



RESOLUCIÓN DE RECTORÍA

No. 2415

(25 DE FEBRERO DE 2026)

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL DOCUMENTO DENOMINADO SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE INTEGRAL Y SE DEROGAN LAS RESOLUCIÓN DE RECTORÍA No. 215 DEL 3 DE ENERO DEL AÑO 2018, No. 6990 DEL 25 DE SEPTIEMBRE DE 2020 Y No. 6192 DEL 12 DE NOVIEMBRE DE 2021.

EL RECTOR ENCARGADO DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA, en uso de sus atribuciones legales, reglamentarias y

CONSIDERANDO

Que la Universidad Tecnológica de Pereira ha venido consolidando desde el año 2017, un nuevo Sistema de Evaluación Docente Integral que se concibe, como un proceso formativo, participativo y dinámico, que contribuye a la excelencia y al mejoramiento permanente del cuerpo profesoral, involucrando las diferentes dimensiones de las actividades y del compromiso de cada profesor para cumplir con la propuesta educativa y los propósitos de formación definidos en el Proyecto Educativo Institucional y los Proyectos Educativos de los programas.

Que este Sistema se ha reglamentado mediante el Acuerdo del Consejo Superior Universitario No. 77 del 05 de diciembre de 2017 modificando los artículos 57, 58, 59, 60 y 61 del Estatuto Docente, con el fin de adoptar la nueva evaluación docente integral, con sus dimensiones, momentos, recursos y periodicidad.

Que de acuerdo con la necesidad reglamentaria, se ha expedido también la Resolución de Rectoría No. 215 del 03 de enero de 2018 con el fin de facilitar la implementación del Acuerdo No. 77 de 2017.

Que mediante la Resolución de Rectoría No. 6990 del 25 de septiembre de 2020 se consideraron algunos ajustes pertinentes al instrumento de heteroevaluación que aplican los estudiantes con ocasión de la emergencia sanitaria decretada por el Gobierno Nacional en el mismo año, los cuales fueron nuevamente revisados y ratificados mediante Resolución de Rectoría No. 6192 del 12 de noviembre de 2021.

Que debido a la dinámica de la Evaluación Docente Integral, se hace necesario consolidar la reglamentación del Sistema en un nuevo acto administrativo y mediante un documento único para una mejor comprensión de la Comunidad Universitaria.

Que la Comisión de Evaluación Docente, en su sesión realizada el día 04 de noviembre de 2025, aprobó los cambios del instrumento de heteroevaluación y consideraciones del proceso de la Evaluación Docente.

Que se hace necesaria la expedición de un Acto Administrativo, que derogue el contenido de la Resolución de Rectoría No. 215 del 03 de enero de 2018, la Resolución de Rectoría No. 6990 del 25 de septiembre de 2020 y la Resolución No. 6192 del 12 de noviembre de 2021, con el fin de integrar todas las reglamentaciones existentes.



RESOLUCIÓN DE RECTORÍA

No. 2415

(25 DE FEBRERO DE 2026)

Que, en virtud de lo anteriormente expuesto, el Rector encargado,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el documento denominado **SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE INTEGRAL**, que se encuentra anexo a la presente resolución y hace parte integral del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: Derogar el contenido de la Resolución de Rectoría No. 215 del 03 de enero de 2018, la Resolución de Rectoría No. 6990 del 25 de septiembre de 2020 y la Resolución No. 6192 del 12 de noviembre de 2021.

ARTÍCULO TERCERO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Pereira, a los veinticinco (25) días del mes de febrero del año 2026.

FRANCISCO ANTONIO URIBE GÓMEZ

Rector Encargado

Resolución de Rectoría No. 2028 del 20 de febrero de 2026.

Elaboró: Carolina Aguirre Arias

Revisó: Oscar Iván Castaño Arcila

Autorizó: Wilson Arenas Valencia



Universidad
Tecnológica
de Pereira



de Pereira

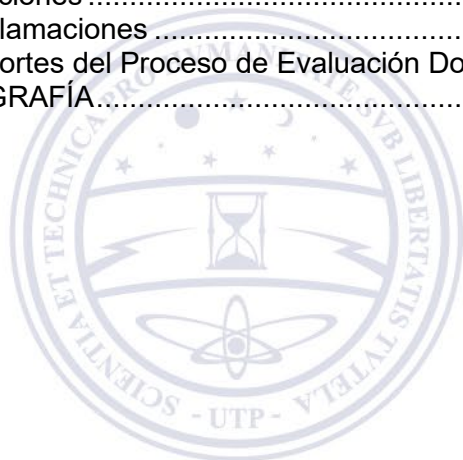
SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE INTEGRAL

VICERRECTORÍA ACADÉMICA



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	2
1. PROPÓSITOS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE EN EL SIGLO XXI	3
2. SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE INTEGRAL	4
2.1. Modelo de la Evaluación Docente Integral	4
2.2. Momentos de la Evaluación Docente Integral	6
2.2.1. Autoevaluación	7
2.2.2 Heteroevaluación	9
2.2.3. Coevaluación	15
2.2.3.2. Insumos para coevaluación.....	16
2.3. Sistema de Evaluación y Ponderación	17
2.4. Comunicación de resultados	18
2.5. Plan de Mejoramiento	18
2.6. Periodicidad de la Evaluación Docente	19
2.8. Funciones	19
2.9. Reclamaciones	20
2.10. Aportes del Proceso de Evaluación Docente Integral.....	21
BIBLIOGRAFÍA.....	21



Universidad
Tecnológica
de Pereira



INTRODUCCIÓN

La evaluación integral de profesores en la Universidad Tecnológica de Pereira se concibe, como un proceso formativo, participativo y dinámico, que deberá contribuir a la excelencia y al mejoramiento permanente del cuerpo profesoral, involucrando las diferentes dimensiones de las actividades y del compromiso de cada profesor para cumplir con la propuesta educativa y los propósitos de formación definidos en el Proyecto Educativo Institucional y los Proyectos Educativos de los programas.

Tiene como propósitos exaltar logros y trazar planes de mejoramiento tanto individual como colectivo; fomentar la cultura de la autoevaluación, la autorregulación y el mejoramiento continuo, contribuyendo de esta forma al proceso reflexivo y orientando la toma de decisiones en el proceso de formación docente.

El proceso de evaluación integral de los profesores contempla los siguientes elementos: La apreciación de la docencia por parte de los estudiantes, la autoevaluación del profesor, el análisis del cumplimiento del plan básico de trabajo y la valoración de las funciones misionales tanto de docencia, investigación y/o extensión por parte del comité curricular.

La evaluación docente considera los mismos componentes, elementos y referentes para los docentes que serán sometidos al proceso, por tanto, es formativa, integral y ponderada según la relevancia de las funciones, las actividades y las responsabilidades que le competen al profesor de la Universidad Tecnológica de Pereira.

- **Formativa:** Porque identifica las debilidades que se detectan en los procesos evaluativos. Se construyen procesos de mejoramiento conscientes, reflexionados y aceptados por los evaluados, para el crecimiento y desarrollo de profesores y estudiantes.
- **Integral:** Porque considera elementos del ser, el saber, el hacer y el convivir del docente en la Universidad.



1. PROPÓSITOS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE EN EL SIGLO XXI

La universidad del siglo XXI debe enfrentar retos y desafíos que demandan las profundas transformaciones que impone la sociedad del conocimiento; donde el rol profesional del docente adquiere una mayor connotación como agente impulsor del desarrollo cultural a partir de brindar las múltiples opciones de solución a problemas socio-profesionales en cada contexto particular. (Unesco, 1996)

El cambio en la evaluación del docente en la Universidad Tecnológica de Pereira se enmarca, en la política institucional de formación profesional permanente del docente universitario, concebida en la nueva versión del Proyecto Educativo Institucional. En este sentido, es fundamental reflexionar sobre los procesos evaluativos y concientizar al docente de la responsabilidad de conocer los saberes previos de los estudiantes y ajustar sus planes de tal forma que permita cualificar sus procesos de enseñanza y aprendizaje.

Los procesos de planificación, desarrollo y resultado de la actividad docente serán los ejes a partir de los cuales se articule una evaluación integral y formativa. La formación profesional continua garantiza un mejor desempeño y contribuye a un aprendizaje mejor y duradero en los estudiantes. Como explican Stronge y Tucker (2003), el propósito de mejoramiento del desempeño está relacionado con la dimensión de desarrollo personal e implica ayudar a los maestros a aprender y a reflexionar acerca de su práctica y a mejorarla.

La universidad actual requiere profesionales de la docencia universitaria, preparados para actuar en contexto, dar soluciones a problemas educativos y ser creadores de ambientes de enseñanza aprendizaje. Un docente debe aportar en la transformación positiva de la sociedad, a través de los propósitos misionales de docencia, investigación y extensión. Esto implica la necesidad de centrar acciones conducentes a potencializar el desarrollo profesional, a través de procesos de formación permanente que fortalezcan las bases disciplinares de la pedagogía y las didácticas de dominio específico, que permitan una actividad docente de calidad.

En conclusión, la evaluación docente deberá estar articulada con las dinámicas institucionales y los retos que impone la educación superior del siglo XXI. El docente como gestor y facilitador y la evaluación docente entendida como aquel proceso integral que procura la formación permanente y transforma su quehacer en los componentes disciplinares, pedagógicos y cognitivos.



2. SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE INTEGRAL

Uno de los propósitos misionales de la Universidad es crecer en el conocimiento a través de la investigación y transmitir el saber a través de la enseñanza y la extensión a la comunidad. Es así como dentro de las actividades docentes a tener en cuenta en la Universidad están las labores de docencia, investigación o extensión y funciones académicas o administrativas. (Estatuto docente, UTP, art 16).

Por esto el presente sistema de evaluación tiene en cuenta, la integración de la docencia, la investigación y/o la extensión en el quehacer universitario, desde la articulación de las experiencias y saberes de la academia con los del entorno. Entendiendo la investigación desde dos miradas, la investigación formativa que se usa para referirse a la capacidad que deben adquirir los estudiantes y profesores para emplear los métodos de investigación como estrategia de enseñanza aprendizaje y la investigación científica en sentido estricto que proporciona la generación del conocimiento y mueve las fronteras de éste.

El objetivo fundamental para la evaluación de las actividades docentes es la mejora continua; para conseguirlo se debe reconocer que la dimensión estratégica de la evaluación está orientada a:

- Reconocer la importancia de las diferentes funciones que realizan los docentes en la Universidad para promover la excelencia académica y su desarrollo personal y profesional.
- Diseñar los planes de formación docente basados en la evaluación del desempeño, y en los propósitos del Proyecto Educativo Institucional.
- Redefinir políticas y estrategias para la toma de decisiones que promuevan la consolidación de la comunidad académica de la Universidad en cumplimiento de su Proyecto Educativo Institucional y el Plan de Desarrollo.
- Gestionar los recursos requeridos para apoyar el que hacer docente y así promover los procesos de mejoramiento continuo.
- Propiciar espacios de reflexión que generen un cambio cultural en la Universidad respecto a la evaluación docente, y de esa forma responder a los desafíos de la educación universitaria para el siglo XXI.

2.1. Modelo de la Evaluación Docente Integral

El desempeño docente, en su sentido más amplio, es la razón fundamental de ser de la universidad; la impartición de cátedra, la asesoría a estudiantes, la tutoría, la dirección de proyectos o de investigaciones, la continua revisión y actualización de planes y programas de estudio, la organización de seminarios y la proyección social entre otras actividades, conforman el quehacer universitario y definen el perfil de la planta académica de la institución (Fresán & Vera, 2000).

Se entiende por evaluación del desempeño docente la valoración sistemática de la actuación del profesorado en su rol profesional y su contribución para el logro de los propósitos del programa, los cuales deben estar explícitos en el Proyecto Educativo del Programa.

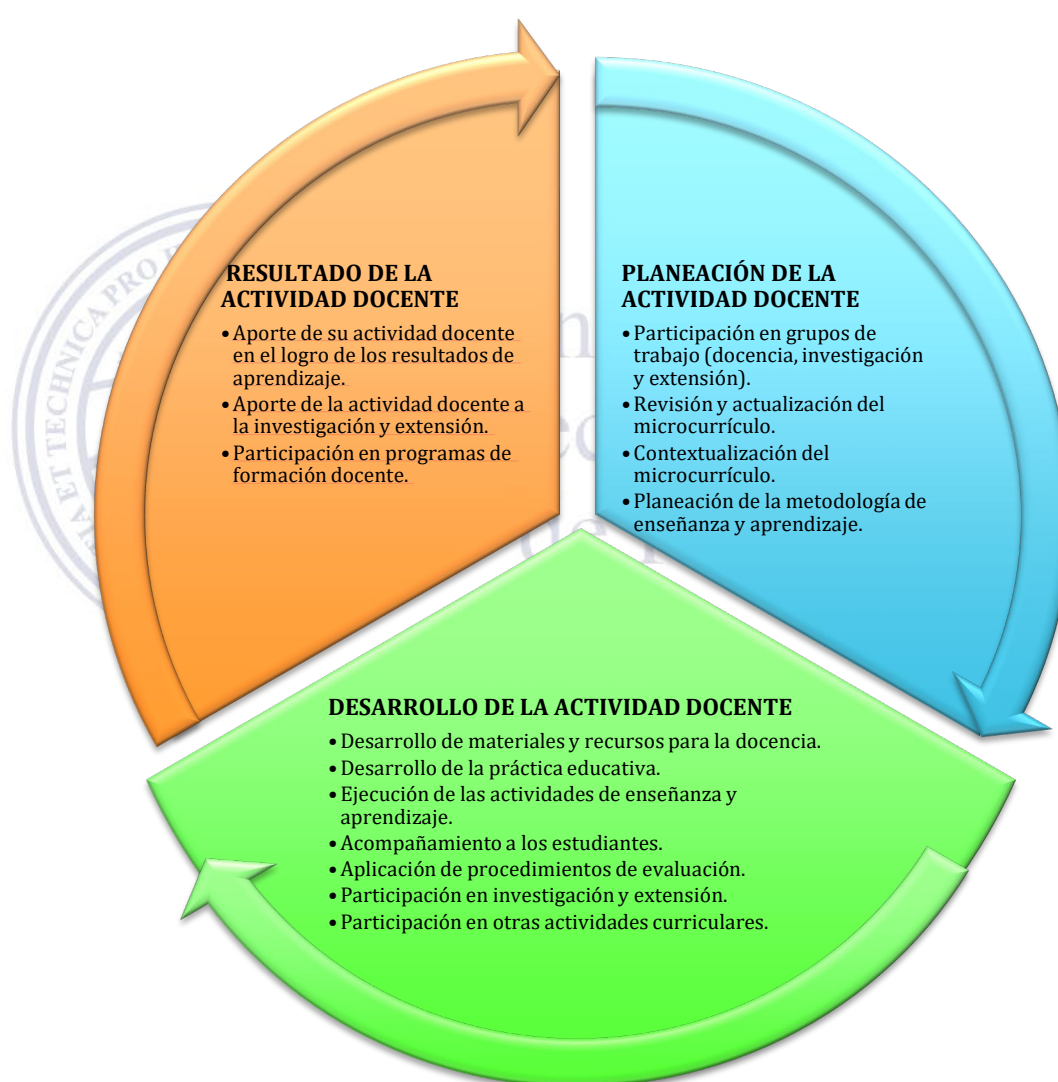


Se evaluará el desempeño docente bajo las siguientes dimensiones:

- Planeación de la actividad docente
- Desarrollo de la actividad docente
- Resultado de la actividad docente

A continuación, se presentan los criterios de evaluación en cada una de las dimensiones (Ver figura 1):

Figura 1: Dimensiones de la evaluación docente integral



La figura 1 representa los tres grandes momentos del que hacer docente, la planeación, ejecución y evaluación de su actuar, ciclo donde el maestro integra sus experiencias previas como profesor, y sus diferentes saberes tanto desde lo disciplinar como desde lo pedagógico.



2.1.1. Planeación de la actividad docente

Definición y estructuración de las estrategias y actividades a realizar en la labor docente.

- Participación en grupos de trabajo (docencia, investigación y/o extensión).
- Revisión y actualización del microcurrículo.
- Contextualización del microcurrículo.
- Planeación de la metodología de enseñanza y aprendizaje.
- Planeación de las estrategias de evaluación.

2.1.2. Desarrollo de la actividad docente

Ejecución de las estrategias, planes, programas y actividades de enseñanza que involucra todo el proceso educativo, para cumplir con los propósitos misionales de docencia, investigación o extensión.

- Desarrollo de materiales y recursos para la docencia.
- Desarrollo de la práctica educativa.
- Ejecución de las actividades de enseñanza y aprendizaje.
- Acompañamiento a los estudiantes.
- Aplicación de procedimientos de evaluación.
- Participación en investigación o extensión.
- Participación en otras actividades curriculares (autoevaluación, reforma curricular, planes de mejoramiento, etc).

2.1.3. Resultado de la actividad docente

Realizar seguimiento a los resultados obtenidos tras la ejecución de la actividad docente.

- Aporte de su actividad docente en el logro de los resultados de aprendizaje.
- Aporte de la actividad docente a la investigación o extensión.
- Participación en programas de formación docente (institucionales y extrainstitucionales).

2.2. Momentos de la Evaluación Docente Integral

La evaluación docente integral consta de tres momentos:

- Autoevaluación
- Heteroevaluación
- Coevaluación

La autoevaluación y la coevaluación se realizarán por lo menos una vez al año y la heteroevaluación se realizará por periodos académicos.

Los tres momentos de la evaluación aplican para todos los docentes de planta o transitorios que orienten por lo menos una asignatura en pregrado, y para los docentes catedráticos aplica solo la heteroevaluación por periodos académicos.

2.2.1. Autoevaluación

Momento de reflexión a cargo de cada docente, en el cual sistematiza su quehacer docente, considerando las labores misionales (docencia, investigación y/o extensión).

Al iniciar el proceso de autoevaluación los docentes deben diligenciar el 12-F17 - Informe de cumplimiento de las actividades programadas en el plan de trabajo docente.

La apertura y el cierre de la autoevaluación será programado anualmente por la Vicerrectoría Académica e informado oportunamente mediante circular a los programas, escuelas, departamentos y facultades.

Para realizar el proceso los docentes tendrán un plazo máximo de cuatro (04) semanas, se trata de una autoevaluación global que recoja su quehacer docente en el año.

2.2.1.1. Instrumento de autoevaluación:

AUTOEVALUACIÓN PARA DOCENTES DE PLANTA O TRANSITORIOS	
Lea atentamente los aspectos a evaluar y marque con una X, la calificación que según su criterio le corresponde, de acuerdo con la siguiente escala:	
1: Nunca	
2: Rara vez	
3: A veces	
4: Casi siempre	
5: Siempre	

1. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE	ESCALA DE VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. En qué grado cumple con las actividades asignadas desde la dirección del programa (reuniones virtuales o presenciales, equipos de autoevaluación, planes de trabajo, acciones para plan de mejoramiento, renovación curricular, entre otros).					
Amplíe su respuesta:					



2. En qué grado participa en la actualización del microcurrículo (plan de curso) y adaptación al proceso no presencial. Amplíe su respuesta:					
3. En qué grado planifica su asignatura (cronograma de trabajo donde se incluyan actividades evaluativas, salidas técnicas, prácticas pedagógicas, otras -si aplica- y desarrollo de los contenidos). Amplíe su respuesta:					
4. En qué grado presenta la asignatura a los estudiantes al inicio del semestre (plan de curso, objetivos, metodología, criterios de evaluación, contenido temático y bibliografía). Amplíe su respuesta:					
2. DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD DOCENTE	1	2	3	4	5
5. En qué grado desarrolla diferentes actividades presenciales y/o mediadas por TIC en la práctica educativa para fortalecer conocimientos, habilidades y destrezas de los estudiantes (saber y saber hacer). Amplíe su respuesta:					
6. En qué grado contribuye a la formación integral de los estudiantes (ser). Utiliza diferentes actividades en la práctica educativa para fortalecer las dimensiones de pensamiento crítico, ciudadanía y democracia y sostenibilidad ambiental, entre otros. Amplíe su respuesta:					
7. En qué grado promueve diferentes actividades en la práctica educativa para motivar y fortalecer la convivencia universitaria (saber convivir). Amplíe su respuesta:					
8. En el proceso de enseñanza, aprendizaje y evaluación, en qué grado promueve en los estudiantes estrategias que faciliten la apropiación del conocimiento, tales como búsqueda de información complementaria, construcción de diagramas de flujo, organigramas y mapas conceptuales, entre otras. Amplíe su respuesta:					
9. En el proceso de enseñanza, aprendizaje y evaluación, en qué grado tiene en cuenta el número de créditos académicos de la asignatura, para la asignación de trabajo extraclase. Amplíe su respuesta:					
10. En qué grado cuenta con espacios de tiempo para asesorías de los estudiantes, de acuerdo con lo establecido en el plan básico de trabajo. Amplíe su respuesta:					
3. RESULTADO DE LA ACTIVIDAD DOCENTE	1	2	3	4	5
11. En qué grado realiza actividades para verificar en sus estudiantes el grado de apropiación del tema orientado. Amplíe su respuesta:					

12. En qué grado implementa actividades tendientes a superar las dificultades de aprendizaje detectadas en sus estudiantes. Amplíe su respuesta:				
13. En qué grado las estrategias que implementa en su proceso evaluativo son continuas (inicia con saberes previos y tiene en cuenta el avance del aprendizaje), adaptadas a la telepresencialidad y coherentes con los contenidos de la asignatura. Amplíe su respuesta:				
14. En qué grado su participación en las funciones misionales de investigación formativa, investigación científica en sentido estricto y/o extensión (grupos de investigación, semilleros de investigación, proyectos de investigación, dirección de proyectos de grado, prácticas empresariales, asesorías, consultorías, interventorías, asistencia técnica, metrología, pruebas y ensayos, ponencias nacionales o internacionales), ha contribuido al mejoramiento de la calidad en su programa académico y/o en la institución. Amplíe su respuesta:				

Los siguientes aspectos no forman parte de la evaluación, son insumos para el plan de mejoramiento institucional:

- ¿Cuenta con los medios tecnológicos y didácticos necesarios?
- ¿La Universidad le facilita la gestión y adquisición de recursos materiales y tecnológicos para realizar sus actividades académicas? Enuncie los aspectos por mejorar y cómo considera que se puedan fortalecer.
- Describa si en su práctica educativa se han dado las condiciones adecuadas que le permiten alcanzar los resultados previstos de aprendizaje con respecto a: número de estudiantes, condiciones de conectividad, horarios de clase y conocimientos previos de sus estudiantes, entre otras.
- ¿Ha recibido capacitación y/o acompañamiento institucional para el uso de las herramientas TIC en su práctica educativa?
- ¿Considera que las normas y políticas institucionales le permiten cumplir con su profesión como docente universitario? ¿Qué cambios sugiere en este aspecto?
- Describa los aspectos positivos y los que debe mejorar en su desempeño docente y defina las necesidades de formación en las que le interesa cualificarse.

2.2.2 Heteroevaluación

Corresponde a la evaluación realizada por parte de los estudiantes y comprende los aspectos fundamentales del desempeño, planeación y desarrollo de la actividad docente, Esta se divide en tres (03) instrumentos, uno para docentes de planta y transitorios, otro para docentes catedráticos y otro para docentes virtuales que orientan sus asignaturas a través de la plataforma creada por Univirtual.

La apertura y el cierre de la heteroevaluación será programado semestralmente por la Vicerrectoría Académica e informado oportunamente mediante circular a los programas, escuelas, departamentos y facultades.

Los estudiantes diligenciarán la evaluación de manera semestral y para cada uno de los docentes con los cuales cursaron asignaturas.

Para garantizar la participación de todos los estudiantes en este proceso, el reporte final de notas no podrá ser visualizado hasta tanto se hayan evaluado a todos los docentes.

Para la heteroevaluación se descartarán aquellas evaluaciones que estén por fuera de más o menos dos desviaciones estándar por pregunta, para un 95% de confiabilidad.

Para el reporte consolidado individual de la evaluación docente, se tomará la mejor heteroevaluación de ambos semestres para el resultado final.

2.2.2.1. Instrumentos de heteroevaluación:

HETEROEVALUACIÓN PARA DOCENTES DE PLANTA O TRANSITORIOS	
Lea atentamente los aspectos a evaluar y marque con una X, la calificación que según su criterio le corresponde al o la docente, de acuerdo con la siguiente escala:	
1: Nunca	
2: Rara vez	
3: A veces	
4: Casi siempre	
5: Siempre	

	ESCALA DE VALORACIÓN				
	Si (5)				No (1)
1. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE					
1. El o la docente socializó el microcurrículo de la asignatura al inicio del semestre durante la clase (incluyendo objetivos, metodología, evaluación).					
2. DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD DOCENTE	1	2	3	4	5
2. Fomenta la formación integral, es decir, la capacidad de analizar con profundidad, cuestionar la información, expresarse con claridad, trabajar en equipo y tomar decisiones con responsabilidad, conciencia ambiental y valores.					
3. Considera que la forma en que el docente integró un segundo idioma aportó a su proceso de aprendizaje.					
4. Genera actividades académicas que facilitan el aprendizaje y despiertan el interés por seguir aprendiendo.					
5. Explica cómo los conocimientos teóricos se aplican en situaciones reales.					
6. Cumple con el horario de clases establecido para la asignatura.					



7. Brinda espacios para asesorías grupales o individuales.					
8. Presenta información pertinente de la asignatura y del programa académico.					
9. Demuestra un conocimiento actualizado y pertinente de la asignatura.					
3. RESULTADO DE LA ACTIVIDAD DOCENTE	1	2	3	4	5
10. Existió coherencia entre el programa de la asignatura y su ejecución					
11. Las evaluaciones estuvieron acordes con los contenidos enseñados en clase.					
12. Proporciona retroalimentación sobre las evaluaciones, lo cual ayuda a identificar errores y mejorar.					
Observaciones, sugerencias y reconocimientos (Espacio exclusivo para observaciones de carácter académico)					
Este campo está destinado únicamente para comentarios, observaciones, sugerencias o reconocimientos que fortalezcan la planeación, el desarrollo y el resultado de la labor docente.					

Si tiene denuncias relacionadas con situaciones de violencia de género, violación de derechos humanos, acoso o cualquier otra falta grave que requiera atención institucional urgente, le recomendamos utilizar los canales Institucionales que la Universidad ha dispuesto para ello:

RUTAS DE ATENCIÓN:

1. Violencia Basada en Género y Discriminación

Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario

Activa la ruta:

Correo: violenciadegenero@utp.edu.co

Teléfono: (606) 3137411

Puntos físicos: Puntos violeta en cada facultad o en el Edificio 2 oficina 112 – VRSyBU

Más información: <https://puntovioleta.utp.edu.co/activa-la-ruta/activar-la-ruta/>

2. Mesa Derechos humanos: discriminación, racismo y violación a los derechos humanos en general Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario

Activa la ruta:

Correo: mesaderechoshumanos@utp.edu.co

Teléfono: (606) 3137275

Puntos físicos: Oficina de DDHH Edificio 1A-117A



Más información: <https://vicerectorias.utp.edu.co/responsabilidad-social/mesa-institucional-de-derechos-humanos/>

HETEROEVALUACIÓN PARA DOCENTES CATEDRÁTICOS
Lea atentamente los aspectos a evaluar y marque con una X, la calificación que según su criterio le corresponde al o la docente, de acuerdo con la siguiente escala:
1: Nunca
2: Rara vez
3: A veces
4: Casi siempre
5: Siempre

	ESCALA DE VALORACIÓN				
	Si (5)				No (1)
1. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE					
1. El o la docente socializó el microcurrículo de la asignatura al inicio del semestre durante la clase (incluyendo objetivos, metodología, evaluación).					
2. DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD DOCENTE	1	2	3	4	5
2. Fomenta la formación integral, es decir, la capacidad de analizar con profundidad, cuestionar la información, expresarse con claridad, trabajar en equipo y tomar decisiones con responsabilidad, consciencia ambiental y valores.					
3. Considera que la forma en que el docente integró un segundo idioma aportó a su proceso de aprendizaje.					
4. Genera actividades académicas que facilitan el aprendizaje y despiertan el interés por seguir aprendiendo.					
5. Explica cómo los conocimientos teóricos se aplican en situaciones reales.					
6. Cumple con el horario de clases establecido para la asignatura.					
7. Presenta información pertinente de la asignatura y del programa académico.					
8. Demuestra un conocimiento actualizado y pertinente de la asignatura.					
3. RESULTADO DE LA ACTIVIDAD DOCENTE	1	2	3	4	5
9. Existió coherencia entre el programa de la asignatura y su ejecución					
10. Las evaluaciones estuvieron acordes con los contenidos enseñados en clase.					
11. Proporciona retroalimentación sobre las evaluaciones, lo cual ayuda a identificar errores y mejorar.					
Observaciones, sugerencias y reconocimientos (Espacio exclusivo para observaciones de carácter académico)					



Este campo está destinado únicamente para comentarios, observaciones, sugerencias o reconocimientos que fortalezcan la planeación, el desarrollo y el resultado de la labor docente.

RUTAS DE ATENCIÓN:

1. Violencia Basada en Género y Discriminación

Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario

Activa la ruta:

Correo: violenciadegenero@utp.edu.co

Teléfono: (606) 3137411

Puntos físicos: Puntos violeta en cada facultad o en el Edificio 2 oficina 112 – VRSyBU

Más información: <https://puntovioleta.utp.edu.co/activa-la-ruta/activar-la-ruta/>

2. Mesa Derechos humanos: discriminación, racismo y violación a los derechos humanos en general Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario

Activa la ruta:

Correo: mesaderechoshumanos@utp.edu.co

Teléfono: (606) 3137275

Puntos físicos: Oficina de DDHH Edificio 1A-117A

Más información: <https://vicerectorias.utp.edu.co/responsabilidad-social/mesa-institucional-de-derechos-humanos/>

HETEROEVALUACIÓN PARA DOCENTES VIRTUALES
Lea atentamente los aspectos a evaluar y marque con una X, la calificación que según su criterio le corresponde al o la docente, de acuerdo con la siguiente escala:
1: Nunca
2: Rara vez
3: A veces
4: Casi siempre
5: Siempre

	ESCALA DE VALORACIÓN				
1. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE	Si (5)				No (1)
1. El o la docente socializó el microcurrículo de la asignatura al inicio del semestre durante la clase (incluyendo objetivos, metodología, evaluación).					
2. DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD DOCENTE	1	2	3	4	5
2. Fomenta la formación integral, es decir, la capacidad de analizar con profundidad, cuestionar la información, expresarse con claridad, trabajar en equipo y tomar decisiones con responsabilidad, consciencia ambiental y valores.					
3. Considera que la forma en que el docente integró un segundo idioma fue pertinente y aportó a su proceso de aprendizaje.					
4. Genera actividades académicas que facilitan el aprendizaje y despiertan el interés por seguir aprendiendo.					
5. Explica cómo los conocimientos teóricos se aplican en situaciones reales.					
6. El tiempo dedicado en las actividades asignadas por el profesor fue acorde con la cantidad de horas propuestas en el formato de actividad y el cronograma de actividades.					
7. La dinámica expuesta en las actividades, o paso a paso para el desarrollo de las mismas fue totalmente clara para alcanzar el objetivo de aprendizaje.					
8. Demuestra un conocimiento actualizado y pertinente de la asignatura.					
3. RESULTADO DE LA ACTIVIDAD DOCENTE	1	2	3	4	5
9. Existió coherencia entre el cronograma de actividades y la ejecución en plataforma.					
10. Las evaluaciones estuvieron acordes con los contenidos enseñados en clase.					
11. Proporciona retroalimentación sobre las evaluaciones, lo cual ayuda a identificar errores y mejorar (a través del libro de calificaciones, mensajero del aula, foros o encuentros sincrónicos).					
Observaciones, sugerencias y reconocimientos (Espacio exclusivo para observaciones de carácter académico) Este campo está destinado únicamente para comentarios, observaciones, sugerencias o reconocimientos que fortalezcan la planeación, el desarrollo y el resultado de la labor docente. 					

RUTAS DE ATENCIÓN:

1. Violencia Basada en Género y Discriminación
 Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario

 Activa la ruta:
 Correo: violenciadegenero@utp.edu.co

Teléfono: (606) 3137411

Puntos físicos: Puntos violeta en cada facultad o en el Edificio 2 oficina 112 – VRSyBU

Más información: <https://puntovioleta.utp.edu.co/activa-la-ruta/activar-la-ruta/>

2. Mesa Derechos humanos: discriminación, racismo y violación a los derechos humanos en general Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario

Activa la ruta:

Correo: mesaderechoshumanos@utp.edu.co

Teléfono: (606) 3137275

Puntos físicos: Oficina de DDHH Edificio 1A-117A

Más información: <https://vicerrectorias.utp.edu.co/responsabilidad-social/mesa-institucional-de-derechos-humanos/>

2.2.3. Coevaluación

Corresponde a la evaluación docente realizada por el Comité Curricular o Comité de evaluación para el caso de los departamentos.

El comité curricular realizará la evaluación docente basándose en los insumos suministrados por el docente y director del programa, escuela o jefe de departamento.

En los casos en que no exista comité curricular (como es el caso de los departamentos) será el decano y el consejo de facultad quien designará uno o más comités de evaluación docente para este fin, esta comisión estará integrada por al menos cinco (05) miembros, incluyendo al decano y al director del programa, escuela o jefe de departamento.

La apertura y el cierre de la coevaluación será programado anualmente por la Vicerrectoría Académica e informado oportunamente mediante circular a los programas, escuelas, departamentos y facultades.

Para realizar el proceso los comités curriculares o comités de autoevaluación tendrán un plazo máximo de cuatro (04) semanas.

2.2.3.1. Instrumento de coevaluación:

COEVALUACIÓN PARA DOCENTES DE PLANTA O TRANSITORIOS	
Lea atentamente los aspectos a evaluar y marque con una X, la calificación que según su criterio le corresponde al o la docente, de acuerdo con la siguiente escala:	
1: Nunca	
2: Rara vez	
3: A veces	
4: Casi siempre	
5: Siempre	

ESCALA DE VALORACIÓN					
1. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE	1	2	3	4	5
1. El docente participa en uno o más de los siguientes grupos o comités (investigación, autoevaluación, renovación curricular, bienestar, extensión, entre otros).					
2. El docente cumple con las responsabilidades asignadas por la dirección para la planeación, organización, programación y mejoramiento continuo del programa.					
2. DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD DOCENTE	1	2	3	4	5
3. El docente cumple con el proceso de digitación de notas, según los criterios expresados en la normativa vigente.					
4. El docente participa en una o más de las actividades relacionadas con: investigación formativa, investigación científica o extensión (grupos de investigación, semilleros de investigación, proyectos de investigación, dirección de proyectos de grado, prácticas empresariales, asesorías, consultorías, interventorías, asistencia técnica, metrología, pruebas y ensayos, ponencias nacionales o internacionales, entre otros).					
3. RESULTADO DE LA ACTIVIDAD DOCENTE	1	2	3	4	5
5. El docente cumple con su plan básico de trabajo.					
6. Las actividades de investigación o extensión que realiza el docente son pertinentes para el programa, la facultad o la institución.					
7. El docente participa en actividades que fortalecen su formación docente.					
Aspectos a resaltar:					
Oportunidades de mejora:					

2.2.3.2. Insumos para coevaluación

Se recomienda a los docentes proporcionar información amplia y suficiente al momento de diligenciar el 12-F17 - Informe de cumplimiento de las actividades programadas en el plan de trabajo docente y a los comités curriculares contar con la siguiente información para la evaluación docente:

- Actas de reuniones.
- Informes del cumplimiento en la entrega de solicitud de documentos.
- Informes del cumplimiento de tareas asignadas a los docentes.
- Informes del cumplimiento en la entrega de notas según la normatividad vigente (Reglamento estudiantil, capítulo VIII, artículo 72)
- Información sobre dirección de trabajos de grado y prácticas empresariales.
- Información sobre formación docente.

2.3. Sistema de Evaluación y Ponderación

Cada uno de los momentos de la evaluación se realizan a través de sistemas de información confiables, los cuales garantizan la seguridad de la información.

El momento de autoevaluación es realizado por cada docente de planta o transitorio a través del Sistema de Información <https://appserver.utp.edu.co/>, la coevaluación es realizada por el Comité Curricular o Comité de Coevaluación a través del aplicativo <https://app4.utp.edu.co/sigu2/> y la heteroevaluación es realizada por los estudiantes a través de su portal estudiantil <https://app4.utp.edu.co/pe/>.

Momento	Aplicativo de Evaluación
Autoevaluación	https://appserver.utp.edu.co/
Coevaluación	https://app4.utp.edu.co/sigu2/
Heteroevaluación	https://app4.utp.edu.co/pe/

Para el caso de los docentes de planta y transitorios, los tres momentos son consolidados y los reportes son descargado por el director de programa, escuela o departamento a través del Sistema de Información para ser notificado a cada docente anualmente. En el caso de los docentes catedráticos la notificación de su heteroevaluación se realizará una vez finalizado cada período académico.

El sistema de evaluación docente considera de manera ponderada, la autoevaluación con el 10%, la coevaluación con el 50% y la heteroevaluación con el 40%.

Nota: Para efectos de la asignación de puntos salario para los docentes de planta no se incluirá el porcentaje asignado a la autoevaluación y será calculado de la siguiente manera: la coevaluación con el 60% y la heteroevaluación con el 40%. Estos valores serán reportados directamente por cada Facultad al Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje – CIARP

Cédula	Nombre del docente	Facultad	Programa	Heteroevaluación 40%	Coevaluación 60%	Resultado CIARP

2.4. Comunicación de resultados

Una vez concluidas las tres etapas de la evaluación docente (autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación), el director del programa, escuela o departamento podrá visualizar los resultados consolidados de la evaluación. Ninguna etapa parcial será visible en el sistema antes de finalizar todo el proceso.

Desde la dirección del programa, escuela o departamento se notificará el resultado a cada docente a través de un envío al correo electrónico institucional de los resultados de la evaluación, y se anexará la carta de notificación, la cual debe ser firmada y enviada por el docente. Además, el director del programa, escuela o departamento, propiciará un espacio de reflexión sobre los resultados de la evaluación y en forma conjunta establecerán acciones de mejora en caso de ser necesario (Plan de mejoramiento).

Para fines de conservación documental de las notificaciones, sin importar el medio de firma utilizado (**Firma electrónica** según Resolución de Rectoría No. 5059 de 2022, modificada por Resolución de Rectoría No. 06 de 2024, o **firma autógrafa**), estas se deben conservar como anexos en una Acta de Comité Curricular para los programas, o en una Acta de Reunión Interna para el caso de las Escuelas y Departamentos. Para este punto los programas, escuelas y departamentos solicitaran asesoría a Gestión de Documentos con el fin de seguir lineamientos documentales.

Las notificaciones firmadas por los docentes de planta se anexarán y enviarán a través de memorando a la decanatura de la Facultad correspondiente, con el propósito de contar con el registro documental necesario para enviar el consolidado de la evaluación integral docente al Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje CIARP.

2.5. Plan de Mejoramiento

La socialización de los resultados a los docentes por parte del Director de Programa, Escuela o Jefe de Departamento, debe ser un proceso de reflexión y retroalimentación de los diferentes momentos de evaluación, lo cual afianzará la cultura del mejoramiento continuo a través de la consolidación de los planes de mejoramiento.

El Director de Programa, Escuela o Jefe de Departamento acordará un Plan de Mejoramiento para los docentes que en el resultado de su heteroevaluación y/o en el resultado general obtengan un promedio por debajo de 4.0, de acuerdo con la siguiente síntesis valorativa:

Nombre del docente	Cédula	Autoevaluación 10%	Heteroevaluación 40%	Coevaluación 50%	Resultado General

A continuación, se describen los elementos para realizar el Plan de Mejoramiento:

Aspectos a destacar como fortalezas:		
Oportunidades de mejora:		
Acciones a implementar:		
Responsable	Fecha Inicio	Fecha Final

2.6. Periodicidad de la Evaluación Docente

Con el fin de dar cumplimiento al artículo 57 del Estatuto Docente, se debe programar para todos los docentes de planta y transitorios de medio tiempo y de tiempo completo, la autoevaluación y la coevaluación por lo menos una vez al año, y la heteroevaluación se realizará por periodos académicos. Para los docentes catedráticos solo será obligatorio el cumplimiento de la evaluación de los estudiantes, sin embargo, quienes deseen participar de todo el proceso, deberán notificárselo al jefe inmediato.

La evaluación se aplica a todos aquellos docentes que orienten como mínimo un curso de pregrado.

2.8. Funciones

RESPONSABLE	RESPONSABILIDADES
CONSEJO ACADÉMICO	Apoyar el proceso de evaluación docente y velar por la transparencia de cada uno de los procesos.
FACULTADES	Consolidar los resultados cuantitativos de los docentes de planta para enviarlos al CIARP.
COMITÉ INTERNO DE ASIGNACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE PUNTAJE-CIARP	Encargado de la asignación y reconocimiento de puntos salario y de bonificación a los docentes de planta.
VICERRECTORÍA ACADÉMICA	- Informar a los programas académicos el cronograma para la evaluación docente. - Realizar seguimiento al avance de la evaluación docente.



	• Informar a los programas, departamentos, escuelas y facultades, el momento de notificación a los docentes de los resultados consolidados.
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE PROGRAMA	• Revisar en el aplicativo de evaluación docente los docentes a evaluar y sus respectivas asignaturas. • Comunicar a los docentes la apertura del sistema para realizar la autoevaluación. • Comunicar a los estudiantes la apertura del sistema para realizar la heteroevaluación. • Comunicar al Comité Curricular o Comité de Evaluación la apertura del sistema para realizar la Coevaluación. • Descargar por cada docente el resultado consolidado de la evaluación. • Consolidar el promedio de las evaluaciones docentes del programa.
DIRECTOR DE PROGRAMA O JEFE DE DEPARTAMENTO	• Gestionar la información para que el comité curricular proceda a evaluar al docente. • Comunicar los resultados de la evaluación a cada uno de los docentes. • Concertar una propuesta conjunta con el docente de plan de mejoramiento, cuando aplique. • Enviar a la Facultad el promedio de las evaluaciones docentes del programa.
ESTUDIANTES	• Diligenciar cada semestre la evaluación docente. (Heteroevaluación)
DOCENTE	• Realizar el informe del cumplimiento de las actividades desarrolladas a través del formato 12-F17 - Informe de cumplimiento de las actividades programadas en el plan de trabajo docente. • Diligenciar la autoevaluación. • Concertar con el director del programa o jefe de departamento las acciones de mejora, cuando aplique. • Firmar y enviar la notificación de recibido del resultado consolidado de la evaluación docente.
COMITÉ CURRICULAR O COMITÉ DE EVALUACIÓN	• Cumplir con la etapa de coevaluación en el proceso de evaluación docente, con base en los insumos proporcionados por la dirección del programa, escuela o departamento.
GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS INFORMÁTICAS Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN	• Diseñar, implementar y realizar las mejoras necesarias a los aplicativos: ○ Autoevaluación. ○ Coevaluación. ○ Heteroevaluación. • Generar los resultados de la evaluación individual de los docentes. • Generar los reportes solicitados por la Vicerrectoría Académica.

2.9. Reclamaciones

Una vez recibido el resultado individual de la evaluación, si el docente no está de acuerdo con los resultados, podrá hacer uso del recurso de reposición ante el Consejo de Facultad durante los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación. Si no se presenta recurso de reposición se considera aceptada la evaluación. El recurso de reposición se debe radicar en la ventanilla única de la universidad, por medio del correo **ventanillaunica@utp.edu.co** dirigida al Consejo de Facultad respectivo.



Presentado el recurso de reposición, si la consideración pedida fuera desfavorable al docente, éste podrá apelar ante el Consejo Académico en el término de diez (10) días hábiles contados a partir de la notificación, el cual tomará la decisión definitiva sobre la evaluación. Una vez resuelto el recurso de apelación, en caso de existir cambios, en alguno de los momentos de la evaluación, el Consejo Académico enviará el resultado a la Vicerrectoría Académica, para efectos de ajuste en el sistema de evaluación docente.

2.10. Aportes del Proceso de Evaluación Docente Integral

La evaluación docente de la Universidad presentada en este documento, permite identificar elementos que le apuestan al desarrollo docente:

- Apoyar la cultura de la evaluación docente, motivando la conformación de comunidad académica reflexiva y comprometida institucionalmente.
- Consolidar y revisar periódicamente mecanismos institucionales para evaluar y asegurar la calidad de la docencia de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional.
- Garantizar retroalimentación y seguimiento a resultados de evaluación y programas de mejoramiento.
- Desarrollar programas de formación docente.
- Organizar escuelas de maestros alrededor de proyectos académicos que fundamenten y enriquezcan la reflexión y la incorporación de innovaciones educativas.
- Cumplimiento del plan de incentivos institucionales por docencia destacada.

BIBLIOGRAFÍA

ANECA. (2015). Programa DOCENTIA1 Programa de apoyo para la evaluación de la actividad docente del profesorado universitario.

Fernández, S. G. (s.f.). Procedimiento de evaluación de la calidad en la actividad docente del profesorado. España: Universidad Europea Miguel de Cervantes.

Fresán, M., & Vera, Y. (2000). Evaluación del desempeño del personal académico: Análisis y propuesta de metodología básica. México: ANUIES.

Pabón, N & Navarro, M. (2008). La Evaluación del Profesor Universitario: Participación de los Estudiantes. Foro Nacional de Evaluación. Bogotá

Polo, F. C. (2011). Calidad docente en el ámbito universitario: Un estudio. Revista de Educación en Contabilidad, Finanzas y Administración de Empresas, 16.

Stronge, J., y Tucker, P. (2003). Handbook on Educational Specialist Evaluation. Assessing and Improving Performance. Estados Unidos: Eye on Education.



Unesco. (1996). La Educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI presidida por Jacques Delors. Santillana S.A. Madrid, p.167.

Universidad de Alicante. (2010). Procedimiento de Evaluación de la Actividad Docente en la Universidad de Alicante.

Universidad del Rosario. (2012). Lineamientos Institucionales para la Evaluación Integral de los Profesores de la Universidad Del Rosario. Departamento de Planeación Académica y Aseguramiento de La Calidad.

