|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **OBSERVACIONES DE LOS DOCUMENTOS AL CAPÍTULO DE PLANEACIÓN Y EVALUACIÓN PROFESORAL** | | **RESPUESTAS DE LA MESA DE PLANEACIÓN Y EVALUACIÓN PROFESORAL** |
| **Comentarios Formulario Excel** | | **Respuestas a las observaciones** |
| 1 | Artículo 77: ¿Qué tiene que ver lo personal con mi trabajo? Eso puede en contravía con el derecho a la privacidad. Ese punto desentona con los demás. Qué tal me vuelva cantante de musica popular en mi vida personal y le cante al trago y la vida licenciosa, pero cumplo con mis deberes establecidos en mi carga.  ¿Qué tiene que ver mi proyecto de vida con mi trabajo? ¿Y si parte de mi proyecto personal de vida es que quiero ser propietario de una casa de burlesque, eso me vuelve inmoral o impide el normal desarrollo de mis funciones sustantivas? Eso desentona terriblemente, pareciera de una universidad católica, allá si hablan de eso. Insisto: MI PROYECTO DE VIDA NO PUEDE SER UN CRITERIO DE EVALUACIÓN INSTITUCIONAL, eso va en contra de los derechos de la carta magna.  ¿Porqué los creiterios de evaluación no son homólogos? Genera más imparcialidad: jefe 33.33%, estudiante 33.34%, docente 33.33%. Hay igualdad, equidad y empoderamiento de las partes: NINGUNO DE LOS ACTORES VALE MÁS QUE EL OTRO, eso es algo fundamental en la construcción de una estructura armónica y justa.  Aunque no es el caso: EL SISTEMA DE EVALUACIÓN NO PERMITE UNA TRANSPARECIA, NO SE SABE CÓMO FUE EL PROCESO Y QUIÉNES INTERVINIERON. Sin enunciar otras cosas.Esto es importante trabajarlo. | * Según el sistema de Planeación y Evaluación Profesoral, la dimensión de desarrollo humano y profesional se define a partir de la concepción de la educación como un proceso permanente de formación ampliado a todos los ámbitos de la vida y de la formación humana y el desarrollo profesional de los profesores como factores fundamentales para el fortalecimiento de la calidad educativa y la transformación permanente de los procesos educativos. En la dimensión “Desarrollo personal y profesional” se ubican dos tópicos o escenarios para el Desarrollo. El primero son los “procesos de formación y capacitación personal” que se desarrollan como opción del profesor en su “proyecto de vida” y que se determinan como un “derecho” del profesor y un “deber” de la Institución de posibilitar su desarrollo. El otro tópico son los “procesos de formación y capacitación profesional” conducentes a su formación permanente y a las necesidades de la Institución para fortalecer sus procesos académicos. Uno y otro serán concertados. * Por otra parte, en su sentido integral “El proyecto de vida” es una decisión personal considerado como un derecho que, como cualquier otro derecho, se limita por los derechos de los demás. * Los porcentajes de la evaluación se han discutido, se han puesto a la discusión en la socialización del Estatuto y se tendrán en cuentan las diversas voces para realizar una apuesta equitativa. * Se han realizado dos (2) socializaciones abiertas a todos los profesores, ésta tercera en el Estatuto profesoral en construcción y se realizará una cuarta. * En las socializaciones se han levantado Actas con la participación de 115 profesores en la primera, y 116 en la segunda, donde se presentó la información trabajada por los integrantes-profesores de la Mesa de Planeación y evaluación profesoral. Como se dijo anteriormente, las socializaciones han sido públicas y se han realizado tanto en la Villa Académica como en el Campus Nueva Granada. |
| 2 | En esta parte si se van a utilizar los instrumentos de Portafolio de Desarrollo Profesoral (PDP) y Calidad del Desempeño Profesoral (ICDP) la única petición que tengo es que exista una socialización adecuada, en especial a los estudiantes, y que este proceso sea lo más automatizado posible.  Adicionalmente aunque esto no es para incluir en el estatuto profesoral es necesario que las evaluaciones sean enviadas de manera electrónica a los correos de los evaluados o que estos puedan acceder de manera electrónica a ellas y que contengan de manera anónima los comentarios de los evaluadores para que uno como profesor pueda mejorar o mantener el mismo comportamiento en la labor que lleva a cabo.  Por ejemplo como profesor la calificación no me dice nada si encuentro que solo fui evaluado por 1 estudiante en relación a los temas que le competen y ni siquiera se incluyen comentarios, aún si se obtiene la calificación de Sobresaliente (90-100) | * Se han realizado dos (2) socializaciones públicas tanto en la Villa Académica como en el Campus Nueva Granada, y ser realizará una tercera enfocada a los Instrumentos. También está considerada una socialización para los estudiantes que se realizará en los próximos meses. * Las inquietudes sobre la “automatización”, “medios electrónicos” para socialización y “anonimato” están considerados en el proceso y se reflejarán en el tercer Acto administrativo que se proyecta, cuya naturaleza será de tipo operativo. El Sistema de Planeación y Evaluación Profesoral estará montado sobre una plataforma de Oracle, que permitirá la retroalimentación eficiente de los profesores. |
| 3 | En el articulo 77 paragrafo 3, los parámetros de evaluación pueden cambiar de un semestre a otro de forma constante?. | * Los “criterios de evaluación” a los que hace referencia el art. 77, par. 3, no se modifican. * Las acciones y actividades se actualizarán de acuerdo con la dinámica institucional y se reflejarán en el tercer Acto administrativo que se proyecta, cuya naturaleza será de tipo operativo. Sin embargo, es importante señalar, que el Sistema de Planeación y Evaluación Profesoral incluye una instancia de Metaevaluación del Sistema que eventualmente puede actualizar ajustar parámetros dentro del Sistema. |
| 4 | Es la misma estructura con nuevos nombres, no es claro que es y como funcionarán las dos unidades de planeación que mencionan en la facultades y la Vicerrectoría, da la sensación que el primero es el mismo comité de evaluación que ya existe. Da la sensación que nos va a regular en evaluación una instancia que no existe en la Universidad, esto no debe estar en un estatuto docente. | * Las unidades de planeación, evaluación y desarrollo profesoral son de carácter operativo y son esenciales para la gestión del sistema. Estas instancias están consideradas en la reestructuración que está planeada para la Universidad; una vez se creen y funcionen se realizará el trámite administrativo para cancelar los Comités de facultad actuales. * Por otra parte, es necesario que se establezca en el estatuto las Unidades que conforman el sistema, dado que la estructura y funcionamiento de este depende en gran medida de las instancias que lo conforman, las cuales para existir y ser reguladas en normas posteriores requieren haber sido previstas en la norma general y abstracta que, como el Estatuto Profesoral, constituye una carta de navegación de las normas posteriores. |
| 5 | Artículo 77, numeral 5. Existen otros productos de extensión no incluidos en este numeral (e.g. asesorías, consultorías, servicios de laboratorio) | Las acciones y actividades propuestas se revisarán para ser incluidas, sin embargo, estas se presentarán en el tercer acto administrativo del Sistema que en este momento está en proyecto, y cuya naturaleza será de tipo operativo. |
| 6 | art 77 dimensión y tópicos. 1 - 6.  Los ingresos universitarios por matrículas pueden estar en riesgo: pandemia, moocs, pobreza de la población... pero los ingresos por vínculos con la industria o el sector real pueden generar mejores rendimientos. Se debe fomentar el desarrollo tecnológico de docentes con experiencia o vínculo en industria o en el sector real | Es una observación que tiene que ver con otros escenarios. Sin embargo, se encuentran actividades relacionadas con la última parte de la observación en la Dimensión de Extensión y proyección social |
| 7 | ARTÍCULO 76.- CRITERIOS DE LA EVALUACIÓN, literal 5, se debe corregir eliminado la categoría "proyección social" pues es una redundancia con la definición de extensión  ARTÍCULO 77.- DIMENSIONES Y TÓPICOS, se debe corregir eliminado la categoría "proyección social" pues es una redundancia con la definición de extensión de las seis (6) dimensiones que articulan y desarrollan el ser y el quehacer del profesor. Esto es recurrente en el literal 5 y en ARTÍCULO 81.- PORCENTAJES DE LOS ACTORES DE LA EVALUACIÓN. | La expresión “extensión y proyección social” corresponde con la actual denominación institucional. Actualmente se diferencian los dos conceptos en la Instancia institucional. |
| 8 | Es importante que todo el sistema de evaluación profesoral sea diseñado e implementado bajo la consideración del carácter formativo y no sancionatorio de la evaluación. | Uno de los principios del Sistema de planeación y evaluación profesoral es su carácter “formativo” a través de la “reflexión”, otro principio, sobre el ser y el quehacer del profesor. |
| 9 | ¿Administrativamente las Unidades de planeación, evaluación y desarrollo profesoral a que instancia corresponden? están dentro de la estructura organizacional de la universidad con un cargo de planta para quien lo coordine? ¿Quiénes las conformaran? por ¿Cuánto tiempo? Considero que en su calidad de instancia y de decisión del quehacer de los profesores, debería existir suficiente claridad en el Estatuto y no quedar sujeto a una reglamentación por definir. | Los aspectos sobre las funciones, conformación y acciones de las unidades de gestión serán regulados por una normativa que ostenta el rango de acuerdo, de conformidad con uno de los artículos del Capítulo del Estatuto. |
| 10 | Es necesario poner atención al proceso de heteroevaluación por parte de otros profesores, podría generar conflictos de intereses entre pares. | En todo proceso de heteroevaluación se configuran ciertos “riesgos” naturales del proceso y por tanto se prevén aspectos como el principio de que la evaluación es “integral” (diversos instrumentos, diversos conceptos, evidencias, conceptos integrales, entre otros) que permita mitigar estos riesgos. |
| 11 | ARTÍCULO 77.- DIMENSIONES Y TÓPICOS Numeral 4. No se encuentran numerados todos los aspectos que incluye la investigación-creación. Por ejemplo, ser parte de comités editoriales en revista internos y externos. Ser parte de comités de científicos, técnicos y de programe en eventos académicos internos y externos, etc. | Todas las acciones indicadas en la observación están incluidas en la planeación, en diversos tópicos y en las dimensiones de cultura para la investigación y gestión académico-administrativa, las cuales se reflejarán en el tercer Acto administrativo que se proyecta, cuya naturaleza será de tipo operativo. |
| **2. Reunión de socialización Facultad de Derecho Bogotá (6 de agosto de 2020) (28 asistentes)** | | **Respuestas a las observaciones** |
| 1 | El capítulo de evaluación docente debería ser más descriptivo (Intervención 9) | La reglamentación más específica corresponde a una regulación posterior y aspectos más descriptivos se reflejarán en el tercer Acto administrativo que se proyecta, cuya naturaleza será de tipo operativo. |
| 2 | Hay una mejoría en el porcentaje que se otorga al profesor en el proceso de heteroevaluación. Señala que en los temas de concertación del plan de trabajo se debería tener en cuenta la coordinación en la participación de los estudiantes en competencias y concursos. (Intervención 10) | Las acciones propuestas se incluirán como parte de algunos tópicos y en la dimensión de desarrollo para la calidad institucional, las cuales se reflejarán en el tercer Acto administrativo que se proyecta, cuya naturaleza será de tipo operativo |
| **3. Acta Facultad de Relaciones Internacionales (5 de agosto de 2020) (17 asistentes)** | | **Respuestas a las observaciones** |
| 1 | Sugerencia en relación con el artículo de a definición de las funciones sustantivas (no esta de acuerdo en incluir la gestión académico administrativa –son actividades de apoyo. La representatividad – es un derecho de los docentes- Sugiere que sean retiradas. | La observación se relaciona con otro capítulo acerca de las funciones sustantivas del profesor. En el capítulo de planeación y evaluación profesoral se determinan dimensiones del desarrollo profesoral, pero es claro que no son funciones sustantivas. Las dimensiones se concibieron con un concepto más amplio. Será necesario unificar estas cuestiones (Capítulo 5 del Estatuto). |
| 2 | Definir criterios como objetividad del profesor evaluador si el profesor hace parte del Comité Evaluador y que definan si es profesor es parte y parte del proceso en caso de algún reclamo, que se defina quiénes son los miembros del comité evaluador y quien lo elije si por medio de resolución, acuerdo o directiva. | Ninguna anotación. La observación se refiere a un artículo que no forma parte del Capítulo de planeación y evaluación profesoral. |
| 3 | Se solicita que se dé mayor información y aclaración sobre el tema de la evaluación docente. | Se han realizado dos(2) socializaciones tanto en la Villa Académica como en el Campus Nueva Granada, y otra socialización con los componentes del Sistema se realizarán en este período académico (2020-2). |
| **4. Comentarios docente Jenny Lorena Gómez (10 de agosto de 2020)** | | **Respuestas a las observaciones** |
| 1 | No se contempla en el plan de trabajo horas para capacitación del personal es una responsabilidad no solo del docente sino de la Universidad. | El Sistema de planeación y evaluación profesoral considera la primera “Dimensión de desarrollo personal y profesional” en la cual se ubican tópicos, acciones y actividades, como un “derecho” del profesor, a la vez que un “deber” de la Institución. |
| 2 | No se contempla en el plan de trabajo la asignación de horas a reuniones pese a que es un deber. | La actividad indicada en la observación se incluye como parte en la participación en la gestión académico-administrativa, la cual se reflejarán en el tercer Acto administrativo que se proyecta, cuya naturaleza será de tipo operativo |
| **5. Documento Facultad de Medicina** | | **Respuestas a las observaciones** |
|  | Ninguno | Omitido. |
| **6. Documento observaciones por correo** | | **Respuestas a las observaciones** |
| 1 | Parágrafo 2. La participación de los profesores en las dimensiones de Desarrollo institucional para la calidad educativa, Enseñanza-aprendizaje-evaluación, Cultura para la investigación-creación, Extensión y proyección social, y Gestión académico-administrativa, se establecerá de acuerdo con sus tipologías, funciones, formas de contratación, niveles en el escalafón, determinados en el presente Estatuto. (Señala que no necesariamente se da en todas las dimensiones y tópicos) | Las acciones y actividades se concertarán en la etapa de planeación del Sistema. |