



SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE INTEGRAL
VICERRECTORÍA ACADÉMICA

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. PROPÓSITOS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE EN EL SIGLO XXI	4
2. SISTEMA DE EVALUACIÓN DOCENTE INTEGRAL.....	6
2.1 Modelo de la Evaluación Docente Integral	7
2.2 Momentos de la Evaluación	9
2.2.1 Autoevaluación	10
2.2.2 Heteroevaluación	12
2.2.3 Coevaluación.....	16
2.2.3.1 Insumos para coevaluación	18
2.3. Sistema de Evaluación	18
2.4. Comunicación de resultados	19
2.5. Plan de mejoramiento.....	19
2.6 Periodicidad de la Evaluación del Desempeño Docente.....	20
2.7 Entrega de informes	21
2.7.1. Informe del Consejo de Facultad.....	21
2.7.2. Informe al Consejo Académico.....	22
2.8 Funciones.....	22
2.9 Reclamaciones.....	24
2.10 Aportes del Proceso de Evaluación del Desempeño Docente.....	24
BIBLIOGRAFÍA	26

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).

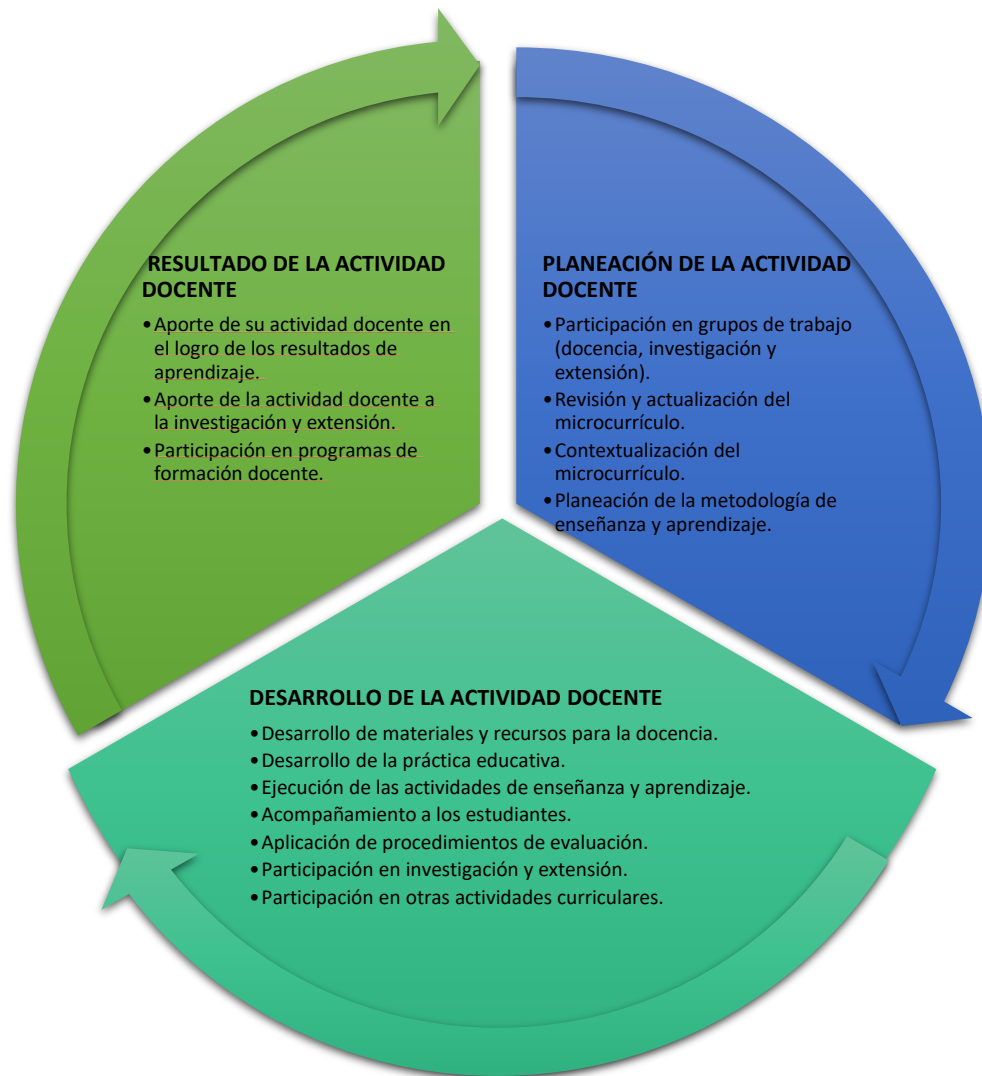
Se entiende por evaluación del desempeño docente la valoración sistemática de la actuación del profesorado en su rol profesional y su contribución para el logro de los propósitos del programa, los cuales deben estar explícitos en el Proyecto Educativo del Programa.

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.

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.

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).

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

La evaluación del desempeño docente consta de tres momentos:

- La autoevaluación.
- La coevaluación.
- La heteroevaluación.

La socialización de los resultados a los docentes por parte del director del programa, 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.

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

A continuación, se presentan los instrumentos propuestos para realizar la evaluación de los docentes desde la autoevaluación, la coevaluación y la heteroevaluación.

2.2.1 Autoevaluación

Documento de reflexión realizado por los docentes, en el cual sistematiza su quehacer docente, considerando las labores misionales (docencia, investigación y/o extensión).

La autoevaluación tendrá sentido académico en la medida en que se haga un espacio de reflexión argumentativa (ver Anexo 1. Instrumentos).

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.](#)

Momento de apertura: octubre de cada año.

Para realizar el proceso los docentes tendrán un plazo máximo de cuatro (4) semanas, se trata de una autoevaluación global que recoja su quehacer docente en el año.

Instrumento:

Autoevaluación para docentes de planta y transitorios

	ESCALA DE VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE					
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					
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					
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:

15. ¿Cuenta con los medios tecnológicos y didácticos necesarios?

16. ¿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.

17. 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.

18. ¿Ha recibido capacitación y/o acompañamiento institucional para el uso de las herramientas TIC en su práctica educativa?

19. ¿Considera que las normas y políticas institucionales le permiten cumplir con su profesión como docente universitario? ¿Qué cambios sugiere en este aspecto?

20. 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 3 instrumentos, uno para docentes de planta y transitorios, otro para docentes catedráticos y otro para docentes virtuales adscritos a Univirtual (ver Anexo 1. Instrumentos).

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 y el recibo de matrícula solo podrán descargarse si se ha 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.

Momento de apertura: semana 14 de cada semestre académico.

Los estudiantes tendrán el último día de pago de recibos de matrícula con el 10% para realizar el proceso.

Instrumentos:

Heteroevaluación para docentes de planta y transitorios

	ESCALA DE VALORACIÓN				
	Si (5)				No (1)
1. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE					
1. El docente explicó al inicio del semestre los objetivos y/o resultados de aprendizaje esperados, contenidos, metodología y criterios de evaluación de la asignatura.					
	1	2	3	4	5
2. Existió correspondencia entre el programa de la asignatura y su ejecución.					
2. DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD DOCENTE	1	2	3	4	5
3. Los materiales de estudio como contenidos de los módulos o artículos o lecturas complementarias o páginas web o guías o manuales de laboratorio, entre otros, recomendados por el docente facilitaron su proceso de aprendizaje.					
4. El docente realizó algunas de las siguientes actividades en la práctica educativa para fortalecer conocimientos, habilidades y destrezas: encuentros sincrónicos o asincrónicos o talleres o seminarios.					
5. El docente fomentó el uso de algunas de las TIC (Tecnologías de la Información y las Comunicaciones: internet o bases de datos o software especializado o plataformas digitales o aplicaciones o correo electrónico o redes sociales o simuladores o laboratorios remotos o imágenes o videos explicativos o podcast, etc) para lograr los resultados de aprendizaje.					
6. El docente contribuyó a su formación integral mediante actividades que fortalecieron el pensamiento crítico, habilidades comunicativas, trabajo en equipo, ética, entre otras.					
7. El docente realizó diferentes actividades en la práctica educativa para promover y/o fortalecer las competencias en un segundo idioma (lecturas e interpretación de textos o exposiciones o videos o clases completas, entre otros).					
8. El desarrollo de las actividades académicas motivó y facilitó el aprendizaje.					

9. El tiempo dedicado en las actividades extraclases como lecturas o talleres o trabajos o informes o preparación para exámenes, asignadas por el profesor fue proporcional con los créditos académicos de la asignatura.					
10. El docente relacionó los conocimientos teóricos adquiridos con su aplicación práctica.					
11. El docente cumplió con el horario de clases establecido para la asignatura.					
12. El docente cumplió con el horario de asesorías establecido.					
13. El docente fue claro al resolver las dudas y preguntas que formularon los estudiantes a través de los encuentros sincrónicos o asincrónicos.					
14. Existió correspondencia entre lo enseñado en clase y las evaluaciones.					
15. El docente utilizó diferentes tipos de actividades para evaluar: Foros o cuestionarios o tareas o wiki o glosarios o videos o exposiciones, entre otros.					
16. El docente desarrolló procesos de retroalimentación a las evaluaciones que le permitieron identificar las dificultades que tuvo.					
3. RESULTADO DE LA ACTIVIDAD DOCENTE	1	2	3	4	5
17. Las actividades propuestas por el docente permitieron la apropiación de los conocimientos y el desarrollo de habilidades propias de la asignatura.					
18. El docente demostró un conocimiento actualizado y pertinente de su asignatura.					
19. Las explicaciones y actividades desarrolladas por el docente permitieron entender y asimilar las temáticas expuestas.					
20. El docente promovió y contribuyó con su formación integral (actitud formadora).					
Observaciones y sugerencias:					

Heteroevaluación para docentes catedráticos

	ESCALA DE VALORACIÓN				
1. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE	Si				No
1. El docente explicó al inicio del semestre los objetivos y/o resultados de aprendizaje esperados, contenidos, metodología y criterios de evaluación de la asignatura.	5= Si 1=No				
2. Existió correspondencia entre el programa de la asignatura y su ejecución.	1	2	3	4	5
2. DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD DOCENTE	1	2	3	4	5
3. Los materiales de estudio como contenidos de los módulos o artículos o lecturas complementarias o páginas web, guías o manuales de laboratorio, entre otros, recomendados por el docente facilitaron su proceso de aprendizaje.					
4. El docente realizó algunas de las siguientes actividades en la práctica educativa para fortalecer conocimientos, habilidades y destrezas: encuentros sincrónicos o asincrónicos o talleres o seminarios.					
5. El docente fomentó el uso de algunas de las TIC (Tecnologías de la Información y las Comunicaciones: internet o bases de datos o software especializado o plataformas digitales o aplicaciones o correo electrónico o redes sociales o simuladores o laboratorios remotos o imágenes o videos explicativos o podcast, etc) para lograr los resultados de aprendizaje.					

6. El docente contribuyó a su formación integral mediante actividades que fortalecieron el pensamiento crítico, habilidades comunicativas, trabajo en equipo, ética, entre otras.					
7. El docente realizó diferentes actividades en la práctica educativa para promover y/o fortalecer las competencias en un segundo idioma (lecturas e interpretación de textos o exposiciones o videos o clases completas, entre otros).					
8. El desarrollo de las actividades académicas motivó y facilitó el aprendizaje.					
9. El tiempo dedicado en las actividades extraclases como lecturas o talleres o trabajos o informes o preparación para exámenes, asignadas por el profesor fue proporcional con los créditos académicos de la asignatura.					
10. El docente relacionó los conocimientos teóricos adquiridos con su aplicación práctica.					
11. El docente cumplió con el horario de clases establecido para la asignatura.					
12. El docente fue claro al resolver las dudas y preguntas que formularon los estudiantes a través de los encuentros sincrónicos o asincrónicos.					
13. Existió correspondencia entre lo enseñado en clase y las evaluaciones.					
14. El docente utilizó diferentes tipos de actividades para evaluar: Foros o cuestionarios o tareas o wiki o glosarios o videos o exposiciones, entre otros.					
15. El docente desarrolló procesos de retroalimentación a las evaluaciones que le permitieron identificar las dificultades que tuvo.					
3. RESULTADO DE LA ACTIVIDAD DOCENTE	1	2	3	4	5
16. Las actividades propuestas por el docente permitieron la apropiación de los conocimientos y el desarrollo de habilidades propias de la asignatura.					
17. El docente demostró un conocimiento actualizado y pertinente de su asignatura.					
18. Las explicaciones y actividades desarrolladas por el docente permitieron entender y asimilar las temáticas expuestas.					
19. El docente promovió y contribuyó con su formación integral (actitud formadora).					
Observaciones y sugerencias:					

Heteroevaluación para docentes de Univirtual

1. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE	ESCALA DE VALORACIÓN				
	Si				No
1. El docente explicó al inicio del semestre los objetivos y/o resultados de aprendizaje esperados, contenidos, metodología y criterios de evaluación del programa.	5= Si 1=No				
2. Existió correspondencia entre el cronograma de actividades y la ejecución de la asignatura en plataforma.	1	2	3	4	5
2. DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD DOCENTE	1	2	3	4	5
3. Los materiales de estudio (libros, artículos, lecturas complementarias, páginas web, guías o manuales de laboratorio, entre otros) recomendados por el docente facilitaron su proceso de aprendizaje.					
4. El docente realizó algunas de las siguientes actividades en la práctica educativa para fortalecer conocimientos, habilidades y destrezas: encuentros sincrónicos o asincrónicos, asesorías presenciales o en línea o talleres o seminarios.					

5. El docente fomentó el uso de algunas de las TIC (Tecnologías de la Información y las Comunicaciones: internet o bases de datos o software especializado o plataformas digitales o aplicaciones o correo electrónico o redes sociales o simuladores o laboratorios remotos o imágenes o videos explicativos o podcast, entre otros) para lograr los resultados de aprendizaje.					
6. El docente contribuyó a su formación integral mediante actividades que fortalecieron el pensamiento crítico, habilidades comunicativas, trabajo en equipo, ética, entre otras.					
7. El docente realizó diferentes actividades en la práctica educativa para promover y/o fortalecer las competencias en un segundo idioma (lecturas e interpretación de textos o exposiciones o videos o clases completas, entre otros).					
8. El desarrollo de las actividades académicas motivó y facilitó el aprendizaje.					
9. 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.					
10. El docente relacionó los conocimientos teóricos adquiridos con su aplicación práctica.					
11. El docente fue claro al resolver las dudas y preguntas que formularon los estudiantes a través del mensajero del aula, foros y encuentros sincrónicos.					
12. Existe correspondencia entre las actividades evaluativas y los contenidos de la plataforma.					
13. El docente utilizó diferentes tipos de actividades para evaluar: Foros, cuestionarios, tareas, wiki, glosarios, video, exposiciones, entre otros.					
14. El docente dio apertura a los foros planteados, iniciando la conversación con una frase o pregunta orientadora.					
15. 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.					
16. El docente publicó las notas parciales en el libro de calificaciones y acompañó la nota con una retroalimentación que le permitió identificar las dificultades que tuvo.					
3. RESULTADO DE LA ACTIVIDAD DOCENTE	1	2	3	4	5
17. Las actividades propuestas por el docente permitieron la apropiación de los conocimientos y el desarrollo de habilidades propias de la asignatura.					
18. El docente demostró un conocimiento actualizado y pertinente de su asignatura.					
19. Las explicaciones y actividades desarrolladas por el docente permitieron entender y asimilar las temáticas expuestas.					
20. El docente promovió y contribuyó con su formación integral (actitud formadora).					
Observaciones y sugerencias:					

2.2.3 Coevaluación

Corresponde a la evaluación docente realizada por el Comité Curricular o Comité de evaluación para el caso de los departamentos (ver Anexo 1. Instrumentos).

El comité curricular realizará la evaluación docente basándose en los insumos suministrados por el docente y director del programa 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 5 miembros, incluyendo al decano y al director del programa o jefe de departamento.

Momento de apertura: noviembre de cada año.

Para realizar el proceso los comités curriculares o comités de autoevaluación tendrán un plazo máximo de cuatro (4) semanas.

Instrumento:

Coevaluación para docentes de planta y transitorios

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:					

2.2.3.1 Insumos para coevaluación

Se recomienda a los docentes y comités curriculares contar con la siguiente información para la evaluación docente:

Docente	Programa
• Listados de asistencias (registradas en el aplicativo) • Grabaciones de clase • Plan de trabajo • Informe del cumplimiento de las actividades registradas en el plan de trabajo	• Grabación 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

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 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/>. Todos los momentos son consolidados y los reportes son descargado por el director de programa, escuela o jefe de departamento a través del Sistema de Información para ser notificado a cada docente.

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

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: coevaluación 60% y heteroevaluación 40%.

Nota: El sistema de evaluación docente en la etapa de heteroevaluación, sólo tiene en cuenta las evaluaciones de los estudiantes que hayan asistido a más del 80% de las clases. Para esto el docente debe registrar en el sistema las asistencias de los estudiantes en cada clase.

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 jefe de 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, y anexará la carta de notificación. Además, 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).

Al finalizar el proceso de comunicación de resultados, los Consejos de Facultad consolidarán los resultados cuantitativos de todos los docentes de planta para la asignación de puntos salario, los cuales deben ser enviados al Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje – CIARP. En este promedio no se incluye el valor obtenido en la autoevaluación.

2.5. Plan 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, de acuerdo con la siguiente síntesis valorativa:

Nombre del docente	Cédula	Autoevaluación 10%	Heteroevaluación 40%	Coevaluación 50%	Promedio ponderado

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 del Desempeño 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 períodos 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.

2.7 Entrega de informes

Cada director de programa o jefe de departamento enviará al consejo de facultad el informe cuantitativo de todos los profesores, los cuales servirán de insumo para la toma de decisiones en la programación académica.

2.7.1. Informe del Consejo de Facultad

Terminado el proceso de evaluación del desempeño del docente, cada consejo de facultad con base en los resultados obtenidos elabora un informe, el cual deberá ser enviado a la Vicerrectoría Académica.

1. ¿Cuáles son las principales dificultades que se han encontrado en su facultad para mantener los currículos actualizados y pertinentes?

2. Necesidades de capacitación docente identificadas en el proceso de evaluación para la facultad.

3. ¿Cómo a través de las prácticas en el aula se apropian los lineamientos del Proyecto Educativo del Programa y del Proyecto Educativo Institucional?

4. Describa los recursos (informativos, materiales, tecnológicos, didácticos) que se requieren en su facultad para el desarrollo de la enseñanza.

2.7.2. Informe al Consejo Académico

La Vicerrectoría Académica consolidará un informe final del proceso de evaluación del desempeño docente, y lo presentará al Consejo Académico.

2.8 Funciones

RESPONSABLE	RESPONSABILIDADES
CONSEJO ACADÉMICO	• Apoyar el proceso de evaluación docente y velar por la transparencia de cada uno de los procesos. • Emitir documento final que contenga la información general de los resultados institucionales de la valoración docente.
CONSEJO DE FACULTAD	• Analizar los resultados particulares de evaluación docente. • Consolidar los resultados cuantitativos de los docentes de planta para enviarlos al CIARP. • Realizar un informe general por programa y por facultad con la información cualitativa obtenida y enviarlo a la Vicerrectoría Académica.
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	• Informar a los programas académicos los términos de referencia para la evaluación docente. • Analizar los resultados de los informes recibidos por los

ACADÉMICA	consejos de facultad e incluir programas y proyectos que permitan fortalecer la calidad de la docencia.
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. • 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. • Presentar y notificar los resultados de la evaluación a cada uno de los docentes y concertadamente elaborar propuesta de mejoramiento y compromisos. • Enviar al Consejo de 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. • Diligenciar la autoevaluación. • Concertar con el director del programa o jefe de departamento las acciones de mejora. • Firmar la notificación de recibido del resultado consolidado de la evaluación docente.
COMITÉ CURRICULAR	• 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.
--	--

2.9 Reclamaciones

Una vez realizada la evaluación del docente, el Director del Programa o Jefe de Departamento, se reunirá con cada profesor para revisar los resultados obtenidos en la evaluación y establecer en forma conjunta acciones de mejora. Si el docente no estuviere 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.

Presentado el recurso de reposición, si la consideración pedida fuere desfavorable al docente, éste podrá apelar en el término de diez (10) días hábiles contados a partir de la notificación, ante el Consejo Académico, el cual tomará la decisión definitiva sobre la evaluación. Una vez finalizado el proceso de evaluación se enviará el resultado al consolidado general que reposa en la Vicerrectoría Académica.

2.10 Aportes del Proceso de Evaluación del Desempeño Docente

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.