



**Acuerdo CA No. 044 de 2023  
(16 de mayo de 2023)**

**“Por el cual se establece el Sistema de Evaluación de Desempeño Profesional para Profesores No Pertenecientes a la Carrera Profesional de la Universidad Internacional del Trópico Americano y se dictan otras disposiciones”**

El Consejo Académico en uso de sus facultades estatutarias y en especial las conferidas por el artículo 27 del Acuerdo CS No. 024 de 2023 y 29 del Acuerdo CS No. 029 de 2023,

**CONSIDERANDO**

Que la Universidad Internacional del Trópico Americano, Unitrópico, de conformidad con las disposiciones de la Ley 1937 de 2018, en especial los artículos 1 y 2, que permitieron a la Asamblea Departamental de Casanare su oficialización mediante la Ordenanza No.014 de 2021, según su Estatuto General es la institución de educación superior del departamento de Casanare, por disposición constitucional no hace parte de ninguna de las ramas del poder público, ni es un establecimiento público, por ser un ente de régimen especial de los que trata el artículo 69 de la Constitución Política y el artículo 40 de la Ley 489 de 1998, siendo así, una universidad dotada de personalidad jurídica, gobierno propio, autonomía académica, administrativa, financiera y presupuestal; rentas y patrimonio propios e independientes provenientes de la Nación, del Departamento de Casanare y otras fuentes permitidas por la ley, forma parte del sistema de universidades estatales, y, está vinculada al Ministerio de Educación Nacional en lo referente a las políticas y planeación del sector educativo y el servicio público de la educación superior, en especial por las Ley 30 de 1992, Ley 1740 de 2014, y las demás disposiciones legales que le sean aplicables de acuerdo con su naturaleza jurídica, carácter académico y las normas internas dictadas en ejercicio de su autonomía.

Que la prerrogativa constitucional de autonomía universitaria está consagrada en el artículo 69 de la Constitución Política y establece lo siguiente:

*“Se garantiza la autonomía universitaria. Las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley.  
La ley establecerá un régimen especial para las universidades del Estado (...)”.*

Que la Constitución Política ha reconocido a las universidades la autonomía, en virtud de la cual tienen el derecho a regirse por sus estatutos. Es decir, el régimen especial de los entes universitarios es de origen constitucional.

Que, en cumplimiento del mandato constitucional, se expidió la Ley 30 de 1992, "Por la cual se organiza el servicio público de Educación Superior", cuyo artículo 28 señala:

*“Artículo 28. La autonomía universitaria consagrada en la Constitución Política de Colombia y de conformidad con la presente Ley, reconoce a las universidades el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional”.* (Subrayado fuera del texto).

Que el artículo 57 de la Ley 30 de 1992 se refiere a la organización del personal docente y administrativo, en los siguientes términos:



**Unitrópico**

Universidad Internacional  
del Trópico Americano

*"Artículo 57. Las universidades estatales u oficiales deben organizarse como entes universitarios autónomos, con régimen especial y vinculados al Ministerio de Educación Nacional en lo que se refiere a las políticas y la planeación del sector educativo.*

*Los entes universitarios autónomos tendrán las siguientes características: personería jurídica, autonomía académica, administrativa y financiera, patrimonio independiente y podrán elaborar y manejar su presupuesto de acuerdo con las funciones que le corresponden.*

*Inciso 3o. El carácter especial del régimen de las universidades estatales y oficiales comprenderá la organización y elección de directivas, del personal docente y administrativo, el sistema de las universidades estatales u oficiales, el régimen financiero y el régimen de contratación y control fiscal, de acuerdo con la presente ley (...)" (Subrayado fuera del texto).*

Que el Consejo Académico, mediante Acuerdo CA No. 022 de 2022, estableció el Sistema de Evaluación de Desempeño Profesorial de la Universidad Internacional del Trópico Americano.

Que de conformidad con la puesta en marcha del Sistema de Evaluación de Desempeño Profesorial que obedecía a las fuentes de información establecidas en el Estatuto del Profesor Universitario (Resolución Rectoral No. 016 de 2021) que determinaba unos porcentajes específicos, se evidenció que la misma no se adecuaba de manera articulada a la dedicación de los profesores en su plan de trabajo. Así mismo, la evaluación en sí misma es un mecanismo de mejora continua que por la misma transformación de Unitrópico de manera temprana se evidenciaron algunas falencias en su proceso de aplicación, sobre todo en profesores que no pertenecen a la carrera profesoral.

Que el artículo 27 del Acuerdo CS No. 024 de 2023 *"Por medio del cual se reglamenta la vinculación, asignación salarial y prestacional, y las situaciones administrativas de los empleados públicos con nombramiento provisional en cargos de profesores de la planta de la Universidad Internacional del Trópico Americano y se dictan otras disposiciones"*, señala que la reglamentación de la evaluación y calificación de los empleados públicos nombrados como profesores en provisionalidad, serán establecidas por el Consejo Académico con el acompañamiento y asesoría del Comité de Evaluación y Desarrollo Profesorial (CEDP) que trata el Estatuto del Profesor Universitario de Unitrópico, garantizando las condiciones de derechos y deberes de dichos empleados.

Que el artículo 29 del Acuerdo CS No. 029 de 2023 *"Por medio de la cual se reglamenta el ingreso, la permanencia y la desvinculación de los Profesores No Pertenecientes a la Carrera Profesorial de la Universidad Internacional del Trópico Americano y se dictan otras disposiciones"*, señala que la reglamentación de la evaluación y calificación de los profesores no pertenecientes a la carrera profesoral, de acuerdo con las modalidades de vinculación, serán establecidas por el Consejo Académico con el acompañamiento y asesoría del Comité de Evaluación y Desarrollo Profesorial (CEDP), garantizando las condiciones de derechos y deberes de dichos empleados.

Que conforme a la normativa mencionada anteriormente, una vez otorgada la potestad sobre la reglamentación de la evaluación de los profesores por parte del Consejo Superior al Consejo Académico, se hace necesario actualizar el sistema de evaluación de desempeño profesoral, teniendo en cuenta que indefectiblemente deben redefinirse las fuentes de información y su correspondiente ponderación para los resultados de dicho mecanismo de evaluación.

Que según el numeral 2 del artículo 4 del Acuerdo CS No. 024 y 029 de 2023 define que el Comité de Evaluación y Desarrollo Profesorial (CEDP), es un órgano colegiado para la evaluación del desempeño de los profesores, su desarrollo profesional, capacitación, promoción, evaluación y perfeccionamiento.

Que el Comité de Evaluación y Desarrollo Profesorial - CEDP en sesión ordinaria del día 15 de mayo de 2023, estudió y aprobó la actualización y propuesta del Sistema de Evaluación de Desempeño Profesorial, así como sus procedimientos, instrumentos y mecanismos.



Que se hace necesario establecer un sistema de evaluación profesoral como un instrumento de mejoramiento continuo y para alcanzar la excelencia académica que responda a las modalidades de vinculación de profesores.

Que en mérito de lo anteriormente expuesto,

**ACUERDA:**

**ARTICULO PRIMERO. Objeto.** Establecer el Sistema de Evaluación de Desempeño Profesoral de los Profesores No Pertenecientes a la Carrera Profesoral de la Universidad Internacional del Trópico Americano.

**PARÁGRAFO.** El presente acuerdo no establece la evaluación de los profesores en periodo de prueba.

**ARTICULO SEGUNDO. Ámbito de aplicación.** El Sistema de Evaluación de Desempeño Profesoral de la Universidad Internacional del Trópico Americano que se establece en el presente acuerdo, aplicará a los profesores no pertenecientes a la carrera, como a las distintas modalidades de vinculación de profesores relacionados en los Acuerdos CS No. 024 y 029 de 2023.

**ARTICULO TERCERO.** El presente acto administrativo contiene anexo el documento que lleva por título Sistema de Evaluación de Desempeño Profesoral de la Universidad Internacional del Trópico Americano.

**ARTICULO CUARTO. Situaciones no contempladas en el Reglamento del Sistema de Evaluación de Desempeño Profesoral.** En circunstancias excepcionales, cuya solución no este prevista en el presente Reglamento y/o Sistema, y con el fin de lograr el restablecimiento del orden académico en una determinada situación, el Comité de Evaluación y Desarrollo Profesoral podrá optar por las decisiones que considere más convenientes, acudiendo al principio de favorabilidad.

**PARAGRAFO.** En caso de vacío o duda frente a la aplicación de una norma o temática objeto del presente Reglamento le corresponderá al Comité de Evaluación y Desarrollo Profesoral la interpretación autentica de este.

**ARTICULO QUINTO.** El Cronograma de Evaluación de Desempeño Profesoral para el semestre A-2023, será el siguiente:

<b>FECHAS DE EVALUACIÓN</b>	
Evaluación de los estudiantes	22 al 27 de mayo de 2023
Autoevaluación	22 al 27 de mayo de 2023
Evaluación del jefe directo	22 al 27 de mayo de 2023
Entrega de evidencias y soportes de las actividades de investigación y/o proyección social	22 al 27 de mayo de 2023
Evaluación de la Vicerrectoría de Investigación y/o Vicerrectoría de Proyección Social	29 de mayo al 2 de junio de 2023

**ARTICULO SEXTO.** Las evaluaciones de profesores en provisionalidad comisionados en cargos académico – administrativo de libre nombramiento y remoción y periodo fijo, será fijada por la Rectoría, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de Carrera, el cual debe contemplar una normativa



**Unitrópico**

Universidad Internacional  
del Trópico Americano

transitoria de evaluación para aquellos profesores que ostenten dichas situaciones administrativas desde el 2021 hasta la fecha del presente acuerdo.

**ARTICULO SÉPTIMO.** Comunicar a la Vicerrectoría Académica, Vicerrectoría de Investigación, Vicerrectoría de Proyección Social, a la Oficina de Talento Humano, para su conocimiento y para lo de su competencia.

**ARTICULO OCTAVO.** Comunicar a la comunidad profesoral el presente acto administrativo y su anexo para su conocimiento.

**ARTÍCULO NOVENO. Vigencia.** El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga toda disposición que le sea contraria, en especial el Acuerdo CA No. 022 de 2022.

### **PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Yopal Casanare, a los diecinueve (19) días del mes de mayo del año dos mil veintitrés (2023).

**ORIOI JIMÉNEZ SILVA**  
Presidente Consejo Académico

**CÉSAR ROLANDO CASTRO PINEDA**  
Secretario General

Proyectó:(Nombre y cargo)  
Revisó:(Nombre y cargo)

Anexo:



## Sistema de Evaluación de Desempeño Profesoral

### 1. Introducción.

El Acuerdo CS No. 024 de 2023 *"Por medio del cual se reglamenta la vinculación, asignación salarial y prestacional, y las situaciones administrativas de los empleados públicos con nombramiento provisional en cargos de profesores de la planta de la Universidad Internacional del Trópico Americano y se dictan otras disposiciones"*, en el capítulo VIII, artículo 27 contempla que la reglamentación de la evaluación y calificación de los empleados públicos nombrados como profesores en provisionalidad, serán establecidas por el Consejo Académico con el acompañamiento y asesoría del Comité de Evaluación y Desarrollo Profesional (CEDP) de Unitrópico, garantizando las condiciones de derechos y deberes de dichos empleados.

Así mismo, el Acuerdo CS No. 029 de 2023 *"Por medio de la cual se reglamenta el ingreso, la permanencia y la desvinculación de los Profesores No Pertenecientes a la Carrera Profesoral de la Universidad Internacional del Trópico Americano y se dictan otras disposiciones"*, en el capítulo IX, artículo 28 contempla que la reglamentación de la evaluación y calificación de los profesores no pertenecientes a la carrera profesoral, de acuerdo con las modalidades de vinculación, serán establecidas por el Consejo Académico con el acompañamiento y asesoría del Comité de Evaluación y Desarrollo Profesional (CEDP).

### 2. Definiciones.

Para la aplicación e interpretación de este acuerdo, frente al Sistema de Evaluación de Desempeño Profesoral, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

- a. **Criterios:** Parámetros a partir de los cuales los evaluadores emiten su juicio valorativo.
- b. **Evaluación profesoral:** Es una fase de la gestión del desempeño en la que se valora el cumplimiento de los objetivos individuales, que está dirigido al alcance de la idoneidad ética y pedagógica en el grado del cumplimiento de las actividades del profesor, esta evaluación se consolida mediante la ponderación de las calificaciones obtenidas en las diferentes funciones y actividades consignadas en el plan de trabajo.
- c. **Factor:** Hace referencia a los elementos o componentes fundamentales que en su conjunto recogen el ser, sentir y hacer del quehacer del profesor universitario. Corresponde a las actividades asignadas inherentes a la Docencia directa e indirecta, otras actividades de Gestión Académica y Administrativa, Actividades de Investigación y Actividades de Proyección Social.
- d. **Formato de evaluación:** Acorde con el factor evaluado según las actividades asignadas inherentes a la Docencia directa e indirecta, otras actividades de Gestión Académica y Administrativa, Actividades de Investigación y Actividades de Proyección Social.
- e. **Indicadores:** Elementos para facilitar el reconocimiento de las evidencias y el discernimiento que permita emitir un juicio sobre los criterios.
- f. **Ponderación:** Valor porcentual asignado a las fuentes de información.



**Unitrópico**

Universidad Internacional  
del Trópico Americano

### 3. Contexto Institucional.

La Universidad Internacional del Trópico Americano, entiende la evaluación como un proceso integral y continuo que implica: a) una mirada integral acerca de los fenómenos a evaluar, en este caso, las actividades, gestiones y producciones realizadas por el personal profesoral, incluida su propia mirada y reflexión sobre dicho proceso; b) una comprensión acerca de las constantes posibilidades de aprendizaje de los mismos profesores y de los ajustes que puede hacer a su planificación, en caso necesario; c) una perspectiva formativa y de acompañamiento a la labor del profesor por parte de todos los actores implicados en el proceso.

Este modo de asumir la evaluación formativa del profesor se inscribe a una cultura universitaria que siempre contribuye al desarrollo profesional del quehacer del profesor universitario. Esta cultura reconoce y adscribe el reconocimiento de acciones y conocimientos frente a los procesos de evaluación, ya sean desde la perspectiva académica, investigativa, proyección social y de gestión, así como el reconocimiento de su importancia con la finalidad de transformación integral en el ámbito personal, profesional e institucional.

Entonces, es desde esta tesitura que se pretende realizar el proceso de seguimiento y evaluación del profesor y la calidad de la prestación del servicio público de educación en la Universidad Internacional del Trópico Americano, analizando, valorando y ponderando el desempeño de los profesores, pues sus responsabilidades se reflejan en los diferentes escenarios inherentes a las funciones sustantivas de docencia, investigación, proyección social y a las de gestión académica y administrativa y se podrán materializar en acciones, proyectos y/o productos concretos.

El marco que da sentido a las actividades y evidencias del desempeño de los profesores se inspira y fundamenta en el Proyecto Educativo Institucional (PEI), Proyecto Educativo de los Programas Académicos (PEP), Política Académica, Política de Investigación y la Política de Proyección Social y los lineamientos curriculares de Unitrópico, así como puede visualizarse en el siguiente esquema:



Unitrópico

Universidad Internacional  
del Trópico Americano

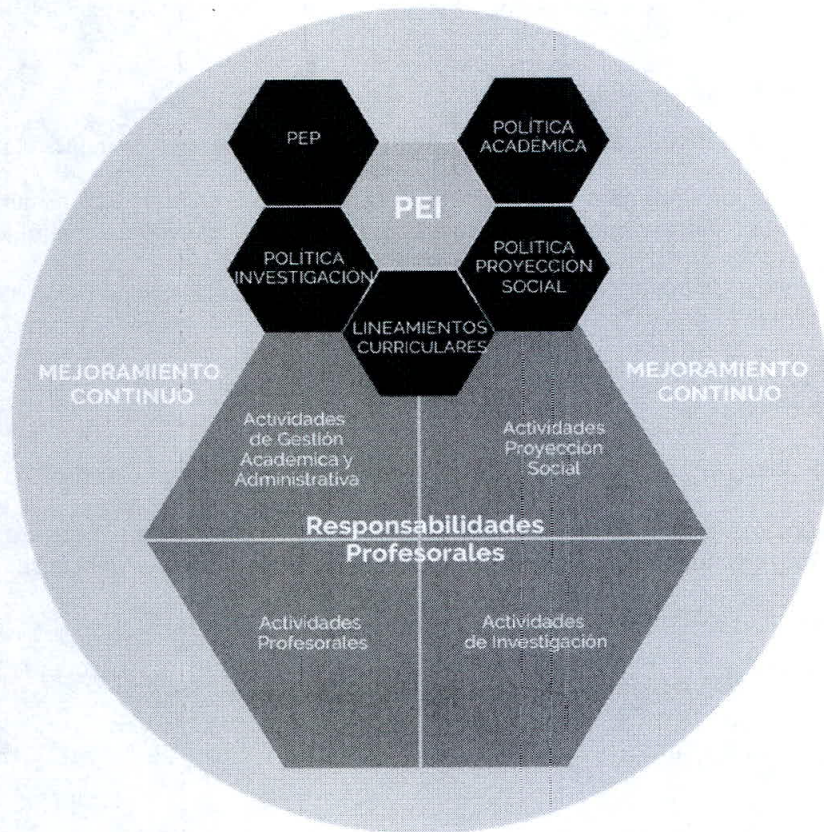


Figura 1. Marco institucional que justifica las responsabilidades del personal profesoral.

Las responsabilidades de los profesores deben atender las funciones sustantivas de la Universidad Internacional del Trópico Americano, tal como se mencionó anteriormente, al igual que a las de otras actividades que se desprendan de la gestión académica y administrativa en los casos que aplique.

### 3.1. La evaluación formativa.

La evaluación formativa se define como el proceso de crecimiento profesoral relacionado con el desempeño y reconocimiento de proyecto educativo institucional, el desarrollo disciplinar, la actuación pedagógica y dialógica de relacionamiento, a partir del mejoramiento continuo, que de acuerdo con Cañadas (2018), "surte de unos criterios previamente establecidos y planificados se recoge información durante el proceso formativo sobre el aprendizaje del alumnado y la enseñanza del profesorado con el objetivo de mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje" (p. 4).

La evaluación de desempeño del profesor tiene como objetivo cualificar y garantizar la actuación integral del profesor y el mejoramiento constante y su consolidación estará a cargo del Comité de Evaluación y Desarrollo Profesional - CEDP. La evaluación es un proceso permanente que se consolida semestralmente, mediante la ponderación de las calificaciones obtenidas por el profesor en las diferentes funciones y actividades consignadas en el plan de trabajo. La evaluación deberá ser objetiva, imparcial, formativa e integral, y valorará el cumplimiento y la calidad de las actividades desarrolladas



por el profesor, ponderadas según la importancia y el grado de responsabilidad del profesor en cada una de ellas.

### 3.2. Alcance de la evaluación.

La evaluación de desempeño del profesor de Unitrópico es un proceso mediante el cual:

- a. El profesor logra aumentar progresivamente su comprensión acerca de su propia labor y del papel que ésta desempeña para alcanzar los ideales educativos de Unitrópico.
- b. Le permite a Unitrópico definir políticas y programas de cualificación y perfeccionamiento de los profesores.
- c. Aporta información al proceso de autoevaluación con fines de acreditación institucional, de programas y de proyectos curriculares.
- d. Proporciona información para el otorgamiento de estímulos y reconocimientos.
- e. Sirve como instrumento para la toma de decisiones frente a los periodos de nombramiento del profesor y permanencia del profesor en sus diferentes formas de vinculación.

### 3.3. Objeto de la evaluación.

El desempeño del profesor universitario se evalúa durante el semestre, de acuerdo con los siguientes criterios:

- a. Las actividades para evaluar son las consignadas en el plan semestral de trabajo, concertado y aprobado.
- b. El cumplimiento de sus funciones.

### 3.4. Dimensiones de evaluación.

El proceso de evaluación atenderá tres (3) dimensiones que son propias del quehacer del profesor universitario, tanto para profesores que no pertenecen a la carrera profesoral en todas sus modalidades de vinculación o contratación y profesores en provisionalidad o cualquier otro tipo de vinculación que admita el seguimiento y aplicación evaluativa, así:

- a. **La dimensión institucional**, guarda coherencia con el desempeño del profesor en la comprensión de la filosofía institucional, las políticas y los lineamientos curriculares de Unitrópico. En este sentido, el proceso de seguimiento y evaluación del profesor universitario permite observar el grado de cumplimiento de las metas institucionales consagradas en el PDI.
- b. **La dimensión disciplinar del profesor**, la cual involucra la evaluación del desempeño en relación con la idoneidad en el ejercicio de la profesión, la actualización permanente y el dominio teórico y epistemológico del campo del saber especializado.





- c. **La dimensión pedagógica y dialógica relacional**, demanda en el desempeño del profesor el saber pedagógico entendido como la observación e introversión en la acción y su rol frente a la enseñanza en contexto, a las didácticas específicas según la disciplina, a los modos como se favorece el proceso enseñanza-aprendizaje y las formas de interrelación con sus pares académicos.

Las dimensiones de la evaluación de desempeño establecen que la misma sea formativa. De acuerdo con lo estipulado en los planes de trabajo y su dedicación, se evaluarán las dimensiones correspondientes.

### 3.5. Mejoramiento Continuo.

La evaluación de desempeño profesoral es formativa, se aplica a los diferentes procesos académicos con el objetivo de lograr la excelencia. Los jefes directos y líderes de programa harán seguimiento a los resultados obtenidos en la evaluación, definiendo procesos de mejoramiento continuo según los resultados de evaluación.

La evaluación se hará una vez por semestre académico, observando el desempeño de los profesores respecto de:

- Resultado semestral de las actividades inherentes a la Docencia directa e indirecta y de otras actividades de Gestión Académica y Administrativa.
- Resultado semestral de las actividades derivadas de las funciones sustantivas de Investigación (solo para quienes desarrollen esta actividad).
- Resultado semestral de las actividades derivadas de las funciones sustantivas de Actividades de Proyección Social (solo para quienes desarrollen esta actividad).
- Resultado semestral de los Planes de Mejoramiento de los profesores, que en el semestre académico anterior hayan obtenido una calificación inferior a 3.7.

### 3.6. Plan de Trabajo y evaluación según modalidad de vinculación.

Los Profesores No Pertencientes a la Carrera Profesoral, de acuerdo con su modalidad de vinculación deberán presentar el Plan de Trabajo, conforme se relaciona a continuación:

Item	Modalidad de vinculación	Plan de Trabajo	Observaciones
1	Profesor en Provisionalidad	Anual	Las fuentes de información dependerán de las actividades a desarrollar en el semestre académico y la ponderación será según su dedicación
2	Profesor Ocasional	Semestral o Anual para profesores cuya vinculación sea superior a diez (10) meses	
3	Profesor de Cátedra	Semestral	
4	Profesor Experto o sin título	Semestral	



5	Profesor Visitante	Semestral o Anual según término de vinculación	
6	Profesor Especial	Semestral o Anual según término de vinculación	
7	Profesor Ad Honorem	Semestral o Anual según término de vinculación	
8	Pasante Posdoctoral	Semestral o Anual según término de vinculación	

La evaluación para todos los profesores será semestral, para los profesores que tienen plan de trabajo anual la evaluación de este será el promedio de los dos periodos evaluados para la vigencia del plan.

#### **4. Sistema de evaluación de desempeño profesoral.**

Es el conjunto de elementos que interactúan para alcanzar el objetivo de lograr la idoneidad ética y pedagógica en el grado del cumplimiento de las actividades del profesor en busca del mejoramiento constante. Se trata de un sistema abierto donde se relacionan los componentes y las fuentes de información para derivar resultados de evaluación. Las articulaciones son promovidas y gestionadas **por el Comité de Evaluación y Desarrollo Profesoral - CEDP. Se acoge los fundamentos, la reglamentación y el Plan de Trabajo del Profesor.**

##### **4.1. Estructura del Sistema de Evaluación de Desempeño Profesoral.**

El Sistema de Evaluación de Desempeño Profesoral se materializa a través del CEDP (Comité de Evaluación y Desarrollo Profesoral), sus miembros y procedimientos configuran los componentes del sistema. Además, se articula con los órganos de dirección y administración como el Consejo Académico y Consejo Superior.

La interacción del Comité de Evaluación y Desarrollo Profesoral - CEDP con las fuentes de información se dinamiza a través de:

- Aplicación de un instrumento de evaluación (en el sistema que se establezca), por parte del jefe directo, Vicerrector Académico, Vicerrector de Investigación, Vicerrector de Proyección Social, estudiantes y por ellos mismos en la autoevaluación (profesores), según la dedicación.
- Acompañamiento y seguimiento con apoyo de un instrumento para tal fin.
- Establecimiento de estrategias y actividades para el uso de la evaluación.

Las fuentes de información para la evaluar a cada profesor dependen de las actividades relacionadas en el plan de trabajo.

Los instrumentos y su aplicación son parte de la evaluación formativa y, por consiguiente, son referentes importantes para el uso de la evaluación con fines de mejoramiento. Por otra parte, los procedimientos de evaluación son establecidos por el Consejo Académico en acompañamiento del Comité de



Evaluación y Desarrollo Profesional - CEDP, garantizando las condiciones de derechos y deberes de los profesores.

Los actos que deba emitir el Comité de Evaluación y Desarrollo Profesional - CEDP, serán expedidos mediante Resolución Rectoral.

#### **4.1.1. Comité de Evaluación y Desarrollo Profesional – CEDP.**

El Comité de Evaluación y Desarrollo Profesional - CEDP de la Universidad Internacional del Trópico Americano está conformado por:

1. El Rector o su delegado.
2. Vicerrector Académico, quien lo preside.
3. Un (1) representante de los Decanos, sí lo hubiere.
4. Un (1) representante de los directores de Escuela.
5. El Jefe de Oficina de Talento Humano.
6. El representante de los profesores ante el Consejo Académico.
7. El representante de los estudiantes ante el Consejo Académico.

Las funciones del Comité de Evaluación y Desarrollo Profesional - CEDP son las que se relacionan en el artículo 29 del Acuerdo CS No. 024 de 2023 y el artículo 31 del Acuerdo CS No. 029 de 2023.

#### **4.2. Fuentes de información.**

El Sistema de Evaluación de Desempeño Profesional tiene como entrada las siguientes fuentes de información:

- a. Autoevaluación.
- b. Evaluación del jefe directo.
- c. Evaluación de la Vicerrectoría de Investigación y/o Vicerrectoría de Proyección Social.
- d. Evaluación de los estudiantes.

##### **4.2.1. Autoevaluación.**

La autoevaluación será el resultado de la evaluación del profesor por el cumplimiento de sus actividades plasmadas en el plan de trabajo y tendrá una ponderación del diez por ciento (10%).

##### **4.2.2. Evaluación del jefe directo.**

La ponderación de esta evaluación dependerá de la asignación de horas laborales semanales (HLS) y del cumplimiento en las siguientes actividades plasmadas en el plan de trabajo:



- Actividades de Asesoría
- Actividades de Capacitación y Formación Profesional
- Otras Actividades
- Actividades Académico-Administrativas
- Actividades Intersemestrales
- Actividades de Gestión y Enlace con otras Áreas

#### **4.2.3. Evaluación de la Vicerrectoría de Investigación y/o Vicerrectoría de Proyección Social.**

La Vicerrectoría de Investigación y/o Vicerrectoría de Proyección Social correspondiente evaluará las actividades, previo concepto de la evaluación realizado por el Comité de Investigación y/o Proyección Social de la Facultad o Escuela, según el caso, y la ponderación dependerá de la asignación de las horas laborales semanales HLS plasmadas en el plan de trabajo y del cumplimiento en las siguientes actividades.

- Actividades de Investigación.
- Actividades de Proyección Social.

#### **4.2.4. Evaluación de los estudiantes.**

La ponderación de esta evaluación dependerá de la asignación de las horas laborales semanales HLS en labores de docencia directa y docencia Indirecta.

##### **4.2.4.1. Fuentes de información y ponderación para profesores de cátedra con exclusividad de docencia directa.**

Las fuentes de información para los profesores de cátedra con exclusividad de docencia directa serán las siguientes:

- a. Autoevaluación, equivalente al 10%.
- b. Evaluación del jefe directo, equivalente al 20%.
- c. Evaluación de los estudiantes, equivalente al 70%.

#### **4.3. Categorías para interpretación de la evaluación.**

La interpretación de los resultados de la evaluación de desempeño del profesor se realiza de acuerdo con las categorías y puntuaciones definidas en la escala de 0.0 a 5.0:

No satisfactoria: 0 – 3.7

Satisfactoria: 3.8 – 4.4

Excelente: 4.5 – 5.

Todo se computará al decimal más cercano.



#### 4.4. Procedimiento de evaluación de desempeño profesoral.

El Comité de Evaluación y Desarrollo Profesoral - CEDP dispondrá de los medios para desarrollar la evaluación y establecerá las fechas de aplicación para cada periodo académico, la cual será desarrollada por los responsables de las Unidades Académicas o Administrativas apoyados en los Líderes y/o Coordinadores de Programa. A continuación, se presenta de manera general el procedimiento para compilar la información y consolidar los resultados de la evaluación profesoral:

1. El CEDP compartirá el instrumento de evaluación para el periodo académico con los responsables.
2. Los responsables aplicarán la evaluación en los tiempos establecidos.
3. El CEDP compilará, analizará y consolidará los resultados finales de evaluación.
4. El CEDP enviará los resultados a la Oficina de Talento Humano y al Consejo Académico.
5. La Oficina de Talento Humano enviará los resultados de evaluación de los profesores a sus correspondientes jefes directos.
6. El jefe directo comunica a los profesores el resultado de su evaluación.
7. El profesor en caso de no estar de acuerdo con su evaluación presentará los recursos de ley a quien corresponda.

FECHAS DE EVALUACIÓN	
Evaluación de los estudiantes	Semana 10 a 11 de clases
Autoevaluación	Semana 15 de clases
Evaluación del jefe directo	Semana 15 de clases
Evaluación de la Vicerrectoría de Investigación y/o Vicerrectoría de Proyección Social	Semana 16 de clases

Para la evaluación de actividades de Investigación y Proyección Social los profesores deberán entregar los soportes que evidencien los avances y logros de las actividades en la semana 15 de clases del periodo académico.

#### 4.5. Presentación y divulgación de los resultados de la evaluación.

Los resultados de la evaluación serán divulgados a la comunidad académica para que:

- a. Los profesores analicen la percepción de los estudiantes y directivos con quienes interactúan, sobre su desempeño como profesor de Unitrópico. Ello será la base para la definición de su plan de mejoramiento o sus compromisos para el siguiente semestre.
- b. Los Directivos pueden conocer la evaluación realizada por los estudiantes, la autoevaluación del profesor y demás actores intervinientes.

#### 4.6. Uso de los resultados de la evaluación

La evaluación se utiliza para el mejoramiento continuo y el desarrollo profesional de los profesores, para lo cual es necesario hacer uso de los instrumentos, mecanismos, espacios y estrategias de seguimiento y acompañamiento, que hagan visible esta intención por parte de los actores que intervienen en el proceso.



De igual manera, los resultados de la evaluación del desempeño profesoral se tendrán en cuenta en el ingreso y ascenso en el escalafón, a quienes aplique, en el otorgamiento de estímulos y distinciones y en la formulación de políticas de corrección y mejoramiento de su desempeño.

El profesor con evaluación no satisfactoria en un semestre académico deberá construir un plan de mejoramiento para el siguiente semestre, donde se haga visible las acciones o actividades a mejorar dado la socialización del resultado de la evaluación.

**a. Para los directivos:**

- Hacer seguimiento del desempeño.
- Definir los mecanismos de acompañamiento.
- Contribuir con estímulos y reconocimiento.
- Los demás establecidos en el Acuerdo 024 de 2023 del Consejo Superior de la Universidad Internacional del Trópico Americano (Profesores en Provisionalidad)
- Los demás establecidos en el Acuerdo 029 de 2023 del Consejo Superior de la Universidad Internacional del Trópico Americano (Profesores No Pertenecientes a la Carrera Profesoral)

**b. Para los estudiantes:**

- Asumir con responsabilidad y objetividad su deber con la evaluación de los profesores.
- Participar en espacios de diálogo para contribuir con los instrumentos de seguimiento de la evaluación.

**c. Para los profesores:**

- Replantear sus acciones en el ámbito académico, investigativo, de proyección social y de gestión académica y administrativa en los casos que aplique.
- Establecer compromisos acordes con sus resultados y posibilidades.
- Fortalecer los aspectos positivos y socializarlos con los demás profesores de Unitrópico.
- Mejorar y corregir las debilidades detectadas en los resultados de la evaluación.
- Propender por la búsqueda de la calidad académica en la educación superior impartida por Unitrópico.

Para todos los casos, el uso de la evaluación propenderá por la formación constante del profesorado y por su permanencia y desarrollo.

**4.6.1. Acciones de las Unidades Académicas o Administrativas**

Con base en los resultados de la evaluación se plantean acciones encaminadas al desarrollo de planes de seguimiento, mejoramiento y acompañamiento de los profesores:

1. Al finalizar cada semestre, el responsable de la Unidad Académica o Administrativa apoyado en los líderes y/o coordinadores de programa o su equivalente notificará al profesor para que éste se informe sobre los resultados de su evaluación y lo cita para la respectiva revisión de estos y la definición de compromisos o plan de mejoramiento.
2. De la anterior actividad, se analizan las principales fortalezas y debilidades de los profesores



que serán tenidas en cuenta por el Comité de Evaluación y Desarrollo Profesional – CEDP para sugerir actividades de capacitación y/o formación.

3. El Comité de Evaluación y Desarrollo Profesional – CEDP y la Vicerrectoría Académica elaborarán un estudio de correlación entre resultados de las fuentes de información de la evaluación del profesor, y harán la respectiva triangulación de la información. Esto se convierte en insumo para la cualificación de los procesos evaluativos y formativos del profesorado. El resultado de la triangulación de resultados deberá hacerla conocer a las Unidades Académicas y Administrativas competentes.
4. La Vicerrectoría Académica, las Unidades Académicas y Administrativas desarrollan procesos de sensibilización en los diferentes actores para generar la cultura de la evaluación. Dentro de estos procesos se afianza la formación del profesorado, se socializan estrategias diversas de mejoramiento y se trabaja en el uso adecuado y ético de la evaluación, destacando la responsabilidad de cada uno de los actores del proceso.
5. Se canalizan los resultados de evaluación de desempeño profesoral, a través del Comité de Evaluación y Desarrollo Profesional – CEDP quien es el encargado de revisar el consolidado general de la evaluación, de hacer correlación entre instrumentos y actores y de definir planes y acciones institucionales surgidas de las necesidades detectadas en los resultados de evaluación.
6. El informe de los resultados de la evaluación del desempeño profesoral realizado por el CEDP debe remitirse al Consejo Académico para su análisis y para la formulación de políticas, la elaboración de planes de desarrollo y perfeccionamiento académico a nivel institucional.
7. Los resultados de la evaluación del desempeño profesoral se tendrán en cuenta en el ingreso y ascenso en el escalafón, a quienes aplique, en el otorgamiento de estímulos y distinciones y en la formulación de políticas de corrección y mejoramiento de su desempeño.

#### **4.7. Efectos de evaluación de desempeño no satisfactoria.**

Los efectos de los resultados de evaluación dependerán de la modalidad de vinculación del profesor de la siguiente manera:

##### **4.7.1. Profesores en provisionalidad.**

El efecto de haber obtenido una evaluación de desempeño no satisfactoria generará el retiro del servicio, por lo siguiente:

- a. Cuando durante dos (2) semestres académicos consecutivos, el resultado de la evaluación semestral de desempeño del profesor en provisionalidad sea no satisfactoria.
- b. Cuando en un periodo de cuatro (4) años consecutivos, el profesor en provisionalidad tenga tres (3) semestres académicos con resultado de evaluación semestral de desempeño no satisfactorio.

##### **4.7.2. Profesores ocasionales, de cátedra, expertos y ad honorem.**

El efecto de haber obtenido una evaluación de desempeño no satisfactoria generará el retiro del servicio, por lo siguiente:



- a. Cuando durante dos (2) semestres académicos consecutivos, el resultado de la evaluación semestral de desempeño del profesor sea no satisfactoria.
- b. Cuando durante la vigencia del banco de elegibles de profesores, tenga tres (3) semestres académicos con resultado de evaluación semestral de desempeño no satisfactorio.

#### **4.7.3. Profesores visitantes, especiales y pasantes posdoctorales.**

El efecto de haber obtenido una evaluación de desempeño no satisfactoria generará el retiro del servicio, por lo siguiente:

- a. Cuando durante dos (2) semestres académicos consecutivos, el resultado de la evaluación semestral de desempeño del profesor sea no satisfactoria.

#### **4.7.4. Acciones de seguimiento y mejora para profesores no pertenecientes a la carrera profesoral.**

- a. Previo a la elaboración del Plan de Trabajo, la Vicerrectoría Académica, la Vicerrectoría de Investigación y la Vicerrectoría de Proyección Social, de común acuerdo con las Unidades Académicas, definirán el número de horas semanales que deben ser asignadas a cada profesor para las actividades de docencia, investigación y proyección social, respetando lo establecido en las normas internas que regulen este aspecto.
- b. Durante el desarrollo de las funciones propias de la comisión, en caso de presentarse deficiencias en el rendimiento laboral y en cumplimiento de la exigencia legal en relación con la capacidad del profesor, el jefe inmediato podrá solicitar un plan de mejoramiento al responsable de la Unidad Académica o Administrativa, de acuerdo con la normativa interna.

### **5. Ejemplos de ponderación de las fuentes de información, según dedicación.**

La evaluación de desempeño profesoral se basa en las fuentes de información descritas en el numeral 1.4.2 y su ponderación porcentual se hace con base en las horas laborales semanales - HLS asignadas en el plan de trabajo.

A continuación, se describe el procedimiento que será utilizado para esta ponderación:

Ponderación según (HLS):

Los siguientes ejemplos aplican para un profesor con dedicación de cuarenta (40) HLS.

#### **Ejemplo 1**

- Autoevaluación

	Ponderación
Autoevaluación	10%

- Evaluación por parte del jefe directo





Actividades	HLS	Ponderación
Actividades de Asesoría	1	$\frac{3*90\%}{40} = 7\%$
Actividades de Capacitación y Formación	2	
Otras Actividades		
Actividades Académico-Administrativas		
Actividades Intersemestrales		
Actividades de Gestión y Enlace con otras Áreas		
<b>Total HLS</b>	<b>3</b>	

- Evaluación por parte de la Vicerrectoría de Investigación y/o Proyección Social

Actividades	HLS	Ponderación
Actividades de Investigación	15	$\frac{15*90\%}{40} = 34\%$
Actividades de Proyección Social		
<b>Total HLS</b>	<b>15</b>	

- Evaluación de estudiantes

Actividades	HLS	Ponderación
Labores Docencia Directa	16	$\frac{22*90\%}{40} = 49\%$
Actividades de Docencia Indirecta	6	
<b>Total HLS</b>	<b>22</b>	

- Evaluación final

Fuentes de información	Ponderación
Autoevaluación	10%
Evaluación por parte del jefe directo	7%
Evaluación por parte de la Vicerrectoría de Investigación y/o Proyección Social	34%
Evaluación de estudiantes	49%
<b>Porcentaje final</b>	<b>100%</b>

Para un total de 100% como resultado de la suma de las ponderaciones.

### Ejemplo 2.

- Autoevaluación



Autoevaluación	Ponderación
	10%

- Evaluación por parte del jefe directo

Actividades	HLS	Ponderación
<b>Actividades de Asesoría</b>	1	$\frac{7*90\%}{40} = 16\%$
<b>Actividades de Capacitación</b>	2	
<b>Otras Actividades</b>		
<b>Actividades Académico-Administrativas</b>	4	
<b>Actividades Intersemestrales</b>		
<b>Actividades de Gestión y Enlace con otras Áreas</b>		
<b>Total HLS</b>	<b>7</b>	

- Evaluación por parte de la Vicerrectoría de Investigación y/o Proyección Social

Actividades	HLS	Ponderación
<b>Actividades de Investigación</b>	2	$\frac{4*90\%}{40} = 9\%$
<b>Actividades de Proyección Social</b>	2	
<b>Total HLS</b>	<b>4</b>	

- Evaluación por parte de los estudiantes

Actividades	HLS	Ponderación
<b>Labores Docencia Directa</b>	22	$\frac{29*90\%}{40} = 65\%$
<b>Actividades de Docencia Indirecta</b>	7	
<b>Total HLS</b>	<b>29</b>	

- Evaluación final

Fuentes de información	Ponderación
Autoevaluación	10%
Evaluación por parte del jefe Directo	16%
Evaluación por parte de la Vicerrectoría de Investigación y/o Proyección Social	9%
Evaluación de estudiantes	65%
<b>Porcentaje final</b>	<b>100%</b>

### Ejemplo 3.

- Autoevaluación



Autoevaluación	Ponderación
Evaluación del profesor	10%

- Evaluación por parte del jefe directo

Actividades	HLS	Ponderación
<b>Actividades de Asesoría</b>		$\frac{4*90\%}{40} = 9\%$
<b>Actividades de Capacitación</b>	2	
<b>Otras Actividades</b>	2	
<b>Actividades Académico-Administrativas</b>		
<b>Actividades Intersemestrales</b>		
<b>Actividades de Gestión y Enlace con otras Áreas</b>		
<b>Total HLS</b>	<b>4</b>	

- Evaluación por parte de la Vicerrectoría de Investigación y/o Proyección Social

Actividades	HLS	Ponderación
<b>Actividades de Investigación</b>	20	$\frac{20*90\%}{40} = 45\%$
<b>Actividades de Proyección Social</b>		
<b>Total HLS</b>	<b>20</b>	

- Evaluación por parte de los estudiantes

Actividades	HLS	Ponderación
<b>Labores Docencia Directa</b>	12	$\frac{16*90\%}{40} = 36\%$
<b>Actividades de Docencia Indirecta</b>	4	
<b>Total HLS</b>	<b>16</b>	

- Evaluación final

Fuentes de información	Ponderación
Autoevaluación	10%
Evaluación por parte del jefe Directo	9%
Evaluación por parte de la Vicerrectoría de Investigación y/o Proyección Social	45%
Evaluación de estudiantes	36%
<b>Porcentaje final</b>	<b>100%</b>



### 6. Criterios de Evaluación

Los criterios de evaluación son el marco de referencia tomado por las fuentes de información para la evaluación de desempeño profesoral, estos criterios atienden la esfera institucional, profesional y pedagógica, las cuales son propias del quehacer del profesor universitario.

Los criterios de evaluación están compuestos por los indicadores, los cuales se califican según las categorías de interpretación de evaluación del numeral 4.3.

A continuación, se enlistan los criterios y sus indicadores por cada una de las fuentes de información, de acuerdo con cada modalidad de vinculación.

#### 6.1. Evaluación por el jefe directo

La evaluación realizada por el jefe directo dependerá de la modalidad de vinculación del profesor de la siguiente manera:

##### 6.1.1. Profesores en Provisionalidad, Ocasionales y profesores cátedra y ad honorem con actividades relacionadas con las fuentes de información del jefe directo

Criterios	Indicadores	Ponderación
1. Cumple con sus responsabilidades según lo establecido en su plan de trabajo.	Cumple con las actividades asociadas a la docencia con responsabilidad y compromiso.	Según HLS
	Cumple con las actividades de académico – administrativas y asesoría	
	Demuestra interés en lograr una capacitación que le permita actualizarse en su campo profesional específico	
	Es puntual en su horario laboral.	
2. Cumplimiento normativa institucional	Cumple con los intereses del programa y sus acciones como profesor están orientadas a la misión institucional.	
	Cumple con los tiempos establecidos para evaluación y publicación de calificaciones de los estudiantes.	
	Entrega a tiempo los documentos establecidos en la normativa institucional.	
3. Desarrolla con responsabilidad y Liderazgo pedagógico las actividades de gestión académica a su cargo.	Cumple a tiempo, individualmente o en grupo, con las tareas, actividades, trabajos u otro tipo de compromisos que le sean asignados.	
	Acata las directrices y orientaciones que, en términos del desarrollo del currículo, son formulados por el Comité Curricular o por el Líder del Programa.	
	Desarrolla sus responsabilidades con actitud positiva.	
Observaciones:		

##### 6.1.2. Profesores Visitantes

Criterios	Indicadores	Ponderación
1. Cumple con sus responsabilidades según lo establecido en su plan de trabajo.	Cumple con las actividades con responsabilidad y compromiso.	Según HLS
	Cumple con las actividades de docencia, evaluación o asesorías, según su dedicación	
	Demuestra interés en lograr una capacitación que le permita actualizarse en su campo profesional específico	
	Es puntual en su horario laboral.	
2. Cumplimiento normativa institucional	Cumple con los intereses del programa y sus acciones como profesor están orientadas a la misión institucional.	



	Cumple con los tiempos establecidos para evaluación y publicación de calificaciones de los estudiantes.	
	Entrega a tiempo los documentos establecidos en la normativa institucional.	
3. Desarrolla con responsabilidad y Liderazgo pedagógico las actividades de gestión académica a su cargo.	Cumple a tiempo, individualmente o en grupo, con las tareas, actividades, trabajos u otro tipo de compromisos que le sean asignados.	
	Acata las directrices y orientaciones que, en términos del desarrollo del currículo, son formulados por el Comité Curricular, el Líder del Programa o el superior inmediato.	
	Desarrolla sus responsabilidades con actitud positiva.	
<b>Observaciones:</b>		

**6.1.3. Profesores Expertos, Especiales, Pasantes Posdoctorales con asignación de actividades de docencia directa en el plan de trabajo, y Profesores de Cátedra con exclusividad de docencia directa**

Crterios	Indicadores	Ponderación
1. Cumple con sus responsabilidades según lo establecido en su plan de trabajo.	Cumple con las actividades con responsabilidad y compromiso.	Según HLS
	Cumple con las actividades de docencia, según su dedicación	
	Demuestra interés en lograr una capacitación que le permita actualizarse en su campo profesional específico	
	Es puntual en su horario laboral.	
2. Cumplimiento normativa institucional	Cumple con los intereses del programa y sus acciones como profesor están orientadas a la misión institucional.	Según HLS
	Cumple con los tiempos establecidos para evaluación y publicación de calificaciones de los estudiantes.	
	Entrega a tiempo los documentos establecidos en la normativa institucional.	
<b>Observaciones:</b>		

**6.2. Evaluación por estudiantes**

Los siguientes criterios aplican para los profesores que en su plan de trabajo tengan asignadas actividades de docencia directa.

Crterios	Indicadores	Ponderación
1. Desarrolla sus actividades Profesorales más allá de la disciplina, o campo de conocimiento, fomentando acciones y reflexiones que aportan a su formación integral, al desarrollo sostenible, a la sensibilidad y responsabilidad social y al tema de la paz.	Genera reflexiones en el aula relacionadas con problemas sociales que fomenten la reflexión el desarrollo sostenible y la construcción de la paz. Genera reflexiones en el aula relacionadas con problemas sociales que fomenten la reflexión que aporten a su formación integral, la construcción de la paz y el desarrollo sostenible.	Según HLS
2. La relación con sus estudiantes se desenvuelve en un ambiente de respeto, diálogo y concertación.	Es puntual con el horario y se dirige con respeto a los estudiantes, permitiendo el diálogo y si se presentan dificultades acuerda alternativas de solución.	
3. Promueve la autonomía en los procesos de aprendizaje de sus estudiantes y desarrolla actividades de formación apoyadas en recursos bibliográficos idóneos	Propone actividades de estudio, estrategias para promover el trabajo independiente de los estudiantes fuera del espacio académico, y fomenta el uso de recursos bibliográficos complementarios que motivan el aprendizaje autónomo.	
4. Suscita un pensamiento crítico y participativo impulsando el aprendizaje colaborativo.	Promueve la construcción de una posición crítica y favorece la confrontación de autores, perspectivas y posturas, fomentando en los estudiantes las relaciones colaborativas.	

*Handwritten signature*



5. Refleja interés por acompañar (orientar, retroalimentar y hacer seguimiento) al proceso de aprendizaje de los estudiantes.	Tiene en cuenta los intereses y necesidades de los estudiantes, indagando por los conocimientos previos y retroalimentado sus procesos especialmente en las dificultades propias de la actividad académica.
6. Fomenta el interés por la investigación y promueve actividades relacionadas en su espacio académico.	Propone actividades del campo de conocimiento que impulsen el interés por la investigación.
7. Demuestra conocimiento correspondiente a la asignatura, cumple con lo establecido en el sílabo o microcurrículo y el plan de curso o acuerdo pedagógico.	Cumple con las actividades propuestas en el plan de curso o acuerdo pedagógico, de acuerdo con el contenido del sílabo o el microcurrículo y evidencia manejo del tema de la asignatura.
8. Desarrolla actividades que incorporan el uso de una lengua extranjera.	Trabaja y promueve lectura académica en lengua extranjera para el desarrollo o fortalecimiento del curso.
9. Evalúa según los criterios determinados en el plan de curso o acuerdo pedagógico y entrega a tiempo y retroalimenta los resultados de evaluación.	Desarrolla las evaluaciones según lo pactado en el plan de curso o acuerdo pedagógico, emplea rúbricas de evaluación que muestren los criterios de calificación e Informa y retroalimenta los resultados.
10. Hace uso de recursos discursivos, didácticos y tecnológicos pertinentes.	Aplica estrategias asociadas a las competencias del curso y usa tecnologías de la información y la comunicación TIC que fortalezcan la enseñanza-aprendizaje.
<b>Observaciones:</b>	

### 6.3. Evaluación de la Vicerrectoría de Investigación.

#### Actividades de Investigación

Criterios	Indicadores	Ponderación
1. Cumple con sus responsabilidades según lo establecido en su plan de trabajo.	Cumple con los productos establecidos en el alcance de las actividades de investigación plasmadas en el plan de trabajo. Los entregables corresponden al tipo de productos propuestos en el plan de trabajo, responden a la misión institucional y son acordes con el tiempo asignado para dicha actividad.	Según HLS

#### Actividades de Proyección Social

Criterios	Indicadores	Ponderación
1. Cumple con sus responsabilidades según lo establecido en su plan de trabajo.	Cumple con los productos establecidos en el alcance de las actividades de proyección social plasmadas en el plan de trabajo. Los entregables corresponden al tipo de productos propuestos en el plan de trabajo, responden a la misión institucional y son acordes con el tiempo asignado para dicha actividad.	Según HLS

### 6.4. Autoevaluación

Profesores con actividades de docencia directa asignadas en el plan de trabajo la autoevaluación será:



Ítem	Criterio	Ponderación
1	Conozco el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el Proyecto Educativo de Programa (PEP) y los relaciono con mis prácticas pedagógicas.	10%
2	Diseñé planes de cursos coherentes con las competencias y los resultados de aprendizaje propuestos en el sílabo; lo presenté oportunamente, haciendo saber los criterios y las estrategias de evaluación.	
3	El alcance y los resultados de mis actividades académicas propuestas cumplió con los objetivos de los cursos a mi cargo.	
4	Mantuve informados a los estudiantes sobre los resultados de su seguimiento académico, entregando y socializando oportunamente las calificaciones.	
5	Desarrollé los cursos a mi cargo con dominio teórico y/o práctico.	
6	Aplicé metodologías apropiadas para las características de los contenidos de los cursos a mi cargo	
7	Focalicé mis actividades a la luz de los resultados menos favorables con el fin de asegurar el nivel de competencia esperado.	
8	Usé rúbricas de evaluación que buscaron la objetividad de los procesos de enseñanza-aprendizaje.	
9	Usé recursos bibliográficos, físicos y tecnológicos fundamentales y de vanguardia.	
10	Motivé en los estudiantes la curiosidad por la generación de nuevo conocimiento, a través de actividades asociadas a la investigación y la proyección social.	
11	Mantuve la relación profesor-estudiante, dentro de un ambiente de respeto.	
12	Cumplí las actividades propuestas en mi plan de trabajo.	
13	Entrega a tiempo y con calidad los documentos establecidos en la normativa institucional.	
14	Entrega los resultados de su gestión académica y presenta informes en los términos estipulados.	

Profesores sin actividades de docencia directa asignadas en el plan de trabajo la autoevaluación será:

Ítem	Criterio	Ponderación
1	Conozco el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el Proyecto Educativo de Programa (PEP) y los relaciono con mis prácticas pedagógicas.	10%
2	Focalicé mis actividades a la luz de los resultados menos favorables con el fin de asegurar el nivel de competencia esperado.	
3	Mantuve la relación adecuada con mis pares académicos y jefe inmediato dentro de un ambiente de respeto.	
4	Cumplí las actividades propuestas en mi plan de trabajo.	
5	Entrega a tiempo y con calidad los documentos establecidos en la normativa institucional.	
6	Entrega los resultados de su gestión académica o investigativa y de proyección social y presenta informes en los términos estipulados.	

### 6.5. Internacionalización

En caso de existir un profesor que en el ejercicio de su profesión desarrolle actividades de Internacionalización de alto impacto, las cuales no están relacionadas en su plan de trabajo, el profesor podrá tener una calificación adicional, esta calificación será estudiada por el Comité de Internacionalización. En todo caso, el puntaje adicional no podrá superar el 0.5.

### 7. Recursos para profesores no pertenecientes a la carrera profesoral

El profesor debe ser notificado oportunamente acerca de los resultados de su evaluación y la misma anexada a su historia laboral.

El profesor evaluado, una vez notificado del resultado de la evaluación, puede interponer recurso de reposición ante el Consejo de Facultad, al cual está adscrito y en subsidio de apelación ante el CEDP.



El Comité de Evaluación y Desarrollo Profesional – CEDP será la última instancia, para los recursos de apelación presentados por el profesor en los resultados de la evaluación de desempeño, realizados en los tiempos establecidos.

### **8. Evaluación de profesores provisionales en comisión en cargos de libre nombramiento y remoción y periodo fijo.**

La evaluación de desempeño de los profesores en provisionalidad en comisión en cargos académico-administrativos de libre nombramiento y remoción, y periodo fijo se realizará semestralmente bajo los resultados del Plan de Gestión anexo al Acuerdo de Gestión que ellos presentan para posesionarse y que acuerdan con su superior inmediato.

Los resultados de la evaluación anual será el promedio de los dos (2) semestres evaluados.

#### **8.1. Procedimiento de evaluación de desempeño profesoral a profesores provisionales en comisión en cargos de libre nombramiento y remoción y periodo fijo.**

El Comité de Evaluación y Desarrollo Profesional - CEDP dispondrá de los medios para desarrollar la evaluación y establecerá las fechas de aplicación para cada periodo académico, la cual será desarrollada por los superiores inmediatos en donde están adscritos dichos cargos académico-administrativos. A continuación, se presenta de manera general el procedimiento para compilar la información y consolidar los resultados de la evaluación de desempeño derivada del acuerdo de gestión:

1. El CEDP compartirá el instrumento de evaluación para el periodo académico con los responsables.
2. Los responsables aplicarán la evaluación en los tiempos establecidos.
3. El jefe directo comunicará los resultados al evaluado.
4. El profesor en caso de no estar de acuerdo con su evaluación presentará los recursos de ley a quien corresponda.
5. El jefe directo remitirá al CEDP de los resultados de la evaluación.
6. El CEDP consolidará los resultados finales de evaluación.
7. El CEDP enviará los resultados a la Oficina de Talento Humano para anexarlo a la historia laboral.

<b>FECHAS DE EVALUACIÓN</b>	
Evaluación semestral del jefe directo	Dos semanas antes de finalización del periodo académico.

#### **8.2. Recursos de profesores provisionales en comisión en cargos de libre nombramiento y remoción y periodo fijo.**

El profesor comisionado en cargos académico-administrativos debe ser notificado oportunamente acerca de los resultados de su evaluación y la misma anexada a su historia laboral.

El profesor evaluado, una vez notificado del resultado de la evaluación, puede interponer recurso de reposición ante el evaluador y apelación ante el superior jerárquico del evaluador. Para los cargos académico-administrativos cuyo evaluador sea el Rector, el recurso de apelación será interpuesta por el CEDP.





**Unitrópico**

Universidad Internacional  
del Trópico Americano

El profesor con evaluación no satisfactoria en un semestre académico deberá diligenciar un plan de mejoramiento para el siguiente semestre, donde se haga visible las acciones o actividades a mejorar dado la socialización del resultado de la evaluación.

### **8.3. Efectos de evaluación de desempeño no satisfactoria de profesores provisionales en comisión en cargos de libre nombramiento y remoción y periodo fijo.**

El efecto de haber obtenido una evaluación de desempeño no satisfactoria generará el retiro de la comisión y el reintegro a las funciones de profesor no perteneciente a la carrera profesoral por lo siguiente:

- a. Cuando durante dos (2) semestres académicos consecutivos, el resultado de la evaluación semestral de desempeño del profesor sea no satisfactoria.
- b. Cuando en un periodo de dos (2) años consecutivos, el profesor tenga dos (2) semestres académicos con resultado de evaluación semestral de desempeño no satisfactorio.

### **8.4. Acciones de seguimiento y mejora para profesores provisionales en comisión en cargos de libre nombramiento y remoción y periodo fijo.**

Durante el desarrollo de las funciones propias de la comisión, en caso de presentarse deficiencias en el rendimiento laboral y en cumplimiento de la exigencia legal en relación con la capacidad del profesor, el jefe inmediato podrá solicitar un plan de mejoramiento al responsable de la Unidad Académica o Administrativa, de acuerdo con la normativa interna.