UDEC
UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA

INFORME DE EVALUACIÓN ADMINISTRATIVA Y DOCENTE VIGENCIA 2020

“Universidad de Cundinamarca Translocal Transmoderna”

2021

INFORME EVALUACION ADMINISTRATIVA VIGENCIA 2020

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 despeño 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.

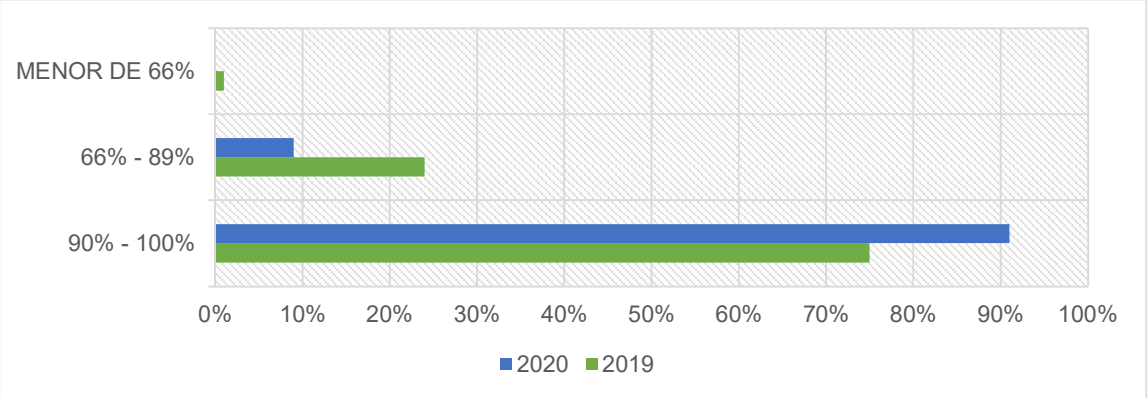
En ese sentido, uno de los avances ha sido la sistematización de ambos procedimientos, por lo que el proceso de evaluación del desempeño administrativo, ha permitido el ingreso de compromisos laborales, y las valoraciones de competencias comportamentales a través de la plataforma institucional y así 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 2020. 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 2020 y el treinta y uno (31) de enero de 2021, 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 2020, el 91% se encuentra entre un porcentaje de cumplimiento de compromisos laborales del 90 a 100%, lo que corresponde a un desempeño de nivel destacado. Se aprecia aquí, una diferencia del 16% por encima del porcentaje correspondiente a la vigencia anterior. Se recomienda en ese sentido, que estas personas sean partícipes en la asignación de algún tipo de reconocimiento. Así mismo, puede verse que el 9% 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 año 2021. Acá también se puede apreciar una diferencia con relación a la vigencia anterior (24% en 2019), lo que correspondería a un porcentaje alto que se incluye en el nivel destacado mencionado previamente. Por último, no se evidencian evaluaciones en el nivel no satisfactorio. Una vez se realice la evaluación del personal de planta, resulta necesario revisar si se trata de una cifra correspondiente a un alto desempeño laboral o a la necesidad de actualizar el modelo de evaluación conforme a las nuevas necesidades de la Universidad.

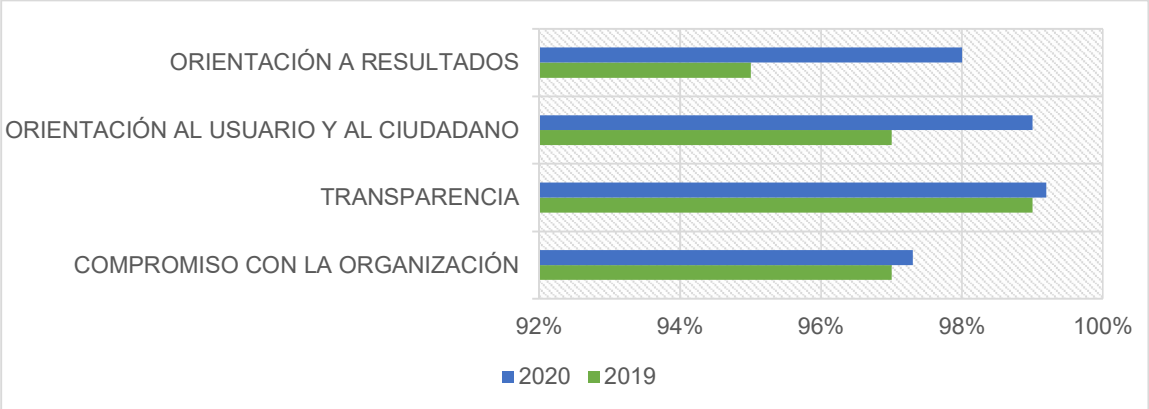
Gráfica 1. *Porcentaje de personal administrativo por calificación anual 2019-2020*



Con relación a las competencias comportamentales (Gráfica 2) los evaluadores perciben un alto nivel de presencia de conductas asociadas con estas, a nivel general, incluso mayor a las evidenciadas en la vigencia 2019. La competencia que obtiene un mayor puntaje sigue siendo la referente a 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. Es de destacar que las competencias de Orientación a Resultados y Orientación al Usuario y al Ciudadano, han obtenido un promedio de calificación superior al evidenciado en 2019. Esto producto de las actividades del Plan de Capacitación, Bienestar Social Laboral y las acciones adelantadas por la Oficina de Atención al Ciudadano.

Si bien competencia de Compromiso con la Organización obtiene una calificación por encima del 90% nuevamente, su porcentaje de avance no es tan evidente como las anteriormente mencionadas por lo que requiere ser reforzada. Más aún, si se tiene en cuenta que la situación de emergencia sanitaria provocada por el Covid-19, y el trabajo en casa, hacen aún más necesario trabajarla.

Gráfica 2. *Resultados anuales evaluación de competencias comportamentales 2019-2020*



INFORME EVALUACION DOCENTE VIGENCIA 2020

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.

Con relación a la vigencia anterior, se aprecia que pese a la modalidad virtual aplicada durante la mayor parte del año académico, los docentes obtienen una calificación promedio superior a 4,2 una décima más al obtenido en 2019 con relación a los componentes: desarrollo del conocimiento, estrategias didácticas y el componente ético (Gráfica 3). 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.

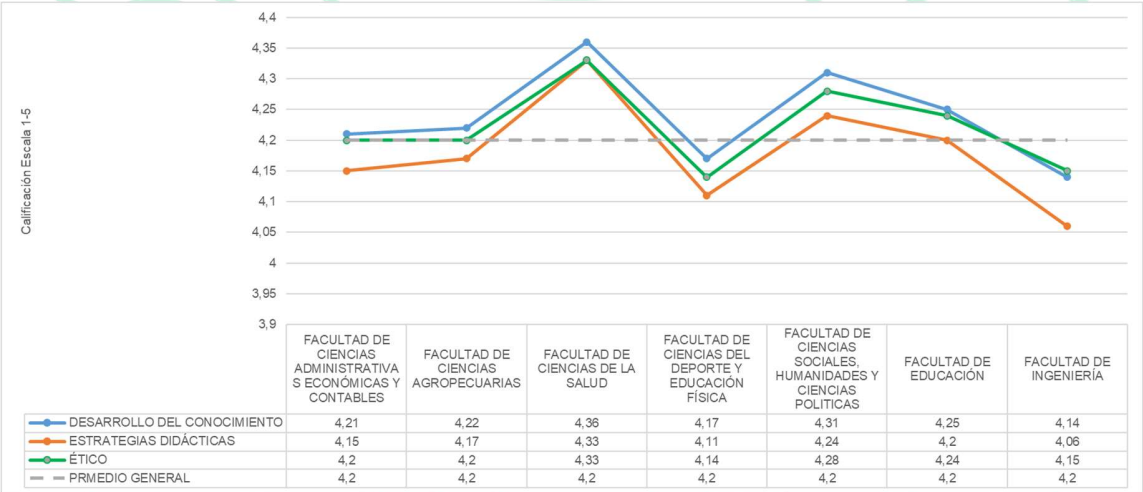
Gráfica 3. *Resultado promedio general por facultad vigencia 2019-2020*

	FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONÓMICAS Y CONTABLES	FACULTAD DE CIENCIAS AGROPECUARIAS	FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD	FACULTAD DE CIENCIAS DEL DEPORTE Y EDUCACIÓN FÍSICA	FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, HUMANIDADES Y CIENCIAS POLITICAS	FACULTAD DE EDUCACIÓN	FACULTAD DE INGENIERÍA
PROMEDIO 2020	4,18	4,19	4,34	4,14	4,25	4,23	4,11
PROMEDIO 2019	4,15	4,12	4,33	4	4,25	4,14	4,07

A continuación, se presenta el promedio de calificación de acuerdo a los componentes, organizados por facultad para la vigencia 2020 (Gráfica 4). Se puede apreciar que la Facultad de Ciencias del Deporte y la Educación presenta una calificación por debajo del promedio con relación a las demás Facultades en todos los componentes evaluados. Sin embargo, se deben tener en cuenta dos aspectos en el análisis. Por una parte, que este resultado podría estar relacionado con la afectación producto de la emergencia de sanitaria y las medidas impuestas a la actividad física, por lo que resulta evidente que los docentes de dicha facultad vieron restringida (como quizás ningún otra) su ejercer a actividades en medios virtuales. Por otra parte, y teniendo en cuenta lo anterior, mantiene un promedio de calificación por encima del nivel satisfactorio.

De otro lado, resulta evidente trabajar en el componente correspondiente a Estrategias didácticas ya que como se puede apreciar en la gráfica es el de mayor debilidad general e incluso estando por debajo del promedio de calificación en las Facultades de Ingeniería, Ciencias del Deporte y la Educación Física, Ciencias Agropecuarias y la Facultad de Ciencias Administrativas Económicas y Contables.

Gráfica 4. *Resultado promedio de calificación de acuerdo a los componentes vigencia 2020*



	FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ECONÓMICAS Y CONTABLES	FACULTAD DE CIENCIAS AGROPECUARIAS	FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD	FACULTAD DE CIENCIAS DEL DEPORTE Y EDUCACIÓN FÍSICA	FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, HUMANIDADES Y CIENCIAS POLITICAS	FACULTAD DE EDUCACIÓN	FACULTAD DE INGENIERÍA
DESARROLLO DEL CONOCIMIENTO	4,21	4,22	4,36	4,17	4,31	4,25	4,14
ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS	4,15	4,17	4,33	4,11	4,24	4,2	4,06
ÉTICO	4,2	4,2	4,33	4,14	4,28	4,24	4,15
PRMEDIO GENERAL	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2

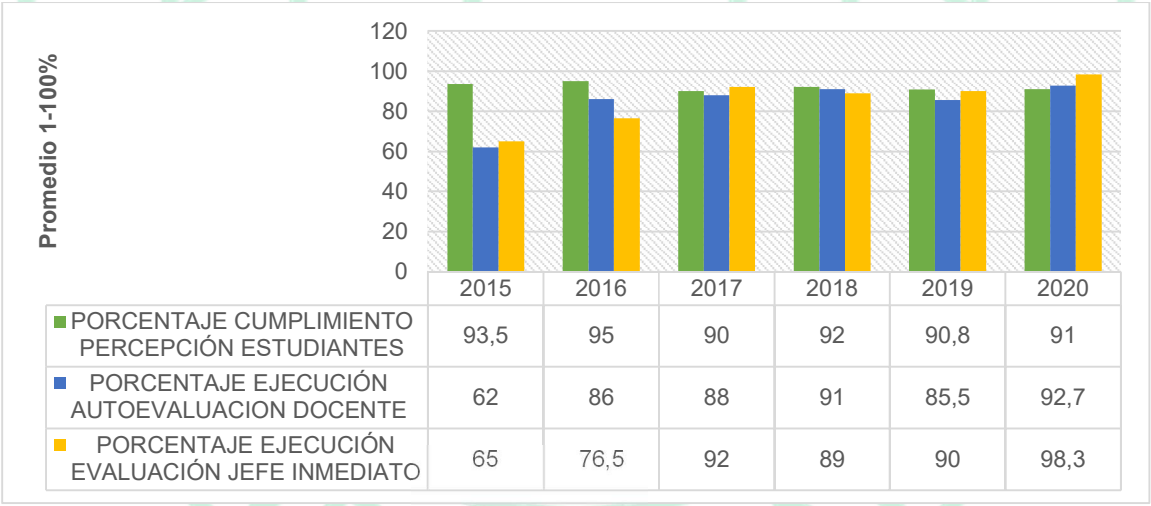
En términos de ejecución, la Institución ha venido adelantando un proceso permanente de revisión y actualización por parte de los cuerpos colegiados académicos con el propósito de ajustarse al perfil de docente que posee la

Universidad actualmente, así como para promover y fortalecer una cultura de evaluación objetiva. Producto de ello, se ha obtenido un porcentaje de participación del 94%, siendo el más alto desde que se implementó el proceso (Tabla 1 y Grafica 5).

Tabla 1. *Porcentaje de ejecución evaluación docente 2015-2020*

PORCENTAJE	2015	2016	2017	2018	2019	2020
PORCENTAJE CUMPLIMIENTO PERCEPCIÓN ESTUDIANTES	93,5%	95%	90%	92%	90,8%	91%
PORCENTAJE EJECUCIÓN AUTOEVALUACION DOCENTE	62%	86%	88%	91%	85,5%	92,7%
PORCENTAJE EJECUCIÓN EVALUACIÓN JEFE INMEDIATO	65%	76,5%	92%	89%	90,8%	98,3%
PORCENTAJE TOTAL	**73,5%**	**87%**	**90%**	**90,6%**	**89%**	**94%**

Gráfica 5. *Gráfica Comparativa de ejecución evaluación docente 2015-2020*



LUZ ETELVINA LOZANO SOTO
Directora de Talento Humano

12.1.-14.1