



UDEC
UNIVERSIDAD DE
CUNDINAMARCA

INFORME DE EVALUACIÓN ADMINISTRATIVA Y DOCENTE VIGENCIA 2021

**“Universidad de Cundinamarca Translocal
Transmoderna”**

2022

INFORME EVALUACION ADMINISTRATIVA VIGENCIA 2021

En el marco del desarrollo del Modelo Educativo Digital Transmoderno y bajo el marco normativo establecido para tal fin, la Universidad de Cundinamarca busca cualificar al personal administrativo y así mismo establecer criterios de desempeño que den cuenta de un ser humano responsable de su aprendizaje continuo, orientado a los resultados y al ciudadano, y que, además, esté comprometido con su rol dentro de una Organización Social del Conocimiento, transmorderna y translocal.

Así mismo, la Institución consciente de la situación presentada por motivo del Covid 19, durante los últimos dos años ha realizado esfuerzos para que el personal administrativo reconozca su papel dentro de la Institución y las responsabilidades que tiene como un servidor público, en medio de los constantes cambios dentro contexto social, laboral y educativo en los que se desenvuelve.

En consecuencia, los mecanismos de ingreso, desarrollo y retiro han adquirido un nuevo sentido. Los procesos de capacitación y formación se han definido como un motor para la cualificación de las nuevas competencias que demanda la Universidad al personal administrativo, y los procesos de evaluación de desempeño como una manera objetiva para validar el relacionamiento existente entre el cumplimiento de los objetivos individuales con los del área y los de la Institución, y de la relación entre evaluado y evaluador mediante la retroalimentación de su desempeño.

Comprendiendo lo anterior, y en el entendido de que durante la vigencia 2021 el personal administrativo realizó sus funciones entre la virtualidad, la alternancia y la presencialidad, los mecanismos de evaluación sistematizados en una plataforma digital resultaron de gran ayuda para el diligenciamiento, seguimiento y calificación de los compromisos laborales y comportamentales.

Una vez realizadas estas consideraciones previas, se presentan a continuación los resultados generales obtenidos durante el año 2021 frente a la evaluación de desempeño administrativa. Es importante acotar, que no se incluyen dentro de este informe los resultados de la evaluación de personal administrativo de planta ya que

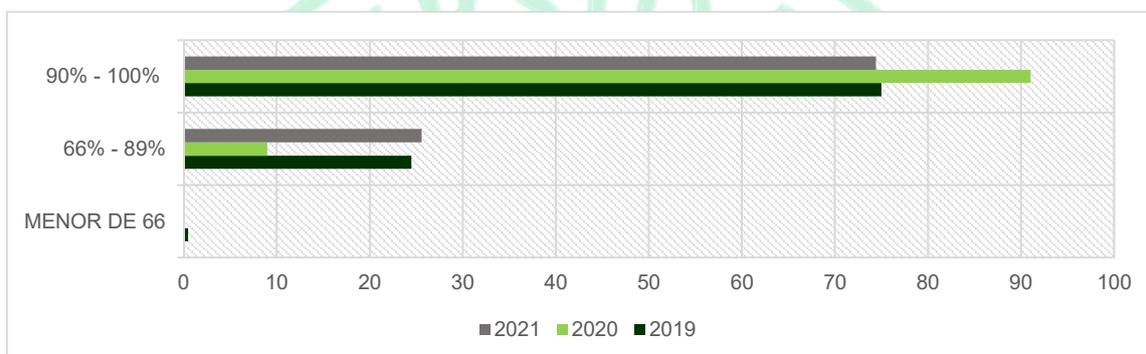
de acuerdo a la Resolución Rectoral No. 025 de 2010, el periodo de evaluación anual ordinaria abarca el periodo comprendido entre el primero (1°) de febrero de 2020 y el treinta y uno (31) de enero de 2021, siendo el 15 de febrero la fecha límite de evaluación para este personal.

Para el proceso de evaluación, el personal administrativo concertó al inicio de la vigencia (y/o del contrato para el personal por contrato a término fijo) los compromisos a través de los cuales fue calificado su desempeño. Dicha calificación estuvo acompañada, además, de una evaluación sobre las competencias comportamentales establecidas en el Manual de Funciones de la Universidad.

En lo que se refiere a Compromisos Laborales (Gráfica 1), durante la vigencia 2021 se evidencia un incremento en el porcentaje de resultados correspondientes al nivel satisfactorio (25,6%), y en contraposición una disminución en el porcentaje de evaluaciones ubicadas dentro del nivel destacado (74,4%), comparado con los resultados obtenidos en la vigencia 2020 (9% y 91% respectivamente). Resultados que resultan más cercanos a la tendencia obtenida hasta 2019 de 24,5% y 75% respectivamente.

Al respecto cabe realizar tres apreciaciones. La primera tiene que ver con que estos resultados pueden estar relacionados directamente con la diferencia entre la modalidad y las condiciones de trabajo atípicas vividas en 2020 a nivel nacional e internacional producto de la Pandemia y a la modalidad y condiciones de trabajo de alternancia aplicadas en 2021, que se acercan bastante a la tendencia manejada previa a 2020. La segunda acotación, se relaciona a que, si bien los resultados entre 2019 y 2021 son similares, resulta significativo que para 2021 no se obtengan calificaciones por debajo del 66% (Nivel No Satisfactorio). Por último, se recomienda realizar un análisis complementario una vez sean obtenidas las calificaciones del personal de planta. Aún así, se evidencia la necesidad de fortalecer las capacitaciones de 2022 en específico para el personal administrativo ubicado en el nivel satisfactorio, con el fin de impulsar su desempeño hacia un nivel destacado.

Gráfica 1. Resultados anuales evaluación compromisos laborales 2019-2021

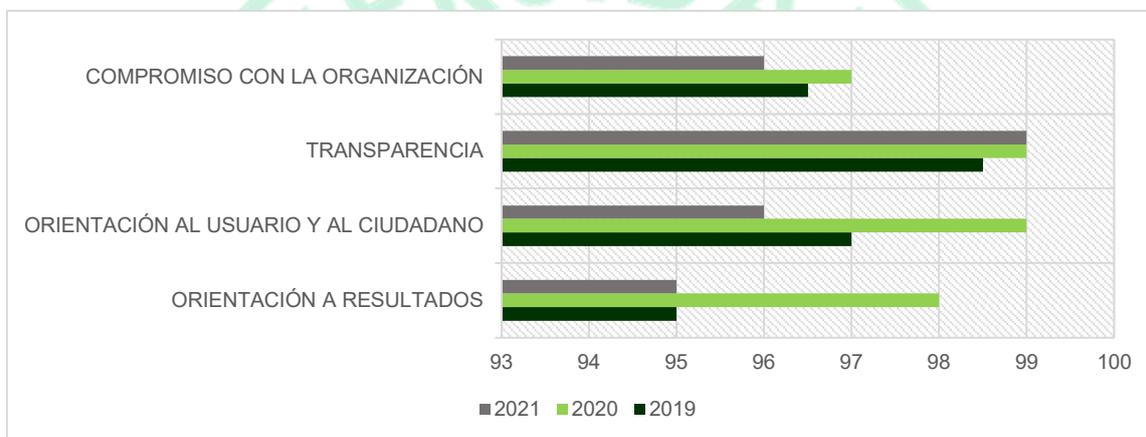


Ahora bien, referente a los resultados obtenidos con respecto las competencias comportamentales (Gráfica 2), se aprecia una situación similar a la vista en los compromisos laborales. En el promedio general de calificación la percepción de los evaluadores es similar para los periodos 2019 y 2021 oscilando entre un 96,7% y un 96,5% respectivamente, nuevamente resultados distintos a los obtenidos en 2020 en el cual se observa un promedio de calificación general de 98,2%. Como se dijo anteriormente, dichas cifras pueden haberse visto afectadas debido al cambio la modalidad de trabajo, aclarando, que aun así se mantiene en niveles por encima de satisfactorio a diferencia de lo observado en los compromisos laborales.

En términos más precisos, con relación a cada competencia evaluada se percibe una fortaleza frente a la orientación al usuario y al ciudadano y frente a la transparencia con un promedio general en los últimos tres años de 97,3% y 98,8% para cada una. Hecho que adquiere mayor relevancia en el entendido que ambas competencias son imprescindibles en el contexto público y en el contexto digital relacionado con el servicio al ciudadano.

Por otra parte, las competencias Orientación al Resultado y Compromiso con la Organización mantienen un promedio cercano al 96% entre 2019 y 2021, que si bien sigue siendo un resultado positivo para la Institución, puede mejorarse para 2022.

Gráfica 2. Resultados anuales evaluación de competencias comportamentales 2019-2021



INFORME EVALUACION DOCENTE VIGENCIA 2021

No cabe duda que uno de los actores principales dentro de la Comunidad Universitaria, más aún aquella concebida como una Organización Social del Conocimiento Transmoderna y Translocal, es el docente. Por lo cual los mecanismos que cualifican y dan cuenta del desarrollo de sus competencias y que miden objetivamente su desempeño resultan trascendentales para el cumplimiento de objetivos misionales de la Institución.

Dentro de esta lógica, la Universidad de Cundinamarca a través del 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”, ha ido diseñando e implementando mecanismos que permiten garantizar la transparencia y facilitar la ejecución de la evaluación docente. En consecuencia, se tienen en cuenta dentro de este proceso la percepción de estudiantes, de directores y/o coordinadores de programa y del mismo profesor, y así mismo, se regula su proceder a través de la actuación de Cuerpos Colegiados como el Comité del Profesor y el Consejo Académico. La Dirección de Talento Humano y la Dirección de Sistemas y Tecnología actúan como apoyo en la administración de la plataforma virtual bajo las orientaciones y directrices de las autoridades al interior de la Universidad.

Comprendido lo anterior, los resultados presentados a continuación son resultados recopilados durante la vigencia 2021 y analizados de manera general. Al ser un tema de conocimiento específico en la labor docente, un análisis más profundo corresponde a las diferentes áreas y dependencias misionales que intervienen en el proceso.

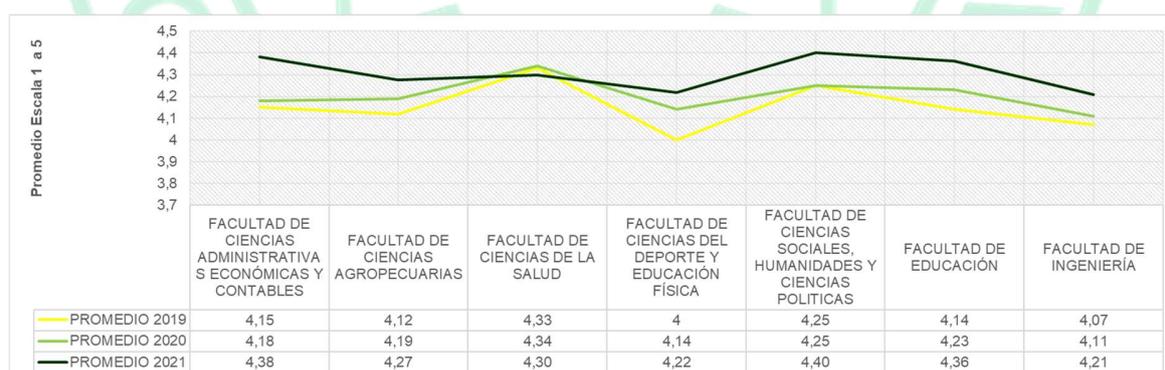
Hechas las aclaraciones pertinentes, se presentan los resultados generales en desde tres perspectivas. La primera, se da bajo la calificación general promedio obtenida por las diferentes facultades en los últimos tres años. La segunda, tiene que ver con la calificación promedio obtenida por las diferentes facultades con relación a componentes evaluativos durante la vigencia 2021, a saber: componente

ético, componente de estrategias didácticas y componente de desarrollo de conocimiento. La tercera, corresponde a un análisis de la participación de los diferentes actores del proceso evaluativo durante los últimos siete años.

En términos generales, se evidencia una progresión al alza en el promedio de calificación durante los últimos tres años (Gráfica 3). Para 2019 el promedio de calificación fue de 4,1%, para el 2020 de 4,2% y para el 2021 de 4,3%. Lo anterior puede relacionarse con las acciones adelantadas por los diferentes actores principalmente del Comité del Profesor encaminadas a la generación de una cultura de evaluación, y a la consolidación de la Escuela de Formación y Aprendizaje en cuanto a la cualificación del personal docente.

Resulta importante en ese sentido dedicar esfuerzos focalizados a las Facultades de Ciencias del Deporte y Educación Física, y a la Facultad de Ingeniería, que si bien mantienen la tendencia al alza presentan un promedio menor al de las demás Facultades (4,11 y 4,12 respectivamente). Así mismo resulta conveniente revisar los resultados obtenidos durante el último año de la Facultad de Ciencias de la Salud (calificación promedio de 4,3) ya que se encuentra levemente por debajo de los dos años anteriores.

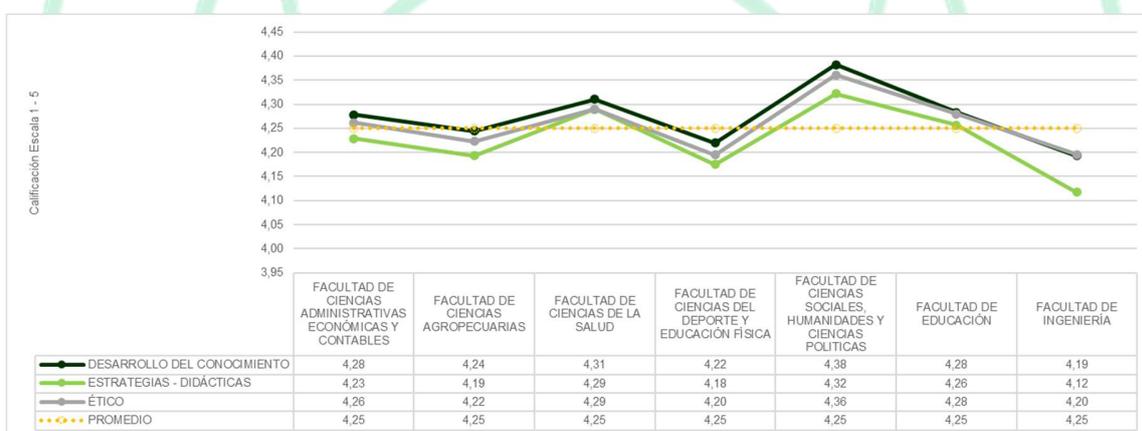
Gráfica 3. Resultado promedio general por facultad vigencia 2019-2021



Con respecto a la calificación general de los Componentes de Evaluación (Gráfica 4), se evidencia que se mantiene una calificación promedio por encima de 4,2, en una escala de 1 a 5. Sin embargo, se observa un promedio de calificación por debajo del promedio en relación al componente de estrategias didácticas que vale

la pena ser revisado, teniendo en cuenta que dicho componente pudo haberse visto afectado por las condiciones de virtualidad y alternancia de la labor docente durante la última vigencia. Por último, cabe decir que los resultados generales de los diferentes componentes coinciden a los obtenidos en la calificación promedio general de los últimos tres años (Gráfica 3), y en los que se evidencia la necesidad de reforzar todos los componentes para la Facultad de Ciencias del Deporte y la Educación Física y para la Facultad de Ingeniería.

Gráfica 4. Resultado promedio de calificación de acuerdo a los componentes vigencia 2021



Por último, con relación al porcentaje de participación de los diferentes actores en la ejecución del proceso de evaluación de desempeño de los profesores durante los últimos siete años, es de apreciar que en términos generales la ejecución subió un punto porcentual por encima del año pasado, siendo en ese sentido, la ejecución en temas de autoevaluación la que obtuvo un mayor incremento. Sin embargo, y pese a estos resultados positivos, resulta necesario realizar una revisión por parte del Comité del Profesor sobre la participación de estudiantes en el proceso valorativo durante el último año ya que dicho ítem obtuvo una calificación baja con relación a los demás periodos revisados (Tabla 1 y Gráfica 5).

Tabla 1. *Porcentaje de ejecución evaluación docente 2015-2021*

PORCENTAJE	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
PORCENTAJE CUMPLIMIENTO PERCEPCIÓN ESTUDIANTES	93,5	95	90	92	90,8	91	87,1
PORCENTAJE EJECUCIÓN AUTOEVALUACION DOCENTE	62	86	88	91	85,5	92,7	98,8
PORCENTAJE EJECUCIÓN EVALUACIÓN JEFE INMEDIATO	65	76,5	92	89	90,8	98,3	99,6
PORCENTAJE TOTAL	73,5	87	90	90,6	89	94	95,2

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




LUZ ETELVINA LOZANO SOTO
 Directora de Talento Humano

12.1.-14.1