



**UDEC**  
UNIVERSIDAD DE  
CUNDINAMARCA

# **INFORME DE EVALUACIÓN ADMINISTRATIVA Y DOCENTE**

**“Universidad de Cundinamarca Translocal  
Transmoderna”**

**2020**

## **INFORME EVALUACION ADMINISTRATIVA VIGENCIA 2019**

La evaluación de personal administrativo en la Universidad se encuentra regulada por la Resolución rectoral No. 025 de 2010 “Por la cual se expide la reglamentación del Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Universidad de Cundinamarca”. Al igual que con la evaluación de desempeño de los docentes, los instrumentos de la presente evaluación han sido sistematizados para ser usados tanto por evaluados como evaluadores, facilitando su acceso y retroalimentación. De igual forma, se ha determinado un procedimiento desde el sistema de gestión de la calidad que oriente a los diferentes actores de la evaluación sobre sus responsabilidades y tareas.

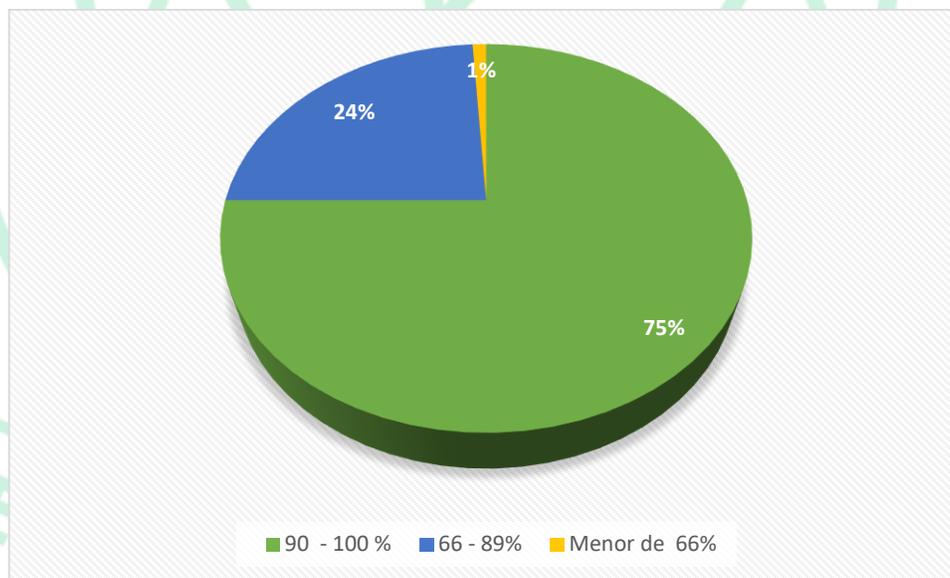
Así mismo, con el objetivo de garantizar la idoneidad y la competencia del personal administrativo de la Universidad, la Dirección de Talento Humano ha ido perfeccionado la articulación entre los procesos de evaluación del desempeño y de formación-capacitación administrativa, de tal forma que a través de las capacitaciones planeadas se aborden las temáticas más importantes a la hora de fortalecer la actividad propia de cada funcionario.

En ese sentido, uno de los avances ha sido la sistematización de ambos procedimientos, por lo que el proceso de evaluación del desempeño administrativo, ha permitido el ingreso de compromisos laborales, y las valoraciones de competencias comportamentales a través de la plataforma institucional y así mismo determinar los temas a fortalecer que son insumo para el proceso de capacitación. A continuación, se aprecia el reporte general de los resultados de evaluación administrativa con relación con los Compromisos Laborales del personal administrativo por contrato a término fijo de la vigencia 2019. No se incluyen acá los resultados de la evaluación de personal administrativo de planta ya que de acuerdo a la Resolución Rectoral No. 025 de 2010, el periodo de evaluación anual ordinaria abarca el periodo comprendido entre el primero (1°) de febrero de 2019 y

el treinta y uno (31) de enero de 2020, siendo el 15 de febrero la fecha límite de evaluación para este personal.

Como se aprecia en la Gráfica 1, del total de evaluaciones realizadas durante 2019, el 75% se encuentra entre un porcentaje de cumplimiento de compromisos laborales del 90 a 100%, lo que corresponde a un desempeño de nivel destacado, estas personas podrán ser tenidos en cuenta para la asignación de reconocimientos en las actividades concernientes al plan de incentivos de la vigencia 2020. Así mismo, puede verse que el 24% de las evaluaciones anuales se encuentran dentro de un nivel satisfactorio, por lo que es conveniente levantar planes de mejoramiento relacionados con las capacitaciones del próximo año. Por último, apenas un 1% de las evaluaciones se encuentran en el nivel no satisfactorio, por lo que a estas personas se les proyectará un plan de mejoramiento individual que permita afianzar aquellas habilidades en las que presente dificultades.

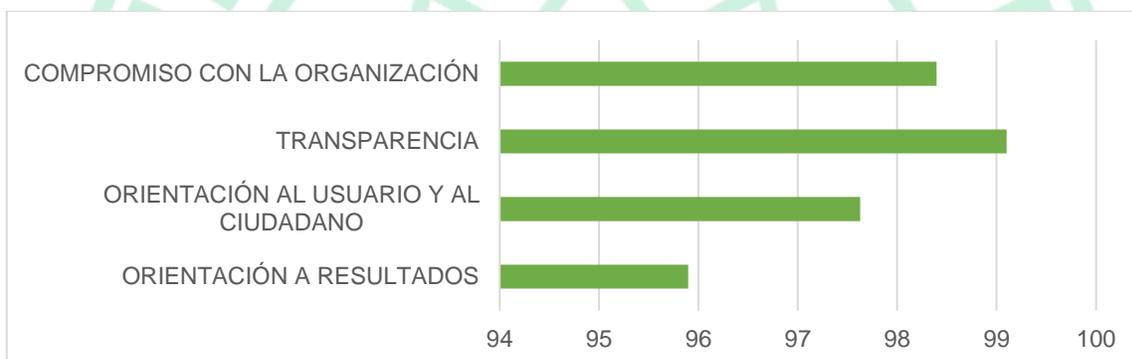
Gráfica 1. *Porcentaje de personal administrativo por calificación anual 2019*



Con relación a las competencias comportamentales (Gráfica 3) los evaluadores perciben un alto nivel de presencia de conductas asociadas con estas, a nivel general. La competencia que obtiene un mayor puntaje es la de Transparencia, que hace referencia al uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando

cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y garantizando el acceso a la información gubernamental. Ahora bien, aun cuando obtiene una calificación por encima del 90% la competencia de Orientación a Resultados requiere ser reforzada más aun teniendo en cuenta que se refiere al cumplimiento de los compromisos organizacionales con eficiencia y calidad.

Gráfica 3. Resultados anuales evaluación de competencias comportamentales



### INFORME EVALUACION DOCENTE VIGENCIA 2019

La evaluación docente en la Institución se rige por el Acuerdo 001 del Consejo Académico del año 2009 “Por el cual se Reglamenta el Sistema de Evaluación del Desempeño de los Profesores de la Universidad de Cundinamarca”. Con el fin de garantizar su transparencia y facilitar su ejecución, los instrumentos han sido sistematizados en sus tres modalidades: 1) evaluación de los estudiantes, autoevaluación del profesor y evaluación del director o coordinador de programa. En conjunto con la Dirección de Sistemas y Tecnología se han implementado mecanismos de sistematización para adecuar la plataforma a las necesidades específicas del profesorado en los programas de postgrado y pregrado.

Durante la vigencia 2019 se evidenció un porcentaje promedio de calificación superior a 4,1 en los componentes: desarrollo del conocimiento, estrategias didácticas y el componente ético. Lo anterior tiene que ver las acciones adelantadas

por el Comité del Profesor y las diferentes Facultades que han contribuido a fortalecer la cultura de evaluación y gestión del desempeño docente. Así mismo, por los planes de mejoramiento continuo a partir de las observaciones realizadas por las diferentes auditorías, lo que en últimas ha permitido una mejor práctica y cultura evaluativa. A continuación, se muestran las gráficas por promedio de calificación de acuerdo a los componentes, organizados por facultad para la vigencia 2019.

Gráfica 2. Resultado promedio de calificación de acuerdo a los componentes vigencia 2019

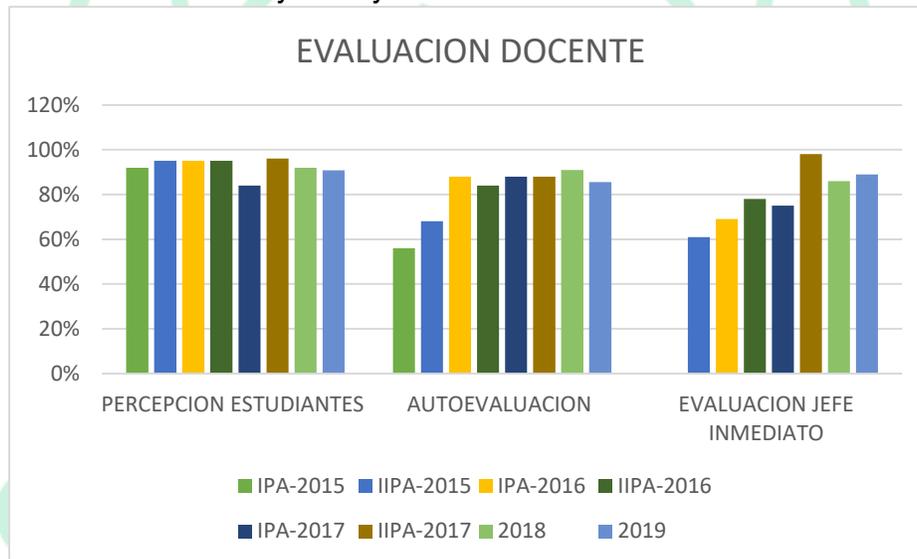


En términos de ejecución, si bien el proceso de la evaluación de los profesores se encuentra en un porcentaje cercano al 90% (para evaluación de estudiantes 90,8%, para la autoevaluación de los profesores en un 85,5% y para la evaluación del coordinador o director de programa de 90,8%) la Institución se encuentra en proceso permanente de revisión y actualización por parte de los cuerpos colegiados académicos con el propósito de ajustarse al perfil de docente que posee la Universidad actualmente.

Tabla 1. *Porcentaje de ejecución evaluación docente 2015-2019*

PORCENTAJE	IPA	IIPA	IPA	IIPA	IPA	IIPA	-	-
	2015	2015	2016	2016	2017	2017	2018	2019
PORCENTAJE CUMPLIMIENTO PERCEPCIÓN ESTUDIANTES	92%	95%	95%	95%	84%	96%	92%	90,80%
PORCENTAJE EJECUCIÓN AUTOEVALUACION DOCENTE	56%	68%	88%	84%	88%	88%	91%	85,50%
PORCENTAJE EJECUCIÓN EVALUACIÓN JEFE INMEDIATO	61%	69%	78%	75%	98%	86%	89%	90,85%
<b>PORCENTAJE TOTAL</b>	<b>70%</b>	<b>77%</b>	<b>87%</b>	<b>85%</b>	<b>90%</b>	<b>90%</b>	<b>90,6%</b>	<b>89,05%</b>

Gráfica 3. *Porcentaje de ejecución evaluación docente 2015-2019*



**LUZ ETELVINA LOZANO SOTO**  
Directora de Talento Humano