

Pontificia Universidad
JAVERIANA
Cali



Vicerrectoría Académica
Oficina de Gestión Profesional

Proceso Evaluación de Resultados y Desempeño de Profesores

2011-2012

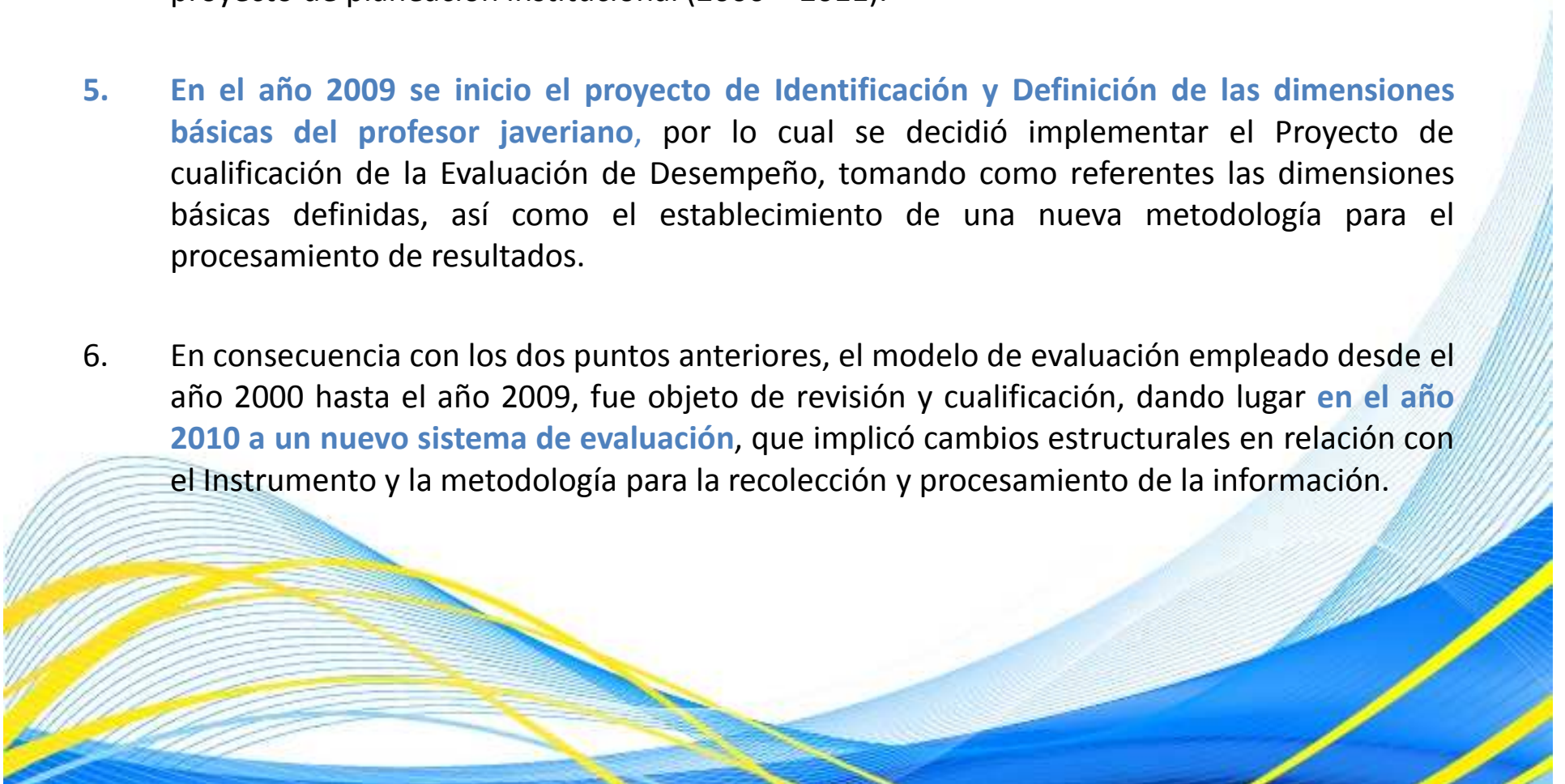
Contextualización

1. La evaluación de resultados y desempeño, es un **proceso de apoyo a la gestión del talento humano que promueve la retroalimentación y el seguimiento** a la labor realizada durante un periodo de tiempo establecido, con el objetivo de incentivar el logro de resultados y facilitar el desarrollo continuo de las personas, las unidades a las cuales pertenecen y la institución en si misma.
2. La realización periódica de este proceso se establece en el **Reglamento del Profesorado** y los resultados derivados de la misma, son tomados en cuenta para reconocimiento en puntaje con fines de permanencia o ascenso en el escalafón.
3. **Este proceso se realiza en la Universidad Javeriana desde el año 2000**, donde se indaga a las diferentes fuentes de evaluación (Superior, Estudiantes y Autoevaluación) frente al grado en que el profesor a través de sus acciones hace evidente el cumplimiento de un conjunto de indicadores previamente establecidos.



Contextualización

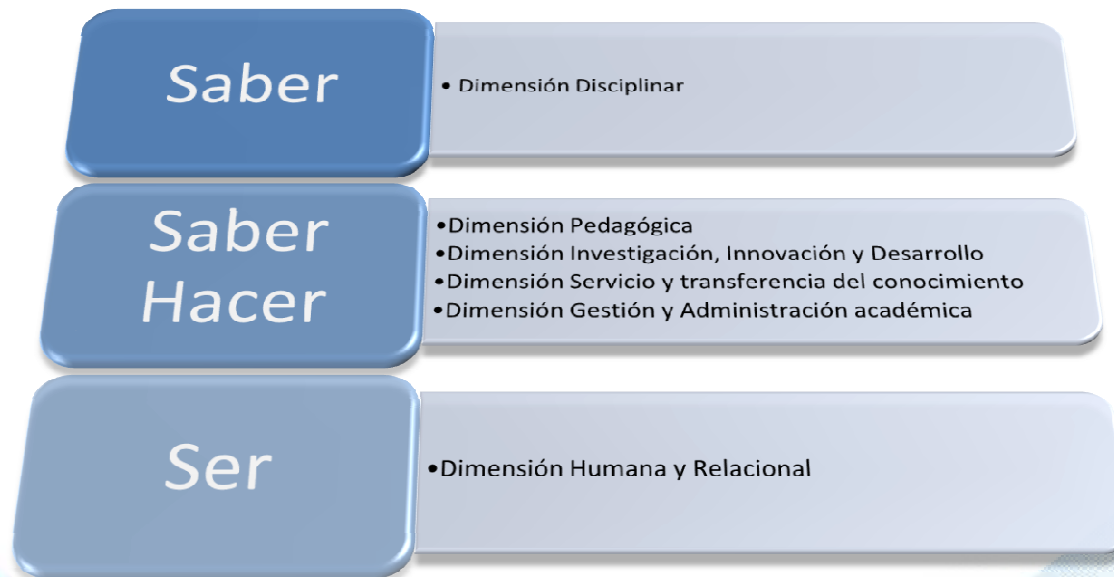
4. Desde el año 2005, ha sido explícita la **necesidad de revisar y optimizar el Proceso de Evaluación de Resultados y Desempeño de Profesores** lo cual dio como resultado un proyecto de planeación institucional (2006 – 2011).
5. **En el año 2009 se inicio el proyecto de Identificación y Definición de las dimensiones básicas del profesor javeriano**, por lo cual se decidió implementar el Proyecto de cualificación de la Evaluación de Desempeño, tomando como referentes las dimensiones básicas definidas, así como el establecimiento de una nueva metodología para el procesamiento de resultados.
6. En consecuencia con los dos puntos anteriores, el modelo de evaluación empleado desde el año 2000 hasta el año 2009, fue objeto de revisión y cualificación, dando lugar **en el año 2010 a un nuevo sistema de evaluación**, que implicó cambios estructurales en relación con el Instrumento y la metodología para la recolección y procesamiento de la información.



Contextualización

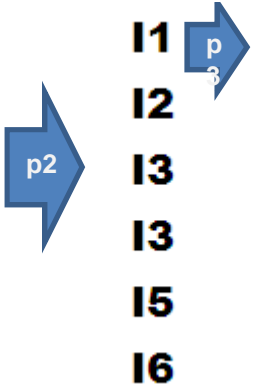
Principales modificaciones del Proceso de Evaluación de Resultados y Desempeño Académico de Profesores implantados en el año 2010:

1. Adecuación de [Instrumento de Evaluación](#) a partir de Dimensiones Básicas del Profesor Javeriano.

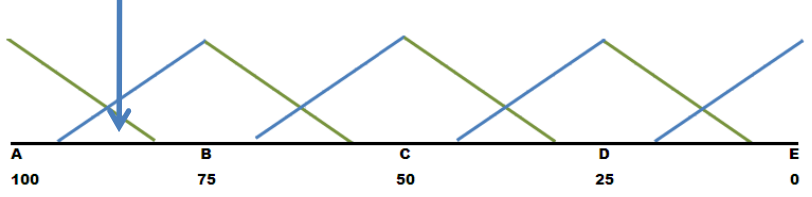


2. Adecuación de [Metodología](#) para el procesamiento y análisis de la información recolectada.

	INSTRUMENTO	FUENTES				
		A	B	C	D	E
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						
31						
32						
33						
34						
35						
36						



$X \in 40\% A$ y $60\% \in B$



D1

	I1	I2	I3	I4	I5	I6
B	B	B	A	C	B	B
	0,75	0,7	1	0,5	0,75	0,75
	0,74					
	B					

Estudiantes Superior Autoevaluación

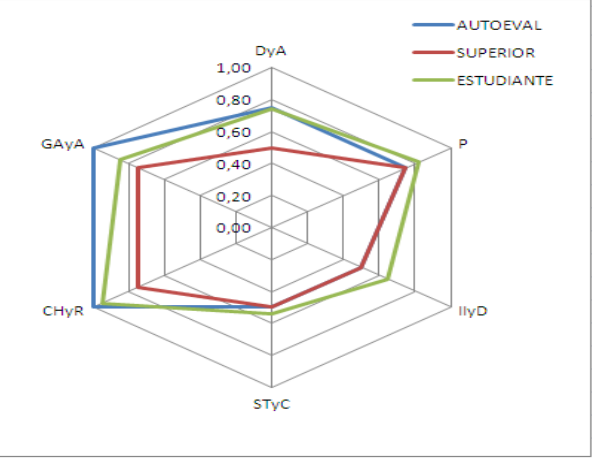


Igual para D₁..D₆

1. Evaluación de estudiantes – base datos
2. Porcentaje alcanzado por indicador
3. Clasificación por indicador – lógica difusa
4. Auto evaluación
5. Evaluación superior jerárquico
6. Clasificación por Dimensión – lógica difusa
7. Consolidación 3 fuentes
8. Presentación de resultados – plan de des.
9. Presentación resultados – evaluación prof.

DIMENSION		FUENTES		
		AUTOEVAL	SUPERIOR	ESTUDIANTE
D1	DyA	0,75	0,50	0,74
D2	P	0,75	0,75	0,82
D3	IlyD	0,50	0,50	0,65
D4	STyC	0,50	0,50	0,54
D5	CHyR	1,00	0,75	0,95
D6	GAYa	1,00	0,75	0,85

Reglas de clasificación



Asignación de puntos

Plan de desarrollo

p8

p7 p9

Evaluación y Optimización del proceso de evaluación de Resultados y Desempeño de Profesores

Con el propósito de iniciar un proceso de seguimiento y evaluación orientado al mejoramiento del Sistema de Evaluación de Resultados y Desempeño de los Profesores, se creó la **Comisión de Profesores**, que estuvo conformada por un docente de cada departamento y tenía como propósitos:

- Evaluar la naturaleza, resultados y alcance del nuevo sistema de evaluación de resultados y desempeño de profesores.
- Identificar oportunidades de mejoramiento del sistema, contando con la participación de otros docentes de los diferentes departamentos.
- Participar en la construcción de un plan de ajuste y mejoramiento al proceso.
- Promover la socialización de dicho proceso al interior de los departamentos.



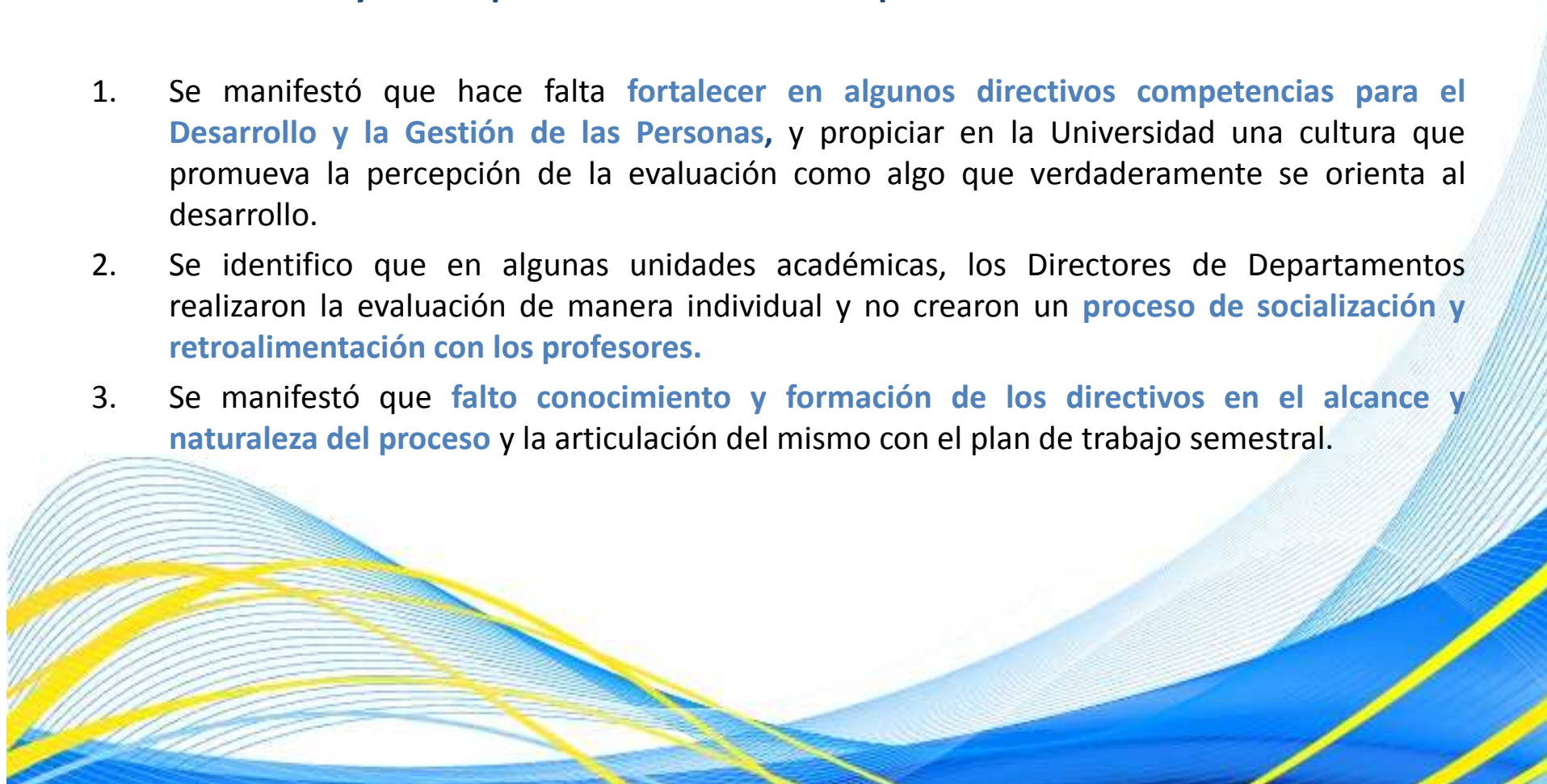
Principales oportunidades de mejoramiento identificadas en el Proceso implementado en el año 2010

- I. **En relación con el sistema propuesto para la Evaluación de Resultados y Desempeño Académico de los profesores:**
 1. Algunos ítems del **Instrumento**, no estaban formulados en términos de comportamientos o acciones, lo cual limitaba la posibilidad de valorarlos desde las diferentes fuentes.
 2. Algunas **Fuentes de evaluación** designadas para la valoración de algunos ítems, no contaban con los elementos de juicio suficientes para emitir un concepto.
 3. La **Escala de valoración**, construida para generar el resultado final presentaba rangos muy amplios, limitando la diferenciación entre los grupos de profesores con desempeño excelente, muy bueno y bueno.
 4. La **Metodología de procesamiento y análisis de información** utilizada no permitía excluir resultados atípicos que alteran los promedios generados.
 5. La **Naturaleza y alcance de los reportes** no permite identificar oportunidades concretas de mejoramiento que hagan de este sistema un insumo para el desarrollo.

Principales oportunidades de mejoramiento identificadas en el Proceso implementado en el año 2010

II. En relación con la manera como fue abordado el proceso de Evaluación de Resultados y Desempeño Académico de los profesores:

1. Se manifestó que hace falta **fortalecer en algunos directivos competencias para el Desarrollo y la Gestión de las Personas**, y propiciar en la Universidad una cultura que promueva la percepción de la evaluación como algo que verdaderamente se orienta al desarrollo.
2. Se identificó que en algunas unidades académicas, los Directores de Departamentos realizaron la evaluación de manera individual y no crearon un **proceso de socialización y retroalimentación con los profesores**.
3. Se manifestó que **falta conocimiento y formación de los directivos en el alcance y naturaleza del proceso** y la articulación del mismo con el plan de trabajo semestral.



Principales ajuste del proceso Evaluación de Resultados generados durante el año 2011

- I. **En relación con el sistema propuesto para la Evaluación de Resultados y Desempeño Académico de los profesores:**
 1. Tomando como base las oportunidades de mejoramiento del proceso identificadas, se recibieron propuestas de ajuste en relación con: **El Instrumento, Las Fuentes de evaluación, La Escala de valoración, La Metodología de procesamiento y análisis de información y Comentarios y sugerencias generales.**
 2. La comisión responsable del proyecto “Evaluación de Desempeño de Profesores”, se reunió y contó con el apoyo de los profesores Ivan Díaz y Álvaro Herrera, para evaluar las propuestas recibidas y realizar una propuesta de ajuste al proyecto en el año 2011.
 3. La propuesta emitida fue revisada, depurada, e implementada, lo cual ha sido objeto de socialización a fin de reiniciar un proceso de evaluación orientado al mejoramiento continuo del sistema de evaluación.

1. En relación con el Instrumento y las Fuentes de Evaluación

DIMENSIÓN DISCIPLINAR Y ACADÉMICA		Autoeval		Sup Jer		Estudiantes
		PL	HC	PL	HC	PL/HC
1	Demuestra dominio y actualización en su campo de conocimiento y los contenidos de las asignaturas.	1	1	1	1	1
2	Muestra las relaciones que tiene la asignatura con otros campos del conocimiento.	1	1			1
3	Realiza análisis y reflexiones críticas sobre las problemáticas de su disciplina.	1	1	1	1	
4	Demuestra compromiso permanente con su formación y aprendizaje.	1	1	1		
5	Crea, participa ó fomenta redes de conocimiento de diversas condiciones (Disciplinares, interdisciplinares y transdisciplinares).	1		1		
6	Contribuye al desarrollo de su campo de conocimiento y/o a la cualificación de su unidad académica.	1		1		
DIMENSIÓN PEDAGÓGICA		Autoeval		Sup Jer		Estudiantes
		PL	HC	PL	HC	PL/HC
7	Estimula y propicia el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes.	1	1			1
8	Genera experiencias pedagógicas que promueven relaciones concretas con problemáticas del entorno y/o del contexto histórico.	1	1			1
9	Manifiesta y transmite compromiso, motivación y vocación por ejercicio de la docencia.	1	1	1	1	1
10	Explora, desarrolla e incorpora diversos recursos tecnológicos y metodologías de aprendizaje.	1	1	1	1	1
11	Genera impacto e influencia positivo en sus estudiantes.	1	1			1
12	Realiza evaluaciones consecuentes con los objetivos propuestos y los contenidos abordados.	1	1			1

1. En relación con el Instrumento y las Fuentes de Evaluación

DIMENSIÓN INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y DESARROLLO		Autoeval		Sup Jer		Estudiantes
		PL	HC	PL	HC	PL/HC
13	Realiza producción intelectual, cultural y/o artística derivada del ejercicio de la docencia, la investigación y/o el servicio, que contribuye al desarrollo de su campo de conocimiento.	1		1		
14	Promueve la reflexión, el pensamiento crítico y la identificación de problemáticas disciplinares o del contexto.	1	1	1	1	1
15	Motiva a los estudiantes a profundizar y ampliar los conocimientos de las asignaturas.	1	1			1
16	Crea, lidera ó participa en proyectos de Investigación que contribuyen al desarrollo de su campo de conocimiento.	1		1		
17	Promueve la innovación y creatividad para la solución de problemas y el manejo de recursos.	1	1			1
18	Demuestra apertura y flexibilidad para modificar supuestos previos y adoptar nuevas perspectivas.	1	1	1	1	1
DIMENSIÓN SERVICIO Y TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO		Autoeval		Sup Jer		Estudiantes
		PL	HC	PL	HC	PL/HC
19	Diseña, propone y promueve acciones que fortalecen la articulación de la Universidad con su contexto.	1		1		
20	Demuestra habilidad para el diagnóstico y/o la formulación de propuestas que respondan a las necesidades y problemáticas del entorno.	1		1		
21	Implementa y lidera Proyectos de Transferencia de Conocimiento en distintos escenarios y comunidades académicas.	1		1		
22	Genera experiencias académicas que permiten relacionar su área de conocimiento con la realidad del entorno. (organizacional, social, ambiental, entre otros)	1	1	1	1	1
23	Realiza seguimiento, evaluación y retroalimentación en el desarrollo de proyectos, a fin de ajustar las acciones para lograr objetivos propuestos.	1		1		
24	Demuestra experticia en el quehacer profesional de su disciplina.	1	1	1	1	1

1. En relación con el Instrumento y las Fuentes de Evaluación

DIMENSIÓN CALIDAD HUMANA Y RELACIONAL		Autoeval		Sup Jer		Estudiantes
		PL	HC	PL	HC	PL/HC
25	Identifica, comprende y respeta los intereses, limitaciones y posibilidades de sus interlocutores. (Estudiantes, Pares, Directivos, etc)	1	1	1	1	1
26	Es amable y respetuoso en el trato con sus interlocutores. (Estudiantes, Pares, Directivos, etc)	1	1	1	1	1
27	Muestra disposición permanente a escuchar y orienta a los estudiantes.	1	1			1
28	Ofrece acompañamiento individual a sus estudiantes mostrando sensibilidad y compromiso con su formación y desarrollo integral.	1	1			1
29	Reconoce sus errores y demuestra disposición a aprender.	1	1	1	1	1
30	Escucha, pregunta, explica y comunica de manera clara y efectiva.	1	1	1	1	1
DIMENSIÓN GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN ACADÉMICA		Autoeval		Sup Jer		Estudiantes
		PL	HC	PL	HC	PL/HC
31	Cumple con los compromisos adquiridos con sus estudiantes. (Asistencia a clases, puntualidad, entrega de materiales y documentos, etc)	1	1	1	1	1
32	Cumple con los objetivos propuestos y los compromisos adquiridos en su unidad académica (Horarios de trabajo, tareas asignadas, objetivos acordados, etc)	1		1		
33	Demuestra planificación en el desarrollo y seguimiento de sus asignaturas. (Suministro y actualización de programas académicos, designación de trabajo autónomo, seguimiento en el trabajo autónomo del estudiante, etc)	1	1			1
34	Optimiza el tiempo y los recursos disponibles, a fin de cumplir con los objetivos y los contenidos propuestos.	1	1	1	1	1
35	Entrega y reporta oportunamente las calificaciones a los estudiantes y a la unidad académica.	1	1	1	1	1
36	Demuestra alta capacidad para la gestión y administración académica.	1		1		

1. En relación con el Instrumento y las Fuentes de Evaluación

DIMENSIÓN COHERENCIA INSTITUCIONAL		Autoeval		Sup Jer		Estudiantes
		PL	HC	PL	HC	PL/HC
37	Se muestra solidario frente a las necesidades de sus interlocutores, evidenciando vocación de servicio.	1	1	1	1	1
38	Se muestra tolerante y el respetuoso frente a las diferencias culturales e individuales, asumiendo un compromiso con la inclusión del otro.	1	1	1	1	1
39	Se compromete con el mejoramiento continuo en el desempeño de sus funciones.	1	1	1	1	1
40	Demuestra, a través de acciones concretas, su interés por preservar y promover la calidad y la excelencia.	1	1	1	1	1

La propuesta de ponderación por fuentes esta sujeta al ajuste de exclusión de datos atípicos en el sistema de evaluación y la incorporación de nuevos criterios estadísticos como la media.



3. En relación con Escala de Evaluación de

Fuente de Estudiantes:

Siempre (Muy Alto)	Representa el comportamiento habitual del evaluado, lo cual permite valorarlo en grado muy alto (excepcional)
Frecuente (Alto)	Representa el comportamiento que el evaluado manifiesta en diversas y frecuentes situaciones, lo cual permite valorarlo en grado alto
La mitad del tiempo (Medio)	Representa el comportamiento que el evaluado manifiesta en la mitad de las ocasiones, lo cual permite valorarlo en grado medio
Ocasionalmente (Bajo)	Representa el comportamiento que el evaluado manifiesta solo en algunas ocasiones, lo cual permite valorarlo en grado bajo
Nunca (Muy Bajo)	Representa un comportamiento que el evaluado nunca pone en evidencia, lo cual permite valorarlo en grado Muy Bajo
No Sabe/ No responde	El evaluador no cuenta con información suficiente para dar cuenta de el item evaluado.

Siempre	Frecuentemente	La mitad del tiempo	Ocasionalmente	Nunca	No Sabe / no responde
100	75	50	25	0	Dato excluido del procesamiento de información



3. En relación con Escala de Evaluación de

Fuente de Autoevaluación y Superior Jerárquico:

Siempre (Muy Alto)	Representa el comportamiento habitual del evaluado, lo cual permite valorarlo en grado muy alto (excepcional)
Frecuente (Alto)	Representa el comportamiento que el evaluado manifiesta en diversas y frecuentes situaciones, lo cual permite valorarlo en grado alto
La mitad del tiempo (Medio)	Representa el comportamiento que el evaluado manifiesta en la mitad de las ocasiones, lo cual permite valorarlo en grado medio
Ocasionalmente (Bajo)	Representa el comportamiento que el evaluado manifiesta solo en algunas ocasiones, lo cual permite valorarlo en grado bajo
Nunca (Muy Bajo)	Representa un comportamiento que el evaluado nunca pone en evidencia, lo cual permite valorarlo en grado Muy Bajo
No Sabe/ No responde	El evaluador no cuenta con información suficiente para dar cuenta de el item evaluado.

Siempre		Frecuentemente		La mitad del tiempo		Ocasionalmente		Nunca			No Sabe / no responde
100	90	80	70	60	50	40	30	20	10	0	Dato excluido del procesamiento de información



4. En relación con la metodología del procesamiento de la información y el resultado final

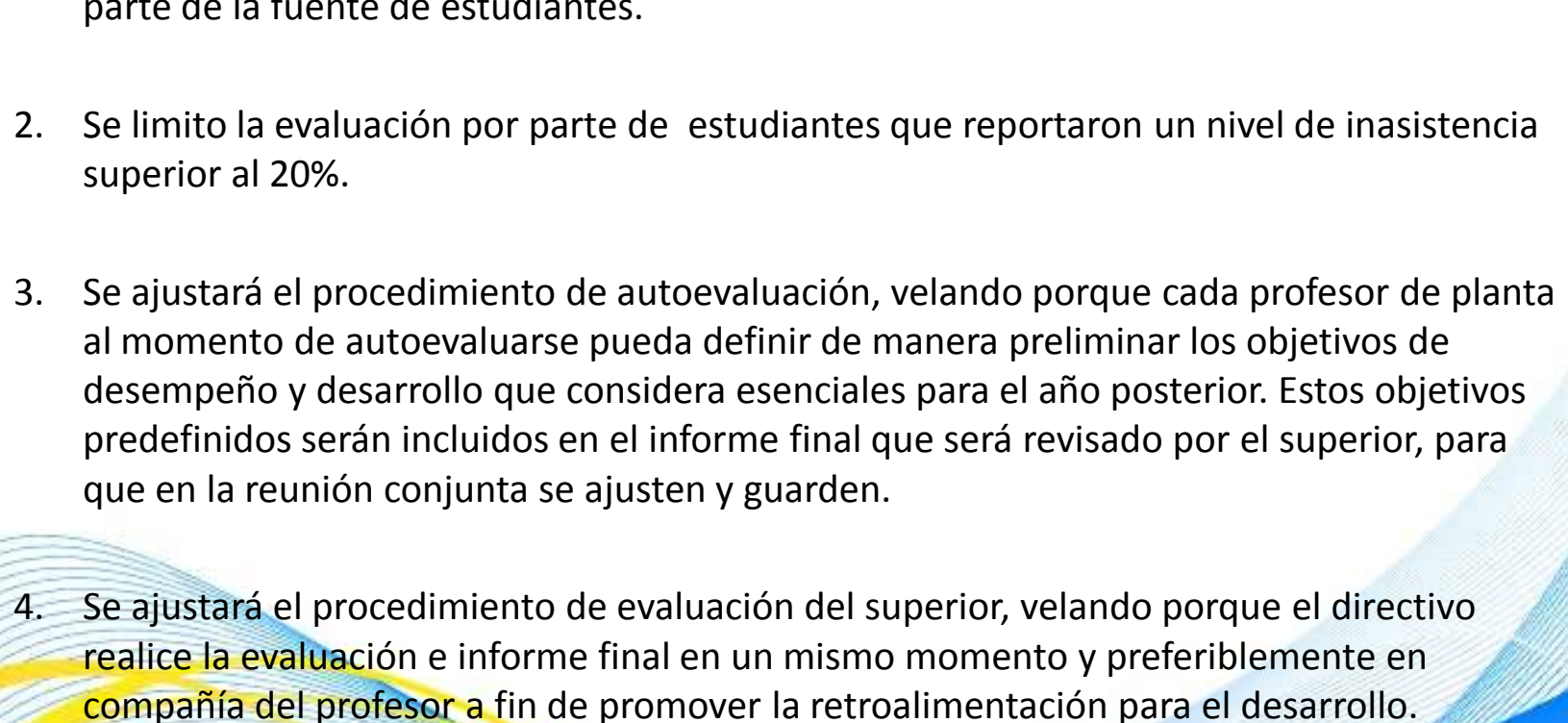
Para la designación del Resultado Final:

Excelente	Se generará la apertura del rango final creando la categoría Muy Bueno , a fin de lograr una distribución mas precisa entre los resultados finales.
Muy Bueno	
Bueno	
Regular	
Malo	



5. Comentarios y Sugerencias Generales

En relación con la Recolección de Información:

1. Se excluirán los de datos atípicos que se obtengan en la recolección de información por parte de la fuente de estudiantes.
 2. Se limitó la evaluación por parte de estudiantes que reportaron un nivel de inasistencia superior al 20%.
 3. Se ajustará el procedimiento de autoevaluación, velando porque cada profesor de planta al momento de autoevaluarse pueda definir de manera preliminar los objetivos de desempeño y desarrollo que considera esenciales para el año posterior. Estos objetivos predefinidos serán incluidos en el informe final que será revisado por el superior, para que en la reunión conjunta se ajusten y guarden.
 4. Se ajustará el procedimiento de evaluación del superior, velando porque el directivo realice la evaluación e informe final en un mismo momento y preferiblemente en compañía del profesor a fin de promover la retroalimentación para el desarrollo.
- 

5. Comentarios y Sugerencias Generales

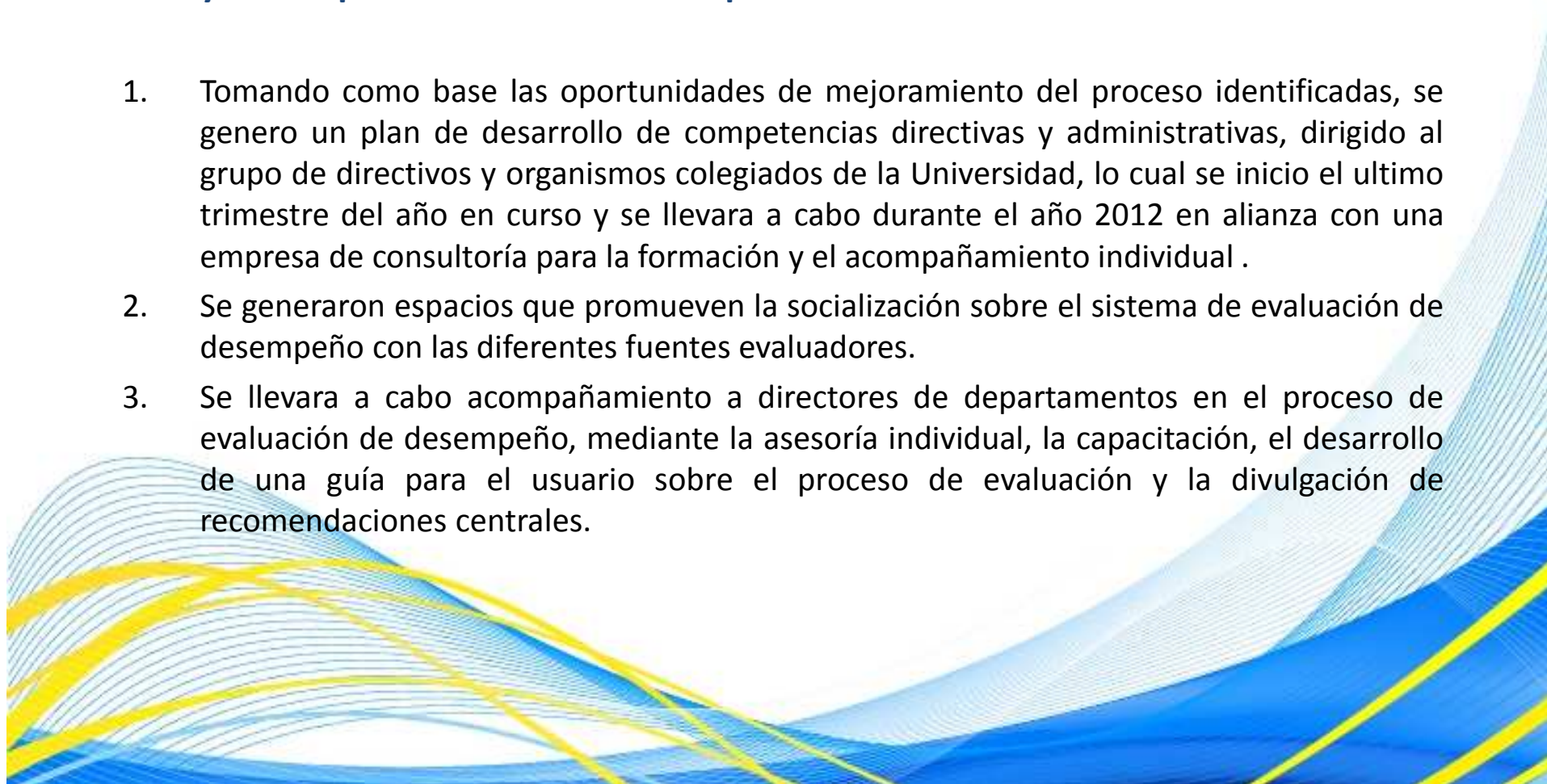
En relación con la elaboración del Informe Final:

1. En el proceso de autoevaluación y evaluación de superior jerárquico, el instrumento permitirá valorar los ítems de las competencias y los objetivos acordados para el 2011.
2. Se generará un reporte de la evaluación que permita la identificación de oportunidades concretas de mejoramiento, ofreciendo una síntesis por ítem valorado y fuentes de evaluación asociadas.
3. Se realizará un ajuste en el aplicativo que permita cargar objetivos de desempeño y desarrollo en personas que no tuvieron evaluación del año inmediatamente anterior.
4. Se evaluará el procedimiento para profesores hora cátedra, en relación con las diferentes fuentes y la naturaleza y alcance del informe final.
5. Se trabajará en conjunto con el CSI en la generación de reportes que beneficien la gestión del desarrollo por unidades, facultades e institución y permitan valorar indicadores estadísticos tales como (Media, Desviación, etc.)

Principales ajuste del proceso Evaluación de Resultados generados durante el año 2011

II. En relación con la manera de abordar el proceso de Evaluación de Resultados y Desempeño Académico de los profesores:

1. Tomando como base las oportunidades de mejoramiento del proceso identificadas, se genero un plan de desarrollo de competencias directivas y administrativas, dirigido al grupo de directivos y organismos colegiados de la Universidad, lo cual se inicio el ultimo trimestre del año en curso y se llevara a cabo durante el año 2012 en alianza con una empresa de consultoría para la formación y el acompañamiento individual .
2. Se generaron espacios que promueven la socialización sobre el sistema de evaluación de desempeño con las diferentes fuentes evaluadores.
3. Se llevara a cabo acompañamiento a directores de departamentos en el proceso de evaluación de desempeño, mediante la asesoría individual, la capacitación, el desarrollo de una guía para el usuario sobre el proceso de evaluación y la divulgación de recomendaciones centrales.



A partir de lo anterior, queremos invitarlo a usted, **PROFESOR**, para que se una al equipo que seguirá trabajando en la optimización del proceso, **dándonos a conocer sus comentarios y propuestas de mejoramiento.**

Muchas Gracias
Oficina de Gestión Profesoral

