INFORMACIÓN VERIFICABLE SOBRE LOS PROFESORES DEL PROYECTO CURRICULAR DE LICENCIATURA EN BIOLOGÍA (PCLB) CON RESPECTO A EVALUACIÓN, REMUNERACIÓN, PRODUCCIÓN, PERTINENCIA, UTILIZACIÓN E IMPACTO DE MATERIAL DOCENTE

LINA M. PARRADO

UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
FACULTAD DE CIENCIAS Y EDUCACIÓN
PROYECTO CURRICULAR DE LICENCIATURA EN BIOLOGÍA
BOGOTÁ D.C
2015

INFORMACIÓN VERIFICABLE SOBRE LOS PROFESORES DEL PROYECTO CURRICULAR DE LICENCIATURA EN BIOLOGÍA (PCLB) CON RESPECTO A EVALUACIÓN, REMUNERACIÓN, PRODUCCIÓN, PERTINENCIA, UTILIZACIÓN E IMPACTO DE MATERIAL DOCENTE

LINA M. PARRADO

Pasantía para optar al título de Licenciado en Biología

Director
Mg. JORGE LUIS ARDILA

UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
FACULTAD DE CIENCIAS Y EDUCACIÓN
PROYECTO CURRICULAR DE LICENCIATURA EN BIOLOGÍA
BOGOTÁ D.C.
2015

La Universidad Distrital Francisco José de Caldas no se hará responsable por las ideas expuestas por la graduando en el trabajo de grado.

Artículo 177, Capitulo 5, Acuerdo 029

AGRADECIMIENTOS

Debo agradecer de manera especial a la Universidad Distrital Francisco José de Caldas quien brindo sus espacios para el desarrollo de la presente pasantía, quiero también expresar mi más sincero agradecimiento a mi director el Docente Jorge Luis Ardila quien estuvo presente de manera atenta en todo el debido proceso, Por último y no menos importante al Docente José Eugenio Cely Fajardo y su oficina de docencia que estuvieron prestos para brindar toda la información necesaria en su debido momento.

CONTENIDO

	pág.
RESUMEN	12
INTRODUCCIÓN	13
1. PLANTEAMIENTO	15
1.1. PROBLEMA	15
1.2. JUSTIFICACIÓN	15
1.3. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA	16
1.3.1. La acreditación de alta calidad	16
1.3.2. Políticas institucionales.	16
1.3.3. Métodos evaluativos.	17
1.3.3.1. Mecanismos de evaluación.	17
1.3.3.2. Herramientas de evaluación.	19
1.3.4. Encuesta.	19
1.3.4.1. Preguntas cerradas.	19
1.3.4.2. Preguntas abiertas.	20
1.3.5. Remuneración.	21
1.3.6. Propiedad intelectual.	21
1.3.7. Test conceptual.	22
1.3.8. Estatuto docente.	23
1.3.9. Equidad.	23

1.3.10. Eficacia. 24

1.3.11. Transparencia. 25

1.3.12. Factor profesores. 25

1.4. OBJETIVOS 26

1.4.1. General. 26

1.4.2. Específicos. 26

1.5. DELIMITACIÓN 27

2. METODOLOGÌA 29

2.1. UBICACIÓN DEL ÁREA 29

2.2. PROCEDIMIENTOS 29

2.2.1. Identificación de evidencias sobre la producción, utilización y evaluación de materiales de apoyo docente, en los últimos cinco años, pertinentes a la naturaleza y metodología del programa. 29

2.2.2. Evaluación sobre la apreciación de los estudiantes del programa sobre la calidad de los materiales de apoyo producidos o utilizados por los profesores adscritos al programa. 30

2.2.3. Obtención de evidencias sobre los Premios u otros reconocimientos a los materiales de apoyo a la labor docente. 30

2.2.4. Identificación de evidencias sobre la existencia y aplicación de un régimen de propiedad intelectual en la institución aplicado a los materiales de apoyo a la docencia. 30

2.2.5. Determinación de evidencias sobre políticas, reglamentaciones institucionales y aplicación en materia de remuneración de los profesores en las que se tenga en cuenta los méritos profesionales y académicos así como los estímulos a la producción académica y de innovación. 30

2.2.6. Reconocimiento sobre la apreciación de los profesores con respecto a la correspondencia entre la remuneración y los méritos académicos y profesionales. 30

2.2.7. Obtención de evidencias sobre la existencia y aplicación de las políticas institucionales en materia de evaluación integral al desempeño de los profesores. 30

2.2.8. Reconocimiento de evidencias de los criterios y mecanismos de evaluación de los profesores adscritos al programa en correspondencia con la naturaleza del cargo, las funciones y los compromisos contraídos en relación con las metas institucionales y del programa. 31

2.2.9. Obtención de evidencias sobre evaluaciones realizadas a los profesores adscritos al programa del Proyecto Curricular de Licenciatura En Biología. 31

2.2.10. Identificación de información verificable sobre la participación de los distintos actores en la evaluación. 31

2.2.11. Reconocimiento de la apreciación de los profesores adscritos al programa sobre los criterios y mecanismo de evaluación de docentes, su transparencia, equidad y eficacia. 31

3. RESULTADOS Y ANALISIS 32

3.1. Evidencias sobre la producción, utilización y evaluación de materiales de apoyo docente, en los últimos cinco años, pertinentes a la naturaleza y metodología del programa y su función pedagógica. 32

3.1.1. Producción de materiales de apoyo docente. 32

3.1.2. Utilización de materiales de apoyo docente. 33

3.1.3. Evaluación de materiales de apoyo docente. 34

3.2. Apreciación de los estudiantes del programa sobre la calidad de los materiales de apoyo producidos o utilizados por los profesores adscritos y su pertinencia de acuerdo con la metodología del programa. 36

3.2.1. Calidad de los materiales de apoyo. 36

3.2.2. Pertinencia con la metodología del programa. 37

3.3. Evidencias sobre los Premios u otros reconocimientos a los materiales de apoyo a la labor docente en el ámbito nacional o internacional, que hayan producido los profesores adscritos. 38

3.4. Evidencias sobre la existencia y aplicación de un régimen de propiedad intelectual en la institución aplicado a los materiales de apoyo a la docencia. 38

3.4.1. Existencia de un régimen de propiedad intelectual aplicado a los materiales de apoyo a la docencia. 38

3.4.2. Aplicación de un régimen de propiedad intelectual aplicado a los materiales de apoyo a la docencia. 39

3.5. Políticas, reglamentaciones institucionales y aplicación en materia de remuneración de los profesores en las que se tenga en cuenta los méritos profesionales y académicos así como los estímulos a la producción académica y de innovación. 39

3.5.1. Políticas y reglamentaciones institucionales en materia de remuneración de los profesores. 39

3.5.1.1 Méritos profesionales y académicos 40

3.5.1.2. Estímulos a la producción académica. 42

3.5.1.3. Estímulos a la innovación. 43

3.5.2. Aplicación en materia de remuneración de los profesores. 43

3.5.2.1. Méritos profesionales y académicos 43

3.5.2.2. Estímulos a la producción académica 43

3.5.2.3. Estímulos a la innovación 46

3.6. Apreciación de los profesores con respecto a la correspondencia entre la remuneración y los méritos académicos y profesionales. 46

3.7. Obtención de evidencias sobre la existencia y aplicación de las políticas institucionales en materia de evaluación integral en cuanto al desempeño de los profesores. 47

3.7.1. Existencia de las políticas institucionales en materia de evaluación integral. 47

3.7.2. Aplicación de las políticas institucionales en materia de evaluación integral. 47

3.8. Evidencias de los criterios y mecanismos de evaluación de los profesores en correspondencia con la naturaleza del cargo, las funciones y los compromisos en relación con las metas institucionales y del programa. 49

3.8.1. Criterios de evaluación en relación con las metas institucionales y del programa. 49

3.8.1.1. Correspondencia con la naturaleza del cargo 49

3.8.1.2. Correspondencia con las funciones 50

3.8.1.3. Correspondencia con los compromisos 50

3.8.2. Mecanismos de evaluación en relación con las metas institucionales y del programa. 50

3.8.2.1. Correspondencia con la naturaleza del cargo 50

3.8.2.2. Correspondencia con las funciones 51

3.8.2.3. Correspondencia con los compromisos 52

3.9. Evidencias de las evaluaciones realizadas a los profesores adscritos al programa durante los últimos cinco años y acciones adelantadas por la institución y por el programa a partir de dichos resultados. 52

3.9.1. Evidencias de las evaluaciones realizadas a los profesores adscritos al programa durante los últimos cinco años 52

3.9.2. Acciones adelantadas por la institución y por el programa a partir de las evaluaciones realizadas a los profesores durante los últimos cinco años. 52

3.10. Información verificable sobre la participación de los distintos actores en la evaluación. 54

3.11. Apreciación de los profesores sobre los criterios y mecanismos de evaluación de docentes, su transparencia, equidad y eficacia. 54

3.11.1. Criterios de evaluación de docentes transparencia, equidad y eficacia. 54

3.11.2. Mecanismos de evaluación de docentes transparencia, equidad y eficacia. 57

CONCLUSIONES 60

RECOMENDACIONES 62

REFERENCIAS 63

BIBLIOGRAFIA 65

APÉNDICE A. Encuesta docentes

APÉNDICE B. Encuesta Estudiantes

APÉNDICE C. Formatos evaluación docentes

APÉNDICE D. Evaluaciones docente de los últimos cinco años

LISTA DE FIGURAS

pág.

Figura 1. Universidad Distrital Francisco José de Caldas. 29

Figura 2. Porcentaje de producción de materiales de apoyo por parte de los profesores. 32

Figura 3. Porcentaje de utilización de materiales de apoyo por parte de los profesores. 33

Figura 4. Porcentaje de evaluación de materiales de apoyo por parte de los profesores. 34

Figura 5. Porcentaje calidad de materiales de apoyo por parte de los estudiantes. 36

Figura 6. Porcentaje pertinencia de materiales de apoyo por parte de los estudiantes. 37

Figura 7. Porcentaje premios u reconocimientos a los materiales de apoyo docente. 38

Figura 8. Porcentaje Apreciación docente correspondencia entre remuneración y los méritos académicos y profesionales. 46

Figura 9. Docentes con excelencia académica últimos cinco años. 53

Figura 10. Porcentaje criterios de evaluación de docentes su transparencia. 56

Figura 11. Porcentaje criterios de evaluación de docentes su eficacia. 56

Figura 12. Porcentaje criterios de evaluación de docentes su equidad. 56

Figura 13. Porcentaje mecanismos de evaluación de docentes su transparencia. 58

Figura 14. Porcentaje mecanismos de evaluación de docentes su eficacia. 58

Figura 15. Porcentaje mecanismos de evaluación de docentes su equidad. 58

LISTA DE TABLAS

pág.

Tabla 1. Producción de materiales de apoyo por parte de los docentes en los últimos cinco años. 32

Tabla 2. Utilización de materiales de apoyo por parte de los docentes en los últimos cinco años. 33

Tabla 3. Evaluación de materiales de apoyo en los últimos cinco años. 34

Tabla 4. Apreciación de los estudiantes sobre calidad de los materiales de apoyo. 36

Tabla 5. Apreciación de los estudiantes sobre pertinencia de materiales de apoyo. 37

Tabla 6. Recibimiento de premios u reconocimientos a los materiales de apoyo. 38

Tabla 7. Puntaje bonifical y salarial para la remuneración inicial. 40

Tabla 8. Puntaje por categoría. 41

Tabla 9. Categorías con respecto a los méritos profesionales y académicos. 42

Tabla 10. Estímulos a la productividad académica. 44

Tabla 11. Apreciación docente correspondencia entre remuneración y los méritos académicos y profesionales. 46

Tabla 12. Formatos de vinculación en correspondencia con la naturaleza del cargo. 50

Tabla 13. Formatos de Evaluación. 51

Tabla 14. Formatos de Cátedras Institucionales. 51

Tabla 15. Número de docentes con excelencia académica durante los últimos cinco años. 53

Tabla 16. Criterios de evaluación de docentes transparencia, equidad y eficacia. 55

Tabla 17. Mecanismos de evaluación de docentes transparencia, equidad y eficacia. 57

RESUMEN

La presente pasantía tiene el propósito de contribuir a la recolección de información verificable sobre los profesores del proyecto curricular de licenciatura en biología (PCLB) con respecto a evaluación, remuneración, producción, pertinencia, utilización e impacto de material docente. Así mismo, se quiere dar a conocer las diferentes políticas institucionales y la apreciación de docentes y estudiantes por medio de encuestas previamente diseñadas. La identificación de evidencias pertinentes al material de apoyo docente se logró con ayuda de una revisión bibliográfica de políticas de propiedad intelectual y análisis de encuestas; posteriormente, el reconocimiento sobre evidencias pertinentes a la remuneración se realizó a través de apreciación docente y revisión bibliográfica del decreto 1279 de 2002. Finalmente la recolección de datos sobre evaluación docente se basó en una revisión bibliográfica del estatuto docente y un estudio de encuestas relacionadas con criterios y mecanismos evaluativos. Como resultados de la pasantía referente al material docente se evidencia la producción, utilización más no la evaluación del mismo. Así mismo, la remuneración de los docentes cumple políticas institucionales de puntos bonifícales y salariales registrados en el decreto 1279 de 2002, en lo cual los docentes lo consideran sobresaliente en correspondencia a los méritos profesionales y académicos. Por último, se evidencia el cumplimiento de las políticas institucionales establecidas en el estatuto docente sobre la evaluación docente, sus criterios y mecanismos; se espera que los resultados obtenidos contribuyan de manera adecuada en el proceso de reacreditacion del proyecto curricular en mención.

PALABRAS CLAVES: Reacreditación, profesores, proyecto curricular licenciatura en biología.

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con el artículo una garantía de la calidad y el papel de la acreditación: una visión global:

> La acreditación es el método de garantía externa de la calidad más utilizado. Es el resultado de un proceso mediante el cual una entidad gubernamental, paraestatal o privada (agencia de acreditación) evalúa la calidad de una institución de educación superior en su totalidad, o de un programa o curso concretos de educación superior, con el objetivo de reconocer formalmente que cumple determinados criterios o estándares predeterminados y concederle un sello de calidad. (Martin, 2007, pág. 5)

> La acreditación asegura un nivel específico de calidad conforme a la misión de la institución, los objetivos del programa o programas y las expectativas de distintos actores implicados, incluidos estudiantes y empleadores. El proceso suele traducirse en la concesión de un reconocimiento (sí o no, una puntuación en una escala de varios niveles, una combinación de calificación por letras y puntuación, una licencia operativa o un reconocimiento condicional aplazado) durante un período limitado. (Martin, 2007, pág. 5)

El propósito de esta pasantía es contribuir en la recolección de información verificable sobre los profesores del Proyecto Curricular de Licenciatura en Biología (PCLB) con respecto a evaluación, remuneración, producción, pertinencia, utilización e impacto de material docente existente en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas que contribuya al proceso de reacreditación de alta calidad. Es importante aclarar que esta pasantía busca enfatizar en temas específicos atribuidos al factor tres de profesores que tiene una influencia de suma importancia en el contexto de la academia como lo son la evaluación, la remuneración y el material de apoyo docente; los datos finales que se obtuvieron a partir de revisiones bibliográficas y encuestas aportaron con el análisis de diferentes componentes como existencia, aplicación de políticas y apreciaciones docentes-estudiantes sobre los procesos académicos de este factor. El reconocimiento sobre evidencias referentes al material de apoyo se realiza mediante una revisión bibliográfica, una encuesta de preguntas abiertas a los docentes y una encuesta de preguntas cerradas a los estudiantes. Por otro lado, la identificación de evidencias sobre la remuneración de docentes se realiza mediante revisión bibliográfica del acuerdo 1279 de 2002 y una encuesta en correspondencia con méritos académicos y profesionales. La etapa final, se logra recolectando datos sobre políticas institucionales aplicadas a la evaluación docente plasmadas en el acuerdo 11 de 2002 actual estatuto docente, en concordancia, se realiza una encuesta sobre criterios y mecanismos de evaluación en cuanto a eficacia, equidad y transparencia.

La importancia de esta pasantía en el campo de la pedagogía, radicará en el vínculo y la trascendencia que tiene la comprobación y la recolección de datos sobre diferentes políticas institucionales, que corresponden al factor tres de profesores que influyen en los esfuerzos de la

precisión de metas del desarrollo institucional. La importancia de poner la presente pasantía en práctica se fundamenta en aportar para el debido proceso de reacreditacion de alta calidad todo lo que concierne con la evaluación, la remuneración y el material de apoyo docente como eje importante dentro del proceso académico del programa y el aporte a la excelencia académica. Con esta pasantía se pretende alcanzar un nivel de construcción de herramientas que faciliten la búsqueda de información donde se pueda reconocer la dinámica del mejoramiento de la calidad académica.

Este proyecto hace parte de una Pasantía para optar al título de Licenciado en Biología por la universidad Distrital "Francisco José de Caldas"; el documento consta de un capítulo de Resumen, Introducción; otro titulado “planteamiento” en donde se encuentra el problema, la justificación, la revisión bibliográfica, los objetivos, tanto el general como los específicos; y la delimitación del proyecto; en el segundo capítulo titulado “Metodología” se exponen la ubicación del área y los procedimientos y metodologías empleadas para el cumplimiento de los objetivos; en el tercer capítulo titulado “Resultados y análisis” se identifican los resultados obtenidos y los análisis de cada objetivo; en el cuarto capítulo titulado “Conclusiones” donde se da muestra de las deducciones o consecuencias producto del análisis de los resultados obtenidos de cada objetivo; el quinto capítulo titulado “Recomendaciones” se enuncian aquellos aspectos que pueden mejorar el trabajo realizado; finalmente se encuentran las referencias empleadas, la bibliografía y 4 anexos: la encuesta de docentes, la encuesta de estudiantes, los formatos de evaluación docente y las evaluaciones docentes realizadas durante los últimos cinco años.

1. PLANTEAMIENTO

1.1. PROBLEMA

¿Qué información verificable sobre los profesores del Proyecto Curricular de Licenciatura en Biología (PCLB) con respecto a evaluación, remuneración, producción, pertinencia, utilización e impacto de material docente existe en la Universidad Distrital Francisco José De Caldas que contribuya al proceso de reacreditación de alta calidad?

1.2. JUSTIFICACIÓN

La acreditación, es sin duda uno de los procesos fundamentales en el reconocimiento de la calidad de los programas académicos. La importancia de desarrollar esta pasantía en el proceso de reacreditacion de alta calidad, radica esencialmente en la búsqueda de criterios que comprendan la recolección de información, enfocada hacia el desarrollo profesoral en toda su rama como ente fundamental dentro de este proceso que se sitúa también en un reconocimiento a nivel internacional. Además, el realizar trabajos en este campo abre una brecha hacia el conocimiento de que es la acreditación y reacreditacion de alta calidad, y que factores imprescindibles hacen parte y contribuyen a ella donde se evalúa el esfuerzo de las instituciones por prestar un buen servicio a la sociedad y el encaminarse hacia un ideal de excelencia. Y así mismo, contribuir hacia el mejoramiento de la calidad y precisar algunas metas a nivel institucional que se deben tener en cuenta para los posteriores procesos de reacreditacion.

Con esta propuesta de pasantía, se busca información existente sobre los profesores del Proyecto Curricular de Licenciatura en Biología (PCLB) de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas que permitan contribuir al proceso de reacreditación de alta calidad. La importancia de trabajar de la mano con el Proyecto Curricular de Licenciatura en Biología es primordial para la recopilación de información adecuada para el desarrollo de la pasantía en mención. Con los resultados obtenidos se pretende observar y evaluar la forma en que las políticas institucionales estén acordes a lo planteado en el factor tres de profesores, donde se analice adecuadamente si los procesos de los docentes están en correspondencia con la calidad del programa académico. Es importante resaltar que el docente cumple un papel fundamental dentro de la academia: además de ser guía, es director. Es una base para el desarrollo académico. Se espera que los resultados obtenidos sean de utilidad para los docentes e institución donde incluyan la articulación de los procesos evaluativos, remunerativos y del material docente en la contribución del proceso de la respectiva reacreditacion.

1.3. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

1.3.1. La acreditación de alta calidad.

De acuerdo con el informe sobre Lineamientos para la acreditación de programas de pregrado:

> La acreditación es el camino para el reconocimiento por parte del Estado de la calidad de las instituciones de educación superior y de programas académicos, una ocasión para comparar la formación que se imparte con la que reconoce la comunidad académica como válida y deseable. La acreditación también es un instrumento para promover y reconocer la dinámica del mejoramiento de la calidad y para precisar metas de desarrollo institucional; por consiguiente, implica la promoción de la cultura de la calidad en las instituciones y, por ende, la generación de sistemas de evaluación permanente y de mejoramiento continuo. El proceso de acreditación tiene un carácter voluntario y canaliza los esfuerzos de las instituciones para llevar a cabo la evaluación sistemática de sus programas y, en general, del servicio que prestan a la sociedad. Las características de alta calidad, desde la perspectiva de la acreditación, son referentes a partir de los cuales un programa académico orienta su acción y supone retos de alta envergadura. (CNA, 2013)

> Dentro de este contexto, el Consejo Nacional de Acreditación, de acuerdo con las políticas de ley y las definidas por el Consejo Nacional de Educación Superior, CESU, preside y organiza el proceso de acreditación de modo que, una vez realizada la evaluación correspondiente, pueda reconocer la calidad de programas o instituciones y presentar su concepto al Ministerio de Educación Nacional sobre la pertinencia de emitir el correspondiente acto formal de acreditación. El proceso de acreditación de alta calidad supone el cumplimiento de las condiciones previas o básicas de calidad para la oferta y desarrollo de un programa; se refiere fundamentalmente a cómo una institución y sus programas orientan su deber ser hacia un ideal de excelencia, y pueden mostrar alta calidad mediante resultados específicos, tradición consolidada, impacto y reconocimiento social. La evaluación de la calidad en el campo de la acreditación en Colombia implica un ejercicio complejo que aunque se apoya en algunos referentes cuantitativos, no puede renunciar a su carácter interpretativo. (CNA, 2013)

1.3.2. Políticas institucionales.

De acuerdo con un estudio sobre ¿Qué son las políticas institucionales?:

> Una política institucional es una decisión escrita que se establece como una guía, para los miembros de una organización, sobre los límites dentro de los cuales pueden operar en distintos asuntos. Es decir, proporciona un marco de acción lógico y consistente. De esta manera se evita, que la dirección, tenga que decidir sobre temas de

rutina una y otra vez en deterioro de la eficiencia. Las políticas institucionales afectan a todos los miembros de una organización por el simple hecho de serlo y en cuanto son participes de la misma. Toda política institucional debe fundamentarse y reflejar los valores de la organización; también, al mismo tiempo, ser una reflexión cultural de las creencias y filosofía institucional. Es decir, la formulación de las políticas institucionales manifestará de manera explícita el cómo y por qué valora esa organización a las personas que allí trabajan. (Libreros, 2012)

Políticas institucionales claras pueden constituirse en una poderosa herramienta para lograr y consolidar la calidad educativa en todas sus dimensiones. Calidad que puede ser visualizada a través de una mayor eficiencia de los procesos educativos y administrativos, mejora de la comunicación entre los actores educativos, una fuente inmediata de guía y curso de acción para los miembros de la organización, promoción del empoderamiento de docentes, personal administrativo y de apoyo, y cumplimiento eficaz del propósito de la organización. Un punto crucial a tomar en cuenta a la hora de desarrollar las políticas institucionales en una organización educativa es el involucrar a todos los actores educativos que, de alguna u otra forma, se puedan ver afectados por las mismas. A mayor participación de las personas, mayor probabilidad de éxito para la implementación de la política institucional. Esto último minimiza la resistencia y garantiza que la política no se convierta en una interferencia para el desempeño de funciones. (Libreros, 2012)

1.3.3. Métodos Evaluativos.

Dentro de los métodos evaluativos es importante realizar una revisión bibliográfica de los tipos de evaluación y las herramientas de evaluación.

1.3.3.1. Mecanismos de evaluación.

Los métodos de evaluación pueden variar dependiendo de las formas de evaluar; en este proyecto, se hará una revisión bibliográfica de los tipos de evaluación de forma oral y escrita.

- Oral.

De acuerdo con un estudio sobre la evaluación en el proceso de enseñanza/ aprendizaje:

El examen oral es un tipo de interacción, mediante la cual se busca acreditar el conocimiento sobre un tema determinado, ante un maestro o jurado que cumple la función de examinar al expositor. El examen oral es uno de los métodos de evaluación más frecuentes porque permite al estudiante demostrar tanto su conocimiento como sus habilidades de comunicación. Este tipo de examen representa una mayor dificultad que el examen escrito porque obliga al estudiante a una mayor preparación, lo mismo que a elaborar respuestas con mayor profundidad. Finalmente, el examen oral se utiliza en todas las áreas de estudio y sus características dependen tanto de lo material como del profesor o profesores que examinan al alumno (Coll, 1983, pág. 103).

De esta manera, existen dos tipos de examen oral: formal e informal. En ambos casos se hace una pregunta que debe ser contestada por el sustentante, de forma clara y completa. Sin embargo, el examen formal suele seguir una lista de preguntas previamente determinadas y se evalúa objetivamente la respuesta. En el examen informal, las preguntas son más abiertas, al igual que las respuestas y por ello, se evalúa de forma subjetiva. Todo examen oral consta de tres partes: la introducción, el cuerpo y las conclusiones. En la introducción se explican los lineamientos que el alumno debe tomar en cuenta, así como definir el tema central del examen y los aspectos que se desarrollarán a lo largo de éste. Después se desarrolla el cuerpo del examen, constituido por preguntas que el profesor elabora como las respuestas del alumno. Finalmente, se da una especie de conclusión, donde el profesor comenta sus observaciones y discute algunos puntos con el estudiante, abriendo un diálogo con éste último (Coll, 1983, pág. 103).

- Escrita.

De acuerdo con un estudio sobre Examen escrito:

El examen escrito es tomado como la certificación para definir la competencia e identificar conocimientos. Asi mismo, también se define como un medio para predecir el desempeño esperado, es decir, sirve para adoptar una decisión en relación a si se cumplen o no los estándares mínimos. Se basa en el planteamiento por escrito de una serie de ítems a los que el estudiante responde en el mismo modo. El docente en el proceso pretende recoger evidencias del grado o magnitud en que se alcanzan los aprendizajes. Por lo tanto, recurre al examen para lograr garantizar el rendimiento de los estudiantes, el cumplimiento de los objetivos que se pactan en cada curso y ofrecer la oportunidad al alumno de evidenciar sus logros de aprendizaje. La prueba escrita se ha convertido en el instrumento de medición mayormente empleado por los docentes (Gonzales, 2005, pág. 82).

La elaboración de un examen escrito tiene ciertas exigencias, como el hecho de que la evaluación es un medio y no un fin en sí misma. Se tiene que demostrar estadísticamente para asegurar categóricamente su efectividad y es un instrumento que proporciona resultados útiles para retroalimentar aspectos implicados en el proceso educativo. Todo examen escrito consta de dos partes: finalidad y planteamiento. La finalidad puede emplearse, por un lado para recoger información que permita juzgar el dominio del alumno sobre ciertos conocimientos, habilidades o destrezas; por otro lado, para retroalimentar el proceso de enseñanza en cuanto a causa de fallas o limitaciones de los alumnos. Después se desarrolla el planteamiento donde se seleccionan los contenidos de acuerdo con los objetivos que se plantean en el curso y la extensión de la prueba (Gonzales, 2005, pág. 82).

1.3.3.2. Herramientas de evaluación.

De acuerdo con un estudio sobre instrumentos para la evaluación:

> Una herramienta de evaluación responde a la pregunta ¿cómo se va a evaluar? Es decir, es el procedimiento mediante el cual se llevará a cabo la evaluación. Un instrumento de evaluación responde a la pregunta ¿con qué se va a evaluar? Es el medio a través del cual se obtendrá la información. Entre ellos están: pruebas, estudio de casos, portafolio, entre otros. La medición es un proceso mediante el cual se asigna valor numérico a los objetos de acuerdo con una serie de reglas establecidas, por lo que un examen debe representar fielmente el contenido y los procesos inherentes a los objetivos de aprendizaje reduciendo al mínimo las fuentes de error en la medición. Sirve para apreciar y juzgar el progreso del alumno de acuerdo con los objetivos previamente establecidos. Comienza antes de iniciarse el hecho educativo y continúa a lo largo de su desarrollo o dentro de un proceso de evaluación (Barragàn, 1992, pág. 218).

> Estas herramientas se dividirán en tres momentos: evaluación inicial donde se plantean instrumentos para explorar el nivel de construcción del lenguaje escrito, la evaluación continúa del aprendizaje de los alumnos en donde se establece el conocimiento sobre las distintas interpretaciones que los niños van realizando con relación al proceso del lenguaje escrito. Esta evaluación se centra menos en el producto y más en los procesos relativos a los estadios de conocimiento, y en cómo y en qué medida se van aproximando a los saberes socialmente aceptados. A su vez, esta evaluación es fundamental tanto para ayudar a los niños a reflexionar sobre sus propios avances y procesos como para el profesor, responsable de valorar la eficacia de las estrategias didácticas propuestas. Y por último, la evaluación del proceso de enseñanza que pretende valorar si están bien planteados los objetivos y el trabajo a desarrollar en el aula (Barragàn, 1992, pág. 218).

1.3.4. Encuesta.

Dentro de la encuesta es importante realizar una revisión bibliográfica de las preguntas abiertas y las preguntas cerradas.

1.3.4.1. Preguntas cerradas.

De acuerdo con un estudio sobre Metodología de la investigación:

> Las preguntas cerradas son aquellas que contienen diferentes alternativas de respuesta, previamente definidas y delimitadas por el encuestador. De esta manera, el encuestado debe elegir la opción que crea más conveniente y que describa de forma acertada su respuesta. Este tipo de pregunta puede ser dicotómica (dos alternativas de respuesta) o incluir múltiples alternativas de respuesta. Además, existen preguntas

cerradas donde el encuestado tiene la posibilidad de elegir más de una opción como respuesta; en algunos casos, se requiere la jerarquización de dichas respuestas. Se mencionan al entrevistado las posibles opciones de respuesta prefijada. Este tipo de preguntas cumplen con la facilidad de poder ser tomadas más fácilmente para análisis tanto cualitativos como cuantitativos para posteriores procesos estadísticos (Hernández, 2004, pág. 28).

Los cuestionarios cerrados se utilizan para obtener información factual, valorar el acuerdo o el desacuerdo respecto de una propuesta, conocer la postura del encuestado respecto de una serie de juicios, etc. Sin embargo, existe la posibilidad de que, durante su utilización, el evaluador se dé cuenta de que algunas de las preguntas requieren un análisis más preciso. Su elaboración requiere cierto tiempo. Ya que hay que pensar cada pregunta y las posibles respuestas, pero posteriormente su análisis es relativamente rápido. Este tipo de preguntas requieren de un menor esfuerzo por parte de los encuestados, ya que éstos no tienen que escribir o verbalizar pensamientos, sino simplemente seleccionar la alternativa que describa mejor su respuesta (Hernández, 2004, pág. 28).

1.3.4.2. Preguntas abiertas.

De acuerdo con un estudio sobre Metodología de la investigación:

Las preguntas abiertas son aquellas que no delimitan de antemano la respuesta y, por ello, el número de respuestas es infinito dejan un espacio libre para que el encuestado escriba la respectiva. En la respuesta, el entrevistado puede expresarse libremente. Tiene la desventaja de ser difícil de codificar, son costosas de preguntar, tabular y analizar. Deben ser usadas con moderación, ya que los resultados dependen mucho de la calidad de las entrevistas y la codificación. Supone la ausencia de estructuración del material de la encuesta. Su análisis no es de uso estadístico; debe ser más cognitivo para la recopilación de información o precisiones sobre un determinado punto (Hernández, 2004, pág. 29).

En el cuestionario abierto, la persona encuestada desarrolla su respuesta, de la que el encuestador toma nota. En este caso, la encuesta de cuestionario se parece a una entrevista individual de tipo direccional que posee un tipo de preguntas que suelen ser más fáciles de construir. Los cuestionarios con preguntas abiertas suelen utilizarse cuando el investigador no tiene un conocimiento detallado del tema que está investigando, y por lo tanto, es difícil determinar a priori las posibles respuestas que podrían dar los encuestados. Este tipo de preguntas también se suelen utilizar cuando el investigador no quiere influir en las posibles respuestas o cuando se desea profundizar en una opinión o los motivos de un comportamiento (Hernández, 2004, pág. 29).

1.3.5. Remuneración.

En concordancia con el Código de Trabajo:

> La remuneración es el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé siempre que sea su libre disposición. Se trata de uno de los elementos más importantes y característicos de la relación laboral, pues representa la contraprestación o retribución del empleador al esfuerzo personal del trabajador por los servicios prestados. Así lo señala el propio Código del Trabajo en el artículo 7° al definir Contrato Individual de Trabajo y señalar que "Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente. Éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar al trabajador por la prestación de sus servicios personales, una remuneración determinada" podemos señalar que la remuneración es considerada un Elemento de la Esencia del Contrato de Trabajo, es decir, si no existe, el contrato no produce efecto alguno o bien degenera en otro contrato diferente. Un Contrato de Trabajo en el que no exista pago de Remuneración, degeneraría en una figura distinta a la de una relación laboral y estaríamos en presencia de un trabajo de tipo voluntario, o incluso forzoso. (Lagos, 2015)

> Del concepto de remuneración contenido en el reseñado artículo 41 del Código del Trabajo se desprenden las siguientes características. Es una contraprestación contractual: en cuanto constituye el contenido material de una obligación jurídica emanada de un contrato. Tiene una naturaleza onerosa o retributiva: pues representa la equivalencia social, económica y jurídica de la prestación de servicios. Reviste una forma pecuniaria: Debe estar representada en dinero sin perjuicio de que adicionalmente pueda incrementarse con especies adicionales en especies. Si bien el contrato de trabajo es consensual, es decir, se perfecciona por el solo consentimiento de las partes, bastando para su perfeccionamiento el acuerdo de voluntades sin que sea necesario mayores exigencias formales, el Código del Trabajo impone al empleador la obligación de escriturarlo a fin de que queden establecidas las condiciones en que éste se va a cumplir. Para ello el artículo 10 del mismo cuerpo legal enumera las estipulaciones básicas que debe contener todo contrato de trabajo al momento de su escrituración. De esta forma en el N° 4 señala que "El contrato de trabajo debe contener, a lo menos las siguientes estipulaciones: Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;" (Lagos, 2015)

1.3.6. Propiedad intelectual.

De acuerdo con un estudio sobre la propiedad intelectual:

> Son mecanismos destinados a proteger las invenciones individuales e industriales y generalmente están en vigor durante un periodo especificado en la legislación

respectiva. Se refiere a las creaciones de la mente: invenciones, obras literarias y artísticas, así como símbolos, nombres de imágenes utilizadas en el comercio. La propiedad intelectual se divide en dos categorías: la propiedad industrial, que incluye las patentes de invenciones, las marcas, los diseños industriales y las indicaciones geográficas. El derecho del autor, que incluye obras literarias, tales como novelas, poemas y obras de teatro, películas, obras musicales, obras artísticas, tales como dibujos, pinturas, fotografías y esculturas, y diseños arquitectónicos. Los diseños conexos al derecho de autor incluyen los derechos de los artistas intérpretes o ejecutantes sobre sus interpretaciones o ejecuciones, los de los productores de fonogramas y los de los organismos de radiodifusión respecto de sus programas de radio y televisión. (OMPI, 2010)

Los derechos de propiedad intelectual se asemejan a cualquier otro derecho de propiedad permiten al creador o al titular de una patente, marca o derecho de autor, beneficiarse de su obra o inversión. Estos derechos figuran en el artículo 27 de la declaración de los derechos humanos donde se establece el derecho a beneficiarse de la protección de los intereses morales y materiales resultantes de la autoría de toda producción científica, literaria o artística. La importancia de la propiedad intelectual empezó a ser reconocida en el convenio de parís para la protección de las obras literarias y artísticas de 1886.un sistema de propiedad intelectual eficaz y equitativo ayuda a establecer un equilibrio entre los intereses del innovador y el interés público, proporcionando un entorno en el que la creatividad y la invención puede florecer en beneficio de todos. El sistema de propiedad intelectual es dinámico y se caracteriza por su elasticidad, es decir, por su capacidad de evolución y adaptación. (OMPI, 2010)

1.3.7. Test conceptual.

De acuerdo con un estudio sobre Metodología de la investigación:

El test conceptual es un género escrito que pretende acumular información por medio de una serie de preguntas sobre un tema determinado para, finalmente, dar puntuaciones globales sobre éste y el proceso desarrollado. De tal manera que, podemos afirmar que es un instrumento de investigación que se utiliza para recabar, cuantificar, universalizar y finalmente, comparar la información recolectada de lo aprendido. Por ello, este género textual es uno de los más utilizados por los investigadores a la hora de recolectar información. Su función en el ámbito académico es recabar información de utilidad para la sustentación de una indagación formal que requiera de datos o tendencias de conocimiento de la enseñanza-aprendizaje en los estudiantes y la construcción del conocimiento efectuado durante el curso (Hernández, 2004, pág. 50).

La estructura del test conceptual es simple. Por un lado, está formado por las instrucciones que indican, de forma clara, cómo contestar las preguntas que lo constituyen. El test está formado por una serie de preguntas organizadas que deben

> estar escritas de forma coherente y breve. En general, existe una serie de criterios que se deben tener en cuenta a la hora de redactar las preguntas. Sin embargo, estos criterios varían según los propósitos de la investigación o del público a tratar. La mayoría de estos criterios están enfocados a facilitar la obtención de la información requerida. Específicamente, el test debe contar con: título, numerales, preguntas cerradas y abiertas, gráficos, entre otros (Hernández, 2004, pág. 51).

1.3.8. Estatuto docente.

De acuerdo con el acuerdo 1278 de Junio 19 de 2002 Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente:

> El estatuto docente tiene por objeto establecer el Estatuto de Profesionalización Docente que regulará las relaciones del Estado con los educadores a su servicio, garantizando que la docencia sea ejercida por educadores idóneos, partiendo del reconocimiento de su formación, experiencia, desempeño y competencias como los atributos esenciales que orientan todo lo referente al ingreso, permanencia, ascenso y retiro del servidor docente y buscando con ello una educación con calidad y un desarrollo y crecimiento profesional de los docentes (Presidencia de la repùblica de Colombia, 2002, pág. 1).

> Las normas de este Estatuto se aplicarán a quienes se vinculen para desempeñar cargos docentes y directivos docentes al servicio del Estado en los niveles de preescolar, básica (primaria y secundaria) o media, y a quienes sean asimilados de conformidad con lo dispuesto en esta misma norma. Los educadores estatales ingresarán primero al servicio, y si superan satisfactoriamente el período de prueba se inscribirán en el Escalafón Docente, de acuerdo con lo dispuesto en este decreto. Son profesionales de la educación las personas que poseen título profesional de licenciado en educación expedido por una institución de educación superior; los profesionales con título diferente, legalmente habilitados para ejercer la función docente de acuerdo con lo dispuesto en este decreto; y los normalistas superiores (Presidencia de la repùblica de Colombia, 2002, pág. 1).

1.3.9. Equidad.

De acuerdo con un estudio sobre eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad: ¿qué queremos decir?:

> Equidad implica valorar las desigualdades desde una idea de justicia. El concepto de equidad se fundamenta en tres valores sociales: igualdad, cumplimiento de derechos y justicia. El reconocimiento relativamente universal de la bondad de estos tres valores permite que el concepto de “equidad” – por lo menos retóricamente – goce de cierta aceptación universal. Hay amplio consenso con respecto a la prioridad que se debe asignara la equidad como pauta o estándar para las políticas públicas. No obstante, esta

aceptación universal se sostiene en parte por la ambigüedad con que típicamente entendemos estos valores. La cualidad que consiste en atribuir a cada uno aquello a lo que tiene derecho. La interpretación de la equidad se puede tratar en términos filosóficos, valorativos y jurídicos, en su aplicación al análisis de derechos humanos y desarrollo de la ciudadanía. (Mokate, 1999, pág. 5)

Se puede concluir que el entendimiento de la equidad depende de una interpretación del derecho natural, de las leyes y / o del concepto de "justicia". Por ende, es un concepto que va a ser interpretado según los valores, las tradiciones y la ética social. La promoción de la equidad vertical insinúa que la equidad es equivalente a la igualdad absoluta. En contraste, la equidad horizontal abre la puerta a la tolerancia de tratamientos diferenciados, con el raciocinio de que los individuos y grupos son diferentes y pueden ser tratados en forma diferenciada sin ser "injusto". En estos contextos, el "tratamiento igual" de toda la sociedad podría resultar "igualitario" sin ser "equitativo". La interpretación de la "equidad" depende de algunos juicios valorativos de la sociedad. (Mokate, 1999, pág. 5)

1.3.10. Eficacia.

De acuerdo con un estudio sobre eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad: ¿qué queremos decir?:

La palabra "eficacia" viene del Latín efficere que, a su vez, es derivado de facere, que significa "hacer o lograr". El Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española señala que "eficacia" significa "virtud, actividad, fuerza y poder para obrar". María Moliner interpreta esa definición y sugiere que "eficacia" "se aplica a las cosas o personas que pueden producir el efecto o prestar el servicio a que están destinadas". Algo es eficaz si logra o hace lo que debía hacer. Los diccionarios del idioma ingles indican definiciones semejantes. La eficacia de una política o programa podría entenderse como el grado en que se alcanzan los objetivos propuestos. Un programa es eficaz si logra los objetivos para que se diseñara. Una organización eficaz cumple cabalmente la misión que le da razón de ser. Por tanto, una iniciativa resulta eficaz si cumple los objetivos esperados en el tiempo previsto y con la calidad esperada (Mokate, 1999, pág. 2)

Cabe destacar que la eficacia contempla el cumplimiento de objetivos en cualquier tipo de rama, sin importar el costo o el uso de recursos. Una determinada iniciativa es más o menos eficaz según el grado en que cumple sus objetivos y los desarrolla con total cabalidad, teniendo en cuenta la calidad y la oportunidad, y sin tener en cuenta los costos. Para lograr total claridad sobre la eficacia, hace falta precisar lo que constituye un "objetivo". Particularmente, necesitamos estipular que un objetivo bien definido explicita lo que se busca generar, lograr o realizar, incluyendo la calidad de lo que se propone. Asimismo, un objetivo debe delimitar el tiempo en que se espera

> generar un determinado efecto o producto y con qué método se puede lograr realizar. (Mokate, 1999, pág. 3)

1.3.11. Transparencia.

De acuerdo a un estudio titulado “hacia un concepto de transparencia: orígenes e importancia”:

> Es un valor aplicado a la conducta humana, no significa otra cosa que permitir que los demás entiendan claramente el mensaje que se le está proporcionando y perciban un mensaje que exprese lo que realmente se desea. La transparencia es una condición del Estado de derecho, no tanto porque el concepto descanse en ese elemento específico, sino porque su funcionamiento general pasa por la obtención de información (y) el incremento de la disponibilidad de información aumenta en la calidad de la información de la ciudadanía y, aumenta así las posibilidades de control de los actos del poder público. En términos conceptuales lo transparente se opone a lo opaco, a lo que no se puede ver y, por lo tanto, no puede conocerse ni tampoco sobre lo cual puede discutirse. (De leòn, 2008, pág. 2)

> El proceso por el cual la información de las condiciones existentes permite ser de fácil acceso para la toma de decisiones y acciones, de manera visible y entendible, la disponibilidad y claridad de información al público general acerca de reglas gubernamentales, regulaciones y decisiones, la transparencia es parte integral y determinante de los procesos democráticos. El concepto contiene términos como acceso a la información, apertura, claridad y visibilidad de la información. La misma trae beneficios a las economías, a los gobiernos y sociedades. A niveles bajos de transparencia, aumentar el nivel es beneficioso. De todas formas, la transparencia nunca es catalogada como negativa, independiente del nivel de la misma. Mayor transparencia en una sociedad mediante mayor y libre flujo de información permite: mejores decisiones económicas, reduce corrupción, genera confianza en el sistema y por ende contribuye al crecimiento económico y a la estabilidad social y política (De leòn, 2008, pág. 2)

1.3.12. Factor profesores.

De acuerdo con el informe sobre Lineamientos para la acreditación de programas de pregrado:

> La calidad de un programa académico se reconoce en el nivel y calidad de sus profesores, que hacen de su tarea un ejemplo de vida. Los profesores al servicio del programa, adscritos directamente o a través de la facultad o departamento respectivo, producen materiales para el desarrollo de las diversas actividades docentes, que utilizan en forma eficiente y se evalúan periódicamente con base en criterios y mecanismos académicos previamente definidos. La remuneración que reciben los profesores está de acuerdo con sus méritos académicos y profesionales, y permite el adecuado desarrollo

> de las funciones misionales del programa y la institución. El docente va a sumar dentro de su práctica educativa diferentes creencias, convicciones y escalas de valores que, sin lugar a dudas, va a transmitir en su discurso pedagógico con sus alumnos. (CNA, 2013, pág. 24)

> Existencia de sistemas institucionalizados y adecuados de evaluación integral de los profesores. En las evaluaciones de los profesores se tiene en cuenta su desempeño académico, su producción como docentes e investigadores en los campos de las ciencias, las artes y las tecnologías, y su contribución al logro de los objetivos institucionales. La participación en los planes de evaluación que determinen las administraciones educativas o los propios centros. (CNA, 2013, pág. 24)

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. General.

Obtener información verificable sobre los profesores del Proyecto Curricular de Licenciatura en Biología (PCLB) con respecto a evaluación, remuneración, producción, pertinencia, utilización e impacto de material docente que exista en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas que contribuya al proceso de reacreditación de alta calidad.

1.4.2. Específicos.

Identificar evidencias sobre la producción, utilización y evaluación de materiales de apoyo docente, en los últimos cinco años, pertinentes a la naturaleza, metodología y función pedagógica del programa Proyecto Curricular de Licenciatura en Biología (PCLB) de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas mediante una encuesta.

Evaluar la apreciación de los estudiantes del programa sobre la calidad de los materiales de apoyo producidos o utilizados por los profesores adscritos al programa del Proyecto Curricular de Licenciatura en Biología (PCLB) de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas y su pertinencia de acuerdo con la metodología del programa mediante un test conceptual.

Obtener evidencia sobre los Premios u otros reconocimientos a los materiales de apoyo a la labor docente del Proyecto Curricular de Licenciatura en Biología (PCLB) de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, en el ámbito nacional o internacional, que hayan producido los profesores adscritos al programa mediante una encuesta de preguntas cerradas.

Identificar las evidencias sobre existencia y aplicación de un régimen de propiedad intelectual en la institución aplicado a los materiales de apoyo a la docencia mediante revisión bibliográfica.

Determinar cuáles son las políticas, reglamentaciones institucionales y aplicación en materia de remuneración de los profesores en las que se tenga en cuenta los méritos profesionales y académicos así como los estímulos a la producción académica y de innovación mediante revisión bibliográfica institucional.

Evaluar la apreciación de los profesores del Proyecto Curricular de Licenciatura en Biología (PCLB) de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas con respecto a la correspondencia entre la remuneración y los méritos académicos y profesionales mediante una encuesta de preguntas cerradas.

Obtener evidencias sobre la existencia y aplicación de políticas institucionales en materia de evaluación integral en cuanto al desempeño de los profesores del Proyecto Curricular de Licenciatura en Biología (PCLB) de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas mediante revisión bibliográfica.

Conocer evidencias de los criterios y mecanismos de evaluación de los profesores adscritos al programa del Proyecto Curricular de Licenciatura en Biología (PCLB) de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, en correspondencia con la naturaleza del cargo, las funciones y los compromisos contraídos en relación con las metas institucionales y del programa mediante revisión bibliográfica.

Obtener evidencias de las evaluaciones realizadas a los profesores adscritos al programa del Proyecto Curricular de Licenciatura en Biología (PCLB) de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas durante los últimos cinco años y las acciones adelantadas por la institución y por el programa a partir de dichos resultados mediante revisión bibliográfica institucional.

Identificar información verificable sobre la participación de los distintos actores en la evaluación mediante revisión bibliográfica.

Conocer la apreciación de los profesores adscritos al programa del Proyecto Curricular de Licenciatura en Biología (PCLB) de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas, sobre los criterios y mecanismos de evaluación de docentes, su transparencia, equidad y eficacia mediante una encuesta de preguntas cerradas.

1.5. DELIMITACIÓN

Utilizando la información de evidencias existentes sobre material de apoyo, remuneración y evaluación docente se podría evaluar aspectos de un plan de mejoramiento respecto al factor tres de profesores. Sin embargo, aunque se utilizará este tipo de metodología, no se debe descartar la existencia y la aplicación de la relación de otros factores que contribuyan en los procesos del

docente. Esto debe hacerse realizando una revisión exhaustiva por parte del programa y una participación activa de cada ente académico.

2. METODOLOGÌA

2.1. UBICACIÓN DEL ÁREA DE ESTUDIO

La Universidad Distrital Francisco José de Caldas (ver Figura 1) fue fundada en el año de 1948, por iniciativa del presbítero Daniel de Caicedo quien además, fue su primer rector. (Universidad Distrital Francisco Josè de Caldas, s.f.)

En el acta de fundación de la Universidad Municipal de Bogotá, como así se llamó, se dice que era una Universidad creada por el Concejo de Bogotá, para darles educación a los jóvenes más pobres de la ciudad. La Universidad aún mantiene este signo y busca garantizar el acceso de las capas menos favorecidas con lo cual ascienden a la escala social de valores como una forma de justicia y equidad social.es una institución autónoma de educación superior, de carácter público, constituida esencialmente por procesos y relaciones que generan estudiantes y profesores identificados en la búsqueda libre del saber. (Universidad Distrital Francisco Josè de Caldas, s.f.)



Figura 1. Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

2.2. PROCEDIMIENTOS

2.2.1. Identificación de evidencias sobre la producción, utilización y evaluación de materiales de apoyo docente, en los últimos cinco años, pertinentes a la naturaleza y metodología del programa.

Para analizar las evidencias sobre la producción, utilización y evaluación de apoyo docente, en los últimos cinco años consiste en realizar una encuesta (ver Apéndice A) donde se identificará el material producido por los docentes así como el respectivo uso y el método evaluativo.

2.2.2. Evaluación sobre la apreciación de los estudiantes del programa sobre la calidad y la pertinencia de los materiales de apoyo producidos o utilizados por los profesores adscritos al programa.

Para analizar la apreciación de los estudiantes del programa sobre la calidad y la pertinencia de los materiales de apoyo se realizara un test conceptual (ver Apéndice B) que consiste en identificar si los estudiantes reconocen los materiales como suficientes, deficientes o adecuados para el desarrollo de sus prácticas.

2.2.3. Obtención de evidencias sobre los Premios u otros reconocimientos a los materiales de apoyo a la labor docente.

Para analizar las evidencias sobre los premios u otros reconocimientos a los materiales de apoyo a la labor docente se realizara una encuesta de preguntas cerradas (ver Apéndice A) que consiste en reconocer si los profesores han recibido algún tipo de motivación a su labor durante los últimos cinco años.

2.2.4. Identificación de evidencias sobre la existencia y aplicación de un régimen de propiedad intelectual en la institución aplicado a los materiales de apoyo a la docencia.

Para analizar evidencias sobre la existencia y aplicación de un régimen de propiedad intelectual en la institución aplicado a los materiales de apoyo a la docencia se realizara una revisión bibliográfica que consiste en verificar documentos donde se mencione la propiedad intelectual como un derecho adscrito a los materiales de apoyo.

2.2.5. Determinación de evidencias sobre políticas, reglamentaciones institucionales y aplicación en materia de remuneración de los profesores en las que se tenga en cuenta los méritos profesionales y académicos así como los estímulos a la producción académica y de innovación.

Para analizar evidencias sobre las políticas, reglamentaciones institucionales y aplicación en materia de remuneración de los profesores se realizara una revisión bibliográfica que consiste en verificar los distintos acuerdos vigentes sobre puntos bonifícales y salariales correspondientes a cada mérito y estimulo.

2.2.6. Reconocimiento sobre la apreciación de los profesores con respecto a la correspondencia entre la remuneración y los méritos académicos y profesionales.

Para analizar la apreciación de los profesores con respecto a la correspondencia entre la remuneración y los méritos académicos y profesionales se realizara una encuesta (ver Apéndice A) que consiste en verificar si se ha dado de manera efectiva el cumplimiento de dicho incentivo.

2.2.7. Obtención de evidencias sobre la existencia y aplicación de las políticas institucionales en materia de evaluación integral al desempeño de los profesores.

El reconocimiento de las evidencias sobre la existencia de las políticas institucionales en materia de evaluación integral al desempeño de los profesores se obtendrá de acuerdo a una revisión

bibliográfica que consiste en conocer cuáles son las respectivas políticas que han contribuido adecuadamente en el proceso evaluativo del docente.

2.2.8. Reconocimiento de evidencias de los criterios y mecanismos de evaluación de los profesores adscritos al programa en correspondencia con la naturaleza del cargo, las funciones y los compromisos contraídos en relación con las metas institucionales y del programa.

Para analizar las evidencias sobre los criterios y mecanismos de evaluación de los profesores se realizara una revisión bibliográfica que consiste en obtener datos sobre el cumplimiento de los criterios y los mecanismos de evaluación en concordancia con su espacio académico.

2.2.9. Obtención de evidencias sobre evaluaciones realizadas a los profesores adscritos al programa del Proyecto Curricular de Licenciatura En Biología.

Para analizar las evidencias sobre evaluaciones realizadas a los profesores adscritos al programa se realizara una revisión bibliográfica que consiste en identificar los formatos que ha tenido la evaluación docente durante los últimos cinco años.

2.2.10. Identificación de información verificable sobre la participación de los distintos actores en la evaluación.

Para analizar la información verificable sobre la participación de los distintos actores en la evaluación se realizara una revisión bibliográfica que consiste en obtener evidencias sobre acuerdos que manifiesten las diversas funciones de cada uno en el proceso evaluativo.

2.2.11. Reconocimiento de la apreciación de los profesores adscritos al programa sobre los criterios y mecanismo de evaluación de docentes, su transparencia, equidad y eficacia.

Para analizar la apreciación de los profesores adscritos al programa sobre los criterios y mecanismo de evaluación docente, su transparencia, equidad y eficacia realizando una encuesta (ver Apéndice A) que consiste en demostrar si los docentes verdaderamente se encuentran enterados de los procesos pertinentes al proceso evaluativo del docente.

3. RESULTADOS Y ANALISIS

3.1. Evidencias sobre la producción, utilización y evaluación de materiales de apoyo docente, en los últimos cinco años, pertinentes a la naturaleza y metodología del programa y su función pedagógica.

Dentro de las evidencias pertinentes al material de apoyo fue importante hacer una encuesta sobre la producción, utilización y evaluación de los mismos.

3.1.1. Producción de materiales de apoyo docente.

En cuanto a elaboración de material de apoyo docente por parte de los profesores entre los años 2010 a 2015 en la encuesta realizada a 17 docentes se encontró que 8 profesores elaboraron guías de laboratorio, 3 profesores guías de clase, 1 profesor plenarias, 2 profesores láminas de montajes microscópicos, 1 profesor material animal, 1 profesor presentaciones, 1 profesor aulas virtuales, un profesor protocolos y un profesor dos libros titulados aportes a la investigación escolar I y II (ver Tabla 1) (ver Figura 2).

Tabla 1

Producción de materiales de apoyo por parte de los docentes en los últimos cinco años

MATERIAL DE APOYO	NO DE PROFESORES
Guías de laboratorio	**8**
Guías de Clase	**3**
Plenarias	**1**
Láminas de montajes microscópicos	**2**
Material animal	**1**
presentaciones	**1**
Aulas virtuales	**1**
Protocolos	**1**
Aportes a la investigación escolar I y II	**1**

***Nota*. Material elaborado entre los años 2010 a 2015**

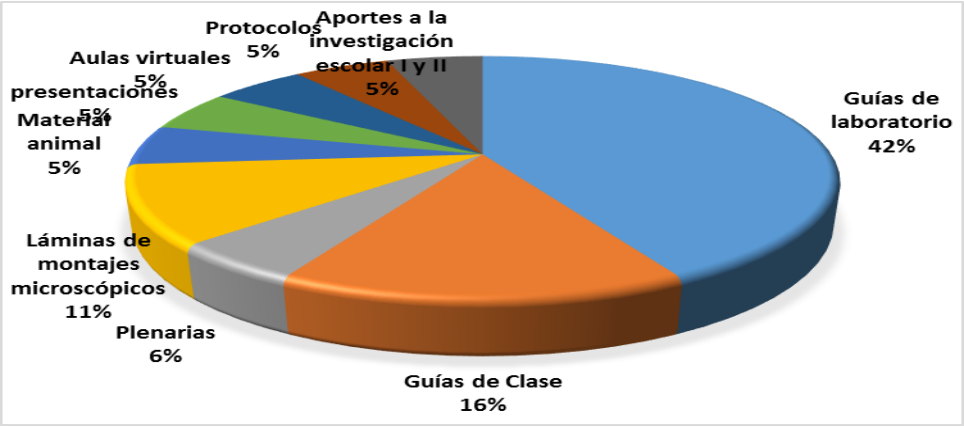


Figura 2. Porcentaje de producción de materiales de apoyo por parte de los profesores.

De acuerdo a la encuesta realizada y los datos arrojados, los docentes dan cuenta de una amplia producción del material de apoyo para cada uno de los espacios académicos asignados, siendo las guías de laboratorio y las guías de clase el material con mayor relevancia dentro de las aulas de clase y laboratorios acaparando más del 50% de los datos obtenido.

3.1.2. Utilización de materiales de apoyo docente.

En cuanto a utilización de material de apoyo docente por parte de los profesores entre los años 2010 a 2015 en la encuesta realizada a 17 docentes se encontró que 1 profesor utiliza tensiómetro digitales y power lab, 1 profesor artículos de revistas, 3 profesores internet, 1 profesor micro preparados, 3 profesores libros, 1 profesor claves taxonómicas, 2 profesores software educativo, 1 profesor laminas y 1 profesor colecciones científicas (ver Tabla 2) (ver Figura 3).

Tabla 2

Utilización de materiales de apoyo por parte de los docentes en los últimos cinco años

MATERIAL DE APOYO	NO. DE PROFESORES
Tensiómetros digitales, power lab.	**1**
Artículos de Revistas	**1**
Internet	**3**
Micro preparados	**1**
Libros	**3**
Claves taxonómicas	**1**
Software educativo	**2**
Laminas	**1**
Colecciones científicas	**1**

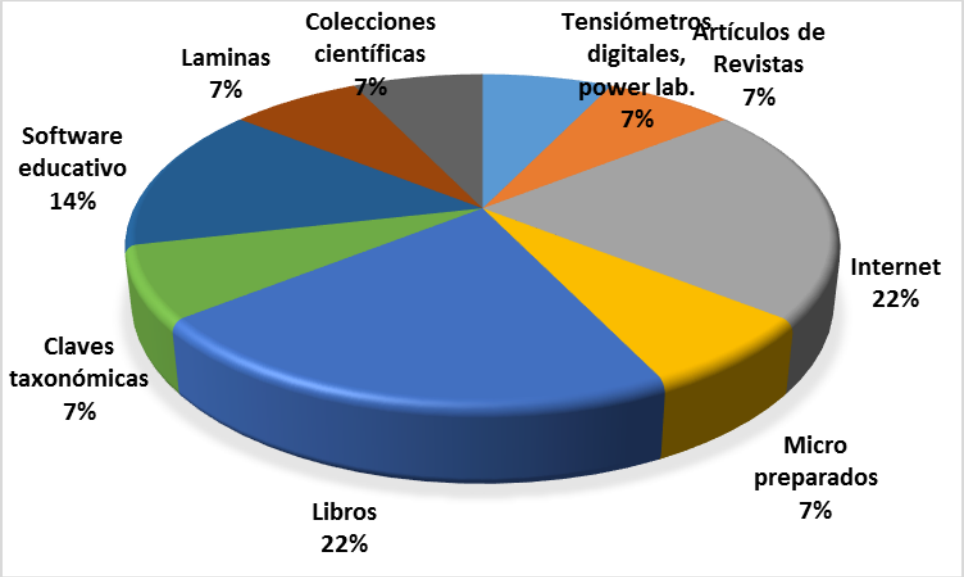


Figura 3. Porcentaje de utilización de materiales de apoyo por parte de los profesores.

En concordancia con los datos arrojados anteriormente sobre la utilización del material de apoyo, las TIC`s se posicionan como número uno en los espacios académicos de los docente encuestados ocupando un 36% (internet, Software educativo).

3.1.3. Evaluación de materiales de apoyo docente.

En cuanto a la evaluación de material de apoyo docente producido por los profesores entre los años 2010 a 2015, en la encuesta realizada a 17 profesores se encontró que 5 profesores si han sido evaluados por estudiantes, pares externos y la IAEA. El material de apoyo de 12 docentes no ha sido evaluado (ver Tabla 3) (ver Figura 4).

Tabla 3
Evaluación de materiales de apoyo en los últimos cinco años

RESPUESTA	**No. DE RESPUESTAS**	**PORCENTAJE**
SI	5	29%
NO	12	71%
TOTAL	17	100%

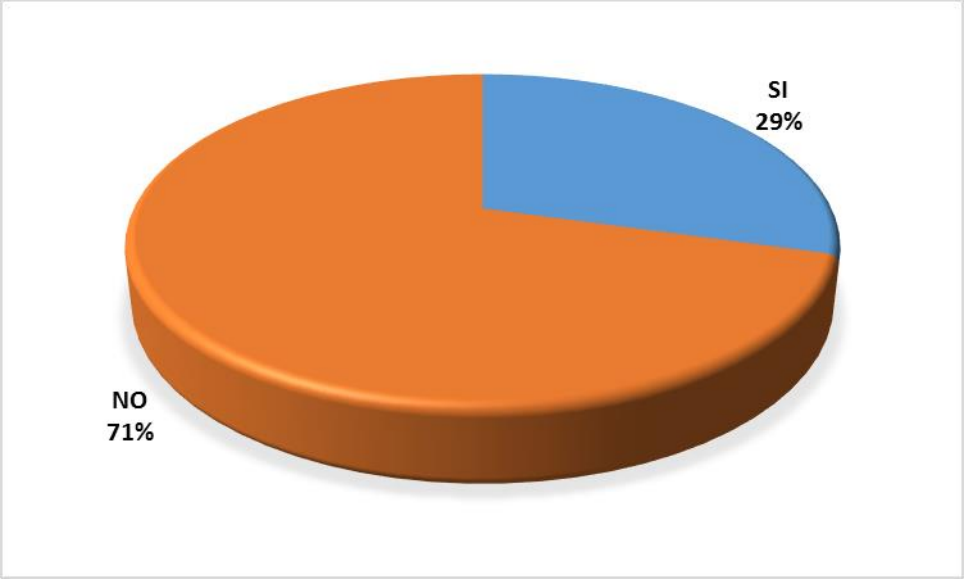


Figura 4. Porcentaje de evaluación de materiales de apoyo por parte de los profesores.

Existe el artículo 24 del acuerdo 002 de 2002 Por el cual se crea el Fondo de Publicaciones y se define el proyecto de política editorial de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas por los cuales las notas de clase son evaluadas así:

> Artículo 24. La ruta del proceso editorial se inicia en los Proyectos Curriculares. Estos, en primera instancia, evalúan y seleccionan los trabajos presentados por los profesores y estudiantes de dicha unidad. El Comité de Proyecto Curricular los remite a evaluación del Comité de Publicaciones de la respectiva Facultad. Este evalúa según criterios de calidad, pertinencia e impacto social, y recomienda al Comité de Publicaciones de la Universidad el producto editorial en referencia. Este aprueba la edición y decide sobre la necesidad de la evaluación por pares externos, en concordancia con el Artículo 16 del presente Acuerdo. (Universidad Distrital Francisco Josè de Caldas, 2002, pág. 6)

> **Notas de clase:** son aquellos contenidos orientados al desarrollo de un espacio académico con aportes didácticos o temáticos del autor dirigidos a estudiantes de pregrado de la Universidad. Para su publicación, las notas de clase deben cumplir los siguientes requisitos:

> 1. El autor presenta su obra al Comité de Publicaciones de la Facultad, quien asignará dos evaluadores internos.

> 2. Si el Comité de Publicaciones de la Facultad encuentra pertinente la publicación de la obra, envía la sugerencia con los dos conceptos de evaluación al Comité de Publicaciones de la Universidad.

> 3. Un vez el Comité de Publicaciones de la Universidad apruebe la publicación, se asignará el registro ISBN y se fijará la cantidad de CD a reproducirse conforme al número de estudiantes que lo requieran por curso durante el semestre, información que suministra el Comité de Facultad con la solicitud.

> 4. Se concederá un registro ISBN a la edición, independiente de las modificaciones o actualizaciones que tenga la obra, las cuales, en caso de que existan, se presentarán anualmente. Si se trata de modificaciones que alteren sustancialmente la obra, debe presentarse como obra nueva y adelantar los numerales 1 y 2.

> 5. Las notas de clase se orientarán a la utilización de nuevas tecnologías, en soporte CD o Intranet. (Universidad Distrital Francisco Josè de Caldas, 2002)

De acuerdo a la información proporcionada por el artículo 24 del acuerdo 02 de 2002, el material de apoyo puede ser evaluado siempre y cuando el docente siga la respectiva ruta de procedimientos para la publicación de notas de clase y que cumplan con aportes didácticos diseñados para cada espacio académico, se hace constatar que algunos docentes no tenían conocimiento respecto a este mecanismo.

3.2. Apreciación de los estudiantes del programa sobre la calidad de los materiales de apoyo producidos o utilizados por los profesores adscritos y su pertinencia de acuerdo con la metodología del programa.

3.2.1. Calidad de los materiales de apoyo.

En cuanto a calidad de los materiales de apoyo docente por parte de los profesores en correspondencia con la apreciación de 40 estudiantes siendo 1 el valor mínimo y 5 el valor máximo, se encontró que 0 estudiantes lo consideran de grado 1, 2 estudiantes lo consideran de grado 2, 16 estudiantes lo consideran de grados 3, 22 estudiantes lo consideran de grado 4 y 0 estudiantes lo consideraron grado 5 (ver Tabla 4) (ver Figura 5).

Tabla 4
Apreciación de los estudiantes sobre calidad de los materiales de apoyo

GRADO	**No. DE RESPUESTAS**	**PORCENTAJE**
G 1	0	0%
G 2	2	5%
G 3	16	40%
G 4	22	55%
G 5	0	0%
TOTAL	40	100%

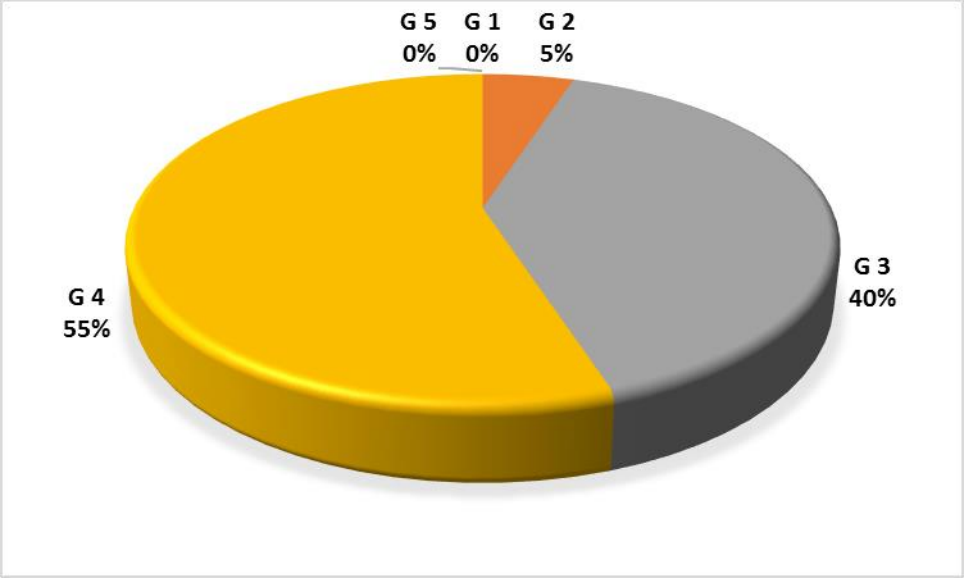


Figura 5. Porcentaje calidad de materiales de apoyo por parte de los estudiantes.

De acuerdo a los datos consolidados, los materiales de apoyo docente según los estudiantes encuestados cumplen con grados sobresalientes de acuerdo a su calidad siendo el grado 4 y 3 los más relevantes dentro de los resultados arrojados.

3.2.2. Pertinencia con la metodología del programa.

En cuanto a pertinencia de los materiales de apoyo docente con la metodología del programa por parte de los profesores en correspondencia con la apreciación de 40 estudiantes siendo 1 el valor mínimo y 5 el valor máximo, se encontró que 0 estudiantes lo consideran de grado 1, 2 estudiantes lo consideran de grado 2, 21 estudiantes lo consideran de grados 3, 17 estudiantes lo consideran de grado 4 y 0 estudiantes lo consideraron grado 5 (ver Tabla 5) (ver Figura 6).

Tabla 5

Apreciación de los estudiantes sobre pertinencia de materiales de apoyo.

GRADO	**No. DE RESPUESTAS**	**PORCENTAJE**
G 1	0	0%
G 2	2	5%
G 3	21	52.5%
G 4	17	42.5%
G 5	0	0%
TOTAL	40	100%

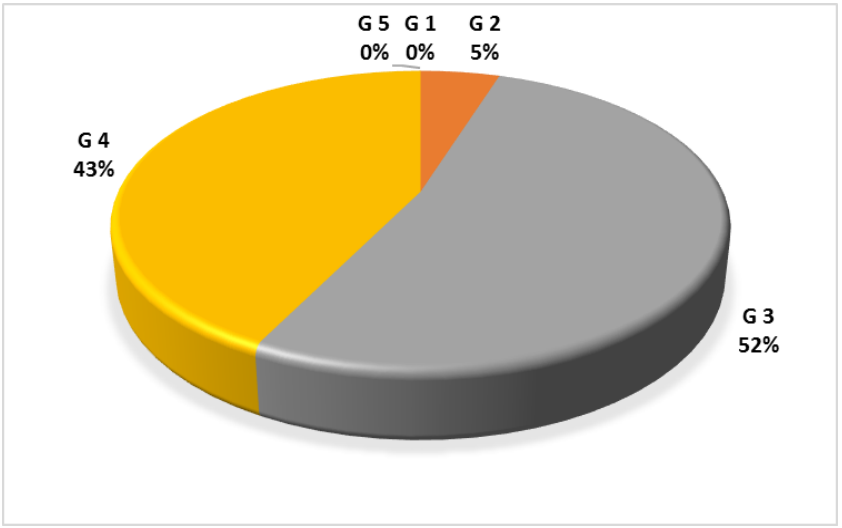


Figura 6. Porcentaje pertinencia de materiales de apoyo por parte de los estudiantes.

De acuerdo a los datos consolidados, los materiales de apoyo docente según los estudiantes encuestados cumplen con grados sobresalientes de pertinencia con la metodología del programa.

3.3. Evidencias sobre los Premios u otros reconocimientos a los materiales de apoyo a la labor docente en el ámbito nacional o internacional, que hayan producido los profesores adscritos.

En cuanto a premios u otros reconocimientos a los materiales de apoyo a la labor docente realizado a 17 docentes, se encontró que ningún docente ha recibido ningún tipo de estímulo a sus materiales en el ámbito nacional e internacional (ver Tabla 6) (ver Figura 7).

Tabla 6
Recibimiento de premios u reconocimientos a los materiales de apoyo.

RESPUESTA	**No. DE RESPUESTAS**	**PORCENTAJE**
SI	0	0%
NO	17	100%
TOTAL	17	100%

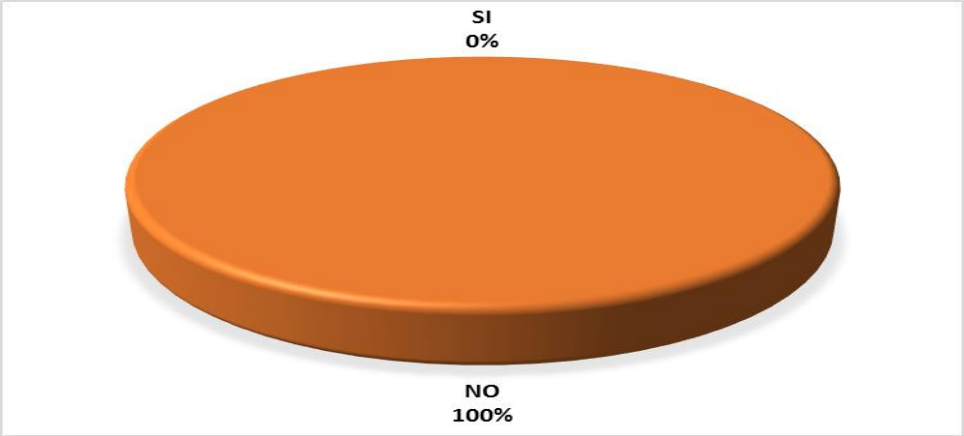


Figura 7. Porcentaje premios u reconocimientos a los materiales de apoyo docente.

3.4. Evidencias sobre la existencia y aplicación de un régimen de propiedad intelectual en la institución aplicado a los materiales de apoyo a la docencia.

3.4.1. Existencia de un régimen de propiedad intelectual aplicado a los materiales de apoyo a la docencia.

Existe el Acuerdo 04 de 2012 por medio del cual se expide el estatuto de propiedad intelectual; sin embargo, el contenido del documento no hace énfasis en un régimen de la institución aplicado a los materiales de apoyo a la docencia, solo hace énfasis en la producción intelectual del docente (Consejo Superior Universitario Universidad Distrital Francisco José de Caldas, 2012).

En el artículo 18 literal e del estatuto docente, se señala que “es un derecho de los docentes obtener el reconocimiento de los derechos morales de autor en todas las producciones académicas y científicas de conformidad con la ley” (Consejo Superior Universitario Universidad Distrital Francisco José de Caldas, 2012, pág. 28).

En el contenido de la exposición de motivos del acuerdo 04 de 2012 se plantea que:

> Capítulo 1, Consideraciones Generales, se ocupa puntualmente del objeto del estatuto; de la garantía institucional referida al debido reconocimiento de los derechos morales y patrimoniales que les corresponde a autores, a la Universidad y a cualquier vinculado externo, y del principio de buena fe en relación a cualquier producción intelectual presentada por sus docentes, funcionarios, estudiantes o vinculados. (Consejo Superior Universitario Universidad Distrital Francisco José de Caldas, 2012, pág. 29)

3.4.2. Aplicación de un régimen de propiedad intelectual aplicado a los materiales de apoyo a la docencia.

El artículo 39 numerales 5, 7 y 9 del acuerdo 04 de 2012 por medio del cual se expide el estatuto de propiedad intelectual, considera la aplicación del régimen intelectual:

> 5) Emitir concepto, con base en un análisis caso por caso, de los reconocimientos a que tienen derecho los integrantes de un grupo de investigación, de creación, de desarrollo tecnológico, de trabajos técnico profesional o de cualquier tipo de asociación no prevista en el presente reglamento en los referente a propiedad intelectual.
>
> 7) Estudiar y avalar el cumplimiento de los requisitos necesarios en las creaciones desarrolladas por profesores, funcionarios administrativos, estudiantes o monitores, para solicitar el correspondiente registro de propiedad intelectual.
>
> 9) Cumplir y hacer cumplir políticas, normas y procedimientos en la Universidad, relacionados con propiedad intelectual. (Consejo Superior Universitario Universidad Distrital Francisco José de Caldas, 2012, págs. 23, 24)

3.5. Políticas, reglamentaciones institucionales y aplicación en materia de remuneración de los profesores en las que se tenga en cuenta los méritos profesionales y académicos así como los estímulos a la producción académica y de innovación.

3.5.1. Políticas y reglamentaciones institucionales en materia de remuneración de los profesores

3.5.1.1 Méritos profesionales y académicos

Según el acuerdo 1279 de 2002 por el cual se establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las universidades estatales, existe una remuneración inicial basada en los títulos universitarios, categoría del escalafón, experiencia calificada y productividad académica (ver Tabla 7). (Universidad Distrital Francisco José de Caldas, 2002, págs. 3,4). En la siguiente tabla se resaltan los méritos profesionales y académicos y su equivalencia en puntos:

Tabla 7

Puntaje bonifical y salarial para la remuneración inicial

REMUNERACION INICIAL		
Títulos estudios universitarios	Pregrado 178 pts	
	Posgrado	Especialización 1- 2 año (20 pts) Más de 2 años (30 puntos)
		Magister o Maestría (40 pts) Dos Magister (+20 pts)
		Doctorado (80 pts) *2 =+20 pts Sin acreditación de maestría (120 pts)*2=+20 pts
Categoría escalafón	Auxiliar	
	Asistente	
	Asociado	
	Titular	
Experiencia calificada	Año de T.C experiencia en investigación (6 pts)	
	Por año T. C experiencia docente universitaria (4 pts)	
	Por año T. C de experiencia profesional calificada (4 pts)	
	Por año T. C experiencia equivalente no en docencia (3 pts)	
Productividad académica		

El artículo 8 del acuerdo 1279 de 2002 por el cual se establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las universidades estatales, considera el puntaje por categoría de la siguiente manera (ver tabla 8). (Universidad Distrital Francisco José de Caldas, 2002, pág. 4)

Tabla 8
Puntaje por categoría

CATEGORIA	PUNTOS
Docente auxiliar	37 puntos
Docente asistente	58 puntos
Docente asociado	74 puntos
Docente titular	96 puntos

El literal I del artículo 18 del acuerdo 1279 de 2002 por el cual se establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las universidades estatales, considera con respecto al desempeño destacado de las labores de docencia y extensión, y la experiencia calificada:

I. El desempeño destacado de las labores de docencia y extensión:

> Con el propósito de estimular el desempeño de los mejores docentes de carrera y a los más destacados en las actividades de extensión, los Consejos Superiores Universitarios pueden establecer un mecanismo de evaluación trasparente y con criterios exigentes y rigurosos para el reconocimiento de puntos salariales y de bonificación. Se debe determinar claramente los casos en que se conceden puntos salariales y en que se otorgan puntos de bonificación, sin que en ninguna circunstancia el mismo docente se beneficie simultáneamente por ambos conceptos en el mismo año.
>
> Este estímulo solo se concede a los docentes que realicen actividades destacadas de extensión que no hayan sido reconocidas por los factores de productividad académica, en salario o bonificaciones, de este decreto. (Universidad Distrital Francisco José de Caldas, 2002)

Asignación de bonificación o puntos salariales.

> Para efectos del pago de bonificaciones se reconoce el equivalente a los puntos salariales, multiplicados por doce (12).Los puntajes salariales anuales que se pueden adjudicar para los profesores destacados en docencia y extensión son los siguientes:

A partir de los anteriores aspectos se elaboró una tabla que incluye las categorías y los méritos profesionales académicos y los valores atribuidos siendo el valor del punto igual a $11240 (ver Tabla 9)

Tabla 9
Categorías con respecto a los méritos profesionales y académicos

CATEGORIA	MERITOS PROFESIONALES Y ACADEMICOS	VALORES
Docente auxiliar	5 pts *12	$ 674400
Docente asistente	4 pts*12	$ 539520
Docente asociado	3 pts *12	$ 404640
Docente titular	2 pts*12	$269760

3.5.1.2. Estímulos a la producción académica

El artículo 10, 15 del acuerdo 1279 de 2002 por el cual se establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las universidades estatales, considera la productividad académica:

> Artículo 10. Productividad académica. A los docentes que ingresen o reingresen a la carrera docente, se les asigna el puntaje salarial de productividad académica de acuerdo con las distintas modalidades académicas, sus criterios y sus diversos topes. Para las asignaciones de puntos se aplican los criterios establecidos en el Capítulo V, y el requerimiento de la evaluación por pares externos contemplada en este decreto. Se tiene en cuenta la producción académica, sin el requisito de crédito o mención a la universidad respectiva. (Universidad Distrital Francisco José de Caldas, 2002)

> Artículo 15. Cuando en la producción científica, técnica, artística, humanística, y pedagógica, los docentes acrediten su vinculación a la universidad respectiva y den crédito o mención a ella, se les reconocen puntos salariales por productividad académica.

En el capítulo V del acuerdo 1279 de 2002 por el cual se establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las universidades estatales. Considera que las bonificaciones por productividad académica.

> Artículo 19. Generalidades. Corresponde a los Consejos Superiores Universitarios establecer un sistema de bonificaciones no constitutivas de salario. Las bonificaciones son reconocimientos monetarios no salariales, que se reconocen por una sola vez, correspondientes a actividades específicas de productividad académica y no contemplan pagos genéricos indiscriminados. En los actos administrativos mediante los cuales se hacen los reconocimientos de bonificaciones, debe constar el valor del pago y el producto académico que lo origina.

> Para efectos de la liquidación de las bonificaciones, se entiende que un punto de bonificación tiene el mismo valor que el utilizado para la determinación de los salarios. Las universidades liquidan y pagan semestralmente las bonificaciones que se causen en dicho período, y para todos los efectos se toma como base el año calendario. (Universidad Distrital Francisco José de Caldas, 2002)

En concordancia con los artículos mencionados anteriormente la productividad académica consta de creaciones científicas, culturales y demás contempladas en el acuerdo 1279 de 2002 y cuantificadas a través de puntos bonifícales, que se pagan en un periodo semestral de acuerdo al producto originado y los puntos establecidos para cada uno.

3.5.1.3. Estímulos a la innovación

G. patentes (Universidad Distrital Francisco José de Caldas, 2002)

3.5.2. Aplicación en materia de remuneración de los profesores

3.5.2.1. Méritos profesionales y académicos

El Acuerdo 06/2008 por medio del cual se reglamenta el reconocimiento y los estímulos por el desempeño destacado en las labores de docencia, a los profesores de carrera de la universidad distrital a quienes se les aplica el decreto 1279 de 2002 y demás disposiciones que lo modifiquen o adicionen. (Consejo Superior Universitario Universidad Distrital Francisco Josè de Caldas, 2008, pág. 2)

> La evaluación de un profesor se considera de excelencia académica cuando el puntaje resultado de la ponderación corresponda a un valor ≥ 54 para docentes de planta. >45.45 para TCO y MTO. Y > 37.35 para HC. También se le reconocerá esta categoría cuando obtenga un premio nacional e internacional en el campo de las ciencias, artes, la técnica u otras formas del saber, se le otorgara un diploma de excelencia académica.

La aplicación de los méritos profesionales y académicos establece relación con la evaluación docente, la cual determina aquellos que son acreedores de excelencia académica por cada semestre y se rigen bajo un rango entre 4.5 y 5.0.

3.5.2.2. Estímulos a la producción académica

En el capítulo V del acuerdo 1279 de 2002 por el cual se establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las universidades estatales. Considera que las bonificaciones por productividad académica (Universidad Distrital Francisco José de Caldas, 2002, págs. 7,8,9,10 y 11)

A partir del expuesto en el capítulo V del acuerdo 1279 de 2002 se elaboró una tabla que incluye la productividad académica y los puntos pertinentes para cada una (ver Tabla 10).

Tabla 10
Estímulos a la productividad académica

PRODUCTIVIDAD ACADEMICA	**PUNTOS**
A) RECONOCIMIENTOS EN REVISTAS ESPECIALIZADAS	
a) Artículos	
1. Por trabajos, ensayos y artículos de carácter científico, técnico, artístico, humanístico o pedagógico publicados en revistas del tipo Al, según el índice de Colciencias.	Quince (15) puntos por cada trabajo o producción.
2. Por trabajos, ensayos y artículos de carácter científico, técnico, artístico, humanístico o pedagógico publicados en revistas del tipo A2, según el índice de Colciencias.	Doce (12) puntos por cada trabajo o producción.
3. Por trabajos, ensayos y artículos de carácter científico, técnico, artístico, humanístico o pedagógico publicados en revistas del tipo B, según el índice de Colciencias.	Ocho (8) puntos por cada trabajo o producción.
4. Por trabajos, ensayos y artículos de carácter científico, técnico, artístico, humanístico o pedagógico publicados en revistas del tipo C, según el índice de Colciencias.	Tres (3) puntos por cada trabajo o producción.
b) otras modalidades de publicaciones en revistas especializadas.	
"Comunicación corta"	60% según nivel y clasificación.
Para los reportes de caso o revisiones de tema o cartas al editor o editoriales.	30% según nivel y clasificación.
B) PRODUCCION DE VIDEOS, CINEMATOGRAFIAS Y FONOGRAFIAS.	
Por trabajos de carácter científico, técnico, artístico, humanístico o pedagógico producidos mediante videos, cinematográficas o fonográficas de difusión e impacto internacional	Hasta doce (12) puntos por cada trabajo o producción.

(continúa)

Tabla 10
Estímulos a la productividad académica (continuación)

Por trabajos de carácter científico, técnico, artístico, humanístico o pedagógico, producidos mediante videos, cinematográficas o fonográficas de impacto y difusión nacional	Hasta siete (7) puntos por cada trabajo o producción.
C) LIBROS QUE RESULTEN DE UNA LABOR DE INVESTIGACION	Hasta veinte (20) puntos por cada uno.
D) LIBROS DE TEXTO	Hasta quince (15) puntos por cada uno.
E) LIBROS DE ENSAYO	Hasta quince (15) puntos por cada uno.
F) PREMIOS NACIONALES E INTERNACIONALES	Hasta quince (15) puntos por cada uno.
G) PATENTES	Hasta veinticinco (25) puntos por cada uno.
H) TRADUCCIONES DE LIBROS.	Hasta quince (15) puntos por cada una.
I) OBRAS ARTISTICAS	
a) Obras de creación original artística	
El primero por cada obra y corresponde a una obra que tenga impacto o trascendencia internacional.	Hasta veinte (20) puntos.
El segundo, por cada obra y corresponde a una obra de impacto o trascendencia nacional.	Hasta catorce (14) puntos
b) Obras de creación complementaria o de apoyo	
El primero, por cada obra y corresponde a una obra que tenga impacto o trascendencia internacional	Hasta doce (12) puntos.
El segundo, por cada obra y corresponde a una obra de impacto o trascendencia nacional.	Hasta ocho (8) puntos.
c) Interpretación	
El primero, por cada obra y corresponde a una obra que tenga impacto o trascendencia internacional.	Hasta catorce (14) puntos.
El segundo, por cada obra y corresponde a una obra de impacto o trascendencia nacional.	Hasta ocho (8) puntos.
J) PRODUCCION TECNICA	
Por el diseño de sistemas o procesos que constituyen una innovación tecnológica y que tienen impacto y aplicación.	Hasta quince (15) puntos
Por el diseño de sistemas o procesos que constituyen una adaptación tecnológica y que tienen impacto y aplicación.	Hasta ocho (8) puntos.
K) PRODUCCION DE SOFTWARE	Hasta quince (15) puntos.

3.5.2.3. Estímulos a la innovación

De acuerdo con el acuerdo 1279/2002 por el cual se establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las universidades estatales el único estimulo establecido como innovador es:

"G. patentes: Por cada patente 25 puntos" (Universidad Distrital Francisco José de Caldas, 2002).

3.6. Apreciación de los profesores con respecto a la correspondencia entre la remuneración y los méritos académicos y profesionales.

En cuanto a apreciación docente en correspondencia entre la remuneración y lo méritos académicos y profesionales siendo 1 el mínimo valor y 5 el máximo, la encuesta realizada a 17 docentes se encontró que grado 1 lo consideran 2 profesores, grado 2 lo consideran 2 profesores, grado 3 lo consideran 7 profesores, grado 4 lo consideran 4 profesores y grado 5 lo consideran 2 profesores (ver Tabla 11) (ver Figura 8).

Tabla 11

Apreciación docente correspondencia entre remuneración y los méritos académicos y profesionales

GRADO	**No. De RESPUESTAS**	**PORCENTAJE**
G1	2	12%
G2	2	12%
G3	7	41%
G4	4	23%
G5	2	12%
TOTAL	**17**	**100%**

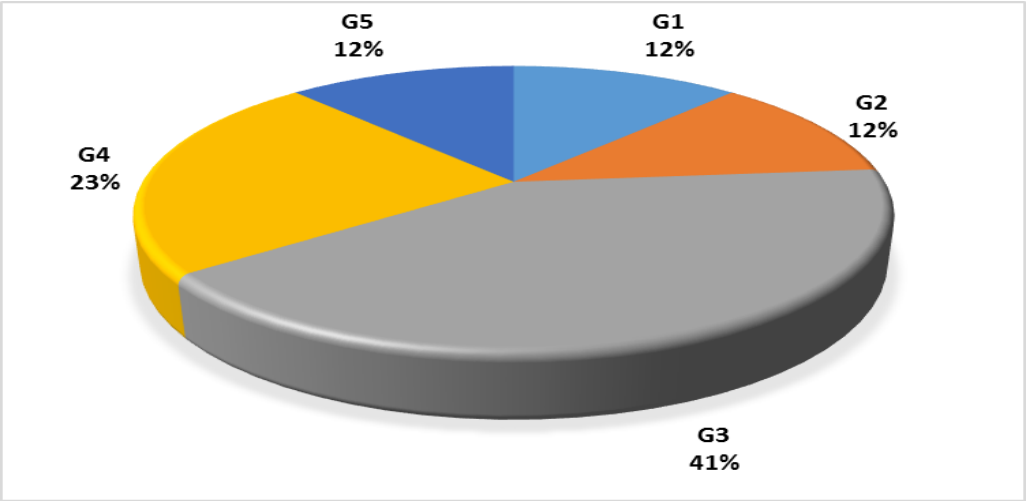


Figura 8. Porcentaje Apreciación docente correspondencia entre remuneración y los méritos académicos y profesionales.

Los datos arrojados anteriormente, dan cuenta que el reconocimiento de remuneración en correspondencia con méritos académicos y profesionales ha sido aceptable, debido a que los docentes de vinculación especial no reciben los mismos estímulos que los docentes de planta.

3.7. Obtención de evidencias sobre la existencia y aplicación de las políticas institucionales en materia de evaluación integral en cuanto al desempeño de los profesores.

3.7.1. Existencia de las políticas institucionales en materia de evaluación integral.

En consideración con el acuerdo 11 de 2002 por el cual se expide el estatuto del docente de carrera de la Universidad Distrital Francisco José de caldas, considera en el capítulo 10 Artículo 54:

> La evaluación docente. Artículo 54. La evaluación docente es el proceso permanente y sistemático mediante el cual se analiza, valora y pondera la gestión del docente en la Universidad. Es un componente del proceso de evaluación institucional cuyo fin es mejorar la calidad de la gestión académica, en búsqueda de la excelencia. Permite a la Universidad acopiar información valiosa con miras a su acreditación permanente ante las comunidades académicas especializadas y ante la sociedad civil en general. (Consejo superior universitario Universidad Distrital Francisco José de Caldas, 2002)

De acuerdo a lo expuesto en el estatuto docente pertinente a evaluación docente, se encuentra toda la estructura que compone dicho proceso académico, desde su objetivo hasta las debidas acciones de los resultados de dicho procedimiento.

3.7.2. Aplicación de las políticas institucionales en materia de evaluación integral

En consideración con el artículo 61 del acuerdo 11 de 2002 por el cual se expide el estatuto del docente de carrera de la Universidad Distrital Francisco José de caldas, considera en el capítulo 10 Artículo 61:

> Articulo 61 Procedimiento. La evaluación de docentes se realiza teniendo en cuenta los siguientes elementos, participantes, factores, escalas y ponderación:
>
> - **Protagonistas y elementos de la evaluación docente.** La evaluación de docentes se realizará teniendo en cuenta categorías, protagonistas, unidades de análisis, indicadores, escalas y ponderaciones como se indica a continuación:

a) Categorías. Las categorías del proceso de evaluación quedarán integradas por: la práctica docente, actitudes frente a la actividad docente, compromisos institucionales, conocimientos, investigación y extensión, capacitación y publicaciones.

b) Protagonistas. La evaluación docente será realizada por: los alumnos regulares de la Universidad Distrital, los docentes y los Consejos Curriculares de cada proyecto Curricular.

c) Unidades de Análisis. De acuerdo con las categorías del numeral anterior, las Unidades de análisis, son entre otras: preparación de actividades, dirección de la actividad de los alumnos en clase, evaluación de las asignaturas que orienta, motivación hacia el conocimiento, relaciones interpersonales, cumplimiento de las actividades docentes, conocimientos sobre las asignaturas que se enseñan, conocimientos pedagógicos o didácticos de las asignaturas, formulación y desarrollo de proyectos de investigación y/o extensión, creación de escuelas de pensamiento, conformación de grupos de investigación, relación docencia investigación, impacto de proyectos de investigación y/o extensión, cumplimiento de funciones académico administrativas, relaciones interpersonales, desarrollo de actividades de publicación y capacitación.

d) Indicadores. Los indicadores de la evaluación docente estarán conformados por las diferentes preguntas que se realicen a los protagonistas de la evaluación docente, contemplados en los instrumentos respectivos.

e) Escalas. La escala de calificación será cualitativa y cuantitativa. Se pretende aumentar la capacidad valorativa de la calificación a partir de conceptos de calidad y no de cantidad, de los actores que participen en la evaluación docente, éstas son: Excelente (5), Bien (4) Aceptable (3), Regular (2), Deficiente (1), Siempre (5), Frecuentemente (4), Ocasionalmente (3), Rara Vez (2), Nunca (1), Lo realiza (5) Lo Realiza Parcialmente (3). No lo Realiza (1).

f) Ponderación. Teniendo en cuenta la actividad de los protagonistas (estudiantes, profesores y Consejo curricular) y el número de preguntas realizadas por cada protagonista, se establece la siguiente ponderación de la evaluación Docente:

1) Consejo del Proyecto (30%) de la evaluación final.
2) La evaluación de los estudiantes (50%) de la evaluación final.
3) El auto evaluación del profesor (20%) de la evaluación final. (Consejo superior universitario Universidad Distrital Francisco José de Caldas, 2002)

3.8. Evidencias de los criterios y mecanismos de evaluación de los profesores en correspondencia con la naturaleza del cargo, las funciones y los compromisos en relación con las metas institucionales y del programa.

3.8.1. Criterios de evaluación en relación con las metas institucionales y del programa.

3.8.1.1. Correspondencia con la naturaleza del cargo

En consideración con el acuerdo 11 de 2002 por el cual se expide el estatuto del docente de carrera de la Universidad Distrital Francisco José de caldas en cuanto a la naturaleza del cargo correspondiente a docente de carrera o de vinculación especial se destacan los siguientes porcentajes:

> Artículo 64. Cuantificación. La evaluación se expresa en puntos y su cuantificación es el resultado de la ponderación definida en la reglamentación vigente.
>
> La evaluación de un profesor se considera de **Excelencia Académica** cuando el puntaje resultado de la ponderación corresponda a un valor ≥ 54 para Docentes de Planta; ≥ 45,45 para TCO y MTO; y ≥ 37.35 para HC. También se le reconocerá esta categoría cuando obtenga un premio nacional o internacional en el campo de las ciencias, las artes, la técnica u otras formas del saber y en tal caso, se le otorgará un diploma de excelencia académica. Además, obtendrá un puntaje adicional, equivalente al de la publicación de un artículo científico, al final del año respectivo.
>
> La evaluación de un profesor se considera **Satisfactoria** cuando el puntaje resultado de la ponderación corresponda a los rangos de 48 a < 54 para los Docentes de Planta; de 40.4 a < 45.45 para TCO y MTO; y de 33.2 a < 37.35 para HC.
>
> La evaluación de un profesor se considera **Bien** cuando el puntaje resultado de la ponderación corresponda a los rangos de 42 a < 48 para Docentes de Planta; de 35.35 a << 40.4 para TCO, y MTO. Y de 29.05 a < 33.2 para HC.
>
> La evaluación de un profesor se considera **Aceptable** cuando el puntaje resultado de la ponderación corresponda a los rangos de 36 a < 42 para Docentes de Planta; de 30.3 a < 35.35 para TCO, y MTO. Y de 24.9 a < 29 para HC.
>
> La evaluación de un profesor se considera **Deficiente** cuando el puntaje resultado de la ponderación corresponda a los rangos < 36 para Docentes de Planta; < 30.3 para TCO, y MTO. Y < 24.9 para HC. (Consejo superior universitario Universidad Distrital Francisco José de Caldas, 2002)

3.8.1.2. Correspondencia con las funciones
No existe información verificable al respecto

3.8.1.3. Correspondencia con los compromisos

En consideración con el acuerdo 11 de 2002 por el cual se expide el estatuto del docente de carrera de la Universidad Distrital Francisco José de caldas se establecen los siguientes criterios:

"Artículo 62. Los criterios de evaluación se enmarcan en un espíritu constructivo, orientado al desarrollo profesional y pedagógico del docente" (Consejo superior universitario Universidad Distrital Francisco José de Caldas, 2002).

"La evaluación considera los procesos, las circunstancias y los resultados de las actividades del docente de acuerdo con los siguientes criterios y según las funciones asignadas durante el período que se evalúa": (Consejo superior universitario Universidad Distrital Francisco José de Caldas, 2002).

a) Solvencia académica.
b) Metodología de trabajo.
c) Cumplimiento de su gestión universitaria.

3.8.2. Mecanismos de evaluación en relación con las metas institucionales y del programa.

3.8.2.1. Correspondencia con la naturaleza del cargo

En consideración con los formatos generados por la página web de la oficina de docencia los mecanismos en correspondencia con la naturaleza del cargo son (ver Tabla 12): (ver Apéndice C)

Tabla 12
Formatos de vinculación en correspondencia con la naturaleza del cargo (Universidad Distrital Francisco Josè de caldas, 1990)

TIPO DE VINCULACION	**FORMATOS**
Planta TC	7, 10 y 11
V.E. TCO	7, 9 y 12
V.E. MTO y MT	7, 13 y 14
V.E. HC	6, 7 y 8

Nota. Los formatos de las Cátedras Transversales aplican para cualquier tipo de vinculación.

Los formatos de evaluación son los siguientes (ver Tabla 13), (ver Tabla 14):

Tabla 13
Formatos de Evaluación (ver Apéndice C)

FORMATO	**NOMBRE**
Formato No. 6	Autoevaluación Docentes de Vinculación Especial (HC)
Formato No. 7	Evaluación Docente por Estudiantes
Formato No. 8	Evaluación de Docentes VE por el Consejo Curricular (HC)
Formato No. 9	Evaluación de Docentes VE por el Consejo Curricular (TCO)
Formato No. 10	Autoevaluación Docentes de Planta (T.C.)
Formato No. 11	Evaluación por el Consejo de Proyecto Curricular (docentes planta T.C)
Formato No. 12	Autoevaluación Docentes de Vinculación Especial (TCO)
Formato No. 13	Autoevaluación Docentes de Vinculación Especial (MTO- MT)
Formato No. 14	Evaluación de Docentes VE por el Consejo Curricular (MTO- MT)

Tabla 14
Formatos de Cátedras Institucionales (ver Apéndice C)

FORMATO	**NOMBRE**
Formato No 15	Evaluación por Estudiantes
Formato No 16	Auto evaluación docentes cátedras
Formato No 17	Evaluación por el Decano cátedras institucionales

(Universidad Distrital Francisco Josè de caldas, 1990)

Los formatos adscritos al proceso de evaluación docente están dados de acuerdo al tipo de vinculación (carrera, especial), los docentes que pertenezcan a dos tipos de vinculaciones deberán ser evaluados con los formatos exigidos para cada vinculación sin excepción.

3.8.2.2. Correspondencia con las funciones

La correspondencia en cuanto a funciones se encuentran incluidas en los formatos mencionados anteriormente (ver Tabla 13).

3.8.2.3. Correspondencia con los compromisos

La correspondencia en cuanto a compromisos se encuentra incluidas en los formatos mencionados anteriormente (ver Tabla 13).

3.9. Evidencias de las evaluaciones realizadas a los profesores adscritos al programa durante los últimos cinco años y acciones adelantadas por la institución y por el programa a partir de dichos resultados.

3.9.1. Evidencias de las evaluaciones realizadas a los profesores adscritos al programa durante los últimos cinco años

Las evaluaciones realizadas a los docentes durante los últimos cinco años fueron obtenidas del respectivo departamento de docencia (ver Apéndice D).

3.9.2. Acciones adelantadas por la institución y por el programa a partir de las evaluaciones realizadas a los profesores durante los últimos cinco años.

El artículo 65 y 67 del acuerdo 11 de 2002 por el cual se expide el estatuto del docente de carrera de la Universidad Distrital Francisco José de caldas, considera que la institución debe tomar las siguientes acciones en correspondencia con la evaluación docente:

> Artículo 65. Periodo de prueba Al cabo de los períodos de estabilidad laboral de que trata el presente Estatuto Docente de la Universidad Distrital, el docente debe haber sido evaluado como mínimo en la categoría Aceptable , es decir, con un promedio acumulado ≥ 3.0 (tres punto cero), o ponderado ≥ 36 para Docentes de Planta, ≥ 30.3 para TCO y MTO y ≥ 24.9 para HC. En caso contrario, el profesor de carrera de la Universidad y luego de ser notificado de su evaluación entra en periodo de prueba y deberá tomar cursos de capacitación y actualización con el fin de corregir las deficiencias que haya arrojado el proceso de evaluación.
>
> La Universidad debe implementar los cursos y/o programas, suficientes y necesarios, según los resultados de las evaluaciones, para que los docentes puedan solventar sus falencias técnicas y/o pedagógicas y, de esta manera, contribuir a la cualificación de formación orientada a la excelencia académica. Estos programas deben estar considerados en el plan capacitación.
>
> El docente de carrera que no obtenga una calificación de mínimo 3.0 (tres punto cero) es decir ≥ 36 para planta, ≥ 30.3 para TCO y MTO. Y ≥ 24.9 para HC, al finalizar el período de prueba se remueve del servicio mediante Resolución Motivada.
>
> Artículo 67. Excelencia Académica Al docente cuya evaluación anual alcance la categoría de excelente o que obtenga un premio nacional o internacional en el campo

> de las ciencias, las artes, la técnica u otras formas del saber, se le otorgará un diploma de excelencia académica. El docente acreedor a dicha distinción obtendrá un puntaje salarial adicional según los criterios contemplados en el artículo 18 del Decreto 1279/02. (Consejo superior universitario Universidad Distrital Francisco José de Caldas, 2002)

En concordancia con los docentes que han sido merecedores de excelencia académica se arrojan los siguientes datos (ver Tabla 15):

Tabla 15
Número de docentes con excelencia académica durante los últimos cinco años.

NUMERO DE DOCENTES EXCELENCIA ACADÉMICA BIOLOGIA	**AÑO**
37	2010-1
38	2010-3
37	2011-1
35	2011-3
No se registran datos	2012-1
33	2012-3
35	2013-1
27	2013-3
37	2014-1
26	2014-3
30	2015-1

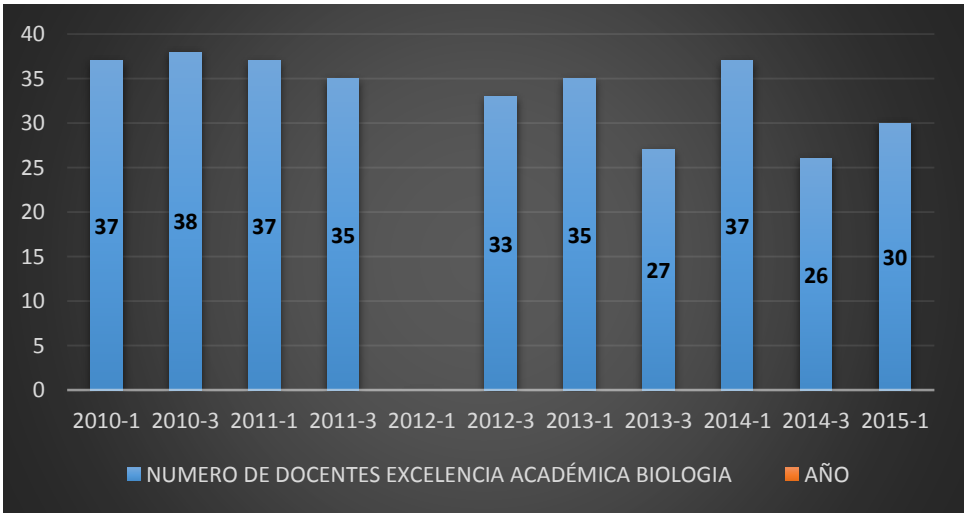


Figura 9. Docentes con excelencia académica últimos cinco años.

En consecuencia con las acciones adelantadas la institución semestralmente y de acuerdo a los resultados obtenidos de la evaluación docente, hacen merecedor de excelencia académica al docente que obtenga un puntaje mayor a 4.5 dentro del debido proceso, el cual lo hace acreedor de un diploma y puntos salariales correspondientes, de acuerdo a los datos obtenidos del programa de licenciatura en biología el rango de docentes dignos de excelencia académica se encuentra entre los 26 y 37 docentes en función.

3.10. Información verificable sobre la participación de los distintos actores en la evaluación.

En consideración con el acuerdo 11 de 2002 por el cual se expide el estatuto del docente de carrera de la Universidad Distrital Francisco José de caldas la integración del comité de evaluación docente por facultad está constituido por los siguientes actores así:

> **Artículo 59. Integración del Comité de Evaluación docente en cada facultad.**
>
> En cada Facultad funcionará, con carácter permanente, un Comité de Evaluación de Docentes, cuya función es colaborar con la Decanatura y la Coordinación de los Proyectos Curriculares en la evaluación de los profesores adscritos a la Facultad. El Comité de Evaluación Docente estará conformado por:
>
> El Decano, quien lo preside; Un Coordinador de los Proyectos Curriculares elegido por el Consejo de Facultad, un (1) profesor de planta de la más alta categoría en el escalafón de la Universidad, perteneciente a la Facultad y seleccionado por el Decano. Dos (2) estudiantes escogidos al azar por el Decano de entre los diez (10) estudiantes con el mayor promedio acumulado de las carreras adscritas a la Facultad respectiva, que hayan aprobado más del cincuenta por ciento (50%) del plan de estudios y no hayan repetido asignaturas, designados para un periodo de dos (2) años La ausencia de uno de ellos será suplida por otro estudiante que cumpla con las condiciones descritas en este Artículo para el tiempo restante. Los estudiantes participan con un ponderado del 50%, el consejo curricular con un 30% y la autoevaluación con un 20% equivalente al 100% total de la evaluación docente. (Consejo superior universitario Universidad Distrital Francisco José de Caldas, 2002, pág. 16)

3.11. Apreciación de los profesores sobre los criterios y mecanismos de evaluación de docentes, su transparencia, equidad y eficacia.

3.11.1. Criterios de evaluación de docentes transparencia, equidad y eficacia.

En cuanto a criterios de evaluación docente siendo 1 el valor mínimo y 5 el valor máximo realizado a 13 docentes, se encontró en cuanto a transparencia lo siguiente: ningún docente lo considera grado 1, 2 y 3; 8 docentes lo consideran grado 4 y 9 docentes lo consideran grado 5.

En cuanto a eficacia de los criterios de evaluación docente ningún docente lo considera de grado 1 y 2, 2 docentes lo consideran de grado 3, 9 docentes lo consideran grado 4 y 6 docentes lo consideran grado 5.

En cuanto a equidad de los criterios de evaluación docente ningún docente lo considera de grado 1, 1 docente lo considera de grado 2, 3 docentes lo consideran grado 3, 7 docentes lo consideran grado 4 y 6 docentes lo consideran grado 5 (ver Tabla 16) (ver Figura 10,11 y 12).

Tabla 16
Criterios de evaluación de docentes transparencia, equidad y eficacia

GRADO	**No. DE RESPUESTAS**	**PORCENTAJE**
TRANSPARENCIA		
G1	0	0%
G2	0	0%
G3	0	0%
G4	8	47%
G5	9	53%
EFICACIA		
G1	0	0%
G2	0	0%
G3	2	12%
G4	9	53%
G5	6	35%
EQUIDAD		
G1	0	0%
G2	1	6%
G3	3	18%
G4	7	41%
G5	6	35%

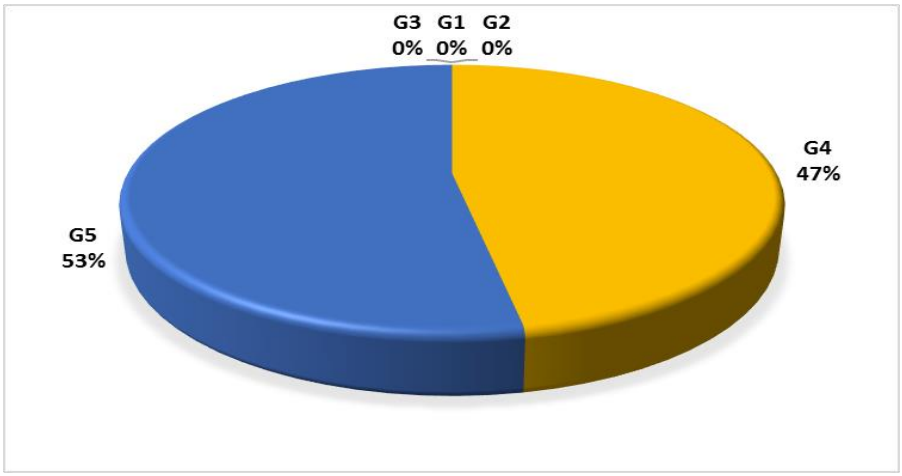


Figura 10. Porcentaje criterios de evaluación de docentes su transparencia.

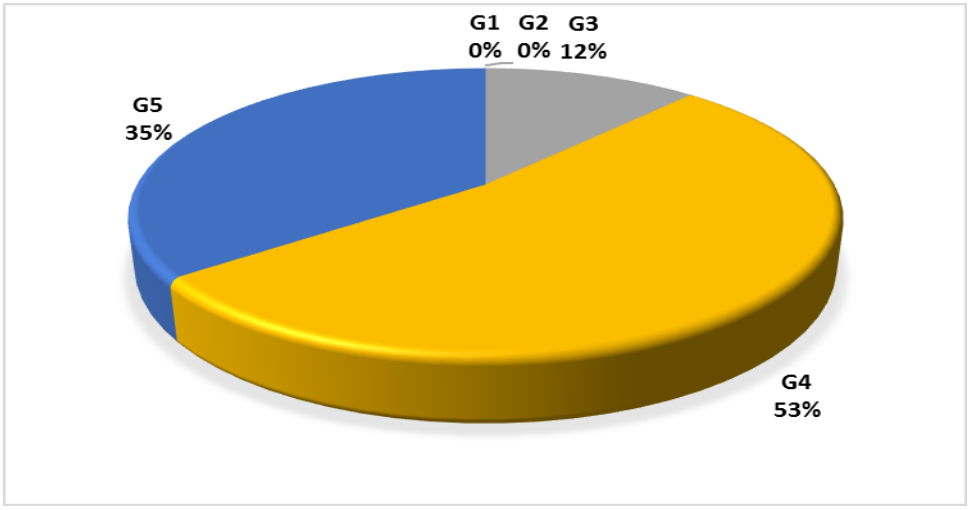


Figura 11. Porcentaje criterios de evaluación de docentes su eficacia.

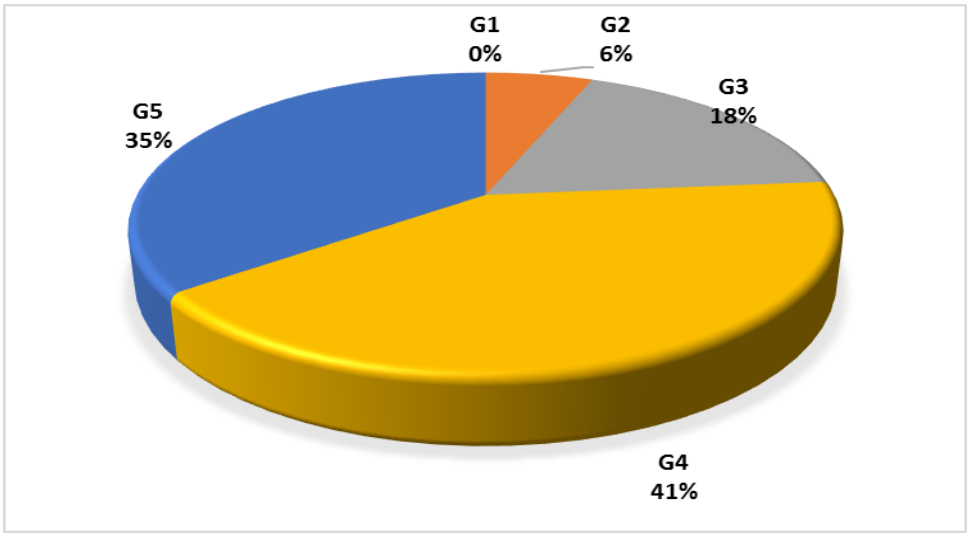


Figura 12. Porcentaje criterios de evaluación de docentes su equidad.

3.11.2. Mecanismos de evaluación de docentes transparencia, equidad y eficacia.

En cuanto a mecanismos de evaluación docente siendo 1 el valor mínimo y 5 el valor máximo realizado a 13 docentes, se encontró en cuanto a transparencia lo siguiente: ningún docente lo considera grado 1, 2 y 3; 8 docentes lo consideran grado 4 y 9 docentes lo consideran grado 5.

En cuanto a eficacia de los mecanismos de evaluación docente ningún docente lo considera de grado 1 y 2, 5 docentes lo consideran de grado 3, 7 docentes lo consideran grado 4 y 5 docentes lo consideran grado 5.

En cuanto a equidad de los mecanismos de evaluación docente ningún docente lo considera de grado 1, 1 docente lo considera de grado 2, 3 docentes lo consideran grado 3, 6 docentes lo consideran grado 4 y 7 docentes lo consideran grado 5 (ver Tabla 17) (ver Figura 13,14 y 15).

Tabla 17
Mecanismos de evaluación de docentes transparencia, equidad y eficacia

GRADO	**No. DE RESPUESTAS**	**PORCENTAJE**
TRANSPARENCIA		
G1	0	0%
G2	0	0%
G3	0	0%
G4	8	47%
G5	9	53%
EFICACIA		
G1	0	0%
G2	0	0%
G3	5	30%
G4	7	41%
G5	5	29%
EQUIDAD		
G1	0	0%
G2	1	6%
G3	3	18%
G4	6	35%
G5	7	41%

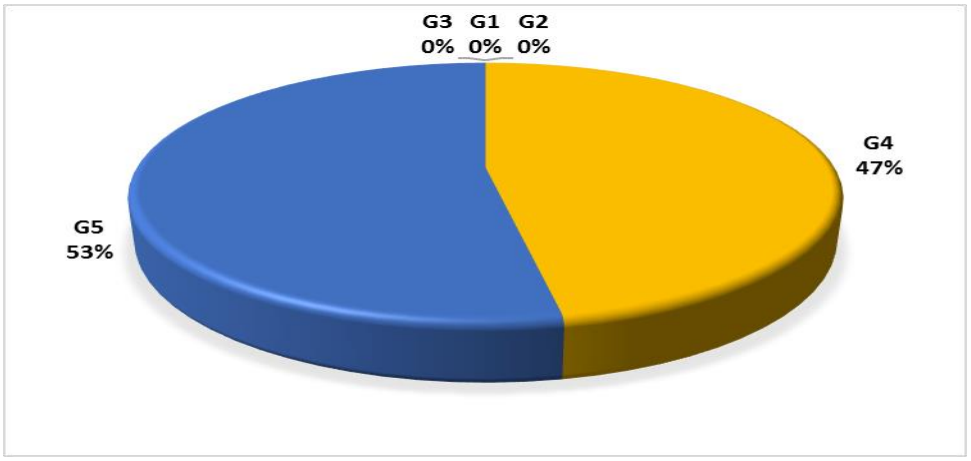


Figura 13. Porcentaje mecanismos de evaluación de docentes su transparencia.

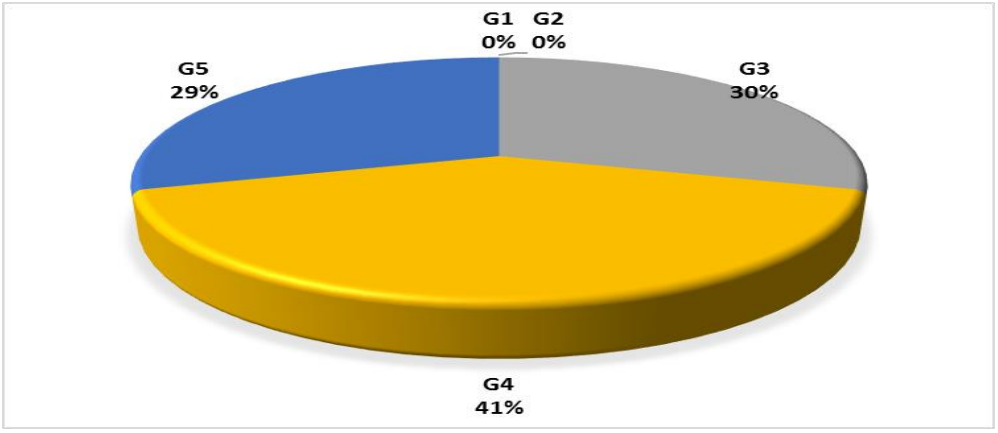


Figura 14. Porcentaje mecanismos de evaluación de docentes su eficacia.

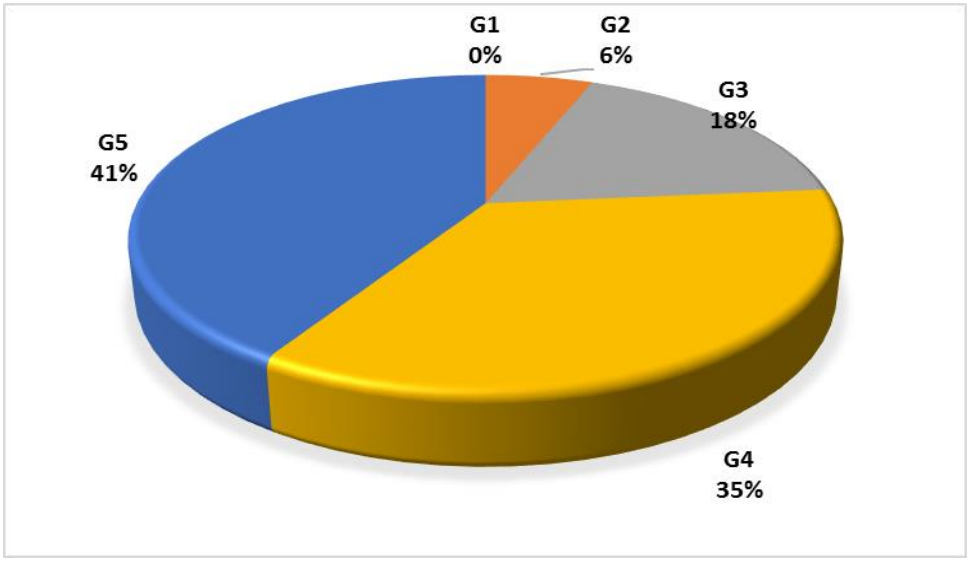


Figura 15. Porcentaje mecanismos de evaluación de docentes su equidad.

En consecuencia con los datos arrojados sobre criterios y mecanismos de evaluación, los docentes lo consideran suficientes en cuanto al conocimiento que tienen del debido proceso que les concierne.

4. CONCLUSIONES

En cuanto a producción de material de apoyo docente, se concluye que hay una alta elaboración en lo que concierne a guías de laboratorio y de clase; así mismo, la utilización de materiales de apoyo gira entorno a las nuevas Tics, las cuales ofrecen múltiples alternativas educativas. Finalmente, la evaluación de materiales de apoyo se puede regir mediante el artículo 24 del acuerdo 002 de 2002 por el cual se crea el Fondo de Publicaciones y se define el proyecto de política editorial de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, por los cuales las notas de clase son evaluadas. Se deduce que algunos docentes no tenían conocimiento de dicho mecanismo.

De acuerdo a los resultados arrojados de los 40 estudiantes encuestados, se concluye que los materiales de apoyo docente son conformes de acuerdo a la calidad y la pertenencia del programa dando datos sobresalientes, en los que se deduce que los estudiantes consideran estos materiales suficientes y adecuados para los espacios académicos.

De este ítem se concluye de acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta realizada que ningún docente ha recibido ningún tipo de estímulo a nivel nacional e internacional por su material de apoyo a la labor docente.

Se concluye que actualmente existe el Acuerdo 04 de 2012 por medio del cual se expide el estatuto de propiedad intelectual. Sin embargo, el documento no contiene ningún apartado sobre aplicación al material de apoyo a la docencia; su aplicación se basa en emitir conceptos y evaluar los diferentes requisitos de las creaciones.

Se concluye que en los artículos 8 y 18 del acuerdo 1279 de 2002 por el cual se establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las universidades estatales, posee información pertinente a políticas y reglamentaciones sobre méritos profesionales y académicos, estímulos a la producción académica y de innovación contemplados en puntos bonifícales de acuerdo a las categorías, la experiencia calificada y los títulos de estudios universitarios. Así mismo, la aplicación se encuentra expuesta en el acuerdo 06 de 2008, por medio del cual se reglamenta el reconocimiento y los estímulos por el desempeño destacado en las labores de docencia. Las políticas sobre productividad académica se enuncian en los artículos 10,15 y 19 del acuerdo 1279 de 2002, y sus aplicaciones en el capítulo V; los estímulos a innovación se enuncian en el literal G del acuerdo anteriormente mencionado en referencia a las patentes.

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los 17 docentes se concluye que la correspondencia entre la remuneración y lo méritos académicos y profesionales es sobresaliente. Se deduce que los estímulos se han dado de manera adecuada.

En consecuencia con la revisión bibliográfica empleada, la existencia y la aplicación de la evaluación docente se encuentra expuesta en el acuerdo 11 de 2002 por el cual se expide el estatuto del docente de carrera de la Universidad Distrital Francisco José de caldas, el cual considera en el capítulo 10 Artículo 54 lo correspondiente a evaluación docente. Posteriormente, su aplicación se basa en categorías, protagonistas, unidad de análisis, indicadores, escalas y ponderación.

De acuerdo a la revisión bibliográfica realizada se obtiene que los criterios de evaluación se rigen por el acuerdo 11 de 2002 conforme a la naturaleza del cargo en el artículo 64 en cuanto a la cuantificación que se clasifica en: excelencia, satisfactorio, bien, aceptable y deficiente; no se encuentran datos en correspondencia a funciones, en correspondencia con sus compromisos expuestos en el artículo 62 del acuerdo mencionado se debe a solvencia académica, metodología y cumplimiento. Lo obtenido sobre mecanismo de evaluación se concentra en los formatos evaluativos de acuerdo a naturaleza del cargo, funciones y compromisos.

Se concluye de acuerdo a los formatos anexos de las evaluaciones docentes de los últimos cinco años que la participación estudiantil no es la óptima para tal proceso. Respecto a las acciones adelantadas están estipuladas en el artículo 65 y 67 del acuerdo 11 de 2002, siendo las más representativas la excelencia académica y el periodo de prueba. Se deduce que la participación es mínima ya que no existe un ente regulador del proceso evaluativo en el sistema.

En cuanto a los actores que participan del proceso de evaluación docente establecidos en el acuerdo 11 de 2002 se encuentran: el Decano, Un Coordinador de los Proyectos Curriculares, Un (1) profesor de planta de la más alta categoría en el escalafón de la Universidad, Dos (2) estudiantes escogidos al azar por el Decano de entre los diez (10) estudiantes con el mayor promedio acumulado de las carreras adscritas a la Facultad respectiva.

Se concluye de acuerdo a la apreciación docente sobre criterios de evaluación, transparencia, equidad y eficacia se considera como un grado sobresaliente respecto a lo que conocen de los procesos evaluativos que lo anteceden; en cuanto a mecanismos de evaluación transparencia, equidad y eficacia lo consideran adecuado según sus antecedentes.

5. RECOMENDACIONES

Con la respectiva recolección de información se debe mejorar la participación de los docentes y los estudiantes para que se articulen al proceso de reacreditacion y no hagan caso omiso al mismo.

Mejorar las vías de comunicación en los docentes sobre la evaluación del material de apoyo que se encuentra abierta en la sección de publicaciones de la Universidad como notas de clase para los respetivos aportes didácticos de cada espacio académico.

Tomar correctivos efectivos respecto a la evaluación que realizan los estudiantes a sus docentes para poder lograr mejorar la participación satisfactoria, así como, la implementación de nuevos métodos en el sistema cóndor.

REFERENCIAS

Barragan, P. (1992). instrumentos para la evaluaciòn. *Curso telematico: Lecto- Escritura*, 218.

CNA. (2013). *lineamientos para la acreditaciòn de programas de pregrado.* Bogotà.

Coll, c. (1983). la evaluaciòn en el proceso de enseñanza/ aprendizaje. *cuadernos de pedagogìa*, 103.

Consejo superior Universitario Universidad Distrital Francisco José de Caldas. (15 de Noviembre de 2002). Estatuto del profesor. *Evaluación Docente*. Bogotá, Colombia.

Consejo Superior Universitario Universidad Distrital Francisco José de Caldas. (11 de Octubre de 2012). Estatuto de propiedad intelectual. Exposición de motivos. Bogotá, Colombia.

Consejo Superior Universitario Universidad Distrital Francisco Josè de Caldas. (16 de Diciembre de 2008). Acuerdo 06/08. *Estìmulos*. Bogotà, Colombia.

De leon, P. C. (Enero de 2008). Hacia un concepto de transparencia: Origenes e importancia. Bogotà, Colombia.

Gonzales, j. (2005). Examen escrito. *UNA*, 82.

Hernàndez, r. (2004). *Metodologìa de la investigacion.* Mexico: McGraw Hill.

Lagos, R. (2015). *Codigo de Trabajo.* Bogota: Castellana.

Libreros, E. (5 de Abril de 2012). *Polìticas institucionales*. Obtenido de http://ieels.jimdo.com/pol%C3%ADticas-institucionales/

Martin, B. C. (2007). garantìa de la calidad y el papel de la acreditaciòn: una visiòn global. *La educaciòn en el 2007*, 5.

Mokate, K. (junio de 1999). Eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad: ¿que queremos decir? Bogotà, Colombia: Indes.

OMPI. (2010). *Propiedad intelectual.* Ginebra.

Presidencia de la repùblica de Colombia. (19 de Junio de 2002). Decreto 1278 . *Estatuto de profesionalizaciòn docente*. Bogotà, Colombia.

Universidad Distrital Francisco Josè de caldas. (1990). *Docencia*. Obtenido de http://www.udistrital.edu.co:8080/en/web/docencia/formatos-2013-i

Universidad Distrital Francisco Josè de Caldas. (9 de abril de 2002). Publicaciones. *Articulo 24*. Bogotà, Colombia.

Universidad Distrital Francisco José de Caldas. (19 de Junio de 2002). Régimen salarial y prestacional de los docentes de las Universidades Estatales. *Asignaciòn de puntos para la remuneraciòn inicial*. Bogotá, Colombia.

Universidad Distrital Francisco Josè de Caldas. (9 de Abril de 2002). *Secciòn de publicaciones*. Obtenido de Procedimientos: https://www.udistrital.edu.co/dependencias/publicaciones/procedimientos/

Universidad Distrital Francisco Josè de Caldas. (s.f.). *Universidad Distrital Francisco Josè de Caldas*. Obtenido de https://www.udistrital.edu.co/universidad/quienes-somos/historia/

BIBLIOGRAFÌA

Consejo Superior Universitario. (3 de Agosto de 1994). Acuerdo 014. Bogotà, Colombia.

Consejo Superior Universitario. (19 de Julio de 2002). Acuerdo 008. Bogotà, Colombia.

Consejo Superior Universitario. (2 de Junio de 2004). Acuerdo 001. Bogotà, Colombia.

Consejo Superior Universitario. (3 de Octubre de 2007). Acuerdo 05. Bogotà, Colombia.

Consejo Superior Universitario. (16 de Diciembre de 2008). Acuerdo 07. Bogotà, Colombia.