



RESOLUCIÓN **0934** DE 2021
(02 NOV 2021)

Por la cual se establece el régimen transitorio para la implementación parcial del Sistema de Planeación y Evaluación profesoral

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

En uso de sus facultades legales y en especial de las que le confieren el Artículo 69 de la Constitución Política de Colombia, las Leyes 30 de 1992 Artículo 28 y 805 de 2003, la Ley 1188 de 2009, Acuerdo 02 de 2020 del Consejo Nacional de Educación Superior y el Decreto 1330 de 2019 del Ministerio de Educación Nacional, los Acuerdos 13 de 2010, artículos 3, 4, 5, 13, 14, 15, 17, 18, 26, 29,9, 40, 41, 42, 43 y 44 numeral 6 y 16, Acuerdo 06 de 2019, Acuerdo 04 de 2004 y

CONSIDERANDO

Que la Universidad Militar Nueva Granada en virtud del artículo 1º de la Ley 805 del 11 de abril de 2003, es un ente universitario autónomo del orden nacional y según el artículo 2 de esta misma ley es una persona jurídica con autonomía académica, administrativa y financiera, con capacidad para gobernarse.

Que la Resolución 10683 de 2015, por medio de la cual se otorga la acreditación institucional de alta calidad a la Universidad Militar Nueva Granada, estableció como compromiso de la Universidad *"Avanzar en el proceso de revisión, ajuste y actualización de la plataforma que soporta los componentes de la Evaluación Profesoral Institucional"*

Que el Consejo Nacional de Acreditación y el Plan de mejoramiento de la Universidad identificaron como prioritario redimensionar el sistema de evaluación profesoral, para lo cual en el año 2018 por iniciativa de la Vicerrectoría Académica fue creada la Mesa de evaluación profesoral.

Que la Mesa de evaluación profesoral en desarrollo de su encargo redimensionó y diseñó el Sistema de Planeación y Evaluación profesoral cuyos objetivos, componentes, procedimientos y demás aspectos que lo conforman, han sido socializados a la comunidad académica y han contado con los avales para ser implementados, en el marco del Plan de Desarrollo Institucional 2020 -2030 que explicita un programa bandera para la formación, desarrollo y evaluación de los profesores, con el fin de fortalecer la calidad institucional, así como del Plan Rectoral 2019-2023, en cuya línea de acción número dos plantea el desarrollo profesional de la planta de profesores como base de la calidad académica de la Institución.

Que la implementación del Sistema de Planeación y Evaluación profesoral propuesto exige el desarrollo de un marco normativo y la adecuación de un soporte tecnológico que permita su adecuada ejecución, los cuales deben cumplir los procedimientos institucionales para entrar en vigor.

Que tanto el marco normativo como la adecuación del software se encuentran cumpliendo los procedimientos internos para su puesta en marcha.

Que el ecosistema de información que soportará la implementación del Sistema de Planeación y Evaluación profesoral es el software People Soft desarrollado sobre la plataforma Oracle, el cual tiene un cronograma de implementación definido por la Oficina Asesora de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – OFITIC, con acciones de parametrización, transición, socialización, capacitación orientados a una implementación definitiva.

Que se ha identificado la necesidad de preparar la implementación parcial del Sistema de Planeación y Evaluación profesoral, para la cual se realizará la modificación de algunas normas vigentes que permitan preparar a la comunidad académica para el nuevo sistema haciendo uso de las herramientas de apoyo que se tienen actualmente (Sistema Univex IV) disponibles y sean compatibles con los procesos académicos en curso.

En mérito de las anteriores consideraciones, el Rector de la Universidad Militar Nueva Granada,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. OBJETO: Establecer el régimen de transición que orientará la implementación parcial del sistema de planeación y evaluación de los profesores de la Universidad Militar Nueva Granada, el cual se regirá por las siguientes disposiciones.

ARTÍCULO SEGUNDO. DEFINICIÓN: El proceso de evaluación como ejercicio de reflexión permanente es una actividad articulada con la planeación de las dimensiones, tópicos y acciones que contribuyen al desarrollo integral del profesor, la autorregulación en el desempeño de su quehacer y la mejora de la calidad educativa.

ARTÍCULO TERCERO. DIMENSIONES DE LA PLANEACIÓN Y EVALUACIÓN PROFESORAL. Son aspectos o facetas articuladas entre sí, que determinan el ser y el quehacer del profesor, a partir de las cuales se fortalece el desarrollo integral de los profesores y mediante las cuales se planean, desarrollan y valoran las funciones sustantivas, en pro de la calidad indicada en los referentes institucionales. Son dimensiones de la planeación y evaluación profesoral las siguientes:

DIMENSIÓN 1: Desarrollo personal y profesional: Es un proceso permanente de formación ampliado a todos los ámbitos de la vida, orientado al fortalecimiento de las dimensiones del ser, hacer, convivir y comunicar, que constituyen los pilares del desarrollo personal, son la base del quehacer profesional y contribuyen con la calidad educativa y la transformación permanente de los procesos educativos. Esta dimensión posibilita el empoderamiento del profesor mediante el reconocimiento de los procesos de investigación, capacitación formal e informal que emprende y que impactan sus actividades de enseñanza- aprendizaje-evaluación, gestión académico-administrativa, investigación y proyección en el entorno social y cultural.

DIMENSIÓN 2: Desarrollo institucional para la calidad educativa: Son las acciones, procesos, recursos y escenarios contruidos por la comunidad académica para fortalecer la calidad educativa de los programas y procesos institucionales. En esta dimensión se incluyen los procesos de desarrollo académico-administrativo, autoevaluación, autorregulación, mejoramiento continuo y desarrollo curricular entre otros, que contribuyen con el cumplimiento armónico de las funciones sustantivas, la ejecución de los planes de desarrollo y la implementación de acciones de mejoramiento institucionales.

DIMENSIÓN 3: Enseñanza-aprendizaje-evaluación: Son las actividades, acciones y procesos formativos que ocurren dentro y fuera del aula o escenario de aprendizaje. La función de docencia se asume como la acción de enseñanza-aprendizaje-evaluación y el proceso formativo, reflexivo y de corresponsabilidad que tiene al profesor como uno de los actores, quien como sujeto activo desarrolla los propósitos de formación en las unidades académicas.

DIMENSIÓN 4: Cultura para la Investigación-Creación: A partir de la comprensión de la investigación como función misional enfocada a la construcción, generación y divulgación de nuevo conocimiento, esta dimensión incluye aspectos del desarrollo profesoral orientados a la formación para la investigación en todos los niveles de formación y a la formulación, ejecución y gestión de proyectos de investigación. La generación de nuevo conocimiento contribuye con el desarrollo tecnológico y la innovación para el sector externo, el sector defensa y la sociedad en general.

DIMENSIÓN 5: Extensión y proyección social: Es la conciencia institucional sobre su relación con la realidad social, ambiental y cultural del entorno nacional e internacional. Esta función sustantiva orienta el ser y el quehacer del profesor neogranadino con acciones encaminadas a compartir nuevos conocimientos nacional e internacionalmente derivados de los procesos investigativos y experiencias que contribuyan con la solución de las problemáticas sociales, mediante estrategias institucionales que vinculen los programas académicos, sus estudiantes y sus profesores con las dinámicas productivas, sociales, políticas, ambientales y culturales del país.

DIMENSIÓN 6: Gestión Académico-Administrativa: Es el desempeño de las funciones, cargos o encargos que los profesores conciertan para el apoyo y gestión de las funciones sustantivas de la Universidad encaminadas a la calidad educativa, la dinamización de los procesos de enseñanza -

aprendizaje - evaluación, el fortalecimiento de la cultura para la investigación, creación e innovación para la propia comunidad educativa y el sector externo.

ARTÍCULO CUARTO. TÓPICOS DE LA PLANEACIÓN Y EVALUACIÓN PROFESORAL. Los tópicos del sistema de planeación y evaluación profesoral son los escenarios dentro de las dimensiones en los cuales se desarrolla el ser y el quehacer del profesor, mediante las acciones y las actividades realizadas en el contexto universitario, que contribuyen con el desarrollo integral del profesor y con el mejoramiento permanente de la calidad educativa institucional.

De acuerdo con cada dimensión, los tópicos o escenarios de la planeación y evaluación profesoral son:

Tópicos de la Dimensión 1: Desarrollo personal y profesional:

- Procesos de formación y capacitación personal (proyecto de vida)
- Procesos de formación y capacitación profesional
- Producción académica-intelectual resultado de la práctica profesoral
- Situaciones especiales

Tópicos de la Dimensión 2: Desarrollo institucional para la calidad educativa:

- Procesos académico-administrativos para el desarrollo institucional
- Eventos académico-administrativos para el desarrollo institucional
- Procesos de desarrollo curricular (contenidos-actores-contexto)

Tópicos de la Dimensión 3: Enseñanza-aprendizaje-evaluación:

- Docencia (pregrado/posgrado, presencial, distancia y/o virtual, clínicas, laboratorios, otras actividades de docencia)
- Apoyo a la docencia (pregrado/posgrado, presencial, distancia y/o virtual, clínicas, laboratorios, otras actividades de docencia)
- Acompañamiento estudiantil

Tópicos de la Dimensión 4: Cultura para la investigación-creación:

- Acompañamiento tesis doctorales
- Acompañamiento trabajos de grado de pregrado y posgrado (maestría)
- Evaluación tesis doctorales
- Evaluación trabajo de grado de pregrado y posgrado (maestría)
- Proyectos de Iniciación Científica (PIC)
- Semilleros de investigación
- Proyectos de investigación científica

Tópicos de la Dimensión 5: Extensión y proyección social:

- Procesos institucionales de proyección y extensión social y cultural
- Proyectos de proyección de extensión social y cultural
- Cursos de proyección y extensión social y cultural
- Prácticas de extensión y proyección social en programas de pregrado y posgrado
- Pasantías de programas de pregrado y posgrado
- Práctica comunitaria o de servicio social

Tópicos de la Dimensión 6: Gestión académico-administrativa:

- Gestión de cargos académico-administrativos
- Gestión de representación en órganos académico-administrativos
- Gestión de procesos académico-administrativos para el desarrollo institucional
- Gestión de actividades académicas e investigativas de cooperación nacional e internacional
- Gestión de áreas disciplinares en programas de pregrado
- Gestión de líneas de investigación en programas de posgrado
- Gestión de procesos de desarrollo curricular y tecnológico
- Gestión de revistas de estudiantes
- Gestión de revistas científicas
- Gestión de procesos de articulación y proyección social con el entorno y el sector defensa

ARTÍCULO QUINTO. INSTANCIAS. El sistema de planeación y evaluación profesoral posee unas instancias de gestión y otras de decisión cuya intervención se determina por la etapa en que se encuentre el proceso. En las etapas de planeación y evaluación, intervienen la sección de planeación, evaluación y desarrollo profesoral a nivel de las facultades y a nivel de la Vicerrectoría académica. En

la etapa de decisión intervienen el Consejo de Facultad y el Consejo académico, de conformidad con lo establecido en el Estatuto profesoral.

ARTÍCULO SEXTO. DE LA SECCIÓN DE PLANEACIÓN, EVALUACIÓN Y DESARROLLO PROFESORAL INSTITUCIONAL. Es la unidad académico-administrativa que gestiona los procesos de planeación, evaluación y desarrollo profesoral a nivel institucional, en el marco de la organización, los lineamientos y propósitos establecidos por la Vicerrectoría Académica y el estatuto profesoral.

La unidad académico-administrativa estará conformada de la siguiente manera:

- El líder de planeación, evaluación y desarrollo profesoral institucional
- Un representante de la Vicerrectoría de Investigaciones
- El representante de profesores ante el Consejo Académico
- Tres (3) profesores de carrera asociados o titulares, designados por la Vicerrectoría académica en diferentes áreas disciplinares.
- Un (1) profesor ocasional o de hora cátedra, designado por la Vicerrectoría académica

Parágrafo: La sección contará con el acompañamiento permanente de la Secretaría Académica de la Vicerrectoría Académica.

ARTÍCULO SÉPTIMO. FUNCIONES DE LA SECCIÓN DE PLANEACIÓN, EVALUACIÓN Y DESARROLLO PROFESORAL INSTITUCIONAL DE LA VICERRECTORÍA ACADÉMICA. La sección de planeación, evaluación y desarrollo profesoral institucional tiene como propósito orientar y coordinar a las unidades académicas en la planeación y evaluación profesoral, la construcción de los planes de trabajo para su posterior evaluación, así como la coordinación, implementación y seguimiento de los planes de mejora, capacitación y formación de los profesores. En consecuencia, son funciones de esta sección:

1. Coordinar con las unidades académicas la gestión de los procesos de planeación, evaluación y desarrollo profesoral de acuerdo con las directrices de la Vicerrectoría Académica.
2. Resolver en segunda instancia las controversias relacionadas con la planeación de las dimensiones, tópicos, acciones y actividades de los profesores.
3. Presentar a la Vicerrectoría Académica con fines de aprobación, las dimensiones, tópicos, acciones y actividades concertadas en las unidades académicas.
4. Consolidar el análisis de los resultados del proceso de evaluación profesoral a nivel institucional, a partir de los informes enviados por las facultades.
5. Proponer a la Vicerrectoría académica, en relación con los resultados del proceso de evaluación profesoral remitidos por las Facultades.
6. Recomendar a la Vicerrectoría Académica las propuestas de reconocimiento, felicitación y otras distinciones para los profesores de la institución, en el marco de las políticas institucionales.
7. Proyectar y recomendar a la Vicerrectoría Académica sobre situaciones especiales y respuesta al recurso de apelación interpuesto contra los resultados de la evaluación de profesores de la Institución para su presentación y decisión por parte del Consejo Académico en el marco de las políticas institucionales.
8. Realizar el seguimiento, evaluación y mejora del proceso de evaluación profesoral en la Institución.
9. Diseñar propuestas de capacitación y formación para los profesores de la institución, en el marco de la Política de formación y desarrollo profesoral.
10. Proyectar las estrategias, acciones y actividades para el fortalecimiento del desarrollo de los profesores de la institución, en el marco de la Política de formación y desarrollo profesoral.
11. Formular y realizar el seguimiento de los planes de mejoramiento y/o de desarrollo integral de la Universidad para el diseño de las acciones y estrategias que deban ser implementadas.
12. Elaborar las propuestas de presupuesto para la ejecución de los planes de mejoramiento y/o desarrollo integral de los profesores de la institución.
13. Las demás que le asigne la Vicerrectoría Académica.

ARTÍCULO OCTAVO. DE LA SECCIÓN DE PLANEACIÓN, EVALUACIÓN Y DESARROLLO PROFESORAL DE LA FACULTAD. Es la unidad académico-administrativa de facultad que gestiona los procesos profesorales de planeación, evaluación y desarrollo, en el marco de la organización, lineamientos y propósitos establecidos por la Vicerrectoría Académica, el estatuto profesoral y la presente resolución.

Esta sección estará conformada de la siguiente manera:

- Un coordinador de la unidad, profesor de carrera de la Facultad elegido por los profesores quien la presidirá.
- El Director de Posgrados de la Facultad
- Un (1) Director de Programa de pregrado, designado por el decano de Facultad
- Dos (2) profesores de carrera, designados por el decano de Facultad
- Un (1) profesor ocasional o de hora cátedra, designado por el decano de Facultad

Parágrafo primero: Para la elección del coordinador, el decano de la facultad convocará a los profesores de carrera para su postulación y proceder a la correspondiente elección, la cual será formalizada mediante acta firmada por el decano, vicedecano y el profesor elegido.

Parágrafo segundo: La elección del coordinador se realizará para un período de dos (2) años.

ARTÍCULO NOVENO. FUNCIONES DE LA SECCIÓN DE PLANEACIÓN, EVALUACIÓN Y DESARROLLO PROFESORAL DE LA FACULTAD. La sección de la Facultad desempeñará las siguientes funciones:

1. Gestionar a nivel de las facultades el desarrollo de los procesos de concertación, ejecución y seguimiento de la planeación de actividades, de acuerdo con las directrices de la Unidad de Planeación, evaluación y desarrollo profesoral institucional.
2. Revisar la planeación de las dimensiones, tópicos, acciones y actividades de los profesores de su facultad.
3. Resolver en primera instancia las controversias relacionadas con la planeación de las dimensiones, tópicos, acciones y actividades de los profesores de su Facultad.
4. Analizar los resultados de la evaluación de los profesores de su Facultad.
5. Consolidar el análisis de los resultados del proceso de evaluación profesoral a nivel facultad, a partir de los resultados obtenidos
6. Proponer las recomendaciones a la Facultad en relación con los resultados del proceso de evaluación profesoral, así como las propuestas de reconocimiento, felicitación y otras distinciones en el marco de las políticas institucionales.
7. Elaborar el informe sobre los resultados de la evaluación de los profesores de la Facultad dirigido a la Sección de planeación, evaluación y desarrollo profesoral institucional.
8. Proyectar y recomendar a la Decanatura sobre situaciones especiales y respuesta al recurso de reposición interpuesto contra los resultados de la evaluación de profesores de la Facultad para su presentación y decisión por parte del Consejo de Facultad, en el marco de las políticas institucionales.
9. Coordinar con los programas y departamentos la retroalimentación de los resultados del proceso de planeación y evaluación a los profesores de su respectiva Facultad.
10. Presentar a la Sección de planeación, evaluación y desarrollo profesoral institucional las propuestas de formación avanzada y capacitación para los profesores de su Facultad, en el marco de la Política de desarrollo profesoral.
11. Presentar a la Sección de planeación, evaluación y desarrollo profesoral institucional las propuestas de estrategias, acciones y actividades para el fortalecimiento del desarrollo personal y profesional de los profesores de su Facultad, en el marco de la Política de desarrollo profesoral.
12. Coordinar con los programas y departamentos el diseño de los planes de mejoramiento y/o de desarrollo integral de los profesores de su respectiva Facultad.
13. Realizar el seguimiento del proceso de planeación, evaluación y desarrollo profesoral en su respectiva Facultad.
14. Las demás que le asigne la Sección de planeación, evaluación y desarrollo profesoral institucional.

ARTÍCULO DÉCIMO. ACTORES DE LA EVALUACIÓN. El proceso de planeación y evaluación profesoral integra unos actores que contribuyen desde sus funciones, con la formación permanente y el mejoramiento continuo del quehacer de los profesores de la Institución.

1. Actores evaluados o profesores: Los actores evaluados del proceso de planeación y evaluación profesoral son los profesores que desarrollan las dimensiones, tópicos, acciones y actividades establecidas y acordadas. Sus funciones son:

1. Concertar con su Jefe las dimensiones, tópicos, acciones y actividades, con sus respectivas metas, logros y porcentajes para cada semestre académico y registrarlas en el Sistema académico UNIVEX IV.
2. Presentar las evidencias de avance o de cumplimiento de las actividades desarrolladas, de acuerdo con las dimensiones, tópicos, acciones y actividades concertadas, en los tiempos establecidos para cada semestre académico.

3. Realizar la autoevaluación en los tiempos establecidos para cada semestre académico.
4. Realizar la heteroevaluación de sus jefes en los tiempos establecidos para cada semestre académico.
5. Participar en la socialización de los resultados de su evaluación, en los tiempos establecidos para cada semestre académico.
6. Participar en la construcción de su plan de mejoramiento cuando haya lugar y/o de desarrollo integral, la información del desarrollo del plan a las instancias institucionales.
7. Participar en la metaevaluación o evaluación del proceso de planeación y evaluación profesoral, en los términos establecidos por las instancias institucionales.

2. Fuentes de información: Las fuentes de información del proceso de planeación y evaluación profesoral son las personas que pueden brindar información sobre el desarrollo de las dimensiones, tópicos, acciones y actividades concertadas y registradas por el profesor en el sistema UNIVEX IV, de acuerdo con sus funciones.

1. Presentar la información sobre el desarrollo de las dimensiones, tópicos, acciones y actividades, de un profesor en proceso de evaluación, de acuerdo con la solicitud realizada por el Jefe del profesor-actor evaluador, la naturaleza de su cargo y en los tiempos establecidos para cada período académico.
2. Participar en la metaevaluación o evaluación del proceso de planeación y evaluación profesoral, en los términos establecidos por las instancias institucionales.

3. Actores evaluadores o jefes: Los actores evaluadores del proceso de planeación y evaluación profesoral son los jefes, en los diferentes niveles institucionales, que tienen a su cargo la responsabilidad del desarrollo humano y profesional de los profesores, el desarrollo institucional y las funciones misionales en la Institución.

1. En el caso de Vicerrectores y Decanos, formular el plan de desarrollo de su unidad académico-administrativa y presentarlo al Consejo de su respectiva unidad.
2. En el caso de Vicerrectores y Decanos, socializar con los profesores de su unidad académico-administrativa el plan de desarrollo respectivo.
3. Concertar con los profesores a su cargo las dimensiones, tópicos, acciones y actividades, con sus respectivas metas, logros y porcentajes para cada semestre académico, que le permitan cumplir con el plan de desarrollo formulado.
4. Presentar con fines de revisión a la unidad de planeación, evaluación y desarrollo profesoral de su facultad, el registro de las dimensiones, tópicos, acciones y actividades, con sus respectivas metas, logros y porcentajes para cada semestre académico, de los profesores a su cargo, en los tiempos establecidos para cada período académico.
5. Realizar la heteroevaluación de los profesores de su unidad, a partir de las evidencias y autoevaluación registrados por el profesor evaluado y de los resultados del Instrumento de Calidad de Desarrollo Profesoral (ICDP), así como de la información brindada por otras fuentes acerca del desarrollo de las dimensiones, tópicos, acciones y actividades concertadas con el profesor.
6. Participar en la construcción de los planes de mejoramiento y/o de desarrollo integral de los profesores a su cargo.
7. Realizar seguimiento y ofrecer información del desarrollo de los planes de mejoramiento y/o de desarrollo integral de sus profesores a las instancias institucionales.
8. Participar en la metaevaluación o evaluación del proceso de planeación y evaluación profesoral, en los términos establecidos por las instancias institucionales.

Parágrafo: Cuando los actores evaluadores, los actores evaluados y las fuentes de información, se determinen como profesores, podrán ser intercambiados sus roles, de acuerdo con las dimensiones que desarrollen. En cualquier caso, las instancias institucionales determinarán sus compatibilidades e incompatibilidades con las funciones a desarrollar.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. PROCEDIMIENTO. El procedimiento de planeación y evaluación profesoral se desarrolla en dos etapas: **1. Etapa de planeación** y **2. Etapa de evaluación**.

ACTIVIDADES DE LA ETAPA DE PLANEACIÓN. Son acciones de esta etapa:

1. Concertación entre el jefe y el profesor y registro de las dimensiones, tópicos, acciones y actividades, en términos de compromisos, metas y logros y sus respectivos porcentajes para el semestre académica.
2. Revisión de los registros anteriores por parte de la unidad de planeación, evaluación y desarrollo profesoral de la respectiva facultad.

3. Aprobación de las dimensiones, tópicos, acciones, actividades y los compromisos registrados, por parte de la unidad de planeación, evaluación y desarrollo profesoral de la Vicerrectoría Académica.

ACTIVIDADES DE LA ETAPA DE EVALUACIÓN. Son acciones de esta etapa:

1. Registro de las actividades concertadas en el Sistema UNIVEX IV por parte del profesor.
2. Presentación de las evidencias sobre los compromisos concertados, por parte del profesor.
3. Autoevaluación del profesor sobre los compromisos concertados y sobre los aspectos de las dimensiones, tópicos, acciones y actividades evaluadas.
4. Heteroevaluación por parte de los estudiantes y de los profesores evaluadores, según corresponda con cada dimensión, mediante el Instrumento de Calidad de Desarrollo Profesoral (ICDP), de acuerdo con los aspectos de las dimensiones, tópicos, acciones y actividades evaluadas.
5. Presentación de información por parte de las fuentes acerca de los aspectos de las dimensiones, tópicos, acciones y actividades evaluadas, según sus funciones y de acuerdo con el requerimiento de los jefes o actores evaluadores.
6. Heteroevaluación por parte del jefe sobre los compromisos concertados y sobre los aspectos de las dimensiones, tópicos, acciones y actividades evaluadas, con base en las evidencias registradas, la autoevaluación del profesor, las fuentes de información y los resultados del Instrumento de Calidad de Desarrollo Profesoral (ICDP).
7. Ponderación de la evaluación de acuerdo con los porcentajes y escalas de valoración establecidos.
8. Consolidación de los resultados por parte de la Sección de planeación, evaluación y desarrollo profesoral de la respectiva facultad.
9. Socialización de los resultados al profesor y reclamaciones en los términos establecidos.
10. Análisis y retroalimentación de los resultados al profesor, por parte de la unidad de planeación, evaluación y desarrollo profesoral de la respectiva facultad.
11. Formulación del plan de mejoramiento y/o de desarrollo integral del profesor.
12. Presentación de los resultados y del análisis a la Sección de planeación, evaluación y desarrollo profesoral de la Vicerrectoría Académica, por parte de la unidad de planeación, evaluación y desarrollo profesoral de la respectiva facultad.
13. Formulación, socialización y seguimiento del plan de mejoramiento y/o de desarrollo integral de los profesores de la Institución, por parte de la Sección de planeación, evaluación y desarrollo profesoral de la Vicerrectoría Académica
14. Metaevaluación o evaluación del sistema de planeación y evaluación profesoral.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO PERIODICIDAD. La planeación y evaluación profesoral se programará, desarrollará y consolidará por semestres académicos, en el marco de la planeación académica institucional y de acuerdo con las dos etapas del procedimiento establecidas.

La socialización y retroalimentación de las evaluaciones se realizarán al final de los semestres académicos por parte de las instancias institucionales, mientras que el análisis y formulación de los planes de mejoramiento institucionales se realizarán anualmente al finalizar el segundo periodo académico y de acuerdo con la Política de formación y desarrollo profesoral.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO PORCENTAJES Los porcentajes de valoración en el proceso evaluativo se distribuirán entre los actores de la evaluación: evaluados, fuentes de información y jefes. Las valoraciones de cada uno de los actores se deben articular con las acciones y actividades concertadas o compromisos acordados, en términos de tareas, metas y logros, así como con las evidencias determinadas para los aspectos de la evaluación y que se registren por parte del profesor evaluado. Los porcentajes de valoración de los actores se determinan a partir de cada una de las dimensiones y cada uno de los tópicos o escenarios de la planeación y evaluación profesoral:

Dimensiones	Evaluación	Actores de la evaluación	Porcentaje
1. Desarrollo personal y profesional	Autoevaluación	Profesor evaluado	40%
	Heteroevaluación	Jefe evaluador	60%
2. Desarrollo institucional para la calidad educativa	Autoevaluación	Profesor evaluado	40%
	Heteroevaluación	Jefe evaluador	60%
3. Enseñanza-aprendizaje-evaluación	Autoevaluación	Profesor evaluado	30%
	Heteroevaluación	Estudiante evaluador	40%

4. Cultura para la investigación, innovación y/o creación artística y cultural	Tópicos que involucran estudiantes	Heteroevaluación	Jefe evaluador	30%
		Autoevaluación	Profesor evaluado	30%
		Heteroevaluación	Estudiante evaluador	40%
	Tópicos que no involucran estudiantes	Heteroevaluación	Jefe evaluador	30%
		Autoevaluación	Profesor evaluado	40%
		Heteroevaluación	Jefe evaluador	60%
5. Extensión y proyección social	Tópicos que involucran estudiantes	Autoevaluación	Profesor evaluado	30%
		Heteroevaluación	Estudiante evaluador	40%
		Heteroevaluación	Jefe evaluador	30%
	Tópicos que no involucran estudiantes	Autoevaluación	Profesor evaluado	40%
		Heteroevaluación	Jefe evaluador	60%
6. Gestión académico-administrativa	Autoevaluación	Profesor evaluado en comisión con cargo o participación en gestión académico-administrativa	30%	
		Heteroevaluación	Profesor evaluador	30%
		Heteroevaluación	Jefe evaluador	40%

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. INSTRUMENTO. El Instrumento de Calidad de Desarrollo Profesional (ICDP) para la evaluación de las dimensiones, tópicos y actividades concertadas se determina como una encuesta de percepción mediante un cuestionario en el Sistema de información académico UNIVEX IV.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. ESCALA DE VALORACIÓN. La escala de valoración de cada una de las dimensiones de la planeación y evaluación profesoral se determinan en una escala de 10 a 100 y se expresan en términos tanto cualitativos como numéricos y deberá existir concordancia entre el sistema cualitativo con el sistema numérico. Los aspectos cualitativos y conceptuales de la escala de valoración tendrán sus respectivos descriptores y las valoraciones oscilan en rangos, los cuales podrán ser puntualizados en valores exactos por los actores evaluadores en el momento de diligenciar la evaluación.

VALORACIÓN	CONCEPTO
90-100	Sobresaliente
80-89	Bueno
60-79	Satisfactorio
40-59	Mínimo
10-39	Inferior

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. SITUACIONES ESPECIALES PARA LA EVALUACIÓN. Si las situaciones especiales relacionadas con licencias de maternidad y licencias por enfermedad impidieron el desarrollo de las dimensiones, los tópicos, las acciones y actividades acordadas, en un 30% o más del tiempo del periodo académico de acuerdo con lo definido en el calendario académico institucional, no serán objeto de evaluación en el respectivo período académico y para cualquier efecto académico-administrativo se tendrá en cuenta la evaluación del período académico anterior.

En las situaciones especiales relacionadas con el año sabático, la evaluación profesoral se determinará de acuerdo con el acto administrativo que lo autoriza, en el marco de la normatividad vigente.

En cuanto al permiso sindical, los tiempos de los profesores se establecerán de acuerdo con la decisión administrativa rectoral, se registrarán y no serán evaluados y por tanto no afectarán los porcentajes de las otras dimensiones desarrolladas por el profesor de carrera en el respectivo período académico.

Los profesores que se encuentren en comisión para ocupar cargos académico-administrativos de libre nombramiento y remoción registrarán las dimensiones que desarrollarán en cada semestre académico, y su evaluación se realizará de acuerdo con los lineamientos institucionales.

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. NOTIFICACIÓN DE RESULTADOS Y RECURSOS. El resultado de la evaluación profesoral será notificado por el jefe evaluador personalmente o por medio de correo electrónico cuando las circunstancias así lo exijan y el profesor haya aceptado ser notificado de esta manera. Cada uno de estos actos contendrá los recursos que proceden, las autoridades competentes para tramitarlos y los términos para interponerlos.

El recurso de reposición y apelación contra el resultado de la evaluación debe presentarse por escrito de manera física o por correo electrónico dentro del término previsto en el artículo 76 de la ley 1437 de 2011, esto es dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación personal o a la notificación por medio del correo electrónico.

El recurso de reposición y en subsidio apelación contra el resultado de la evaluación profesoral, se deberá interponer ante el Consejo de Facultad, el cual lo resolverá teniendo en cuenta el proyecto de respuesta elaborado por la sección de planeación, evaluación y desarrollo profesoral de la respectiva facultad. El recurso de apelación será decidido por el Consejo Académico, el cual lo resolverá teniendo en cuenta el proyecto de respuesta elaborado por la sección de planeación, evaluación y desarrollo profesoral institucional.

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO. PLAN DE MEJORAMIENTO Y/O DESARROLLO INTEGRAL. Los resultados obtenidos en la evaluación profesoral, así como los que surjan en el proceso se articularán con los planes de mejoramiento y/o desarrollo integral.

ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO. IMPLEMENTACIÓN. La Vicerrectoría académica expedirá la directiva que regulará los aspectos operativos que permitan la puesta en marcha de este sistema transitorio. En este documento se fijarán los aspectos específicos para la planeación y evaluación de las dimensiones, tópicos y actividades de los profesores de la Institución.

ARTÍCULO VIGÉSIMO. VIGENCIA. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias, en especial la Resolución 2164 de 2012 y los artículos 20 y 21 de la Resolución 5238 de 2018.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá, D.C., a los 02 NOV 2021

Brigadier General (RA) **LUIS FERNANDO PUENTES TORRES. Ph.D.**
Rector

Los siguientes funcionarios con nuestro visto bueno declaramos que hemos revisado detenidamente el presente documento, lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales y asumimos cualquier responsabilidad por su contenido.			
Elaboró Mesa de Planeación y Evaluación Profesoral	Revisó Secretaría Académica	Vo.Bo. VICEACADEMICA	Vo.Bo. Jefe OFIJUR
P.E. Mónica Garzón Silva Dr. Hernando Barrios Tao Dra. Jennifer Pinilla León	Abg. Carolina Perdomo Pérez	Dra. Martha Lucia Oviedo Franco	Dra. Claudia Esther Pérez Duarte

1000

1000

1000

1000