



Acuerdo No.11 del 21 de febrero de 2020

IES Vigilada por:



La educación
es de todos

Mineducación

ACUERDO No.11 (21 de febrero de 2020)

"Por medio del cual se derogan los Acuerdos No.006 del 24 de mayo de 2007 y No.17 del 15 de mayo de 2015 y se adopta el modelo de evaluación del desempeño docente en el Instituto Tecnológico del Putumayo"

EL CONSEJO ACADÉMICO DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO, en uso de sus atribuciones legales, estatutarias y,

CONSIDERANDO QUE

Mediante Acuerdo No.006 del 24 de mayo de 2007 se adopta un sistema de evaluación del desempeño en el ejercicio docente y en el de los cargos de dirección Académico-administrativa del Instituto Tecnológico del Putumayo en concordancia con los artículos 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67 y 68 del Estatuto Docente

Con Acuerdo No.17 de 15 de mayo de 2015 se modifican las preguntas y la valoración de la evaluación del desempeño docente contempladas en el literal A del artículo 5; el literal B del artículo 12, el artículo 7 y se deroga el artículo 8 del Acuerdo No.006 del 24 de mayo de 2007.

Se hace necesario realizar la actualización del sistema y/o modelo de evaluación del desempeño docente en el Instituto Tecnológico del Putumayo, que permita una valoración de las labores de docencia, investigación, extensión y las actividades administrativas desarrolladas sobre la base de los planes, programas de trabajo y asignaciones académicas previamente elaborados.

En el artículo 63 del Estatuto Docente define que la evaluación del desempeño docente busca promover la calidad y excelencia del docente del Instituto, así como el cumplimiento de su trabajo de forma efectiva.

Como producto del proceso de autoevaluación institucional y de programas se presenta como un aspecto de mejora la actualización del proceso de evaluación del desempeño docente del Instituto Tecnológico del Putumayo.

Se presenta una nueva propuesta de evaluación donde se tuvieron en cuenta aspectos que aplica la Universidad del Rosario, e introduce cambios importantes que actualizan la evaluación de los profesores, contribuyendo a la calidad de la actividad docente y el fortalecimiento académico, definiendo las debilidades que se pueden corregir en los planes de seguimiento, capacitación y formación docente.

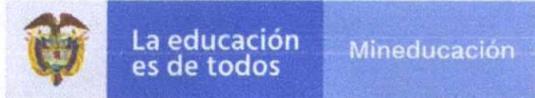
En mérito de lo anterior,

ACUERDA

ARTÍCULO PRIMERO: Derogar los Acuerdos No.006 del 24 de mayo de 2007 y No.17 del 15 de mayo de 2015 y adoptar el modelo de evaluación del desempeño docente en el Instituto Tecnológico del



IES Vigilada por:



Acuerdo No.11 del 21 de febrero de 2020
Putumayo.

ARTÍCULO SEGUNDO: El Modelo de Evaluación de Desempeño Docente para el Instituto Tecnológico del Putumayo, es el siguiente:

1. GENERALIDADES.

La evaluación del desempeño académico de los profesores en el Instituto Tecnológico del Putumayo, es considerada como una estrategia de fortalecimiento académico, la cual se desarrolla de manera permanente de acuerdo a la responsabilidad institucional y el perfeccionamiento de una cultura de la calidad.

a. En la evaluación por parte de los estudiantes:

- Involucra elementos de evaluación centrados en el papel que cumple el profesor en el aprendizaje activo logrado por los estudiantes, más allá de la enseñanza tradicional del profesor y la evaluación por el cumplimiento de los objetivos de formación.
- Las preguntas serán válidas para todos los profesores, (planta, ocasionales, provisionales y de catedra) para todas las áreas del conocimiento y para unidades de formación tanto teóricas como teórico - prácticas.
- La escala de calificación, inicia de 0.0 hasta 5.0.
- Se tiene en cuenta en la valoración por parte de los estudiantes, un aspecto relacionado con la pertinencia del espacio académico, como mecanismo de validación en las actualizaciones permanentes en los macros y micro currículos.
- Se realiza una **valoración en la cuarta semana** del semestre académico, cuyo fin es hacer un análisis temprano y conjunto (profesor - estudiantes) cumplimiento de los syllabus, pedagogía del profesor y detectar a tiempo fortalezas y debilidades del profesor y de los estudiantes, para establecer mejoras inmediatas de una y otra parte.

b. En la autoevaluación.

- Permite que el profesor autoevalúe el cumplimiento de su Plan de Trabajo, integrando en la valoración elementos relativos a la docencia, la investigación, la extensión, la gestión académica e igualmente los documentos, informes y materiales producidos por los docentes individualmente o en grupo.

c. La evaluación por parte del Coordinador del Grupo Interno de Facultad:

- Permite que el Coordinador del Grupo Interno de Facultad, evalúen el cumplimiento del Plan de



IES Vigilada por:



La educación
es de todos

Mineducación

Acuerdo No.11 del 21 de febrero de 2020

Trabajo del profesor, integrando en la valoración elementos relativos a la docencia, la investigación, la extensión, la gestión académica e igualmente los documentos, informes y materiales producidos por los docentes individualmente o en grupo.

- Un punto importante en esta nueva propuesta, es la participación en las jornadas de autoevaluación, acreditación, formación y capacitación ofrecidas por la Institución.

2. LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO DEL PROFESOR.

La concepción que tiene el Instituto Tecnológico del Putumayo sobre la evaluación del profesor y de las actividades y funciones que realiza dentro de la comunidad académica, está expresada en diversos documentos institucionales que recogen los conceptos sobre los que se fundamenta.

La evaluación integral del profesor tiene como principios orientadores los establecidos en el Proyecto Educativo Institucional, en el cual se define el perfil del docente como una persona comprometida con:

- a. La docencia, la investigación y la proyección social.
- b. La cualificación permanente.
- c. La ética con la comunidad educativa.
- d. Las políticas institucionales que propone alternativas de solución frente a diversas situaciones presentadas.
- e. El liderazgo en procesos de formación humana y académica con base en los principios institucionales.
- f. La utilización adecuada de los recursos con que dispone la institución y su óptimo aprovechamiento.
- g. El dominio cognoscitivo y pedagógico necesario para desarrollar eficaz y eficientemente su trabajo.
- h. El apoyo en propiciar ambientes organizacionales favorables para el logro de las metas propuestas.
- i. La participación activa en los procesos internos y externos que promueve la institución.
- j. El cumplimiento de las disposiciones legales internas y externas relacionadas con su desempeño.

Este perfil está basado en un principio fundamental sobre el cual descansa el Estatuto Docente: ser profesor del Instituto Tecnológico del Putumayo busca la excelencia académica, para lo cual la Institución no sólo se preocupa por las responsabilidades del profesor sino en la búsqueda de los más altos niveles del conocimiento; a este fin se orientarán la carrera docente, la evaluación, la formación y la actualización científica, tecnológica y pedagógica, en el que cada miembro de la comunidad encuentra las posibilidades para su desarrollo, la potencialización de sus niveles de productividad y la valoración en su dimensión integral de ser humano.

Estos lineamientos se han mantenido y plasmado en el Plan de Desarrollo Institucional 2012 - 2022 "Educación Superior con calidad para la competitividad y la construcción de región", particularmente al establecer como visión: "El Instituto Tecnológico del Putumayo, se consolidará como una Institución de Educación superior, acreditada y líder en procesos tecnológicos, socioeconómicos, culturales y ambientales



IES Vigilada por:



La educación
es de todos

Ministerio de Educación

Acuerdo No.11 del 21 de febrero de 2020

a través de la investigación, la docencia y la proyección social, en la región andino-amazónica y en el país” y por la identificación de estos con la Misión institucional. Igualmente, en el **Eje de Formación para la competitividad y la Convivencia**, formula el programa Mejoramiento de la calidad docente, subprograma 3, **sistema de evaluación docente** donde se plantea como uno de sus propósitos el de actualizar el sistema de evaluación docente conforme a las necesidades institucionales y a las tendencias nacionales e internacionales.

Finalmente, se contempla el **Programa de Aseguramiento de la Calidad**, con el objetivo de fortalecer la cultura de la autoevaluación, como parte inherente a los procesos de gestión en la Institución que busca fortalecer los mecanismos que permitan asegurar estos procesos.

3. POLÍTICAS INSTITUCIONALES SOBRE LA EVALUACIÓN DEL PROFESOR EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO.

Esta valoración adquiere pleno sentido si se inscribe en el establecimiento de una **política institucional de desarrollo docente**, que surgen desde el campo de la evaluación, los cuales se describen a continuación:

- a. La necesidad de un sistema que mire el desarrollo profesoral en los ámbitos: personal, profesional y pedagógico que se contemplan de manera explícita en la propuesta evaluativa.
- b. El desarrollo del profesor de una institución de Educación Superior, incluida la evaluación, debe orientarse hacia el fortalecimiento de la comunidad académica, pues el cuerpo profesoral actúa como un líder de esta comunidad y la evaluación debe orientarse como un mecanismo de identificación de las debilidades que deben estar inmersas en los planes de formación y capacitación.
- c. Una política de desarrollo profesoral orientada a la toma de decisiones oportunas y significativas.
- d. Una política de desarrollo docente debe generar elementos de organización y gestión que respalden acciones efectivas con posibilidad de repercutir en todo el ámbito universitario.

En tal sentido, evaluar integralmente al profesor no es evaluarlo en todas las posibles dimensiones, sino en aquellas en que efectivamente se ha comprometido y se le ha hecho asignación de carga académica (en docencia, investigación, extensión y administración académica), y que han quedado estipuladas en su agenda semanal durante un período académico; evaluarlo de acuerdo con su condición de vinculación (como profesor de planta, provisional, ocasional o de cátedra), y según las funciones que corresponde a la categoría docente en la que está ubicado.

La coherencia de una evaluación integral de los profesores se inicia entonces desde el momento en que se selecciona a los profesores (pruebas escritas, entrevistas) en los términos que se fijan en los contratos, en las características de la carrera académica, la promoción, y en los criterios para el otorgamiento de estímulos y distinciones.



IES Vigilada por:



La educación
es de todos

Mineducación

Acuerdo No.11 del 21 de febrero de 2020

4. LOS OBJETIVOS Y CRITERIOS DE LA EVALUACIÓN

Se encuentran expresados en el Artículo 62 del Estatuto Docente, que define los objetivos de la evaluación de los profesores:

- a. Validar los sistemas de selección establecidos para efectos de vinculación a la institución.
- b. Diagnosticar las necesidades de actualización, capacitación y perfeccionamiento docente, y establecer los planes y programas respectivos.
- c. Evaluar el desempeño del docente para efectos de promoción, permanencia o retiro del Instituto.
- d. Establecer prioridades para la asignación de comisiones de estudio, asistencia a seminarios, congresos, cursos de actualización y otros estímulos existentes en la Institución.

Adicionalmente, el enfoque de la evaluación del profesor debe tener los siguientes criterios:

- a. Participativa, puesto que en el proceso de evaluación intervienen los estudiantes, los docentes de apoyo y coordinadores de los programas y el profesor evaluado.
- b. Transparente, en tanto la finalidad y los mecanismos del proceso de evaluación, deben ser conocidos por los profesores.
- c. Formativa, porque los resultados se utilizarán fundamentalmente para aportar al crecimiento y desarrollo de los profesores.
- d. Coherente, en armonía con el Proyecto Educativo del Instituto Tecnológico del Putumayo y el enfoque de pedagogías centradas en el estudiante.
- e. Integral, que articule componentes que se relacionen con la evaluación: por ejemplo, plan de trabajo.
- f. Las formas de evaluación de profesores y estudiantes deben ser coherentes en sus concepciones.
- g. La evaluación de profesores debe tener una relación con los aspectos de evaluación que está definidos para los funcionarios.

Se considera que, independientemente del enfoque que se adopte, la evaluación del profesor debe ser en sí misma un proceso de construcción permanente, innovador y flexible, adecuado a lo que se desea valorar (objetos de evaluación) y a quienes se desea evaluar (sujetos de evaluación), oportuno (momentos de evaluación), consistente en los medios que emplea (técnicas e instrumentos de evaluación) ágil y sencillo en su aplicación (administración de la evaluación).

De la misma forma según el Artículo 64 del mismo estatuto contempla en cuanto al sistema de evaluación docente: "Para la evaluación del desempeño docente, el Instituto deberá adoptar un modelo de evaluación



IES Vigilada por:



La educación
es de todos

Mineducación

Acuerdo No.11 del 21 de febrero de 2020

que contenga los fundamentos teóricos, criterios y procedimientos que se adapten a la dinámica institucional que permitan un instrumento eficiente y pertinente de evaluación”.

5. PROCEDIMIENTO GENERAL PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE:

Según el Artículo 66 del mencionado Estatuto se define que para la evaluación del desempeño docente se establecen los siguientes lineamientos generales:

- a. La Vicerrectoría Académica en conjunto con los Coordinadores de Grupo Interno de Trabajo de Facultad, realizarán la evaluación docente con los estudiantes del Instituto, con base en los criterios, e instrumentos diseñados para tal fin. Se elabora un informe de evaluación por docente una vez terminado el semestre académico.
- b. Al finalizar cada semestre académico, los docentes adscritos a los diferentes programas académicos del Instituto, deberán entregar a sus respectivos Coordinadores de Grupo Interno de Trabajo de Facultad, el Informe de actividades desarrolladas durante el semestre, relacionando las actividades planeadas y las ejecutadas.
- c. Los Coordinadores de Grupo Interno de Trabajo de Facultad entregarán al Comité de Selección y Evaluación de Docentes, un informe de cada uno de los docentes de su programa, elaborado con base en el sistema de evaluación del desempeño docente adoptado por la Institución.

6. PERFIL DEL ESTUDIANTE

De acuerdo con la Misión institucional, las acciones de la Institución deben apuntar hacia el logro del perfil del estudiante, el cual se define en los siguientes términos: *“El estudiante del Instituto Tecnológico del Putumayo se caracterizará por ser una persona con calidad humana, con un alto sentido de responsabilidad social, emprendedor, con capacidad para desarrollar en su proceso de formación habilidades y destrezas para la investigación formativa y aplicada, el trabajo en equipo y la adaptación a nuevas culturas siendo un impulsador de su propio aprendizaje con el fin de desarrollar mayores competencias en su área de formación”*.

7. LA FUNCIÓN DE LA DOCENCIA

La docencia, fundamentada en la investigación, forma a los estudiantes en los diferentes campos, mediante el desarrollo de programas curriculares y el uso de metodologías que faciliten el logro de los fines académicos y el cumplimiento del modelo pedagógico institucional.

8. LA FUNCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación, fuente del saber, soporte del ejercicio docente, es parte del currículo, tiene como finalidad la generación y comprobación de conocimientos orientados al desarrollo de la ciencia, de la técnica y la



IES Vigilada por:



La educación
es de todos

Mineducación

Acuerdo No.11 del 21 de febrero de 2020

tecnología y a la interpretación del pasado y del presente. Estará asociada con la producción académica y con la comunicación de los resultados obtenidos, con el fin de compartir conocimientos, e inducir la controversia y la evaluación, bases de la comunidad académica.

9. LA FUNCIÓN DE EXTENSIÓN

El Instituto mediante una relación permanente y directa con la sociedad asimila las diversas producciones culturales y hace de las necesidades sociales objeto de la cátedra y de la investigación; a su vez, la sociedad participa en la producción institucional y se beneficia de ella.

Las acciones de extensión, al igual que las de docencia e investigación, están inscritas en los planes de desarrollo institucional, comprometen estudiantes y tienen una clara intención formativa.

10. LA FUNCIÓN DE ADMINISTRACIÓN ACADÉMICA

La administración académica, comprende las actividades que realizan los profesores en cargos de dirección y coordinación, así como aquellas de administración del tiempo, de los recursos, y la realización de las tareas propias de toda actividad académica. La gestión administrativa estará al servicio de la academia para el crecimiento y desarrollo institucional.

11. COMPONENTES DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DEL PROFESOR

El Instituto Tecnológico del Putumayo adopta un enfoque **integral participativo**, teniendo en cuenta no sólo los aspectos de aquellos miembros de la comunidad que han tenido que ver con el trabajo del profesor como son, los estudiantes, las directivas de los Programas Académicos y Facultades. A continuación, se describen cada uno de estos elementos de acuerdo a la función a la que hagan referencia:

12. APRECIACIÓN DE LA DOCENCIA POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

Tiene dos componentes y momentos que son sucesivos y complementarios:

a. Diálogo formativo de la 4ª- semana

Corresponde a una valoración cualitativa acerca del desarrollo del curso, del profesor y los estudiantes, que se efectúa entre la 4ª y la 6ª semana, la cual brinda un espacio para un diálogo constructivo que brinde retroalimentación temprana y permita en casos necesarios, tomar correctivos a tiempo; su finalidad es estrictamente formativa y debe quedar un registro escrito que se remite a los Docentes y Coordinadores de Grupos Internos de Trabajo de Facultades para su seguimiento.

b. Encuesta a los estudiantes

Se realiza periódicamente cada semestre durante la semana 9 y la semana 14, a través de una encuesta



IES Vigilada por:



La educación
es de todos

Mineducación

Acuerdo No.11 del 21 de febrero de 2020

vía Internet, que recoge la apreciación sobre el desempeño docente de cada uno de los profesores y asignaturas cursadas en el período académico respectivo. Evalúa 3 aspectos fundamentales: La idoneidad y competencias pedagógicas de los profesores, su responsabilidad y cumplimiento y la actitud formadora.

13. LA AUTOEVALUACIÓN DEL PROFESOR Y LA EVALUACIÓN POR PARTE DEL COORDINADOR DEL GRUPO INTERNO DE FACULTAD.

La autoevaluación se define como el método por medio del cual, "el propio profesor es solicitado para hacer un sincero análisis de sus propias características de desempeño, destacando logros y resultados frente a los compromisos adquiridos al inicio del semestre con el Coordinador del Grupo Interno de Facultad o su superior inmediato".

El procedimiento es el siguiente: se diligencian dos formularios: el del profesor y el del coordinador, inicialmente el profesor realiza su autoevaluación; el coordinador a partir de ella y teniendo en cuenta los resultados de los estudiantes, además de los siguientes aspectos realiza la valoración:

a. Evaluación del Cumplimiento de la Agenda Semanal

Aplica para profesores de planta, provisionales y ocasionales, de acuerdo a la agenda propuesta al inicio del semestre.

b. Valoración del Compromiso Institucional

Se valora si el profesor (bien sea de hora cátedra, planta, ocasionales o provisionales) demuestra disposición y entusiasmo hacia los compromisos misionales de la facultad y de la Institución, la participación activa en proyectos y reuniones de trabajo, tomando como propias las iniciativas institucionales; la búsqueda permanente y el mejoramiento en el trabajo y si el profesor establece relaciones e interacciones de trabajo productivas para la consecución de un objetivo institucional común.

c. Valoración de la Asistencia en Formación y Capacitación Docente.

Se valora si el profesor (bien sea de hora cátedra, planta, ocasionales o provisionales) asistió mínimo al 80% de las actividades que se hayan programado por la Institución, la facultad y/o el programa académico.

14. METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN

La evaluación del profesor contempla aspectos acerca de su desempeño; valorando los resultados cuantitativamente medibles y observables, e igualmente aspectos cualitativos no necesariamente numéricos y cuantificables; de la complementación de ambos enfoques surge una evaluación objetiva y completa logrando los objetivos de la evaluación, la integración de todo lo relacionado con el desempeño del profesor en cuanto a la docencia y/o investigación y/o extensión y/o gestión académica.



Acuerdo No.11 del 21 de febrero de 2020

15. PORCENTAJES DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

Los resultados de todo el proceso evaluativo tienen una asignación porcentual diferenciada según sea el tipo de vinculación del profesor, así:

PROFESORES DE PLANTA, PROVISIONALES, OCASIONALES Y DE CATEDRA					
CONCEPTO	Resultados Apreciación de los Estudiantes	Autoevaluación del Profesor	Evaluación del Coordinador del Grupo Interno de Facultad	Asistencia Formación y Capacitación	TOTAL
Desempeño Docente	30%				
Compromiso Institucional		20%			
Agenda Semanal, plan operativo y/o planeador académico			30%		
Formación y Capacitación				20%	
TOTAL					100%

El Vicerrector Académico, realizará la evaluación de casos excepcionales y del análisis de las evaluaciones de los profesores; propondrá actas de compromiso (con planes de mejoramiento) a profesores con calificación de insuficiencia, (Aceptable y Deficiente) e igualmente recomendarán candidatos a reconocimientos por desempeño sobresaliente y se definirán áreas, estrategias y programas de mejoramiento.

Para el análisis de la evaluación se tendrá el siguiente rango de clasificación:

CLASIFICACION	RANGO
EXCELENTE	Entre 4.0 y 5.0
BUENO	Entre 3.0 y 4.0
ACEPTABLE	Entre 2.0 y 3.0
DEFICIENTE	Entre 0 y 2.0

Los Coordinadores de Grupo Interno de Trabajo de Facultad entregarán al Comité de Selección y Evaluación de Docentes, un informe de cada uno de los docentes de su programa, elaborado con base en el sistema de evaluación docente adoptado por la Institución.

Con la información referenciada en el literal anterior, más la que en cumplimiento de sus funciones haya recopilado, el Comité preparará un informe y lo entregará al Consejo Académico, organismo que hará el análisis respectivo y formulará al Rector las recomendaciones o medidas de intervención pertinentes. La evaluación final será referente obligado para decisiones sobre ubicación, promoción y permanencia en el escalafón, para el otorgamiento de estímulos e incentivos y para la continuidad de los docentes de catedra. (Aquellos que tengan una calificación excelente durante los dos periodos académicos consecutivos no tendrán que presentarse a la convocatoria docente del siguiente periodo académico, si es interés de ellos continuar trabajando para la Institución)



IES Vigilada por:



La educación
es de todos

Mineducación

Acuerdo No.11 del 21 de febrero de 2020

El Consejo Académico definirá las acciones a seguir en casos especiales, de acuerdo con lo previsto por el Estatuto Docente. Anualmente, el análisis y balance realizado por las dependencias sobre el desempeño de los profesores será el fundamento para el diseño de los planes de formación y capacitación docente.

La evaluación de profesores será semestral pero anualmente se realizará un informe consolidado de los resultados de la evaluación de profesores, en los casos en los que hubo calificación deficiente, se enviará el informe particular a los profesores, con definición de plazos para presentación de aclaraciones.

16. DIVULGACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

El sistema de información académica SIGEDIN recoge y sistematiza la a) evaluación de estudiantes, b) autoevaluación y c) evaluación de los coordinadores de grupos internos las cuales tienen acceso tanto a la información individual de cada docente como a la información agregada por programa y al finalizar el proceso entregan los resultados de la evaluación a los profesores para su retroalimentación respectiva y esta quedara en la hoja de vida de los profesores.

17. IMPLICACIONES DE LA EVALUACIÓN

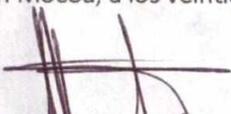
Son establecidas institucionalmente a través del Estatuto Docente artículo 59. ESTABILIDAD. Allí se señala que: "La estabilidad de los docentes escalafonados se pierde cuando en dos (2) semestres consecutivos, se obtenga calificaciones no satisfactorias en la evaluación de su desempeño, de acuerdo con los parámetros establecidos en el estatuto. Este artículo se aplicará sin perjuicio de las situaciones jurídicas individuales consolidadas conforme a derecho. El Instituto Tecnológico del Putumayo prescindirá de los servicios de los docentes que pierdan la estabilidad, mediante declaración de insubsistencia".

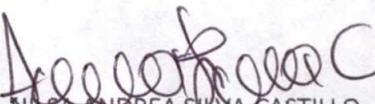
ARTÍCULO TERCERO: Para el modelo de evaluación del desempeño docente en el Instituto Tecnológico del Putumayo se adoptan los formatos y cuestionario de preguntas que se anexan: Encuesta para Evaluar a los Profesores por parte de los Estudiantes, Formato de Autoevaluación de Profesores, y Formato de Evaluación de Profesores por el Coordinador de Facultad.

ARTÍCULO TERCERO: El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CUMPLASE

Dado en Mocoa, a los veintiún (21) días de febrero de dos mil veinte (2020).


MIGUEL ANSEL CANCHALA DELGADO
Rector (E)


NILSA ANDREA SILVA CASTILLO
Vicerrectora Académica

Proyectó: Nilsa Andrea Silva Castillo, Vicerrectora Académica
Revisó: Consejo Académico



IES Vigilada por:



La educación es de todos

Mineducación

Acuerdo No.11 del 21 de febrero de 2020

INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO
ENCUESTA PARA EVALUAR A LOS PROFESORES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

Frente a cada una de las afirmaciones o preguntas, seleccione la opción según sea su grado de satisfacción, siendo cero (0) la calificación más baja, y cinco (5) la más alta. (Por favor no marque más de una respuesta por pregunta y conteste todas las preguntas del cuestionario) Los resultados aportarán elementos para la evaluación integral y el mejoramiento del cuerpo profesoral del Instituto Tecnológico del Putumayo (esta información es anónima y totalmente confidencial y su uso está orientado al mejoramiento).

PREGUNTAS	0	1	2	3	4	5
1. El profesor demostró dominio y actualización en los temas de la asignatura / actividad académica (en sus aspectos teóricos y/o prácticos).						
2. El profesor promovió espacios para la participación de los estudiantes en su clase.						
3. El profesor ofreció una orientación clara e interés a las preguntas de los estudiantes						
4. El trabajo asignado por el profesor para desarrollar fuera de clase, fue pertinente para el curso.						
5. La forma de evaluación del profesor es clara y conforme a los contenidos vistos en clase.						
6. El profesor asistió puntualmente a las sesiones y actividades programadas.						
7. El profesor cumplió con lo previsto en el plan de la asignatura o la actividad académica. Syllabus.						
8. El profesor retroalimenta (de acuerdo con las fechas límite de reporte de notas establecidas en el calendario académico) los resultados de la evaluación de los trabajos, informes y exámenes.						
9. El profesor concertó con los estudiantes el Acuerdo Pedagógico, cumpliendo posteriormente con lo establecido. (pruebas de seguimiento y evaluaciones).						
10. El profesor utiliza estrategias pedagógicas al interior del aula (diapositivas, videos, foros, etc.,)						

En general, la calidad de las clases desarrolladas por el profesor fue: excelente (), Buena (), aceptable (), deficiente (), pésima ().

Preguntas abiertas:

1. ¿En cuáles aspectos considera que se destaca positivamente el profesor?	
2. ¿En cuáles aspectos considera que debería mejorar el profesor?	
3. Exprese sus comentarios y sugerencias sobre la pertinencia y los contenidos de esta asignatura.	



Acuerdo No.11 del 21 de febrero de 2020

FORMATO DE AUTOEVALUACIÓN DE PROFESORES

Nombre y apellidos del profesor								
No. Documento de identidad								
Facultad		Semestre		I ____ II ____		Año _____		
		Fecha de aplicación de la autoevaluación						
<p>Califique de 0 al 5 los logros obtenidos en este período académico frente a los objetivos acordados en su Plan de Trabajo. Si usted logró más de lo previsto, califique su desempeño como destacado (5); si cumplió con lo previsto, señale Bueno (4); si tan solo logró desarrollos parciales, regular (3); si realizó actividades, pero no son acordes al ítem evaluado señale (2); si inició actividades sin avance (1) y si no cumplió con lo acordado en el plan de trabajo (0). Marque no aplica, cuando sea este el caso.</p>								
1. Plan de trabajo	RESPONSABILIDADES	% de Dedicación	APRECIACIÓN					No Aplica
			0	1	2	3	4	5
	1. Labor de docencia							
	2. Labor de investigación							
	3. Labor de extensión							
	4. Gestión Académico administrativa							
	5. Situaciones especiales							
6. Otros								
Autoevaluación del Plan de trabajo (promedio ponderado, de acuerdo con el porcentaje de dedicación)								
<p>Lo invitamos a consignar en este formulario sus apreciaciones sobre su desempeño en este período académico. Le agradecemos diligenciarlo a partir de una reflexión juiciosa. Sus respuestas aportarán elementos para su evaluación integral, la toma de decisiones y el mejoramiento del cuerpo profesoral. Califique su grado de acuerdo o desacuerdo frente a cada una de las afirmaciones que se presentan a continuación.</p>								
2. Compromiso Institucional	AFIRMACIONES		0	1	2	3	4	5
	1. Demuestro disposición y entusiasmo hacia los principio, valores, misión y visión institucional.							
	2. Participé activamente en proyectos y reuniones de trabajo, tomando como propias las iniciativas institucionales.							
	3. Busco permanentemente el mejoramiento en el trabajo que realizo.							
	4. Establezco relaciones e interacciones de trabajo productivas para la consecución de un objetivo institucional común.							
	5. Participé activamente en los procesos de formación y/o capacitación orientados por la institución.							
Autoevaluación de su compromiso institucional (promedio)								
Al frente de cada pregunta escriba su apreciación								
3. Apreciaciones sobre su desempeño	1. Qué aspectos de su labor merecen ser destacados?							
	2. Qué aspectos considera que debería mejorar?							
4. Qué inconvenientes ha encontrado para el desarrollo de sus iniciativas?								
5. Tiene observaciones adicionales?								
6. Qué observaciones tiene usted acerca de los estudiantes de sus asignaturas?								

7. Tiene algunas sugerencias para mejorar este cuestionario?



IES Vigilada por:



La educación
es de todos

Mineducación

Acuerdo No.11 del 21 de febrero de 2020

FORMATO DE EVALUACIÓN DE PROFESORES POR EL COORDINADOR DE FACULTAD

Nombre y apellidos del profesor									
No. Documento de identidad									
Facultad		Semestre	I		II		Año		
		Fecha de aplicación de la evaluación							
<p>Califique de 0 al 5 los logros obtenidos en este período académico frente a los objetivos acordados en el Plan de Trabajo del docente. Si logró más de lo previsto, califique cómo excelente (5); si cumplió con lo previsto, señale Bueno (4); si tan solo logró desarrollos parciales, regular (3) si apenas tuvo avances, califique como aceptable (2), si no obtuvo avances aceptables (1) y si no logró ningún avance (0). Marque no aplica, cuando sea este el caso.</p>									
1. Plan de trabajo	RESPONSABILIDADES	% de Dedicación	APRECIACIÓN						
			0	1	2	3	4	5	No Aplica
	1. Labor de docencia								
	2. Labor de Investigación								
	3. Labor de extensión								
	4. Gestión Académico administrativa								
	5. Situaciones especiales								
6. Otros									
Evaluación del Plan de trabajo (promedio ponderado, de acuerdo con el porcentaje de dedicación)									
Lo invitamos a consignar en este formulario sus apreciaciones sobre el desempeño del docente en este período académico. Califique de acuerdo al grado de cumplimiento frente a cada una de las afirmaciones que se presentan a continuación.									
2. Compromiso Institucional	AFIRMACIONES		0	1	2	3	4	5	
	1. Demostró disposición y entusiasmo hacia los principio, valores, misión y visión institucional.								
	2. Participó activamente en proyectos y reuniones de trabajo.								
	3. Buscó permanentemente el mejoramiento en el trabajo.								
	4. Estableció relaciones e interacciones de trabajo productivas para la consecución de un objetivo institucional común.								
	5. Participó activamente en los procesos de formación y/o capacitación orientados por la institución.								
Evaluación de su compromiso institucional (promedio)									
Al frente de cada pregunta escriba su apreciación									
3. Apreciaciones sobre su desempeño	1. Qué aspectos de la labor del profesor merecen ser destacados?								
	2. Qué aspectos considera que debería mejorar?								
4. Tiene observaciones adicionales?									

5. Tiene algunas sugerencias para mejorar este cuestionario?

Página 13 de 13