

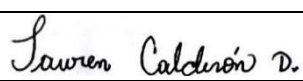



ACTA NÚMERO: VA-DD-001-2021

FECHA: 10/06/2021

**PARTICIPANTES:**

NOMBRES	CARGO	FIRMA
Orlando Blanco Pacheco	Profesional especializado Responsable del Sub Proceso- Desarrollo Docente	
Milena Prada Martínez	Profesional Universitario Responsable de Gestión Humana	
Carlos Maya Cuello	Secretario General	
Lauren Camila Calderón Duran	Contratista de apoyo a la gestión para la Vicerrectoría Académica	
Claudia Patricia León Rodríguez	Contratista de apoyo a la gestión para Gestión Humana	

**TEMAS TRATADOS EN REUNION**

Para el día nueve (9) de junio de 2021, a través de la plataforma institucional Microsoft Teams, se llevó a cabo la reunión con el Secretario General para la revisión de la modificación del acuerdo y el procedimiento del Sistema Integral de Evaluación del Desempeño Docente.

**TEMA 1.**

Teniendo en cuenta el compromiso institucional correspondiente con la Implementación de una prueba piloto del sistema integral de evaluación del desempeño docente de la institución, el ingeniero Orlando Pacheco y la ingeniera Milena Prada se han reunido con el abogado Carlos Maya, Secretario General de la Institución para revisar varios aspectos claves en los documentos que se trabajan, la Modificación del acuerdo del Sistema Integral de Evaluación del Desempeño Docente y el procedimiento de Seguimiento y evaluación al docente de programas regulares.

La ingeniera Milena abrió la reunión presentando los documentos al Secretario Carlos Maya y explicándole el siguiente punto del procedimiento: *“En el caso que un docente catedrático obtenga el desarrollo de las competencias en el macro componente de docencia inferior al 74%, esto podrá incidir en una futura vinculación a la Institución”*, el cual quedo para revisión por parte del Secretario por tener que ver con la futura vinculación del docente tipo catedrático y a ellos se les tiende a contratar por un servicio en especial y un periodo determinado, con ello, se referencia a la Ley 30 de 1992 y lo que

en esta se establece. A lo cual el Secretario Carlos Maya revisa y responde que deben tener en cuenta que no van a poder contratar al docente catedrático si saca menos de ese porcentaje en su evaluación, a lo que la Ingeniera Milena responde que en los puntos siguientes se estipulo que si el docente saca menos de este porcentaje se le podrá aplicar un plan de mejoramiento en el segundo cuatrimestre y revisar con esto si continua o no en la Institución, así mismo, trae a referencia lo expresado por el Vicerrector en una reunión anterior, en el cual él dio su punto de vista con respecto al punto, en donde expreso que si era prudente el dejar tácitamente estos puntos, debido al tipo de vinculación que tienen los docentes catedráticos, y que esto podría conllevar a que si salen mal evaluados se deben dejar por plan de mejoramiento y que por obligación se deben seguir contratando, además, la ingeniera Milena expresa que no quiere dejar algo escrito en el documento que vaya en contrariedad con lo que establece la Ley, la cual deja por sentado que este tipo de docente (Cátedra) son contratados por un servicio en particular, así mismo, ella pregunta que si este punto se debe dejar tal cual o modificarse o en su defecto eliminarlo del documento. Por consiguiente, el Secretario Carlos Maya les explica que es algo más académico que jurídico y que no van a encontrar algo jurídico, debido a que esto es como un manual para el procedimiento de vinculación y si se requiere establecer algunos puntos o requisitos mínimos la dependencia tendrá la autonomía de establecerlos, debido a que les estamos exigiendo una ponderación o una evaluación mínima para poder ser vinculado con ITSA, lo cual está en el arbitrio de la Institución. Lo que quiere decir que la condición de catedrático es la "condición de un contrato" o como se desee llamar, es la vinculación a través de un contrato, en el cual se pueden establecer las exigencias o requisitos mínimos para vincular a esa persona. A lo que la ingeniera Milena responde, que es arbitrio del área de Gestión Humana poder establecer si la evaluación anterior depende o se tendrá en cuenta para que el docente se vuelva a seleccionar, lo anterior aplica para ocasionales y catedra por estar vinculados un tiempo determinado en la Institución.

Por otro lado, la ingeniera Milena continúa exponiéndole los puntos al Secretario, continuando con: *"Cuando un Docente Tiempo Completo en la Evaluación Integral anual obtenga el Grado de Desarrollo inferior al 74% se procederá plan de mejoramiento individual (FR-GTH-36) para el año siguiente, el cual estará a cargo del superior jerárquico inmediato, con el apoyo y acompañamiento de Desarrollo docente y Gestión*

*Humana. Desarrollo Docente invitará a los actores necesarios para plantearlo. Sí al finalizar el año donde se aplica el plan de mejoramiento antes citado, algún docente persiste en obtención de la calificación anual en el mismo Grado de Desarrollo inferior al 74%, se procederá de acuerdo a la normatividad legal vigente aplicable para Docentes Tiempo Completo en carrera u ocasionales. (será revisado por la Rectoría y Vicerrectoría la continuidad del docente en la Institución cumpliendo con la normatividad legal vigente aplicable, previos planes de mejoramiento durante el año o tiempo de vinculación del docente Ocasional durante esa vigencia)”,* además le explica que el estatuto docente establece una Evaluación Integral del docente en un periodo de desempeño correspondiente a un año académico, cuando ese periodo termine en el artículo 62° se establece que la evaluación periódica del desempeño será el resultado de la ponderación de los factores de desempeño y competencias inherentes a las funciones y responsabilidades de los docentes, tales como docencia, investigación, extensión y proyección social, desarrollo académico y/o las actividades administrativas, y el artículo 40° trae a colación que la estabilidad de los docentes escalafonados se pierde cuando se obtenga calificación deficiente durante tres (3) periodos académicos consecutivos y así mismo, la Institución podrá prescindir de los servicios de los docentes que pierdan la estabilidad, mediante declaración de insubsistencia; a lo que expresa el Secretario Carlos Maya que con base en lo anterior y según el párrafo del artículo 62° del Estatuto Docente al consejo académico se le confiere la potestad de regular o reglamentar todas las situaciones que se puedan presentar y además dejar claro cuando hablamos de deficiente a que se hace referencia, como complemento a lo que sugiero el Secretario la Ingeniera Milena respondió que existe un cuadro con las escalas de calificación donde se expresan los grado de desarrollo por cada categoría.

Se continúa con la presentación de los documentos al Secretario Carlos Maya, esta vez con la modificación de acuerdo N° 028 del 26 de noviembre de 2018, el cual aprueba la modificación del Sistema Integral de Evaluación del Desempeño Docente en la Institución Universitaria ITSA, en donde la Ingeniera Milena explica que los considerandos iniciales quedan iguales porque la normatividad legal vigente sigue siendo la misma que ya está establecida en el acuerdo y además se relata toda la trayectoria del Sistema de Evaluación, por otro lado, en los considerandos también se inserta el Artículo 36°, que habla sobre los requisitos para el ingreso y ascenso al escalafón, donde establece las

diferentes categorías del escalafón, el cual se colocó debido a que una de las condiciones para que el docente pueda ascender es que este debe permanecer en la categoría de bueno o Excelente como se establece, seguido se insertó el artículo 40° que habla de la estabilidad, del tiempo y si en un caso determinado no cumplen los tres (3) años consecutivos de evaluación manteniéndose en el grado de desarrollo de la evaluación en Deficiente se pueden declarar como insubsistente. Luego, se cita el artículo 57° que define la Evaluación de desempeño Docente, el cual venía en los considerandos originales del acuerdo, así como el artículo 59° e igualmente el artículo 62° donde se le confiere al consejo académico la potestad de establecer el procedimiento y los criterios de valoración de la Evaluación Docente. Después se habla que se plantea abordar un modelo de Evaluación Integral Docente con base a lo que establece el CNA y además todos los criterios legales que se deben tener en cuenta y las debidas fuentes de información para la construcción de la Evaluación docente. Por otro lado, el Secretario recomendando modificar y revisar todos los considerandos para que estos inicien por la palabra “Que” e igualmente en el penúltimo considerando retirar el procedimiento de seguimiento y evaluación por lo esté apenas está en construcción y puede primar el procedimiento antes que el acuerdo.

Continuando la parte de los acuerdos, la ingeniera Milena explica que en la estructura que corresponde al artículo segundo se manejó la misma que venía del acuerdo anterior solamente se cambió el nombre del Macro Componente de Administración Académica a Desarrollo Docente y/o Actividades Administrativas por indicaciones de la academia por lo que se estipula en el Estatuto Docente, luego se explica cada Macro Componente y lo que resaltado en rojo es lo revisado y agregado después de revisado junto con el Vicerrector, se sigue mostrando el acuerdo pero es algo más académico que jurídico, por lo que se sigue mostrando el acuerdo especificando que se mantuvo lo mismo que en el acuerdo anterior y además muestra la forma de evaluar y en ella el cuadro con las escalas de calificación, a lo que el Secretario recomienda que se deben revisar las escalas con el Vicerrector por lo que quedan varios baches entre las calificaciones y lo que se puede observar en el procedimiento cuando le corresponda a un docente aplicarle plan de mejoramiento, siendo muy importantes y de suma relevancia porque marcan el quiebre con los docentes.

Se finaliza la reunión con el compromiso de revisar el cuadro de las escalas de evaluación y el dejar por sentado que pasará cuando el docente saque Deficiente o A Mejorar en el procedimiento de acuerdo a lo que resulte de lo anterior, y además de ello enviarle el acuerdo final al Secretario para VoBo antes de presentarlo a Consejo Académico.

**ACCIONES ESTIPULADAS Y/O ACORDADAS EN REUNIÓN**

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD A EJECUTAR	RESPONSABLE	FECHA TENTATIVA DE IMPLEMENTACIÓN	SEGUIMIENTO	FECHA REAL DE CIERRE



**ELABORADO POR: LAUREN CAMILA CALDERÓN DURAN**  
**CARGO: APOYO A LA GESTIÓN PARA LA VICERRECTORÍA ACADÉMICA**



**APROBADO POR: ORLANDO BLANCO PACHECO**  
**CARGO: PROFESIONAL ESPECIALIZADO RESPONSABLE DE DESARROLLO DOCENTE.**

**APROBADO POR: MILENA PRADA MARTÍNEZ**  
**CARGO: PROFESIONAL RESPONSABLE DEL PROCESO DE GESTIÓN HUMANA.**