento Investigativo de la Facul-
 tad de Formación Avanzada e Investigaciones, con
 el fin de promover acciones conducentes a su cuali-
 ficación.

INSTRUCCIONES:

1. A continuación encontrará una serie de afirmaciones que se relacionan con su desempeño como Coordinador de Fomento Investigativo.
2. Según la apreciación que Usted tenga sobre el desempeño de] funcionario en mención, señale con X en el recuadro, al frente de cada afirmación, así:
A Sí esta de acuerdo con la afirmación
PA: Si está de acuerdo parcialmente con la afirmación
D : Si está en desacuerdo con la afirmación.
3. Recuerde que su información es muy valiosa dentro de] proceso de evaluación, por tanto, sea lo más objetivo posible al diligenciar este formulario.

INDICADORES DE DESEMPEÑO

1. El coordinador de Fomento Investigativo programa o promueve la realización de eventos a través de los cuales se estimula la actividad investigativa en la Universidad. A PA D
2. Realiza gestiones conducentes a la vinculación de investigadores de reconocido prestigio, en calidad de invitados, para la orientación de eventos como conferencias, seminarios, talleres y otros, A PA D
3. Realiza actividades a través de las cuales se hace amplia difusión de las investigaciones patrocinadas por la Universidad. A PA D
4. Mantiene informada a la comunidad universitaria acerca de la realización de eventos de carácter investigativo a nivel internacional, nacional, regional o local. A PA D
5. Las relaciones interpersonales con profesores o estudiantes investigadores se dan en términos de cordialidad y respeto. A PA D

Parágrafo: Para el diligenciamiento del formulario a que se refiere el presente literal, se tomará una muestra representativa entre profesores y estudiantes Investigadores. Se diligenciará un formulario por cada profesor o estudiante investigador.

B. Para la obtención de información en cuanto a la Autoevaluación respecta, adóptase el siguiente formulado

Por el cual se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente
y en el de los cargos de dirección Académico-administrativa de la Universidad

UNIVERSIDAD DEL QUINDIO
COMITÉ DE AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL
OFICINA DE AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL

EVALUACION DEL DESEMPEÑO
DEL COORDINADOR DE FOMENTO INVESTIGATIVO

FUENTE DE INFORMACION:
AUTOEVALUACION CE-AU 2.3

NOMBRE DEL COORD.. FOMENTO. INVESTG. AUTOEVAL.:

FACULTAD:

OBJETIVO: Obtener información acerca del desempeño del
Coordinador de Fomento Investigativo con el fin de
promover acciones conducentes a su cualificación.

INSTRUCCIONES:

1. A continuación encontrará una serie de cuestiones que se relacionan con su desempeño como Coordinador de Fomento Investigativo.
2. De acuerdo con la percepción que Usted tenga sobre su desempeño como Coordinador de Fomento Investigativo, señale con X en el recuadro al frente de cada cuestión, así:

SI: Sí su respuesta es afirmativa.
PA. Si su respuesta es parcialmente.
NO: Si su respuesta es negativa.

3. Recuerde que su información es muy valiosa dentro del proceso de evaluación de su desempeño, por tanto, sea lo más objetivo posible al diligenciar este formulario.

INDICADORES DE DESEMPEÑO

1. ¿Asesoro o coordino la asesoría, en términos del área investigativa en los diseños y rediseños curriculares de los programas académicos de la Universidad?. SI PA NO
2. ¿Coordino la realización de eventos como cursos, seminarios, talleres y otros programados por la facultad, a través de los cuales se brinda capacitación a los profesores bajo cuya responsabilidad se encuentra el desarrollo del área investigativa en los programas académicos de la Universidad?. SI PA NO
3. ¿Coordino la asesoría de la Facultad a los trabajos de grado y tesis de grado que son elaborados y presentados por los estudiantes ?. SI PA NO
4. ¿Promuevo la realización de eventos tales como seminarios y encuentros entre directivos de la Facultad, asesores y jurados de trabajos y tesis de grado, a fin de evaluar las políticas de investigación y los resultados y efectos de las mismas ?. SI PA NO
5. ¿Realizo o promuevo la realización de eventos de tipo general a través de los cuales se fomenta y estimula la actividad investigativa en la Universidad?. SI PA NO
6. ¿Favorezco el logro de objetivos de la Facultad a través de la vinculación de investigadores de reconocido prestigio, en calidad

Por el cual se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente
y en el de los cargos de dirección Académico-administrativa de la Universidad
de invitados, para la orientación de eventos como conferencias,
seminarios, talleres, encuentros y otros? SI PA NO

7. ¿Colaboro con el Decano en la elaboración del Plan de Trabajo anual de la Facultad?. SI PA NO
8. ¿Rindo oportunamente ante el Comité Institucional de Formación Avanzada e Investigaciones, el informe semestral de actividades de mi dependencia SI PA NO
9. ¿Realizo actividades de amplia difusión de los resultados de las investigaciones patrocinadas por la Universidad?. SI PA NO
10. ¿Promuevo el establecimiento de convenios interinstitucionales a través de los cuales se hace proyección y fortalecimiento de la Facultad ? SI PA NO
11. ¿Coordino la asesoría de la Facultad de Formación Avanzada e Investigaciones a las tesis y monografías de grado de los estudiantes, que constituyen trabajos de investigación?. SI PA NO
12. ¿Mis relaciones personales con el Decano, compañeros, profesores, investigadores y estudiantes de la Facultad contribuyen a generar un ambiente de cordialidad y respeto?. SI PA NO
13. ¿Mantengo informado a la comunidad universitaria acerca de la realización de eventos de carácter Investigativo a nivel internacional, nacional, regional o local?. SI PA NO



- C. Para la obtención de información en cuanto al Decano respecta, adóptase el siguiente formulario

UNIVERSIDAD DEL QUINDIO
COMITE DE AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL
OFICINA DE AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL

EVALUACION DEL DESEMPEÑO
DEL COORDINADOR DE FOMENTO INVESTIGATIVO

FUENTE DE INFORMACION: DECANO DE LA FACULTAD
DE FORMACION AVANZADA
E INVESTIGACIONES CFI-DF.3.3

NOMBRE DEL COORD. FOMENTO. INVEST. EVALUADO:

FACULTAD:.....

OBJETIVO: Obtener información acerca del desempeño del Coordinador de Fomento Investigativo con el fin de promover acciones conducentes a su cualificación

INSTRUCCIONES:

1. A continuación encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con el desempeño del Coordinador de Fomento Investigativo.
2. Según la apreciación que Usted tenga sobre el Coordinador de Fomento Investigativo en términos de cada indicador de desempeño, señale con una X en cada caso, al frente de cada afirmación, así:

Por el cual se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente
y en el de los cargos de dirección Académico-administrativa de la Universidad

A : Si está de acuerdo con la afirmación.

PA: Si esta parcialmente de acuerdo con la afirmación

D: Si está en desacuerdo con la afirmación.

3. Recuerde que su información es muy valiosa dentro del proceso de evaluación, por tanto, sea lo más objetivo posible al diligenciar este formulario.

INDICADORES DE DESEMPEÑO

1. El Coordinador asesora o coordina la asesoría, en términos del área investigativa en los diseños y rediseños circulares de los programas académicos de la Universidad. A PA D
2. Coordina la realización de eventos como cursos, seminarios, talleres y otros, programas por la facultad, a través de los cuales se brinda capacitación a los profesores bajo cuya responsabilidad se encuentra el desarrollo del área investigativa en los programas académicos de la Universidad. A PA D
3. Coordina la asesoría de la Facultad a los trabajos de grados y tesis de grado que, son elaborados y presentados por los estudiantes. A PA D
4. Promueve la realización de eventos tales como seminarios y encuentros entre directivos de la facultad, asesores y jurados de trabajos y tesis de grado, a fin de evaluar las políticas de investigación y los multados y efectos de la misma. A PA D
5. Realiza o promueve la realización de eventos de tipo general a través de los cuales se fomenta y estimula la actividad investigativa en la Universidad A PA D

6. Favorece el logro de los objetivos de la Facultad a través de la vinculación de investigadores de reconocido prestigio, en calidad de invitados, para la orientación de eventos como de conferencias, seminarios, talleres, encuentros y otros, A PA D
7. Colabora con el Decano en la elaboración de Plan de Trabajo anual de la Facultad A PA D
8. Rinde oportunamente ante el Comité Institucional de Formación Avanzada e Investigaciones, el informe semestral de actividades de su dependencia. A PA D
9. Realiza actividades de amplia difusión de los resultados de las Investigaciones patrocinadas por la Universidad. A PA D
10. Promueve el establecimiento de convenios institucionales a través de los cuales se hace proyección y fortalecimiento de la Facultad. A PA D
11. Coordina la asesoría de la Facultad de Formación Avanzada e Investigaciones a las tesis y monografías de grado de estudiantes, que constituyen trabajos de investigación A PA D
12. Sus relaciones personales con el Decano, compañeros, profesores, investigadores y estudiantes de la Facultad contribuyen a generar un ambiente de cordialidad y respeto. A PA D
13. Mantiene informado a la comunidad universitaria acerca de la realización de eventos de carácter Investigativo a nivel internacional, nacional, regional o local. A PA D

Por el cual se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente
y en el de los cargos de dirección Académico-administrativa de la Universidad

ARTICULO 64º: En todos los casos, según señale cada fuente de información en cada indicador de desempeño, para efectos de sistematización los valores equivalentes serán : cinco (5) para el buen desempeño o desempeño deseado; tres (3) para el mediano desempeño o desempeño aceptable y uno (1) para el deficiente desempeño o desempeño no deseado, respectivamente.

ARTICULO 65o : Cada fuente de información podrá asignar en promedio hasta cinco (5) puntos, como su calificación al funcionario a que se refiere este artículo, en escala de uno (1 :00) a cinco (5 :00), valor que se multiplicará por su respectivo peso porcentual, según la siguiente tabla

Profesores y estudiantes Investigadores	50%
Autoevaluación	10%
Decano	40%

ARTICULO 66o: El resultado total final de la evaluación del desempeño del Coordinador de Fomento Investigativo se obtendrá sumando los resultados parciales obtenidos después de multiplicar cada nota asignada, según fuente de Información, por su respectivo peso porcentual.

ARTICULO 67o: El resultado final se expresará tanto en términos cuantitativos como cualitativos, según la siguiente escala equivalente

CUANTIFICACION	CUALIFICACION
De 1.00 a 2.99	INSUFICIENTE (o deficiente)
De 3.00 a 3.80	APROBADO
De 3.81 a 4.50	BUENO
De 4.51 a 5.00	SOBRESALIENTE

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 68o : La evaluación del desempeño en los cargos de Dirección Académico - Administrativa se realizará anualmente y servirá para

- Determinar la eficiencia en el desempeño en tales cargos.
- Brindar Información al Comité de Asignación de Puntaje, para lo de su competencia.
- Fundamentar la toma de decisiones por parte de las Directivas, de acuerdo con los Estatutos la naturaleza de los cargos conducentes a la cualificación de desempeños.

ARTICULO 69o: El resultado total de la evaluación del desempeño en cargos de Dirección Académico Administrativa se expresará tanto en términos cuantitativos como cualitativos, según la siguiente tabla equivalente

CUANTIFICACIÓN	CUALIFICACIÓN
De 1.00 a 2.99	INSUFICIENTE (o deficiente)
De 3.00 a 3.80	APROBADO
De 3.81 a 4.50	BUENO
De 4.51 a 5.00	SOBRESALIENTE

Por el cual se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente
y en el de los cargos de dirección Académico-administrativa de la Universidad

ARTICULO 70: Los resultados de las evaluaciones serán objeto de análisis en sesión del Comité de Evaluación, conjuntamente con el Jefe inmediato del docente en Cargo de Director Académico Administrativo evaluado, quien podrá ser invitado a tal sesión.

ARTICULO 71: Cuando un docente en el ejercicio de Cargo Académico Administrativo no esté de acuerdo con los resultados de su evaluación como tal podrá hacer uso del Recurso de Reposición ante el Comité de Evaluación Institucional durante los cinco (5) días hábiles al de su notificación.

Parágrafo: Si la respuesta da Recurso de Reposición es Desfavorable, el docente al que se refiere el presente artículo podrá apelar ante el Consejo Académico durante los cinco (5) días hábiles siguientes al de la respuesta. La decisión de este organismo será definitiva y ella será consignada en la hoja de vida.

ARTICULO 72: Cuando según los resultados de la evaluación, el desempeño en un cargo de Dirección Académico Administrativo sea SOBRESALIENTE, el Consejo Académico a instancias del Comité de Evaluación, hará público reconocimiento a la labor de quien lo desempeña.

ARTICULO 73: Los resultados de la evaluación serán enviados al docente en el ejercicio del cargo de Dirección Académico Administrativo evaluado y consignados en su hoja de vida; copias para el respectivo superior y para la oficina de Evaluación Institucional.



ACUERDO 109

ARTICULO 74: para la evaluación del desempeño de los Directores y Coordinadores de programas de postgrado, docentes de comisión en cargos de coordinación de programas académicos en la Facultad a Distancia y Director del Instituto de Bellas Artes, se emplearán los formularios utilizados para la evaluación del desempeño de Director de Programa de Pregrado.

CAPITULO 1

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 75o: En todo caso se garantizará la mayor objetividad posible en el desarrollo de las actividades de evaluación de desempeño en el ejercicio docente y en los cargos de dirección académico - administrativa.

Parágrafo : las decisiones que se tomen por las autoridades competentes para hacerlo, con respecto a los desempeños a que hace referencia el presente acuerdo, deberán tener siempre como fundamentos el resultado de la evaluación.

ARTICULO 76o: A los docentes que se encuentran en Comisión o en Período Sabático se les tendrá en cuenta, para todos los efectos en que se requiera, la última evaluación realizada.

Por el cual se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente
y en el de los cargos de dirección Académico-administrativa de la Universidad

ARTICULO 77o: los Coordinadores y Directores de Programas Académicos, los Decanos de Facultad y Vicerrector Académico deberán prestar la colaboración requerida por la Oficina de Evaluación institucional para el cumplimiento de sus funciones.

Parágrafo: la negativa a colaborar o a participar en las actividades y procesos de evaluación será considerada como incumplimiento de uno de sus deberes, y como falta disciplinaria dará lugar a la aplicación de las sanciones previstas en los Estatutos vigentes. Lo señalado en el presente artículo será aplicable de igual manera a los docentes sin cargos de dirección académico - administrativa.

ARTICULO 78o. la notificación de los resultados evaluativos a que se refiere el presente acuerdo se hará a través de los Directores de Programas, para los docentes y por el jefe Inmediato respectivo para quienes desempeñen cargos de dirección académico - administrativa, según las Instrucciones que, para el efecto imparta la Oficina de Evaluación Institucional.

ARTICULO 79: Las disposiciones contenidas en el presente acuerdo serán aplicables a todos los docentes de Pregrado y Postgrado de la Universidad cualquiera que sea su dedicación o vinculación.

ARTICULO 80: El sistema de evaluación a que se refiere el presente acuerdo debe ser mejorado periódicamente sobre la base de la experiencia adquirida en su aplicación.



ACUERDO 109

ARTICULO 81: El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CUMPLASE

Dado en Armenia a los 24 de Octubre de 1996.

DIEGO JOSE HADAD SALAME
Presidente Consejo

AMPARO DE JESUS GARCÍA CARMONA
Secretaria General