



UNIVERSIDAD DEL ROSARIO

**LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES PARA
LA EVALUACIÓN INTEGRAL DE LOS PROFESORES
DE LA UNIVERSIDAD DEL ROSARIO**

DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN ACADÉMICA Y ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD

VERSION ACTUALIZADA

2012

TABLA DE CONTENIDO

	Página
1. Antecedentes	3
2. Lineamientos institucionales para la evaluación del desempeño académico del profesor	4
3. Políticas institucionales sobre la evaluación del profesor en la Universidad del Rosario	5
3.1. Los principios y criterios de la evaluación	6
3.2. Objetivos de la evaluación de profesores	7
4. Referentes institucionales: El Estatuto del Profesor Universitario	7
4.1 El perfil del profesor rosarista	8
4.2 El perfil del estudiante rosarista	8
4.3 La función de la docencia	10
4.4 La función de la investigación	10
4.5 La función de la extensión	10
4.6 La función de la gestión académico – administrativa	
5. Componentes de la evaluación del profesor	11
5.1 Apreciación de la Docencia por parte de los estudiantes	11
5.2 Auto evaluación y la evaluación por parte del jefe	12
5.3 Evaluación por parte del Egresado	12
5.4 Evaluación por parte de los colegas - pares	13
6. Metodología de la evaluación	13
7. Ponderación de los resultados	13
8. Interpretación e integración de resultados, estrategias mejoramiento, toma de decisiones y elaboración de informes	14
9. Divulgación de los resultados	17
10. Implicaciones de la evaluación	17
11. Sistema de autorregulación	17
REFERENCIAS	19
ANEXOS	20

1. ANTECEDENTES

La evaluación del desempeño académico de los profesores en la Universidad del Rosario, es considerada una estrategia de fortalecimiento académico y una línea de acción fundamental, por tal motivo, ha venido realizándose de manera permanente y continua en su compromiso institucional con el desarrollo de una cultura de la calidad.

En el año 2006, la Universidad, a través del Comité Asesor Docente, CAD, en su proceso de revisión permanente de su quehacer académico y con base en el análisis de la experiencia y retroalimentación de sus procesos de autoevaluación, tomó la decisión de renovar los mecanismos de evaluación de profesores estableciendo como objetivos, *-en una primera fase-*, desarrollar una propuesta que actualizara y atendiera los cambios requeridos en la evaluación del desempeño del profesor, los cuales habían sido definidos a partir de una evaluación diagnóstica en la que hubo amplia participación de la comunidad universitaria. En una segunda fase del proyecto, y con el apoyo de los Departamentos de Tecnología y de Gestión Organizacional, se especificaron los requerimientos, se estructuró el sistema de soporte tecnológico, y se definieron los procesos, los procedimientos y los responsables del ciclo de evaluación para toda la Universidad.

Este sistema entra a regir a partir de 2008-1 y perfecciona la evaluación de sus profesores al integrar la evaluación realizada por los estudiantes, con otras apreciaciones y valoraciones como son la autoevaluación de los mismos profesores y la evaluación por parte de los jefes inmediatos, que si bien estaban contempladas en los lineamientos institucionales anteriores, no se habían puesto en práctica sistemáticamente en todas las unidades académicas. Se reemplaza así la tradicional forma de evaluación de los estudiantes en el aula, con “formato rosado de lápiz y papel”, por una evaluación coordinada desde el Centro de Aseguramiento de la Calidad, individualizada, vía Internet, que integra, consolida y pondera sistemáticamente la evaluación de estudiantes con la autoevaluación y evaluación por parte del jefe.

Los lineamientos establecidos en el documento *La evaluación de profesores una estrategia para el fortalecimiento académico* mantienen su vigencia y reafirman su pertinencia, por tal motivo, se retoman como marco conceptual fundamental para este proceso. Sin embargo, la nueva propuesta de evaluación de “360 grados” introduce algunos elementos importantes que modernizan la evaluación de profesores, contribuyen a optimizar la calidad de la actividad docente y propenden por el fortalecimiento académico y el desarrollo de su cuerpo profesoral.

Los cambios propuestos corresponden a dos ámbitos, uno conceptual y otro metodológico y de soporte tecnológico. En cuanto al primero, se destacan los siguientes:

- i. **La encuesta de evaluación por parte de los estudiantes** realiza modificaciones importantes en las dimensiones de evaluación, (Dominio de los saberes, Componente pedagógico, Actitud formadora y Responsabilidad y compromiso) para que fuesen más acordes con el Proyecto Educativo Institucional y su modelo pedagógico, e involucra elementos de evaluación centrados

en el papel que cumple el profesor en el aprendizaje activo logrado por los estudiantes, el desarrollo de las competencias y el apoyo al trabajo autónomo extra-clase, más allá de la enseñanza tradicional del profesor y la evaluación por el cumplimiento de los objetivos de formación. Por otra parte, los ítems se formularon como enunciados universales, válidos para todos los profesores, para todas las áreas del conocimiento y para asignaturas tanto teóricas como teórico - prácticas. Se cambió la escala de calificación, contemplando únicamente cuatro opciones de respuesta eliminando así el punto medio para que la valoración fuese positiva o negativa. Por último, se agregó a la valoración por parte de los estudiantes, un aspecto relacionado con la pertinencia de la asignatura, como mecanismo de validación y contrastación con la apreciación acerca del desempeño docente de sus profesores.

- ii. Introduce el **diálogo formativo de la cuarta semana del período académico**, que tiene por objetivo hacer un análisis temprano y conjunto (del profesor con sus estudiantes) de los avances en la asignatura y la docencia del profesor y detectar a tiempo fortalezas y debilidades tanto de parte del profesor como de parte de los estudiantes, lo cual permite que se reciba retroalimentación oportuna y en casos necesarios, establecer mejoras inmediatas de una y otra parte.
- iii. En cuanto a la **autoevaluación y la evaluación por parte del jefe inmediato o evaluador designado**, permite que tanto profesor como su jefe inmediato, evalúen el cumplimiento del Plan de Trabajo del profesor, integrando en la valoración elementos relativos a la docencia, la investigación, la extensión y la gestión académica de una manera ponderada, que el anterior instrumento de evaluación no contemplaba en toda su dimensión.
- iv. Incluye una **evaluación con carácter formativo por parte de los egresados**, a través de la encuesta que la Decanatura del Medio Universitario realiza periódicamente, encaminada a conocer las fortalezas y debilidades de su cuerpo de profesores, conducente al desarrollo profesoral.
- v. Agrega **la evaluación entre colegas -pares** para retroalimentar el desempeño pedagógico de los profesores de la universidad.
- vi. Prevé la integración entre los resultados del ciclo de la evaluación y el mejoramiento continuo, brindando información valiosa para formular el Plan de Formación Docente a través del Departamento de Planeación Académica y Aseguramiento de la Calidad, acorde con los criterios pedagógicos establecidos por la Institución.

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

La concepción que tiene la Universidad 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 el enfoque teórico y metodológico en el que se inscribe el modelo y los conceptos sobre los que se fundamenta.¹

La evaluación integral del profesor tiene como principios orientadores los establecidos en el Proyecto Educativo Institucional, cuya Misión expresa su compromiso para “impartir una sólida formación ética, humanística y científica que, unida a la investigación y a una idónea y exigente docencia, permita a esta comunidad educativa formar integralmente personas insignes y actuar en beneficio de la sociedad, con un máximo sentido de responsabilidad”².

Estos lineamientos se han mantenido y plasmado en el Proyecto Integral de Desarrollo 2004 – 2015 **Crecimiento con Calidad e Identidad**, particularmente al establecer como Visión al 2015 el convertirse en una Universidad reconocida por la idoneidad y calidad humana de sus profesores y por la identificación de estos con la Misión institucional. Igualmente, en el **Eje de Fortalecimiento Académico**, formula el programa Consolidación del cuerpo Profesor, subprograma **calidad de los profesores** donde se plantea como uno de sus propósitos el de contar con políticas, procedimientos e instrumentos revisados y actualizados para la evaluación institucional de los profesores. Finalmente, se contempla el **Programa de Aseguramiento de la Calidad**, con el objetivo de fortalecer la cultura de la autoevaluación y autorregulación, como parte inherente a los procesos de gestión en la Universidad. Es por ello que dentro del subprograma **cultura de la autoevaluación** se busca fortalecer los mecanismos que permitan asegurar estos procesos.

3. POLÍTICAS INSTITUCIONALES SOBRE LA EVALUACIÓN DEL PROFESOR EN LA UNIVERSIDAD DEL ROSARIO ³

Esta valoración adquiere pleno sentido si se inscribe en una **política institucional de desarrollo docente**. Algunos elementos de orden general, que surgen desde el campo de la evaluación, son los siguientes:

- La necesidad de una política que mire el desarrollo profesoral en los ámbitos: personal, profesional, pedagógico y salarial. Los tres primeros se contemplan de manera explícita en la propuesta evaluativa, el cuarto es el resultado de la aplicación de dicha política.
- El desarrollo del profesor universitario, incluida la evaluación, debe orientarse hacia el fortalecimiento de la **comunidad académica rosarista** pues el cuerpo profesoral actúa como un líder de esta comunidad.
- La necesidad de contar con una política de desarrollo profesoral abierta y flexible que le de movilidad a los procesos, los resultados y las recomendaciones derivados de la evaluación.

¹ Proyecto Educativo Institucional Universidad del Rosario. Enero de 2005. Universidad del Rosario. Estatuto del profesor Universitario. Decreto Rectoral 731 del 18 de junio de 2002. La Evaluación De Profesores: Una Estrategia Para El Fortalecimiento Académico. Proyecto Integral de Desarrollo 2004 – 2015

² Proyecto Educativo Institucional Universidad del Rosario. Enero de 2005. Página 5

³ La Evaluación De Profesores: Una Estrategia Para El Fortalecimiento Académico. Pg 28

- Una política de desarrollo profesoral orientada a la toma de decisiones oportunas y significativas.
- 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, independientemente de las condiciones que la institución le ha brindado y definido; si no en aquéllas en que efectivamente se ha comprometido y se le ha hecho asignación de carga académica (en docencia, en investigación, en extensión y en administración académica), y que han quedado estipuladas en su plan de trabajo durante un cierto período académico; evaluarlo de acuerdo con su condición de vinculación (como profesor de tiempo completo, de medio tiempo, de cátedra), y evaluarlo 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, se refleja en los términos que se fijan en los contratos, en las características de la carrera académica y la promoción, y en los criterios para el otorgamiento de estímulos y distinciones.

3.1 Los principios y criterios de la evaluación

Se encuentran expresados en el Artículo 79 del mencionado Estatuto⁴ el cual define que la evaluación de los profesores se caracterizará por ser:

- **Participativa**, puesto que en el proceso de evaluación intervienen los estudiantes, los colegas, los egresados, las directivas del programa o la Unidad y el profesor evaluado.
- **Transparente**, en tanto la finalidad y los mecanismos del procesos de evaluación, deben ser conocidos por los profesores
- **Formativa**, porque los resultados se utilizarán fundamentalmente para aportar al crecimiento y desarrollo de los profesores.

Adicionalmente, el Comité Asesor Docente manifiesta que el enfoque de la renovación de la evaluación del profesor debe tener los siguientes criterios⁵:

- Ser **coherente** con el Proyecto Educativo de la Universidad y el enfoque de pedagogías centradas en el estudiante.
- **Integral**: que articule componentes que se relacionen con la evaluación: por ejemplo, plan de trabajo.
- **Formativo**: para el crecimiento y desarrollo de profesores y estudiantes

⁴ Estatuto del Profesor Universitario. Op Cit. Páginas 26 y 27

⁵ Comité Asesor Docente. Documento de trabajo. Evaluación del profesor: Elementos para la renovación del proceso. Julio 12 de 2006.

- Las formas de evaluación de profesores y estudiantes deben ser **coherentes** en sus concepciones
- 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).

3.2 OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DEL PROFESOR

Los propósitos de la evaluación institucional de los profesores se establecen a través mencionado Estatuto, capítulo 6, artículo 78, el cual fija cómo “la Universidad contará con un sistema de evaluación institucional para los profesores, el cual tendrá los siguientes propósitos básicos:

- Mejorar el desempeño del profesor y de su respectiva unidad académica.
- Obtener elementos de juicio para la asignación de distinciones e incentivos y para fundamentar el informe de los Decanos requerido para el ingreso, promoción y permanencia de los profesores en la Universidad.
- Generar información que contribuya a la sistematización del conocimiento, sobre las actividades de docencia, investigación y proyección social, a partir de la cual se desarrollen indicadores de gestión y formas de autorregulación.”⁶

4 REFERENCIAS INSTITUCIONALES: EL ESTATUTO DEL PROFESOR UNIVERSITARIO

En el contexto interno, el Estatuto del Profesor Universitario y sus normas reglamentarias, fijan los criterios y enfoques que rigen la evaluación de los profesores y define los perfiles del profesor y del estudiante rosarista. Ellos son los referentes más importantes para tener en cuenta en el diseño del modelo para la evaluación y seguimiento del desempeño de los profesores de la Universidad. En consonancia, la evaluación institucional del profesor toma en cuenta el perfil del profesor definido en el artículo 6 del Estatuto, valorando los siguientes aspectos:

- El compromiso con los principios y valores rosaristas

⁶ Estatuto del Profesor Universitario, Decreto Rectoral 731 de 2002 páginas 4 y 5

- Disposición para aportar al cumplimiento de la Misión y Proyecto Educativo,
- Competencia para orientar integralmente los procesos de formación de los estudiantes
- Tolerancia y respeto hacia los demás y hacia ideas divergentes,
- Actitud de permanente aprendizaje, investigación y actualización, y
- Cumplimiento responsable de sus obligaciones.

Así mismo, de acuerdo al artículo 80 del citado Estatuto, se busca evaluar:

- Las características personales que habilitan al profesor para ejercer calificada e idóneamente su acción, como profesor de la Universidad.
- Los conocimientos, la producción académica y las habilidades pedagógicas y metodológicas de los profesores.
- El cumplimiento de las labores asignadas en el Plan de Trabajo semestral⁷

En consecuencia y en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 41 del mencionado Estatuto, la Universidad estableció una Reglamentación para el Ingreso, promoción y permanencia para profesores de carrera académica, el cual en el Título VI Evaluación Institucional del desempeño, en sus artículos 17, 18, 19, 20 y 21⁸, fija los ámbitos de la evaluación del desempeño del profesor de carrera, los mecanismos de dicha evaluación y las acreditaciones, certificaciones y criterios de permanencia para los profesores.

4.1 EL PERFIL DEL ESTUDIANTE ROSARISTA

De acuerdo con la Misión institucional, las acciones de la Universidad deben apuntar hacia el logro del perfil del estudiante rosarista, el cual se define en los siguientes términos: *“El estudiante rosarista es una persona consciente de su dignidad, con una profunda formación ética, espiritual y social, con un alto sentido de autoestima y responsabilidad que, en conjunto con su capacidad de investigación y raciocinio, con un conocimiento riguroso y un sentido apropiado de lo que el Rosario significa para el país, obra siempre de acuerdo con las sanas costumbres y actúa en el ejercicio de su quehacer diario como un verdadero orientador y servidor de la sociedad”*⁹.

4.2 EL PERFIL DEL PROFESOR ROSARISTA

El Estatuto del Profesor Universitario, en su capítulo 1, artículo 6 define como: ... El profesor de la Universidad debe distinguirse por su compromiso con los principios y valores Rosaristas, su disposición para aportar al cumplimiento de la Misión y Proyecto Educativo, su competencia para orientar integralmente los procesos de formación de los estudiantes, su tolerancia y respeto hacia los demás y hacia ideas divergentes, una actitud de permanente aprendizaje, investigación y

⁷ Universidad del Rosario. Estatuto del Profesor Universitario. Op cit. Pág 27

⁸ Universidad del Rosario. Reglamentación de ingreso, promoción y permanencia para profesores de carrera académica, 2004. Pg 8 y 9

⁹ Proyecto Educativo Institucional. PEI. Universidad del Rosario Páginas 6 y 7

actualización, y el cumplimiento responsable de sus obligaciones.¹⁰ Este perfil está basado en un principio fundamental sobre el cual descansa el Estatuto Profesoral: ser profesor de la Universidad del Rosario es **un proyecto de vida académica**. Para ello, la Universidad no sólo se preocupa por las responsabilidades del profesor sino por el desarrollo de su potencial humano, entendido como un proceso integral de mejoramiento y de crecimiento personal, 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. Dicho proceso abarca la selección, la inducción, la contratación, la evaluación institucional, (el subrayado es nuestro) la promoción y el régimen de estímulos, configurando así las condiciones reales institucionales de desempeño del profesor.¹¹

Dicho perfil se actualizó en el Comité Asesor Docente CAD (2007) definiéndolo así: “El profesor Rosarista es una persona con una excelente formación académica, profesional e investigativa, con un conocimiento riguroso y sentido de apropiación de la Misión, Visión y PEI de la Universidad. Constituye para sus estudiantes y pares académicos un ejemplo de tolerancia y respeto hacia los demás y sus ideas. Con capacidad de diálogo y un gran compromiso y sentido de comunidad en la generación de nuevos conocimientos y en la formación de estudiantes autónomos y capaces de convertirse en orientadores y servidores de una sociedad democrática”¹². Conforme a lo anterior, el modelo pedagógico de la Universidad establece como: “...para hacer viables los propósitos del PEI, la Universidad deberá contar con un cuerpo profesoral caracterizado por:

- Tener la carrera académica como proyecto de vida
- Ser un experto en su materia
- Participar en la toma de decisiones y tener proximidad con directivos, otros profesores y estudiantes
- Tener una formación permanente en nuevas estrategias pedagógicas que faciliten su rol de mediador frente al conocimiento, la cualificación y modificación de las operaciones intelectuales de los estudiantes y la toma de conciencia de los estudiantes sobre cómo aprenden, para facilitarles su aprendizaje autónomo a lo largo de la vida.
- Hacer seguimiento activo del progreso del estudiante
- Ahondar en una educación sustentada en la solución de problemas de la realidad y por tanto abordar los contenidos a su cargo desde una perspectiva inter, multi y transdisciplinaria.
- Tener apertura a nuevas formas de enseñar y aprender.
- Abrirse al uso de estrategias para el desarrollo del pensamiento crítico y de competencias comunicativas
- Comprender y promover el proceso de construcción del conocimiento de los estudiantes
- Aprovechar las nuevas tecnologías en su labor académica.”¹³

¹⁰ Estatuto del Profesor Universitario. Op cit. Pgs 4 y 5

¹¹ La Evaluación institucional de Profesores en la Universidad del Rosario. Referencias Institucionales. Primer Documento de trabajo - 2005. Página 10

¹² Acta Comité Asesor Docente CAD. Septiembre de 2006

¹³ Elementos del Modelo Pedagógico de la Universidad del Rosario. 2008 pg 5

Para cada función que el profesor debe asumir (en cuanto a docencia, investigación, extensión, o gestión académico administrativa), hay características que se aprecian como deseables y un conjunto de responsabilidades que se espera sean cumplidas, así:

4.3 LA FUNCIÓN DE LA DOCENCIA

La Universidad ha decidido transformar el enfoque unidireccional en el que los profesores deciden qué enseñar y cómo hacerlo, por otro en el que el proceso educativo sea una responsabilidad compartida entre los estudiantes y los profesores actuando como facilitadores, en el que lo importante no sea tan sólo la transmisión o la enseñanza de los contenidos, sino el desarrollo de la capacidad de pensar, la habilidad para seguir aprendiendo durante toda la vida, la formación del criterio y de un sentido ético para poder decidir y actuar ¹⁴.

4.4 LA FUNCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN¹⁵

La institución concibe la investigación como elemento esencial del quehacer universitario. “La investigación es vital para ella y, por los beneficios que otorga y le es demandada, para la sociedad”. Por ello, ha institucionalizado la investigación como parte de su misión, bajo la filosofía de que ella constituye la base para la generación de nuevos conocimientos, que debe servir como motor impulsor de los avances académicos en pregrado y en posgrado, y que debe desarrollarse como una estrategia de servicio a la sociedad aportando a la solución de sus problemas mediatos y futuros. Como un elemento central de este propósito está el relacionado con el recurso humano. Las responsabilidades del profesor dedicado a la investigación, y la evaluación de su labor, se derivan entonces de estas políticas.

4.5 LA FUNCIÓN DE EXTENSIÓN¹⁶

Podría concebirse como la proyección del quehacer de la universidad sobre la sociedad, enmarcada en una visión de mundo, de Nación, de comunidad y de hombre, y orientada por el proyecto educativo y social que ella ha establecido de acuerdo con su naturaleza y vocación. Involucra actividades que vinculan el quehacer académico propio de la Universidad con el entorno: pueden ser proyectos con el sector social o productivo, los cuales tienen apoyo institucional y generalmente están soportados por convenios interinstitucionales.¹⁷ La evaluación de las responsabilidades del profesor en la función de extensión recaerá en aquellas asociadas de manera estrecha con su labor docente e investigativa como la dirección de proyectos de trabajo con las comunidades, la asesoría a las prácticas y trabajos de grado que se desenvuelven en el medio externo, el impacto y los resultados obtenidos de las acciones de consultoría, los proyectos que ha generado vinculando los problemas de las profesiones y los problemas del entorno.

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

¹⁴ *Evaluación de profesores: una estrategia para el fortalecimiento académico Pg. 34*

¹⁵ *Ibid, Pg.36 y sgts.*

¹⁶ *Ibid pgs 37 y sgts*

¹⁷ *Universidad del Rosario. Guía para la elaboración del plan de Trabajo para profesores de carrera y planta.*

formativa, están explícitas en los programas académicos y deben adelantarse en calidad de proyectos evaluables.¹⁸

4.6 LA FUNCIÓN DE LA GESTIÓN ACADÉMICO – ADMINISTRATIVA

Los profesores pueden asumir además de las anteriores, funciones de dirección o coordinación académico- administrativa. El Decano, de acuerdo con la naturaleza del cargo, las responsabilidades inherentes a éste y otras consideraciones, asignará el tiempo que considere adecuado.¹⁹ En la circunstancia de que un profesor tenga un cargo académico- administrativo, como el de decano, coordinador de área o de programa, secretario académico de facultad, etc., se evalúa en forma independiente sus funciones como académico y su gestión como administrador porque son otros los parámetros y los indicadores de productividad.

5 COMPONENTES DE LA EVALUACIÓN INTEGRAL DEL PROFESOR EN LA UNIVERSIDAD DEL ROSARIO

La Universidad 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, en primera instancia, los estudiantes, las directivas de las Escuelas y Facultades y, en una segunda instancia los colegas y los egresados. A continuación se describen cada uno de estos elementos de acuerdo a la función a la que hagan referencia:

5.1 APRECIACIÓN DE LA DOCENCIA POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

Tiene dos componentes y momentos que son sucesivos y complementarios:

- **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. Debe quedar un registro escrito cuando sea del caso, y se remite a la secretaría académica y coordinadores de programa para su seguimiento inmediato.

- **Encuesta a los estudiantes**

En el caso de los programas de pregrado de la Universidad la evaluación se realiza periódicamente cada semestre durante 4 a 5 semanas, a través de una encuesta vía Internet, que recoge la apreciación sobre el desempeño docente de cada uno de los profesores y asignaturas cursadas en

¹⁸ *Ibid*, Pag 39

¹⁹ *Universidad del Rosario. Guía para la elaboración del Plan de trabajo de profesores de carrera y de planta.*

el período académico respectivo. Evalúa 3 aspectos fundamentales: La idoneidad y competencias pedagógicas de los profesores, su responsabilidad y cumplimiento y la actitud formadora.

5.2 LA AUTOEVALUACIÓN DEL PROFESOR Y LA EVALUACIÓN POR PARTE DEL JEFE O EVALUADOR DESIGNADO

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 decano o su superior inmediato”. El procedimiento es el siguiente: se diligencian dos formularios paralelos: el del profesor y el de su jefe inmediato. Inicialmente el profesor realiza su autoevaluación; el jefe a partir de ella y teniendo en cuenta los resultados de los estudiantes, expresa su acuerdo o desacuerdo frente a la autoevaluación e integra los resultados.

Los formularios incluyen la valoración de los siguientes aspectos:

a) Evaluación del cumplimiento del Plan de Trabajo

Aplica únicamente para profesores de planta, carrera e instructores de práctica. Se realiza de acuerdo a los criterios definidos en la *Guía para la elaboración del Plan de trabajo de profesores de carrera y de planta*²⁰

b) Valoración del Compromiso institucional

En coherencia con los criterios definidos por el Departamento de Desarrollo Humano. Valora si el profesor (bien sea de hora cátedra, carrera, planta o régimen especial) demuestra disposición y entusiasmo hacia la misión de la Facultad y de la Universidad, 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. Realiza además la apreciación de **fortalezas y debilidades** y las condiciones para el desarrollo de su labor docente.

5.3 EVALUACIÓN POR PARTE DEL EGRESADO

Se efectúa a través de un cuestionario de opinión a egresados vinculados laboralmente para aplicar en el estudio que periódicamente es realizado por la Decanatura del Medio Universitario. Permite detectar las fortalezas y debilidades de sus profesores.

5.4 EVALUACIÓN POR PARTE DE LOS COLEGAS – PARES

²⁰Universidad del Rosario. *Guía para la elaboración del Plan de trabajo de profesores de carrera y de planta.*

Tiene como objetivo desarrollar un proceso de acompañamiento de carácter reflexivo y formativo, generar condiciones adecuadas para la creación de grupos de interés en el tema de la pedagogía y docencia universitaria, fortalecer la identidad de la comunidad de profesores de la Universidad, promover el intercambio de buenas prácticas y ofrecer opciones de cursos de capacitación que afecten directamente las prácticas pedagógicas.

6 METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN

La evaluación del profesor contempla elementos tanto cuantitativos como cualitativos acerca de su desempeño; valora no sólo los resultados y los logros cuantitativamente medibles y observables, sino que atiende aspectos cualitativos no necesariamente numéricos y cuantificables. De la complementación de ambos enfoques surge una evaluación que atiende las características específicas de los fenómenos que aborda, los objetivos de la evaluación, la integración de todo lo relacionado con el desempeño del profesor en cuanto a la docencia, la investigación, extensión y gestión académica, y la complementariedad de los resultados entre a quienes les corresponde evaluarlo. Teniendo en cuenta lo anterior, se utiliza un enfoque mixto que valore aspectos comunes del quehacer del profesor universitario, como aspectos específicos acordes con las funciones definidas para cada profesor.

7 PONDERACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

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

PROFESORES DE PLANTA, CARRERA E INSTRUCTORES DE PRÁCTICA				
	A partir de los resultados de la apreciación de los estudiantes	A partir del consenso entre los resultados de la autoevaluación del profesor y la evaluación del Decano o su representante		TOTAL
Desempeño docente	30%			
Compromiso institucional		20%		
Plan de Trabajo			50%	100%
PROFESORES DE CÁTEDRA				
	A partir de los resultados de la apreciación de los estudiantes	A partir del consenso entre los resultados de la autoevaluación del profesor y la evaluación del Decano o su representante		TOTAL
Desempeño docente	80%			
Compromiso institucional		20%		100%

8 INTERPRETACIÓN E INTEGRACIÓN DE RESULTADOS, ESTRATEGIAS DE MEJORAMIENTO, TOMA DE DECISIONES Y ELABORACIÓN DE INFORMES

En el año 2011, en el seguimiento técnico a la evolución del proceso de evaluación de profesores que de manera permanente realiza el Departamento de Planeación Académica y Aseguramiento de la Calidad, se realizó un estudio psicométrico²¹ cuyo propósito era evaluar la confiabilidad y validez del instrumento de evaluación por parte de los estudiantes, determinando hacer la siguiente aclaración frente a la interpretación de los resultados (la cual dada su importancia se transcribe en toda su extensión):

“Comúnmente las pruebas se clasifican en referidas a norma o referidas a criterio según la manera como se interpreten los resultados. En el primer caso, los resultados de un individuo en particular se interpretan en comparación con un grupo de referencia, por tanto, lo que interesa establecer es la posición relativa en la que se encuentra el resultado del individuo en relación con los resultados del grupo; en el segundo caso, por el contrario, existe un criterio o nivel de desempeño establecido previamente con el que se compara el resultado de cada individuo.

Dado que el instrumento de evaluación de los profesores aborda constructos que no tienen una dimensión objetiva, como su idoneidad y competencias pedagógicas, su responsabilidad y cumplimiento y su actitud formadora, una manera de determinar si un resultado se asocia con un desempeño sobresaliente, regular o aceptable es la comparación con un grupo de referencia, por tanto, la evaluación docente puede entenderse como una prueba referida a norma.

Es importante tener en cuenta que cuando los resultados de una prueba son referidos a norma se debe tomar una muestra de estandarización a partir de la cual se compararán los resultados de las personas. En el caso particular de la versión reducida de la evaluación de profesores, se tomó como muestra de estandarización las 33.066 evaluaciones realizadas en el II Semestre de 2010 y a partir de los resultados de este semestre en particular se estableció la clasificación para los profesores que sean evaluados con la versión reducida de la prueba (cuestionario con 12 preguntas).

Un método comúnmente utilizado para comparar el desempeño de un individuo respecto a un grupo es establecer la distancia (medida en desviaciones estándar) a la que se encuentra su resultado particular respecto al promedio del grupo. Este método se sustenta en el hecho de que la mayoría de los resultados de las pruebas

²¹ Análisis Psicométrico de la Encuesta de Evaluación de Profesores. Análisis de confiabilidad y validez del instrumento de evaluación docente. Versión de 12 ítems. Departamento de Planeación Académica y Aseguramiento de la Calidad. Julio de 2011

que miden constructos psicológicos tienen una distribución normal, por tanto, es posible inferir que la mayoría (el 68,26%) de las personas obtendrán puntajes entre -1 y +1 desviación estándar, en tanto que tan sólo el 13,59% de las personas obtendrá puntajes entre 1 y 2 desviaciones estándar por encima o por debajo del promedio del grupo y, aún más, tan sólo el 2,14% de las personas obtendrán puntajes ubicados entre 2 y 3 desviaciones estándar por encima o por debajo del promedio, por esta razón, este método permite establecer qué personas obtienen puntajes sobresalientes o muy bajos en relación con el grupo (Figura 1).

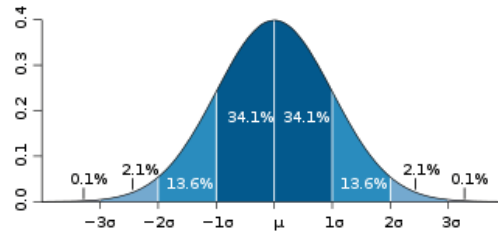


Figura 1 Distribución de probabilidad alrededor de la media en una distribución normal

De acuerdo con lo anterior, se procedió a estimar el promedio y la desviación estándar de las evaluaciones de los 1.009 profesores que fueron evaluados en el II Semestre de 2010:

Promedio y desviación estándar de los calificaciones obtenidas por los profesores que fueron evaluados en el II Semestre de 2010.

	Idoneidad y Competencias Pedagógicas	Responsabilidad y Cumplimiento	Actitud Formadora	Promedio Total
N	1.009	1.009	1.009	1.009
Promedio	4,38	4,34	4,46	4,39
Desviación Estándar	0,39	0,44	0,39	0,37

A partir de los anteriores resultados se calcularon los puntos de corte para clasificar los resultados de los profesores en las siguientes categorías: Bajo (puntajes iguales o inferiores a una desviación estándar por debajo del promedio), Medio Bajo (puntajes superiores a -1 desviación estándar e inferiores o iguales al promedio), Medio Alto (puntajes superiores al promedio e iguales o inferiores a +1 desviación estándar) y Alto (puntajes superiores a una desviación estándar por encima del promedio).

Criterios de clasificación del puntaje en la evaluación de los profesores.

	Idoneidad y Competencias Pedagógicas	Responsabilidad y Cumplimiento	Actitud Formadora	Total
Bajo	Igual o inferior a 4,0	Igual o inferior a 3,9	Igual o inferior a 4,1	Igual o inferior a 4,0
Medio Bajo	Superior a 4,0 e igual o inferior a 4,4	Superior a 3,9 e igual o inferior a 4,3	Superior a 4,1 e igual o inferior a 4,5	Superior a 4,0 e igual o inferior a 4,4
Medio Alto	Superior a 4,4 e igual o inferior a 4,8	Superior a 4,3 e igual o inferior a 4,8	Superior a 4,5 e igual o inferior a 4,9	Superior a 4,4 e igual o inferior a 4,8
Alto	Superior a 4,8	Superior a 4,8	Superior a 4,9	Superior a 4,8

Por lo anterior, se recomienda que, al analizar los resultados de las encuestas que se aplican a los estudiantes, cada unidad académica utilice esta escala de clasificación para así establecer en cual escala de rangos se encuentra ubicado el profesor evaluado.

De otra parte, la Universidad ha definido que, una vez consolidados los reportes en UXXI cada período académico, las Unidades Académicas analizarán los resultados (cuantitativos y cualitativos) de las encuestas aplicadas a los estudiantes, los resultados obtenidos en la autoevaluación y la evaluación por parte de los respectivos jefes, y con base en ellos realizarán sus informes anuales, detallando los compromisos, estrategias de mejoramiento y de desarrollo en el cuerpo profesoral para garantizar la calidad del desempeño de los profesores de la Universidad.

Evaluación de profesores – consolidación anual: El Consejo de Facultad realizará la evaluación de casos excepcionales y de la totalidad de los profesores; se considerarán los diferentes aspectos evaluados y se integrarán en una apreciación en la que los criterios no están estandarizados (en el marco del contexto y circunstancias particulares). El Consejo de Facultad propondrá **actas de compromiso** (con planes de mejoramiento de apoyo) a profesores con calificación de insuficiencia, se postularán candidatos a **reconocimientos** por desempeño sobresaliente y se definirán áreas, estrategias y programas de **mejoramiento**.

La evaluación final será referente obligado para decisiones sobre **ubicación, promoción y permanencia en el escalafón y para el otorgamiento de estímulos e incentivos**.

El Consejo de Facultad definirá las acciones a seguir en casos especiales, de acuerdo con lo previsto por el Estatuto del profesor universitario y el Reglamento para ingreso, promoción y permanencia, según sea la vinculación del profesor. Anualmente, el análisis y balance realizado por las Unidades Académicas sobre el desempeño de los profesores será el fundamento para el diseño de **cursos y estrategias** de mejoramiento docente.

La evaluación de profesores será semestral pero anualmente se realizará un informe consolidado de los resultados de la evaluación de profesores en cada Unidad Académica el cual será remitido al

Departamento de Planeación Académico y Aseguramiento de la Calidad. 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.

Cada tres años, los Decanos de las Escuelas o Facultades entregarán un informe consolidado a la Vicerrectoría sobre el desempeño de los profesores.

9 DIVULGACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

El sistema de información en Universitas XXI recoge y sistematiza la información a través de 3 módulos interdependientes: a) evaluación de estudiantes, b) autoevaluación y c) evaluación de los jefes. Las Unidades Académicas 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. Así mismo y a través de la Web, estudiantes y profesores pueden consultar algunos de los reportes de los resultados que se generan en el sistema.

10 IMPLICACIONES DE LA EVALUACIÓN

Son establecidas institucionalmente a través del Decreto Rectoral No. 946, artículo 20 del Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia para profesores de carrera académica. Allí se señala que: “Para permanecer en la Universidad del Rosario, los profesores de carrera no podrán acumular más de dos evaluaciones institucionales negativas consecutivas. En caso de que el profesor obtenga, por tercera vez consecutiva, una evaluación no satisfactoria, la Universidad podrá, unilateralmente, prescindir de los servicios del profesor”.²²

11 SISTEMA DE AUTORREGULACIÓN²³

La evaluación de los profesores conduce a la toma de posiciones y de decisiones que afectan no sólo a la propia Universidad sino a quienes mantienen un vínculo laboral con ella; a introducir correctivos y reorientaciones en sus planes, en sus inversiones y en su quehacer administrativo; a hacer transparentes sus condiciones de calidad, y a generar información valiosa para sus procesos de autoevaluación y acreditación ante pares nacionales e internacionales. En tal sentido, los resultados requieren retroalimentación y medidas de mejoramiento en diferentes niveles:

- Individual: precisa el compromiso o acuerdo de mejoramiento que incluye formación y acompañamiento

²² Decreto Rectoral No.946. 1º. de diciembre de 2006. pg 4

²³ La Evaluación De Profesores Una Estrategia Para El Fortalecimiento Académico. Pág 9

- Grupal: aplica para un grupo de profesores que ofrecen la misma asignatura
- Institucional: para aspectos valorados relativamente más bajos
- Planes de mejoramiento individuales deben quedar consignados en plan de trabajo de siguiente semestre.²⁴

De acuerdo con el artículo 83 del Estatuto de Profesores, el resultado satisfactorio de la evaluación será condición para el ingreso, promoción y permanencia de los profesores en la Universidad y para el otorgamiento de estímulos académicos. En congruencia, adopta un Plan General de Desarrollo Profesorado el cual está ligado a los resultados de la evaluación de profesores. Dicho plan propende por la excelencia académica, la consolidación de la comunidad académica rosarista y la participación de los profesores en las metas establecidas en los planes y programa de la Universidad.²⁵

24 Evaluación del profesor: elementos para la renovación del proceso. Comité Asesor Docente. Julio 12 de 2006.

25 Estatuto del Profesor Universitario. Op cit. Pág28

REFERENCIAS

Universidad del Rosario. Elementos del Modelo Pedagógico en la Universidad del Rosario. 2008

Universidad del Rosario. Estatuto del profesor Universitario. Decreto Rectoral No 731 de 18 de junio de 2002.

Universidad del Rosario. Evaluación del profesor: elementos para la renovación del proceso. Universidad del Rosario. Julio de 2006.

Universidad del Rosario. Guía para la elaboración del plan de Trabajo para profesores de carrera y planta.

Universidad del Rosario. La evaluación de profesores una estrategia para el fortalecimiento académico.

La Evaluación Institucional de Profesores en La Universidad Del Rosario. Referencias Institucionales. Primer Documento De Trabajo- 2005

Universidad del Rosario. Plan Integral de Desarrollo 2004- 2015

Universidad del Rosario Proyecto Educativo Institucional.

Universidad del Rosario. Reglamentación De Ingreso, Promoción y Permanencia Para Profesores de Carrera Académica. 2004

Universidad del Rosario. Actas del Comité Asesor Docente. CAD

ANEXO 1

ENCUESTA PARA EVALUAR A LOS PROFESORES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES DE PREGRADO

Frente a cada una de las afirmaciones o preguntas, seleccione la opción según sea su grado de acuerdo o desacuerdo. (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 de la Universidad del Rosario (esta información es anónima y totalmente confidencial y su uso está orientado al mejoramiento). Gracias por su colaboración.

PREGUNTA

1. El profesor demostró 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 promovió el desarrollo de un pensamiento crítico constructivo.
4. El profesor ofreció una orientación clara a las preguntas de los estudiantes
5. El profesor promovió que los estudiantes asumieran la responsabilidad de su propio aprendizaje.
6. El trabajo asignado por el profesor para desarrollar fuera de clase, fue pertinente para el curso.
7. El profesor retroalimentó a los estudiantes respecto a su desempeño a lo largo del curso.
8. El profesor asistió puntualmente a las sesiones y actividades programadas.
9. El profesor cumplió con lo previsto en el plan de la asignatura o la actividad académica.
10. El profesor entregó oportunamente (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
11. El profesor mostró interés en atender las inquietudes de los estudiantes.
12. El profesor se muestra respetuoso y tolerante hacia los demás y hacia ideas divergentes.

Preguntas abiertas:

- ¿En cuáles aspectos considera que se destaca positivamente el profesor?
- ¿En cuáles aspectos considera que debería mejorar el profesor?
- En general, la calidad de las clases desarrolladas por el profesor fue: excelente(), Buena (), regular (), mala (), pésima ()
- El proceso de enseñanza y aprendizaje, depende tanto del profesor como del estudiante. En este sentido, realice una breve autoevaluación sobre su desempeño en esta asignatura o actividad académica.
- Exprese sus comentarios y sugerencias sobre esta asignatura.

ANEXO 2
FORMATO DE AUTOEVALUACIÓN DE PROFESORES DE CÁTEDRA Y VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO
POR PARTE DE JEFES

UNIVERSIDAD DEL ROSARIO. PROGRAMA DE EVALUACIÓN INTEGRAL DEL PROFESOR AUTOEVALUACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROFESOR POR EL DECANO O SU REPRESENTANTE					
UNIVERSIDAD DEL ROSARIO. PROGRAMA DE EVALUACIÓN INTEGRAL DEL PROFESOR Autoevaluación del profesor				EVALUACION INTEGRAL DEL PROFESOR EVALUACION POR PARTE DEL DECANO O SU REPRESENTANTE	
Nombre y apellidos del profesor					
No. Documento de identidad					
Facultad	Semestre	I ___ II ___ Año ___			
Programa	Fecha de aplicación de la autoevaluación				
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 de la Universidad del Rosario.					
1. Compromiso Institucional	AFIRMACION	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
	1. Demuestro disposición y entusiasmo hacia la misión de la Facultad y de la Universidad				
	2. Participo 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				
Autoevaluación de su compromiso institucional (promedio)					
Al frente de cada pregunta escriba su apreciación					
2. Apreciaciones sobre su desempeño	1. ¿Qué aspectos de su labor merecen ser destacados?				
	2. ¿Qué aspectos considera que debería mejorar?				
1. ¿Qué inconvenientes ha encontrado para el desarrollo de sus iniciativas?					
2. ¿Tiene observaciones adicionales?					
3. ¿Qué observaciones tiene usted acerca de los estudiantes de sus asignaturas?					
4. ¿Tiene algunas sugerencias para mejorar este cuestionario?					
		En la casilla respectiva y para cada afirmación, marque con una X su apreciación. En la casilla de observaciones anote comentarios adicionales que la justifiquen. Finalmente, una vez revisados los resultados de la evaluación del profesor por los estudiantes, determine si usted está de acuerdo con la autoevaluación del Plan de trabajo realizada por el profesor; en tal caso, confirme la nota final en el cuadro sombreado. En caso contrario, dialogue con el profesor, revise conjuntamente la valoración y registre la nueva calificación. Si no se logra consenso, se analiza el caso con su jefe inmediato			
De acuerdo	En desacuerdo	Observaciones			
1. Evaluación del compromiso Institucional		Promedio del compromiso Institucional (obtenido en consenso con el profesor)		Promedio del Compromiso institucional (Evaluación acordada con el jefe)	
Al frente de las preguntas escriba sus apreciaciones adicionales, si es del caso					
Observaciones adicionales					
¿Tiene algunas sugerencias para mejorar este cuestionario?					

ANEXO 3

FORMATO DE AUTOEVALUACIÓN DE PROFESORES CON PLAN DE TRABAJO Y VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO POR PARTE DE JEFES

UNIVERSIDAD DEL ROSARIO, PROGRAMA DE EVALUACIÓN INTEGRAL DEL PROFESOR AUTOEVALUACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROFESOR POR EL DECANO O SU REPRESENTANTE								
UNIVERSIDAD DEL ROSARIO, PROGRAMA DE EVALUACIÓN INTEGRAL DEL PROFESOR Autoevaluación del profesor				EVALUACION INTEGRAL DEL PROFESOR EVALUACION POR PARTE DEL DECANO O SU REPRESENTANTE				
Nombre y apellidos del profesor				Nombre y apellidos del evaluador				
No. Documento de identidad				Documento de identidad				
Facultad		Semestre		I ___ II ___		Año ___		
Fecha de aplicación de la autoevaluación				Fecha de Evaluación por parte del jefe				
Semestre				I ___ II ___		Año ___		
<p style="font-size: x-small;">Califique de 1 al 4 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 (4); si cumplió con lo previsto, señale Bueno (3); si tan solo logró desarrollos parciales, regular (2) y si no obtuvo avances deficiente (1). Marque no aplica, cuando sea este el caso.</p>				<p style="font-size: x-small;">En la casilla respectiva y para cada afirmación, marque con una X su apreciación. En la casilla de observaciones anote comentarios adicionales que la justifiquen. Finalmente, una vez revisados los resultados de la evaluación del profesor por los estudiantes, determine si usted está de acuerdo con la autoevaluación del Plan de trabajo realizada por el profesor; en tal caso, confirme la nota final en el cuadro sombreado. En caso contrario, dialogue con el profesor, revise conjuntamente la valoración y registre la nueva calificación. Si no se logra consenso, se analiza el caso con su jefe inmediato</p>				
RESPONSABILIDADES				APRECIACIÓN				
% de dedicación				Destacada	Buena	Regular	Deficiente	No aplica
1. Plan de trabajo								
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)				Calificación del Plan de Trabajo		Promedio del Plan de trabajo (obtenido en consenso con el profesor)		Promedio del Plan de trabajo (Evaluación acordada con el jefe)
<p style="font-size: x-small;">Lo invitamos a consignar en este formulario sus apreciaciones sobre su desempeño en este periodo académico. Le agradeceremos 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 de la Universidad del Rosario. Califique su grado de acuerdo o desacuerdo frente a cada una de las afirmaciones que se presentan a continuación.</p>				<p style="font-size: x-small;">En la casilla respectiva y para cada afirmación, marque con una X su apreciación. (De acuerdo /En desacuerdo). Si lo considera necesario, anote sus observaciones que la justifiquen. Posteriormente, si usted está de acuerdo con la autoevaluación del compromiso institucional realizada por el/la profesor(a), replique la nota final en el cuadro sombreado (Calificación obtenida en consenso). En caso contrario, dialogue con el profesor, revisen conjuntamente la valoración y luego analice el caso con su jefe inmediato. Por último, registre la nueva calificación en la casilla (Evaluación acordada)</p>				
2. Compromiso Institucional				De acuerdo	En desacuerdo	Observaciones		
1. Demuestro disposición y entusiasmo hacia la misión de la Facultad y de la Universidad								
2. Participo 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								
Autoevaluación de su compromiso institucional (promedio)				2. Evaluación del compromiso Institucional (obtenido en consenso con el profesor)		Promedio del Compromiso Institucional (Evaluación acordada con el jefe)		
Al frente de cada pregunta escriba su apreciación				Al frente de las preguntas escriba sus apreciaciones adicionales, si es del caso				
3. Apreciaciones sobre su desempeño								
1. ¿Qué aspectos de su labor merecen ser destacados?								
2. ¿Qué aspectos considera que debería mejorar?								
1. ¿Qué inconvenientes ha encontrado para el desarrollo de sus iniciativas?				Observaciones adicionales				
2. ¿Tiene observaciones adicionales?								
3. ¿Qué observaciones tiene usted acerca de los estudiantes de sus asignaturas?								
4. ¿Tiene algunas sugerencias para mejorar este cuestionario?				¿Tiene algunas sugerencias para mejorar este cuestionario?				

ANEXO 4
ENCUESTA A EGRESADOS

UNIVERSIDAD DEL ROSARIO. EVALUACIÓN INSTITUCIONAL DEL PROFESOR APRECIACIÓN DE LOS EGRESADOS SOBRE LOS PROFESORES Y LA FORMACIÓN *				
Facultad de la cual egresó		Fecha de culminación de materias	Mes	Año
Programa académico que terminó		Fecha de grado	Mes	Año
		Fecha de aplicación de la encuesta		
<p>La evaluación de los profesores de la Universidad del Rosario está orientada a suministrar a la institución información relevante que contribuya al mejoramiento permanente de los procesos educativos de la Universidad y de su cuerpo profesoral. Lo invitamos a consignar en este formulario y desde su perspectiva actual como egresado, los resultados de su apreciación sobre los aspectos que se contemplan a continuación, a partir de una reflexión juiciosa.</p>				
PREGUNTAS	APRECIACIONES			
1. ¿Cómo califica la formación académica que le brindaron los profesores de la Universidad?	Excelente	Buena	Regular	Mala
<p>2. De la lista que aparece al frente (1-12) marque con una X hasta 4 aspectos que usted destacaría de su formación y que reconoce como logros producto de la labor educativa de sus profesores. Marque con una X las opciones elegidas.</p>	1. Conocimiento de los desarrollos teóricos y conceptuales de su profesión			
	2. Capacidad y habilidad para aplicar los conocimientos teóricos aprendidos			
	3. Capacidad para analizar, profundizar e investigar problemas de su campo de formación			
	4. Desarrollo de un pensamiento crítico			
	5. Aproximación al contexto real del desempeño propio de su profesión o disciplina			
	6. Compromiso social frente a los problemas del país			
	7. Compromiso social frente a los problemas del entorno internacional			
	8. Capacidad propositiva y creativa			
	9. Motivación para el aprendizaje y la actualización permanente acerca de los temas de su profesión			
	10. Ética y valores			
	11. Apertura al diálogo y respeto por las creencias individuales			
	12. Capacidad para trabajar en equipo			
<p>3. De la siguiente lista (1 - 7) seleccione hasta 3 aspectos que usted reconoce como fortalezas de sus profesores. Marque con una X las opciones elegidas.</p>	1. El conocimiento disciplinar			
	2. Las habilidades pedagógicas			
	3. El sistema de evaluación aplicado			
	4. El compromiso institucional demostrado por los (las) profesores (as)			
	5. Su idoneidad profesional			
	6. Su calidad humana (integridad)			
	7. Otra, ¿Cuál?			
<p>4. De la siguiente lista (1-7) elija hasta 3 aspectos en los que deberían mejorar los profesores. Marque con una X las opciones elegidas.</p>	1. El conocimiento disciplinar			
	2. Las habilidades pedagógicas			
	3. El sistema de evaluación aplicado			
	4. El compromiso institucional demostrado por los (las) profesores (as)			
	5. Su idoneidad profesional			
	6. Su calidad humana(integridad)			
	7. Otra, ¿Cuál?			
Comentarios u observaciones adicionales				

* La encuesta se aplicará a egresados insertados en el medio laboral, que hayan cumplido entre dos y cinco años como egresados, después de su fecha de grado.

ANEXO 5
APRECIACIÓN DE LOS ESTUDIANTES SOBRE EL PROFESOR DE LAS
ESPECIALIZACIONES

AFIRMACIONES

1. El profesor demostró actualización en los temas de la asignatura / actividad académica (en sus aspectos teóricos y/o prácticos).
2. El profesor demostró dominio de los temas abordados en el curso
3. El profesor promovió espacios para la participación de los estudiantes en su clase.
4. El profesor promovió el desarrollo de un pensamiento crítico constructivo.
5. El profesor ofreció una orientación adecuada a las preguntas de los estudiantes.
6. El profesor promovió que los estudiantes asumieran la responsabilidad de su propio aprendizaje.
7. El trabajo asignado por el profesor para desarrollar fuera de clase, fue pertinente para el curso.
8. El profesor retroalimentó a los estudiantes respecto a su desempeño a lo largo del curso.
9. El sistema de evaluación utilizado por el profesor fue coherente con los criterios acordados al inicio del curso
10. El profesor asistió puntualmente a las sesiones y actividades programadas.
11. El profesor cumplió con lo previsto en el plan de la asignatura o la actividad académica.
12. El profesor entregó oportunamente la evaluación de los trabajos, informes y exámenes.
13. El profesor se mostró dispuesto a atender las inquietudes de los estudiantes.
14. El profesor se muestra respetuoso y tolerante hacia los demás y hacia ideas divergentes.

PREGUNTAS ABIERTAS

- ¿Qué aspectos positivos destaca del profesor?
- ¿En cuáles aspectos considera que debería mejorar el profesor?
- Exprese sus opiniones y sugerencias sobre esta asignatura o actividad académica

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 6
APRECIACIÓN DE LOS ESTUDIANTES SOBRE EL PROFESOR DE LAS MAESTRÍAS
Versión Piloto 2011-2

La evaluación de los profesores de la Universidad del Rosario está orientada a facilitar su desarrollo integral y a suministrar a la Institución información relevante que contribuya al mejoramiento permanente de los procesos educativos de la Universidad y del cuerpo profesoral de la misma. Como sujeto activo de los procesos de formación, usted en su papel de estudiante es el más llamado a aportar estos elementos de valoración, contando con su compromiso responsable con la Institución y con los valores éticos que en ella se constituyen. Esta información es confidencial y anónima. Agradecemos su colaboración.

A continuación usted encontrará una encuesta que consta de 19 preguntas que buscan valorar el desempeño de su profesor. Lea cuidadosamente cada enunciado y escoja solo una respuesta marcándola con una **X**.

El profesor:

1. Demostró actualización en los temas de la asignatura / actividad académica (en sus aspectos teóricos y/o prácticos)
2. Abordó los temas con suficiente profundidad, en correspondencia con los objetivos del curso o seminario
3. Promovió espacios para la participación de los estudiantes en su clase
4. Promovió el desarrollo de un pensamiento crítico constructivo
5. Ofreció una orientación adecuada a las preguntas o comentarios de los estudiantes
6. Utilizó una metodología de enseñanza - aprendizaje que facilitó a los estudiantes apropiarse de los temas del curso
7. Promovió que los estudiantes asumieran la responsabilidad de su propio aprendizaje
8. Retroalimentó a los estudiantes respecto a su desempeño
9. Enriqueció la actividad docente con base en su propia experiencia en investigación
10. Posibilitó que los estudiantes adquirieran competencias investigativas
11. Asistió puntualmente a las sesiones programadas
12. Desarrolló las actividades previstas en el plan de la asignatura o la actividad académica
13. Estuvo disponible para atender a los estudiantes en horarios diferentes a la clase.
14. Estuvo dispuesto a atender las inquietudes y solicitudes de los estudiantes
15. Se muestra respetuoso y tolerante hacia los demás y hacia ideas divergentes

PREGUNTAS ABIERTAS

- ¿Qué aspectos positivos destaca del profesor?
- ¿En cuáles aspectos considera que debería mejorar el profesor?
- Exprese sus opiniones y sugerencias sobre esta asignatura o actividad académica

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 7

ENCUESTA PARA LA EVALUACIÓN DE LOS PROFESORES EN LOS PROGRAMAS DE DOCTORADO

La evaluación de los profesores de la Universidad del Rosario está orientada a facilitar su desarrollo integral y a suministrar a la institución información relevante que contribuya al mejoramiento permanente de los procesos educativos de la Universidad y del cuerpo profesoral de la misma. Como sujetos activos de los procesos de formación, usted en su papel de estudiante es el más llamado a aportar estos elementos de valoración, contando con su compromiso responsable con la Institución y con los valores éticos que en ella se constituyen.

A partir de una reflexión juiciosa y objetiva, los invitamos a que, responda las siguientes preguntas:

PREGUNTAS

1. El profesor demostró actualización en los temas de la asignatura / actividad académica (en sus aspectos teóricos y/o prácticos).
2. El profesor abordó los temas con suficiente profundidad, en correspondencia con los objetivos del curso o seminario.
3. El profesor promovió espacios para la participación de los estudiantes en su clase.
4. El profesor promovió el desarrollo de un pensamiento crítico constructivo.
5. El profesor ofreció una orientación adecuada a las preguntas o comentarios de los estudiantes.
6. La metodología de enseñanza - aprendizaje utilizada por el profesor facilitó a los estudiantes apropiarse de los temas del curso.
7. El profesor presentó un enfoque teórico actualizado, sólido y completo.
8. El profesor promovió que los estudiantes asumieran la responsabilidad de su propio aprendizaje.
9. El profesor retroalimentó a los estudiantes respecto a su desempeño a lo largo del curso.
10. El profesor enriqueció la actividad docente con base en su propia experiencia en investigación.
11. El profesor posibilitó que los estudiantes adquirieran competencias investigativas.
12. El profesor asistió puntualmente a las sesiones programadas.
13. El profesor cumplió con lo previsto en el plan de la asignatura o la actividad académica.
14. El profesor entregó oportunamente los resultados de la evaluación de los trabajos, informes y exámenes.
15. El profesor dedicó suficiente tiempo para la atención de sus estudiantes en un espacio diferente a la clase.
16. El profesor siempre estuvo dispuesto a atender las inquietudes y solicitudes de los estudiantes.
17. El profesor se muestra respetuoso y tolerante hacia los demás y hacia ideas divergentes.

PREGUNTAS ABIERTAS

- ¿En cuáles aspectos considera que se destaca positivamente el profesor?
- ¿En cuáles aspectos considera que el profesor debería mejorar?
- Expresar sus opiniones y sugerencias sobre esta asignatura o actividad académica
- Observaciones adicionales

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 8

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS TUTORES EN LOS PROGRAMAS DE DOCTORADO QUE OFRECE LA UNIVERSIDAD DEL ROSARIO

La evaluación de los profesores de la Universidad del Rosario está orientada a facilitar su desarrollo integral y a suministrar a la institución información relevante que contribuya al mejoramiento permanente de los procesos educativos de la Universidad y del cuerpo profesoral de la misma. Como sujetos activos de los procesos de formación, usted como estudiante es el más llamado a aportar estos elementos de valoración, contando con su compromiso responsable con la Institución y con los valores éticos que en ella se constituyen. A partir de una reflexión juiciosa y objetiva, los invitamos a que responda las siguientes preguntas:

PREGUNTAS

1. El tutor demostró experiencia en el campo de investigación que orienta.
2. El tutor presentó un enfoque teórico actualizado, sólido y completo.
3. El tutor ofreció una orientación personalizada al estudiante para apoyar su desarrollo como investigador autónomo.
4. El tutor retroalimentó constantemente al estudiante respecto a su desempeño en las actividades propuestas.
5. El tutor realizó un seguimiento cercano a las labores desarrolladas por el estudiante.
6. El tutor orientó la investigación del estudiante para que ésta sea pertinente y relevante.
7. El tutor generó espacios para la discusión de los aspectos éticos de la investigación.
8. El tutor orientó al estudiante en la búsqueda y utilización crítica de fuentes bibliográficas pertinentes para la construcción de estados del arte en su campo de conocimiento.
9. El tutor orientó y estimuló al estudiante a presentar avances de sus resultados de investigación ante la comunidad académica.
10. El tutor asistió puntualmente a las sesiones y actividades programadas.
11. El tutor revisó e hizo comentarios de manera oportuna a las entregas hechas por el estudiante.
12. El tutor siempre está dispuesto a atender las inquietudes del estudiante.
13. El tutor se muestra respetuoso y tolerante hacia los demás y hacia ideas divergentes.

PREGUNTAS ABIERTAS

- En cuáles aspectos considera que se destaca positivamente el tutor?
- En cuáles aspectos considera que el tutor debería mejorar?
- Expresen sus opiniones y sugerencias sobre esta actividad académica
- Observaciones adicionales.

