

**INFORMACIÓN VERIFICABLE SOBRE LOS PROFESORES DEL PROYECTO CURRICULAR DE LICENCIATURA EN BIOLOGÍA (PCLB) CON RESPECTO A SELECCIÓN, VINCULACIÓN, PERMANENCIA, DESARROLLO Y ESTÍMULOS.**

**ZULMA J. PRADO**

**UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS  
FACULTAD DE CIENCIAS Y EDUCACIÓN  
PROYECTO CURRICULAR DE LICENCIATURA EN BIOLOGÍA  
BOGOTÁ D.C  
2017**

**INFORMACIÓN VERIFICABLE SOBRE LOS PROFESORES DEL PROYECTO CURRICULAR DE LICENCIATURA EN BIOLOGÍA (PCLB) CON RESPECTO A SELECCIÓN, VINCULACIÓN, PERMANENCIA, DESARROLLO Y ESTÍMULOS.**

**ZULMA J. PRADO**

**Monografía para optar al título de Licenciado en Biología**

**Director**

**Dr. ANDRES ARTURO VENEGAS SEGURA**

**UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS  
FACULTAD DE CIENCIAS Y EDUCACIÓN  
PROYECTO CURRICULAR DE LICENCIATURA EN BIOLOGÍA  
BOGOTÁ D.C.  
2017**

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, Capítulo 5, Acuerdo 029**

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco de manera especial a la Universidad Distrital Francisco José de Caldas quien me facilito el uso de sus espacios para el desarrollo de la presente monografía, también expresar mi más sincero agradecimiento a mi director el Docente Andrés Arturo Venegas Niño quien estuvo presente en este proceso de manera incondicional, Por último y no menos importante a los Docentes José Eugenio Cely Fajardo y su oficina de docencia junto con Jorge Luis Ardila quienes tuvieron siempre la disposición para brindar toda la información, tutoría y el acompañamiento.

## CONTENIDO

	<b>pág.</b>
RESUMEN	12
INTRODUCCIÓN	13
1. PLANTEAMIENTO	15
1.1 PROBLEMA	15
1.2 JUSTIFICACIÓN	15
1.3. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA	16
1.3.1. Acreditación de alta calidad.	16
1.3.2. Políticas Institucionales.	16
1.3.3. Métodos Evaluativos	17
1.3.4. Desarrollo profesoral	18
1.3.5. Desarrollo integral.	18
1.4. OBJETIVOS	19
1.4.1. General.	19
1.4.2 Específicos.	19
1.5. DELIMITACIÓN	21
2. METODOLOGÍA	22
2.1. UBICACIÓN DEL ÁREA DE ESTUDIO	22
2.2. PROCEDIMIENTOS.	22
2.2.1. Recolección de información que permita conocer la aplicación de las políticas, normas y criterios académicos, establecidos por la institución para la selección y la vinculación de los profesores.	22

- 2.2.2. Indagación de estrategias de la institución para propiciar la permanencia de los profesores en el programa y el relevo generacional. 23
- 2.2.3. Evaluación sobre la apreciación de directivos, profesores y estudiantes sobre la aplicación, pertinencia y vigencia de las políticas, las normas y los criterios académicos establecidos por la institución para la selección, vinculación y permanencia de sus profesores. 23
- 2.2.4. Identificación de políticas institucionales y evidencias de aplicación, en materia de desarrollo integral del profesorado, que incluyan la capacitación y actualización en los aspectos académicos, profesionales y pedagógicos relacionados con la metodología del programa. 23
- 2.2.5. Identificación del número de profesores del programa adscritos directamente o a través de la facultad o departamento respectivo, que han participado en los últimos cinco años en programas de desarrollo profesoral o que han recibido apoyo a la capacitación y actualización permanente, como resultado de las políticas institucionales orientadas para tal fin. 23
- 2.2.6. Evaluación sobre la apreciación de directivos y profesores del programa, sobre el impacto que han tenido las acciones orientadas al desarrollo integral de los profesores, en el enriquecimiento de la calidad del programa. 23
- 2.2.7. Obtención de información acerca del acompañamiento por expertos para la cualificación de la labor pedagógica de los profesores, de acuerdo con el tipo y metodología del programa. 24
- 2.2.8. Obtención de información de reconocimiento a los profesores que participan en procesos de creación artística y cultural. 24
- 2.2.9. Indagación de estrategias orientadas a la actualización docente en temas relacionados con la atención a la diversidad poblacional. 24
- 2.2.10. Identificación de las políticas de estímulo y reconocimiento a los profesores por el ejercicio calificado de la docencia, de la investigación, de la innovación, de la creación artística, de la técnica y tecnología, de la extensión o proyección social y de la cooperación internacional. Evidencias de la aplicación de estas políticas. 24
- 2.2.11. Indagación de estrategias que promueven la creación artística y cultural, la innovación, la adaptación, la transferencia técnica y tecnológica, la creación de tecnofactos y prototipos, y la obtención de patentes, de acuerdo con la naturaleza del programa. 24
- 2.2.12. Evaluación sobre la apreciación de directivos y profesores del programa, adscritos directamente o a través de la facultad o departamento respectivo, sobre el impacto que, para el enriquecimiento de la calidad del programa ha tenido el régimen de estímulos al profesorado por el ejercicio calificado de la docencia, la investigación, la innovación, la

creación artística y cultural, la extensión o proyección social, los aportes al desarrollo técnico y tecnológico y la cooperación internacional.	25
<b>3. RESULTADOS Y ANÁLISIS</b>	<b>26</b>
3.1. Información que permite conocer la aplicación de las políticas, normas y criterios académicos, establecidos por la institución para la selección y la vinculación de los profesores.	26
3.1.1. Políticas, normas y criterios académicos para la selección y vinculación de los profesores de planta y de vinculación especial	26
3.1.1.1. Políticas y normas de selección.	26
3.1.1.2. Políticas de vinculación	27
3.1.1.3. Criterios académicos de selección y vinculación	30
3.2. Indagación de estrategias de la institución para propiciar la permanencia de los profesores en el programa y el relevo generacional.	30
3.2.1. Estrategias de la institución para propiciar la permanencia de los profesores en el programa y el relevo generacional.	30
3.2.1.1 Estrategias para propiciar la permanencia.	30
3.2.1.2 Estrategias para propiciar el relevo generacional.	30
3.3. Apreciación de directivos, profesores y estudiantes sobre la aplicación, pertinencia y vigencia de las políticas, normas y criterios académicos establecidos por la institución para la selección, vinculación y permanencia de sus profesores.	32
3.3.1. Apreciación de directivos.	32
3.3.1.1. Aplicación de las políticas, normas y criterios para la selección, vinculación y permanencia.	32
3.3.1.2. Pertinencia de las políticas, normas y criterios de selección, vinculación y permanencia.	34
3.3.1.3. Vigencia de las políticas, normas y criterios de selección, vinculación y permanencia.	37
3.3.2. Apreciación de profesores.	40
3.3.2.1. Aplicación de las políticas normas y criterios para la selección, vinculación y permanencia.	40

3.3.2.2. Pertinencia de las políticas normas y criterios de selección, vinculación y permanencia.	43
3.3.2.3. Vigencia de las políticas normas y criterios de selección, vinculación y permanencia.	46
3.3.3. Apreciación de estudiantes.	49
3.3.3.1. Aplicación de las políticas normas y criterios para la selección, vinculación y permanencia.	49
3.3.3.2. Pertinencia de las políticas normas y criterios de selección, vinculación y permanencia.	52
3.3.3.3. Vigencia de las políticas normas y criterios de selección, vinculación y permanencia.	55
3.4. Identificación de políticas institucionales y evidencias de aplicación, en materia de desarrollo integral del profesorado, que incluyan la capacitación y actualización en los aspectos académicos, profesionales y pedagógicos relacionados con la metodología del programa.	58
3.4.1. Políticas institucionales.	58
3.4.2. Evidencias de aplicación en cuanto a capacitación y actualización docente.	58
3.5. Número de profesores del programa del PCLB que han participado en los últimos cinco años en programas de desarrollo profesoral o que han recibido apoyo a la capacitación y actualización permanente.	64
3.5.1. Participación en programas de desarrollo profesoral.	64
3.5.2. Profesores que han recibido apoyo a la capacitación y actualización permanente.	64
3.6. Conocer la apreciación de directivos y profesores del programa PCLB sobre el impacto que han tenido las acciones orientadas al desarrollo integral de los profesores en el enriquecimiento de la calidad del programa.	65
3.6.1. Apreciación de docentes y directivos.	65
3.7. Información acerca del acompañamiento por expertos del PCLB para la cualificación de la labor pedagógica de los profesores.	68
3.8. Información de reconocimiento a los profesores del PCLB, que participan en procesos de creación artística y cultural.	73



3.9. Estrategias orientadas a la actualización docente en temas relacionados con la atención a la diversidad poblacional del PCLB.	73
3.10. Políticas de estímulo y reconocimiento a los profesores por el ejercicio calificado de la docencia, de la investigación, de la innovación, de la creación artística, de la técnica y tecnología, de la extensión o proyección social y de la cooperación internacional.	74
3.11. Estrategias que promueven la creación artística y cultural, la innovación, la adaptación, la transferencia técnica y tecnológica, la creación de tecnofactos y prototipos, y la obtención de patentes.	74
3.11.1 Estrategias que promueven la creación artística y cultural.	75
3.11.2. Estrategias que promueven la innovación, la adaptación, la transferencia técnica y tecnológica, la creación de tecnofactos y prototipos, y la obtención de patentes.	76
3.12. Apreciación de directivos y profesores del programa sobre el impacto que, para el enriquecimiento de la calidad del programa, ha tenido el régimen de estímulos al profesorado por el ejercicio calificado de la docencia, la investigación, la innovación, la creación artística y cultural, la extensión o proyección social, los aportes al desarrollo técnico y tecnológico y la cooperación internacional.	76
4. CONCLUSIONES	79
5. RECOMENDACIONES	82
REFERENCIAS	83
BIBLIOGRAFÍA	84
APÉNDICE A. Encuesta A aplicación de las políticas, normas y criterios académicos, establecidos por la Universidad Distrital Francisco José De Caldas para la selección, y vinculación de los profesores.	85
APÉNDICE B. Encuesta B evidencias de aplicación, en materia de desarrollo integral del profesorado, que incluyan la capacitación y actualización en los aspectos académicos, profesionales y pedagógicos relacionados con la metodología del programa.	86
APÉNDICE C. Encuesta C, Información verificable sobre los profesores del PCLB con respecto a desarrollo y estímulos al profesorado.	87

**FIGURAS**

	<b>Pág.</b>
Figura 1. Universidad Distrital Francisco José de Caldas.	32
Figura 2. Porcentaje de aplicación de políticas, normas y criterios para la vinculación de los profesores por parte de directivos del PCLB.	33
Figura 3. Porcentaje de aplicación de políticas, normas y criterios para la permanencia de los profesores, por parte de directivos del PCLB.	34
Figura 4. Porcentaje de apreciación sobre la pertinencia de políticas, normas y criterios para la selección de los profesores, por parte de directivos del PCLB.	35
Figura 5. Porcentaje de pertinencia de políticas, normas y criterios para la vinculación de los profesores, por parte de directivos del PCLB.	36
Figura 6. Porcentaje de pertinencia sobre políticas, normas y criterios para la permanencia de los profesores, por parte de directivos del PCLB.	37
Figura 7. Porcentaje de vigencia sobre políticas, normas y criterios para la selección de los profesores, por parte de directivos del PCLB.	38
Figura 8. Porcentaje de vigencia sobre políticas, normas y criterios para la vinculación de los profesores, por parte de directivos del PCLB.	39
Figura 9. Porcentaje de vigencia sobre políticas, normas y criterios para la vinculación de los profesores, por parte de directivos del PCLB.	40
Figura 10. Porcentajes de aplicación de políticas, normas y criterios de selección de los profesores, pertenecientes al PCLB.	41
Figura 11. Porcentajes de aplicación de políticas, normas y criterios de vinculación de los profesores pertenecientes al PCLB.	42
Figura 12. Porcentajes de aplicación de políticas, normas y criterios de permanencia de los profesores pertenecientes al PCLB.	43
Figura 13. Porcentajes de pertinencia de políticas, normas y criterios para la selección de los profesores pertenecientes al PCLB.	44

Figura 14. Porcentajes de pertinencia de políticas, normas y criterios para la vinculación de los profesores pertenecientes al PCLB.	45
Figura 15. Porcentajes de pertinencia de políticas, normas y criterios para la permanencia de los profesores pertenecientes al PCLB.	46
Figura16. Porcentajes de apreciación de vigencia de políticas, normas y criterios para la selección de los profesores pertenecientes al PCLB.	47
Figura 17. Porcentajes de apreciación sobre vigencia de políticas, normas y criterios para la vinculación de los profesores.	48
Figura 18. Porcentajes de apreciación sobre vigencia de políticas, normas y criterios para la permanencia de los profesores	49
Figura 19. Porcentajes de apreciación sobre la aplicación de políticas, normas y criterios para la selección de los profesores por parte de los estudiantes.	50
Figura 20. Porcentajes de apreciación sobre la aplicación de políticas, normas y criterios para la vinculación de los profesores por parte de los estudiantes.	51
Figura 21. Porcentajes de apreciación sobre la aplicación de políticas, normas y criterios para la permanencia de los profesores por parte de los estudiantes.	52
Figura 22. Porcentajes de apreciación sobre la pertinencia de políticas, normas y criterios para la selección de los profesores por parte de los estudiantes.	53
Figura 23. Porcentajes de apreciación sobre la pertinencia de políticas, normas y criterios para la vinculación de los profesores por parte de los estudiantes.	54
Figura 24. Porcentajes de apreciación sobre la pertinencia de políticas, normas y criterios para la permanencia de los profesores por parte de los estudiantes.	55
Figura 25. Porcentajes de apreciación sobre la vigencia de políticas, normas y criterios para la selección de los profesores por parte de los estudiantes.	56
Figura 26. Vigencia de las políticas, normas y criterios de vinculación para los profesores por parte de la Universidad Distrital	57
Figura 27. Vigencia de las políticas, normas y criterios de permanencia de los profesores por parte de la Universidad Distrital.	58
Figura 28. Número de cursos por docente como evidencia y actualización al desarrollo profesoral.	59

Figura 29. Número de certificaciones por docente como evidencia y actualización al desarrollo profesoral.	60
Figura 30. Número de diplomas por docente como evidencia y actualización al desarrollo profesoral.	61
Figura 31. Docentes participantes en seminarios como parte de proceso de desarrollo profesoral.	62
Figura 32. Docentes participantes en congresos como parte de procesos de desarrollo profesoral.	63
Figura 33. Porcentajes de profesores que han participado en programas de desarrollo profesoral.	64
Figura 34. Porcentajes de profesores que ha recibido apoyo por parte de la universidad para capacitación y actualización permanente.	65
Figura 35. ¿Considera usted que su desarrollo integral profesoral contribuye al enriquecimiento de la calidad del programa del PCLB?	66
Figura 36. ¿Considera usted que la Universidad ha implementado programas orientados al desarrollo integral propio como docente?	67
Figura 37. ¿Considera usted que el número de cursos, certificaciones, diplomas, seminarios y congresos hacen parte del desarrollo integral docente?	67
Figura 38. ¿Conoce usted como docente, alguna política institucional con referencia al desarrollo integral del profesorado?	68
Figura 39. Metodología Plan Estratégico de Desarrollo 2007-2016	74
Figura 40. ¿Qué estudios a nivel académico (presencial ò virtual) ha cursado en los últimos 5 años que aportan al programa?	77
Figura 41. Ítems implementados y considerados como estímulos al profesorado por ejercicio calificado, de la docencia.	78

## TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Plan Estratégico de Desarrollo	31
Tabla 2. Apreciación de los directivos sobre la aplicación de políticas, normas y criterios para la selección de los profesores.	32
Tabla 3. Apreciación de los directivos sobre la aplicación de políticas, normas y criterios para la vinculación de los profesores.	33
Tabla 4. Apreciación de los directivos sobre la aplicación de políticas, normas y criterios para la permanencia de los profesores.	34
Tabla 5. Apreciación de los directivos sobre la pertinencia de las políticas, normas y criterios para la selección de los profesores	35
Tabla 6. Apreciación de los directivos sobre la pertinencia de las políticas, normas y criterios para la vinculación de los profesores.	35
Tabla 7. Apreciación de los directivos sobre la pertinencia de las políticas, normas y criterios para la permanencia de los profesores.	36
Tabla 8. Apreciación de los directivos sobre la vigencia de las políticas, normas y criterios para la selección de los profesores.	37
Tabla 9. Apreciación de directivos del PCLB sobre la vigencia de las políticas, normas y criterios para la vinculación de los profesores.	38
Tabla 10. Apreciación de los directivos sobre la vigencia de las políticas, normas y criterios para la vinculación de los profesores	39
Tabla 11. Apreciación de los profesores sobre la aplicación de las políticas, normas y criterios para la selección de los mismos.	40
Tabla 12. Apreciación de los profesores sobre la aplicación de las políticas, normas y criterios para la vinculación de los mismos.	41
Tabla 13. Apreciación de los profesores sobre la aplicación de las políticas, normas y criterios para la permanencia de los mismos.	42
Tabla 14. Apreciación sobre la pertinencia de las políticas, normas y criterios para la selección de los profesores.	43

Tabla 15. Apreciación sobre la pertinencia de las políticas, normas y criterios para la vinculación de los profesores.	44
Tabla 16. Apreciación sobre la pertinencia de las políticas, normas y criterios para la permanencia de los profesores.	45
Tabla 17. Apreciación sobre la vigencia de las políticas, normas y criterios para la selección de los profesores.	46
Tabla 18. Apreciación sobre la vigencia de las políticas, normas y criterios para la vinculación de los profesores.	47
Tabla 19. Apreciación sobre la vigencia de las políticas, normas y criterios para la permanencia de los profesores.	48
Tabla 20. Apreciación sobre la aplicación de las políticas, normas y criterios para la selección de los profesores por parte de los estudiantes.	49
Tabla 21. Apreciación sobre la aplicación de las políticas, normas y criterios para la vinculación de los profesores por parte de los estudiantes.	50
Tabla 22. Apreciación sobre la aplicación de las políticas, normas y criterios para la permanencia de los profesores por parte de los estudiantes.	51
Tabla 23. Apreciación sobre la pertinencia de las políticas, normas y criterios para la selección de los profesores por parte de los estudiantes.	52
Tabla 24. Apreciación sobre la pertinencia de las políticas, normas y criterios para la vinculación de los profesores por parte de los estudiantes.	53
Tabla 25. Apreciación sobre la pertinencia de las políticas, normas y criterios para la permanencia de los profesores por parte de los estudiantes.	54
Tabla 26. Apreciación sobre la vigencia de las políticas, normas y criterios para la selección de los profesores por parte de los estudiantes.	55
Tabla 27. Apreciación sobre la vigencia de las políticas, normas y criterios para la vinculación de los profesores por parte de los estudiantes	56
Tabla 28. Apreciación sobre la vigencia de las políticas, normas y criterios para la permanencia de los profesores por parte de los estudiantes.	57
Tabla 29. Número de cursos por docente.	59
Tabla 30. Número de certificaciones por docente.	60
Tabla 31. Número de diplomas por docente.	61

Tabla 32. Número de seminarios por docente.	62
Tabla 33. Número de congresos por docente.	63
Tabla 34. Número de docentes que han participado en programas de desarrollo profesoral.	64
Tabla 35. Número de profesores que han recibido apoyo por parte de la UFJDC para la capacitación y actualización permanente.	65
Tabla 36. Respuesta de docentes y directivo sobre si el desarrollo integral profesoral contribuye al enriquecimiento de la calidad del programa del PCLB.	66
Tabla 37. Respuesta de docentes y directivo sobre si consideran que la Universidad ha implementado programas orientados al desarrollo integral propio como docente.	66
Tabla 38. Respuesta de docentes y directivo sobre si consideran que el número de cursos, certificaciones, diplomas, seminarios y congresos hacen parte del desarrollo integral docente.	67
Tabla 39. Respuesta de docentes y directivo sobre el conocimiento de alguna política institucional con referencia al desarrollo integral del profesorado?	68
Tabla 40. Cuadro maestros.	69
Tabla 41. Programas implementados por los docentes y directivos del PCLB como desarrollo a nivel académico.	76
Tabla 42. Apreciación de directivos y profesores del PCLB sobre programas de desarrollo como estímulos al profesorado.	77

## RESUMEN

La presente monografía tiene el propósito de contribuir a la recolección de información verificable sobre los profesores del proyecto curricular de licenciatura en biología (PCLB) de la Universidad Distrital FJDC, con respecto a: selección, vinculación, permanencia, desarrollo y estímulos. De esta manera, se pretende dar a conocer las diferentes políticas institucionales que acogen estos aspectos, mediante revisión bibliográfica y la apreciación de docentes, directivos y estudiantes por medio de encuestas previamente diseñadas. Se identifica la reglamentación y aplicación sobre las políticas, normas y criterios académicos establecidos por la institución para: selección, vinculación, desarrollo integral y estímulos para los docentes. Así mismo, las estrategias que propician la permanencia en el programa, la creación artística y cultural, el relevo generacional, la atención a la diversidad poblacional y el acompañamiento por expertos para la cualificación de la labor pedagógica.

Lo anterior con base en una revisión bibliográfica del estatuto docente junto con los aportes del proyecto y el Plan estratégico de desarrollo 2007-2016 de la Universidad; posteriormente, la apreciación sobre la aplicación, la pertinencia y vigencia de dichas políticas, junto con las estrategias para propiciar los estímulos, el desarrollo integral, la capacitación y actualización permanente del profesorado mediante un análisis de encuestas.

Finalmente como resultado de esta monografía se pretende apoyar los procesos de acreditación y registro calificado del proyecto curricular, que sirve como un documento de consulta que recoge aspectos del factor profesores. Además se establecen las estrategias que promueven la creación artística y cultural, la innovación, la adaptación, la transferencia técnica y tecnológica, para los docentes. Por último, se sugiere una participación más activa y aplicable de los docentes en este tipo de procesos, ya que fortalecen el desarrollo integral y colectivo del proyecto curricular.

**PALABRAS CLAVES:** acreditación, profesores, proyecto curricular licenciatura en biología.



## INTRODUCCIÓN

De acuerdo con el Sistema Nacional de Acreditación (2013) en Colombia, y la importancia que tiene en la calidad educativa:

“El Sistema Nacional de Acreditación se implementa en Colombia por mandato de ley, como respuesta a la necesidad de fortalecer la calidad de la educación superior y al propósito de hacer reconocimiento público del logro de altos niveles de calidad, buscando preservar así derechos legítimos que en esta materia tienen los usuarios del sistema de educación superior y la sociedad.

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.” (CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN, 2013, pág. 10)

El propósito de esta monografía es contribuir en la recolección de información verificable sobre los profesores del Proyecto Curricular de Licenciatura en Biología (PCLB) con respecto a selección, vinculación, permanencia, desarrollo y estímulos, existente en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas que contribuya al proceso de re-acreditación de alta calidad. Es importante aclarar que esta monografía busca enfatizar en temas específicos atribuidos al factor tres de profesores que tiene una influencia de suma importancia en el contexto académico como lo son los procesos de selección, vinculación y permanencia de los docentes, el desarrollo y estímulo implementado para el mejoramiento del plan académico y constructivo.

La importancia de esta monografía radica en el vínculo de las políticas ya planteadas con su aplicación, los datos recolectados permiten verificar diferentes políticas institucionales, que corresponden al factor tres de profesores. La relevancia de la presente monografía radica en el proceso de re-acreditación de alta calidad, en lo que concierne a los procesos de selección, vinculación y permanencia de los docentes, el desarrollo y estímulo como eje importante en el proceso académico del programa, como aporte a la excelencia educativa. Además, con esta monografía se pretende fomentar e incrementar los niveles informativos, como una de las herramientas que facilitan la búsqueda de información donde se pueda reconocer la dinámica del mejoramiento de la calidad académica.

Este proyecto hace parte de una monografía para optar al título de Licenciado en Biología por la universidad Distrital "Francisco José de Caldas"; el documento consta de *Resumen*, *Introducción*; *Planteamiento* donde se encuentra el problema, la justificación, la revisión bibliográfica, los objetivos y la delimitación del proyecto; luego *La Metodología* donde se exponen la ubicación del área, los procedimientos y métodos empleados para el cumplimiento de los objetivos; posterior los *Resultados y análisis* donde se identifican los resultados obtenidos y los análisis de cada objetivo; y por último las *Conclusiones* donde se muestran las interpretaciones producto del análisis de los resultados obtenidos en cada objetivo; para finalizar las

*Recomendaciones* se enuncian aquellos aspectos que pueden mejorar el trabajo realizado; en último lugar se encuentran las referencias empleadas, la bibliografía y 3 anexos: Encuesta A, aplicación de las políticas, normas y criterios académicos, establecidos por la Universidad Distrital Francisco José De Caldas para la selección, y vinculación de los profesores; Encuesta B, evidencias de aplicación, en materia de desarrollo integral del profesorado, que incluyan la capacitación y actualización en los aspectos académicos, profesionales y pedagógicos relacionados con la metodología del programa; Encuesta C, Información verificable sobre los profesores del PCLB con respecto a desarrollo y estímulos al profesorado.

## **1. PLANTEAMIENTO**

### **1.1. PROBLEMA**

¿Qué información verificable existe sobre los profesores del Proyecto Curricular de Licenciatura En Biología (PCLB) con respecto a selección, vinculación, permanencia, desarrollo y estímulos en la Universidad Distrital Francisco José De Caldas que contribuya al proceso de re-acreditación de alta calidad?

### **1.2. JUSTIFICACIÓN**

Con esta propuesta de monografía, se busca información existente y verificable sobre los profesores del Proyecto Curricular de Licenciatura En Biología (PCLB) de la universidad distrital Francisco José De Caldas con respecto a la selección, vinculación, permanencia, desarrollo y estímulos, que permite contribuir con el factor 3 atribuido al proceso de acreditación de alta calidad. Es de suma importancia comprender y relacionarse con todos los procesos vinculados con la acreditación ya que ejecutan el mejoramiento de cada institución, con el objetivo de lograr el reconocimiento y cumplimiento de las políticas establecidas para alcanzar el nivel y la calidad de todo programa educativo. Con los resultados obtenidos se pretenderá conocer, identificar, y analizar la manera en la que están divulgadas, reconocidas y aplicadas las políticas institucionales en procesos de acreditación. La información, también podrá ser utilizada como material pedagógico y didáctico, con fines informativos.

Es importante realizar una monografía en el proceso de re-acreditación de alta calidad en el PCLB, puesto que es de utilidad tanto para directivos y profesores como para los estudiantes vinculados al programa. La compilación, organización, y reconocimiento de factores verificables así como documentos institucionales, que permitan la aprobación de procesos que se realizan en la Universidad Francisco José de Caldas otorgando reconocimientos, posibilidades, e incentivos para todos aquellos que hacen parte del programa. La monografía ofrece información actual sobre los procesos institucionales aplicados en el PCLB de la Universidad Francisco José De Caldas.

### **1.3. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA**

Esta sección se realiza con el propósito de introducir los conceptos más relevantes dentro de la monografía.

#### **1.3.1. Acreditación de alta calidad.**

De acuerdo con los Lineamientos para la acreditación de programas de pregrado:

La acreditación es la manera de reconocimiento por parte del Estado, sobre la calidad de instituciones de educación superior y de programas académicos; es una estructura de valoración en procesos de formación con la que se reconoce la comunidad académica como válida y deseable en relación a su naturaleza, carácter, y la propia de su área de conocimiento. También es un instrumento para promover y reconocer las dinámicas de mejoramiento de la calidad, para determinar metas de desarrollo institucional y sus programas, generando sistemas de evaluación permanente y 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)

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 como 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.” (CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN , 2013, pág. 10)

#### **1.3.2. Políticas Institucionales.**

Las políticas institucionales pueden constituirse como una poderosa herramienta para lograr y fortalecer 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” (Eleazar, 2012)

### 1.3.3. Métodos Evaluativos

La monografía se sustenta metodológicamente para la adquisición de datos por medio de encuestas, en tal sentido, es importante realizar una revisión bibliográfica de los métodos y herramientas para su evaluación. De acuerdo con un Hernández hay diversos tipos de preguntas y cuestionarios, entre ellos:

- Preguntas cerradas: permiten elegir entre una serie de respuestas previamente diseñadas y delimitadas por el encuestador. Adicional este tipo de preguntas tienen la posibilidad de tener múltiples respuestas. Además pueden tener una sustentación y/o argumentación.
- Cuestionarios cerrados: permiten obtener información capaz de valorar el acuerdo o el desacuerdo respecto a una propuesta, posibilita conocer la apreciación del encuestado en 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”. (Hernandez, 2004, pág. 28).
- En el cuestionario abierto: permite que la persona encuestada argumente o desarrolle su respuesta, de la que el encuestador toma nota. En este caso, la encuesta se puede relacionar con 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”. (Hernandez, 2004, pág. 29).

### 1.3.4. Desarrollo profesoral

Dentro de esta monografía el desarrollo profesoral representa uno de los conceptos relevantes y de suma importancia ya que ubican al docente dentro de una fase de desarrollo continuo.

El desarrollo profesoral o profesional es una fase del crecimiento personal que obedece a las necesidades de auto-superación que experimenta cada individuo; asimismo, el desarrollo profesional del personal de una organización hace parte de los procesos de desarrollo de recursos humanos y es fruto de la inversión que hacen las empresas en las personas que las conforman y que, a través de su trabajo, las engrandecen (Barragan, 1992).

El desarrollo profesional tiene su origen en la planeación de la carrera y comprende los aspectos que una persona enriquece o mejora con vista a lograr objetivos dentro de la organización. Se puede dar mediante esfuerzos individuales o por el apoyo de la empresa donde se labora (Barragan, 1992).

### **1.3.5. Desarrollo integral.**

Por otra parte el desarrollo integral representa otro de los conceptos que se presentan dentro de esta monografía y no menos relevante ya que ubican al docente dentro de la misma fase de desarrollo continuo.

En su más auténtico sentido el desarrollo es un proceso de perfeccionamiento del hombre. La perfección implica totalidad, integralidad. El perfeccionamiento del ser humano no se encuentra en la mera acumulación y goce de bienes materiales. La visión puramente económica del proceso de desarrollo es demasiado parcial. (Cornejo, 2007).

El proceso de perfeccionamiento del hombre consiste concretamente en la realización de éste en todas sus dimensiones, y no solo del hombre considerado como individualidad, sino de todos los hombres, y del mundo como campo en el cual se ejerce la acción humana. (Cornejo, 2007)

Esa realización del hombre significa también liberación respecto de aquello que lo oprime. Por esto Pablo VI habla del desarrollo como "el paso para cada uno y para todos, de condiciones de vida menos humanas a condiciones más humanas". (Cornejo, 2007).

## **1.4. OBJETIVOS**

### **1.4.1. General.**

Obtener información verificable sobre los profesores del Proyecto Curricular de Licenciatura en Biología (PCLB) con respecto a selección, vinculación, permanencia, desarrollo y estímulos que existen en la Universidad Distrital Francisco José De Caldas que contribuya al proceso de re-acreditación de alta calidad.

### **1.4.2 Específicos.**

Colectar información que permita conocer la aplicación de las políticas, normas y criterios académicos, establecidos por la Universidad Distrital Francisco José De Caldas para la selección, y vinculación de los profesores tanto de planta como de vinculación especial, mediante revisión bibliográfica.

Indagar sobre las estrategias de la institución para propiciar la permanencia de los profesores en el programa y el relevo generacional, en el PCLB, establecidos por la Universidad Distrital Francisco José De Caldas, mediante revisión bibliográfica.

Evaluar la apreciación de directivos, profesores y estudiantes del PCLB, de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas, sobre la aplicación, pertinencia y vigencia de las políticas, las normas y los criterios académicos establecidos por la institución para la selección, vinculación y permanencia de sus profesores, mediante una encuesta de preguntas cerradas.

Identificar las políticas institucionales y evidencias de aplicación, en materia de desarrollo integral del profesorado, del PCLB, de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas, que incluyan la capacitación y actualización en los aspectos académicos, profesionales y pedagógicos relacionados con la metodología del programa, mediante revisión bibliográfica.

Identificar el número de profesores del programa adscritos al PCLB (Proyecto Curricular de Licenciatura En Biología), de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas, que han participado en los últimos cinco años en programas de desarrollo profesoral o que han recibido apoyo a la capacitación y actualización permanente, como resultado de las políticas institucionales orientadas para tal fin, mediante una encuesta de preguntas cerradas.

Conocer la apreciación de directivos y profesores del programa adscritos al PCLB, (Proyecto Curricular de Licenciatura En Biología) de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas, sobre el impacto que han tenido las acciones orientadas al desarrollo integral de los profesores, en el enriquecimiento de la calidad del programa, mediante una encuesta de preguntas cerradas.

Obtener información acerca del acompañamiento por experto del PCLB, de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas, para la cualificación de la labor pedagógica de los profesores, de acuerdo con el tipo y metodología del programa, mediante revisión bibliográfica.

Obtener información de reconocimiento a los profesores del PCLB (Proyecto Curricular de Licenciatura En Biología) de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas, que participan en procesos de creación artística y cultural, mediante revisión bibliográfica.

Indagar las estrategias orientadas a la actualización docente en temas relacionados con la atención a la diversidad poblacional del PCLB, de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas mediante revisión bibliográfica.

Identificar las políticas de estímulo y reconocimiento a los profesores del PCLB ( Proyecto Curricular de Licenciatura En Biología), de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas, por el ejercicio calificado de la docencia, de la investigación, de la innovación, de la creación artística, de la técnica y tecnología, de la extensión o proyección social y de la cooperación internacional. Evidencias de la aplicación de estas políticas, mediante revisión bibliográfica.

Indagar las estrategias que promueven la creación artística y cultural, la innovación, la adaptación, la transferencia técnica y tecnológica, la creación de tecnofactos y prototipos, y la obtención de patentes, del PCLB (Proyecto Curricular de Licenciatura En Biología), de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas de acuerdo con la naturaleza del programa, mediante revisión bibliográfica.

Conocer la apreciación de directivos y profesores del programa, adscritos al PCLB (Proyecto Curricular de Licenciatura En Biología ), de la Universidad Distrital Francisco José De Caldas, sobre el impacto que, para el enriquecimiento de la calidad del programa ha tenido el régimen de estímulos al profesorado por el ejercicio calificado de la docencia, la investigación, la innovación, la creación artística y cultural, la extensión o proyección social, los aportes al desarrollo técnico y tecnológico y la cooperación internacional, mediante una encuesta de pregunta cerrada.



## **1.5. DELIMITACIÓN**

Utilizando la información del factor tres sobre el proceso de re-acreditación se pudieron evaluar aspectos como reconocimiento de políticas, normas y criterios de selección y vinculación docente, junto con algunos aportes que contribuyen a la actualización y capacitación permanente, sin embargo, las políticas que se aplicarían en el ámbito cultural, artístico, tecnológico se presentan como estrategias a largo plazo, por esta razón es necesario profundizar y dar a conocer a la comunidad académica en su totalidad el plan de desarrollo metodológico implementado por la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

## 2. METODOLOGÍA

### 2.1. UBICACIÓN DEL ÁREA DE ESTUDIO

La Universidad Distrital Francisco José de Caldas (ver Figura 1) fue fundada en 1948, por iniciativa del presbítero Daniel de Caicedo quien además fue su primer rector, con el propósito de ofrecer educación a los jóvenes de los sectores menos favorecidos de la ciudad de Bogotá. (Plan Estratégico de Desarrollo 2007-2016., s.f.)

La Universidad Distrital “Francisco José de Caldas” se define como un ente universitario autónomo de carácter público del orden Distrital que concibe la educación como factor de cambio social y mejoramiento de la calidad de vida. En esa perspectiva, a lo largo de sus 59 años de existencia ha generado impactos en diferentes campos de conocimiento y acción relacionados con sus programas académicos. (Plan Estratégico de Desarrollo 2007-2016., s.f.)



Figura 2. Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

### 2.2. PROCEDIMIENTOS.

#### 2.2.1. Recolección de información que permita conocer la aplicación de las políticas, normas y criterios académicos, establecidos por la institución para la selección y la vinculación de los profesores.

La recolección de la información se realizó mediante una revisión bibliográfica que permitió conocer la aplicación de las políticas, normas y criterios académicos, establecidos por la institución para la selección y la vinculación de los profesores.

### **2.2.2. Indagación de estrategias de la institución para propiciar la permanencia de los profesores en el programa y el relevo generacional.**

La indagación de las estrategias de la institución para propiciar la permanencia de los profesores en el programa y el relevo generacional, se hizo mediante una revisión bibliográfica, que evidencio el cumplimiento y la aplicación de dichas estrategias.

### **2.2.3. Evaluación sobre la apreciación de directivos, profesores y estudiantes sobre la aplicación, pertinencia y vigencia de las políticas, las normas y los criterios académicos establecidos por la institución para la selección, vinculación y permanencia de sus profesores.**

La apreciación de directivos, profesores y estudiantes sobre la aplicación, pertinencia y vigencia de las políticas, las normas y los criterios académicos establecidos por la institución para la selección, vinculación y permanencia de sus profesores, se realizó mediante una encuesta (ver Apéndice A) de preguntas cerradas que permita identificar si la población tiene conocimiento de estos procesos normativos.

### **2.2.4. Identificación de políticas institucionales y evidencias de aplicación, en materia de desarrollo integral del profesorado, que incluyan la capacitación y actualización en los aspectos académicos, profesionales y pedagógicos relacionados con la metodología del programa.**

La identificación de las políticas institucionales y evidencias de aplicación, en materia de desarrollo integral del profesorado, que incluyan la capacitación y actualización en los aspectos académicos, profesionales y pedagógicos relacionados con la metodología del programa, se realizó mediante una revisión bibliográfica junto con una encuesta (ver Apéndice B), que permitió el reconocimiento y las evidencias de estas políticas.

### **2.2.5. Identificación del número de profesores del programa adscritos directamente o a través de la facultad o departamento respectivo, que han participado en los últimos cinco años en programas de desarrollo profesoral o que han recibido apoyo a la capacitación y actualización permanente, como resultado de las políticas institucionales orientadas para tal fin.**

La identificación del número de profesores del programa adscritos directamente o a través de la facultad o departamento respectivo, se realizó por medio de una revisión bibliográfica junto con una encuesta (ver Apéndice B), que permitió identificar a los docentes que han participado en los últimos cinco años en programas de desarrollo profesoral y que han recibido apoyo a la capacitación y actualización permanente, como resultado de las políticas institucionales orientadas para tal fin.

### **2.2.6. Evaluación sobre la apreciación de directivos y profesores del programa, sobre el impacto que han tenido las acciones orientadas al desarrollo integral de los profesores, en el enriquecimiento de la calidad del programa.**

La evaluación de la apreciación de directivos y profesores del programa adscritos directamente o a través de la facultad o departamento respectivo, sobre el impacto que han tenido

las acciones orientadas al desarrollo integral de los profesores, en el enriquecimiento de la calidad del programa, se realizó mediante una encuesta (ver Apéndice C), que permitió la apreciación del programa para el desarrollo y calidad del mismo.

#### **2.2.7. Obtención de información acerca del acompañamiento por expertos para la cualificación de la labor pedagógica de los profesores, de acuerdo con el tipo y metodología del programa.**

La obtención de la información acerca del acompañamiento por expertos para la cualificación de la labor pedagógica de los profesores, de acuerdo con el tipo y metodología del programa, se realizó mediante una consulta bibliográfica directamente del PCLB que permitió conocer los países, universidades y representantes invitados en los diferentes programas del proyecto.

#### **2.2.8. Obtención de información de reconocimiento a los profesores que participan en procesos de creación artística y cultural.**

La obtención de la información de reconocimiento a los profesores que participan en procesos de creación artística y cultural, se realizó por medio de una revisión bibliográfica, que permitió la comprobación de dichos reconocimientos.

#### **2.2.9. Indagación de estrategias orientadas a la actualización docente en temas relacionados con la atención a la diversidad poblacional.**

La indagación de las estrategias orientadas a la actualización docente en temas relacionados con la atención a la diversidad poblacional, se realizó por medio de una revisión bibliográfica, que permitió verificar la aplicación y actualización de las mismas.

#### **2.2.10. Identificación de las políticas de estímulo y reconocimiento a los profesores por el ejercicio calificado de la docencia, de la investigación, de la innovación, de la creación artística, de la técnica y tecnología, de la extensión o proyección social y de la cooperación internacional. Evidencias de la aplicación de estas políticas.**

La identificación de las políticas de estímulo y reconocimiento a los profesores por el ejercicio calificado de la docencia, de la investigación, de la innovación, de la creación artística, de la técnica y tecnología, de la extensión o proyección social y de la cooperación internacional, se realizó por medio de una revisión bibliográfica junto con una encuesta (ver Apéndice C) que, evidencio la aplicación y reconocimiento de estas políticas.

#### **2.2.11. Indagación de estrategias que promueven la creación artística y cultural, la innovación, la adaptación, la transferencia técnica y tecnológica, la creación de tecnofactos y prototipos, y la obtención de patentes, de acuerdo con la naturaleza del programa.**

La indagación de estrategias que promueven la creación artística y cultural, la innovación, la adaptación, la transferencia técnica y tecnológica, la creación de tecnofactos y prototipos, y la obtención de patentes, de acuerdo con la naturaleza del programa se realizó por medio de una revisión bibliográfica y una encuesta (ver Apéndice C), que evidencio el reconocimiento y aplicación de dichas estrategias.

**2.2.12. Evaluación sobre la apreciación de directivos y profesores del programa, adscritos directamente o a través de la facultad o departamento respectivo, sobre el impacto que, para el enriquecimiento de la calidad del programa ha tenido el régimen de estímulos al profesorado por el ejercicio calificado de la docencia, la investigación, la innovación, la creación artística y cultural, la extensión o proyección social, los aportes al desarrollo técnico y tecnológico y la cooperación internacional.**

La apreciación de directivos y profesores del programa, del PCLB, sobre el impacto que, para el enriquecimiento de la calidad del programa ha tenido el régimen de estímulos al profesorado por el ejercicio calificado de la docencia, la investigación, la innovación, la creación artística y cultural, la extensión o proyección social, los aportes al desarrollo técnico y tecnológico y la cooperación internacional, se obtuvo mediante una encuesta (ver Apéndice C), que permitió la aplicación de estos aspectos.

### 3. RESULTADOS Y ANÁLISIS

#### 3.1. Información que permite conocer la aplicación de las políticas, normas y criterios académicos, establecidos por la institución para la selección y la vinculación de los profesores.

##### 3.1.1. Políticas, normas y criterios académicos para la selección y vinculación de los profesores de planta y de vinculación especial.

###### 3.1.1.1. Políticas y normas de selección.

Dentro de las políticas y normas de la UD, se encontró documentación relacionada con las normas y los procesos de selección de profesores de planta y vinculación especial.

- **Planta.**

Según el estatuto del profesor acuerdo No. 011, capítulo y naturalezas y clasificación de los docentes, se encontraron dos artículos relacionados con políticas y normas para docentes de planta, estos son:

Artículo 7 Docente de carrera: “Es docente de carrera o de planta la persona natural inscrita en el escalafón docente de la Universidad o que se encuentre en periodo de prueba, de acuerdo con los requisitos establecidos en este estatuto” (Universidad Distrital Francisco José de Caldas).

Artículo 8 Régimen Especial: “Los docentes de carrera están amparados por el régimen especial previsto en la ley, y aunque son empleados públicos, no son de libre nombramiento y remoción, salvo durante el periodo de prueba que establezca el presente estatuto, para cada una de las categorías previstas en él” (Universidad Distrital Francisco José de Caldas, pág. 7).

- **Vinculación especial.**

Según la **Resolución No. 445-2010**:

“los docentes que pretendan ingresar a la Universidad por este sistema, deberán participar en los concursos abreviados cuyo procedimiento será establecido por la Vicerrectoría Académica en los términos del acuerdo 08 de 2001 del Consejo Superior Universitario”

Según el **acuerdo 006 –2001** Por el cual se establece y se fija el límite máximo de cupos para cada una de las Facultades Académicas en la contratación de docentes de vinculación especial, que prestan servicios en los Programas de Pregrado en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas se encontraron algunos artículos que involucran y especifican las políticas y normas de vinculación del docente:

Artículo 2. “Para el reconocimiento mensual y el pago de las prestaciones sociales a que tienen derecho los docentes de pregrado vinculados, se establecerá la proporción correspondiente a 18 semanas de conformidad con lo establecido en la Ley Y el Decreto 1444 de 1992”. (Universidad Distrital Francisco Jose de Caldas, 2001)

Artículo 3. “Los profesores de Vinculación Especial bajo la modalidad de hora cátedra de Pregrado, no podrán dictar menos de ocho (8) horas de clase semanal, ni más de 16 horas de clase semanal en la Universidad”. (Universidad Distrital Francisco Jose de Caldas, 2001)

Artículo 4. “Para casos excepcionales y debidamente soportados, el Vicerrector de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, podrá autorizar cargas académicas mínimas entre 4 y 8 horas semanales”. (Estatuto del profesor, Acuerdo 011)

Por otro lado, también se encuentra el **Artículo 1º-2001** " Por el cual se reglamenta la actividad de los docentes de vinculación especial en los programas de posgrados”, Todos los profesores de vinculación especial que presten sus servicios académicos a la Universidad Distrital Francisco José de Caldas en los programas de posgrados, serán contratados en la modalidad de Hora Cátedra.

### **3.1.1.2. Políticas de vinculación**

Dentro de las políticas de vinculación de la UD, se encontró documentación relacionada con los profesores de planta y vinculación especial.

- **Planta.**

Según el estatuto del profesor acuerdo No. 011, capítulo 2 naturalezas y clasificación de los docentes, se encontraron cinco artículos que mencionan políticas de vinculación, estos son:

Artículo 7: Docente de carrera: La vinculación se hace por concurso público de méritos y mediante nombramiento. (Estatuto del profesor, Acuerdo 011)

Artículo 9: Dedicación - Según su dedicación los docentes se clasifican en: Docentes de tiempo completo, docentes de medio tiempo y docente de dedicación exclusiva. (Estatuto del profesor, Acuerdo 011)

Artículo 10: Tiempo completo. El docente de tiempo completo está obligado a dedicar a la universidad cuarenta (40) horas semanales en las funciones propias de su cargo. Cualquier extensión adicional a su jornada semanal de trabajo se hará en términos de la ley. (Estatuto del profesor, Acuerdo 011)

Artículo 11: Medio tiempo. El docente de medio tiempo dedica a la universidad veinte (20) horas semanales en las funciones propias de su cargo. Cualquier extensión adicional a su jornada semanal de trabajo se hará en términos de la ley. (Estatuto del profesor, Acuerdo 011)

Artículo 12: Tiempo completo. Son docentes de dedicación exclusiva aquellos que además de sus actividades docentes, desarrollan programas de investigación, de extensión, de servicios, de asesoría o consultoría, enmarcados en el plan de desarrollo de la Universidad, aprobados institucionalmente y que soliciten su calidad de tales. (Estatuto del profesor, Acuerdo 011)

La dedicación exclusiva se estudia a solicitud del Consejo de Facultad, tiene carácter temporal y su vigencia se extiende hasta el momento en que el docente desarrolle las actividades que la originan. El Rector podrá otorgar y/o revocar la dedicación exclusiva. (Estatuto del profesor, Acuerdo 011)

- **Vinculación especial**

Según el **Acuerdo 08-2001**, se menciona el siguiente artículo, quien menciona a su vez dos párrafos actualizados.

Artículo 2: La contratación de los profesores de vinculación especial se hará con base en un proceso de selección objetiva que garantice la excelencia académica de la docencia en la U. Distrital. Este proceso de selección será establecido y reglamentado por la Vicerrectoría de la Universidad, por delegación del Consejo Superior. (Acuerdo 08-2001, 2001)

**PARÁGRAFO 1:** Las contrataciones de profesores de vinculación especial serán sustentadas ante el Consejo Académico por cada una de las facultades con la anticipación establecida por este para cada semestre lectivo. (Acuerdo 08-2001, 2001)



**PARÁGRAFO 2:** Los docentes de vinculación especial con dedicación de tiempo completo ocasional tendrán una carga lectiva mínima de 20 horas. Los docentes de vinculación especial con dedicación de medio tiempo ocasional tendrán una carga lectiva mínima de 12 horas. (Acuerdo 08-2001, 2001)

Artículo 5. "El número máximo de docentes de vinculación especial, con dedicación de tiempo completo ocasional que podrán ser vinculados por cada facultad será de 40. El número máximo de docentes de vinculación especial, con dedicación de medio tiempo ocasional por cada facultad será de 25. (Acuerdo 08-2001, 2001)

Según el **Artículo 13 del estatuto Docente** menciona que son docentes de vinculación especial aquellos que, sin pertenecer a la carrera docente, están vinculados temporalmente a la universidad. (Estatuto del profesor, Acuerdo 011)

Los docentes de vinculación especial se clasifican en:

Docentes Ocasionales: Tiempo completo y medio tiempo, docentes de hora cátedra, docentes visitantes y docentes Expertos.

Artículo 14. **Docentes de Hora cátedra.** Docentes de Hora cátedra vinculados a la Universidad Distrital "Francisco José de Caldas" no son empleados públicos docentes del régimen especial, no pertenecen a la carrera docente y su vinculación se hará de conformidad con la Ley.

Artículo 15. **Docentes Ocasionales.** Los docentes ocasionales no son empleados públicos docentes de régimen, ni pertenecen a la carrera docente y su dedicación podrá ser de tiempo completo (40 horas semanales) o medio tiempo (20 horas semanales), hasta por un periodo inferior a un (1) año, cuando la Universidad lo requiera. Sus servicios son reconocidos de conformidad con la Ley.

Artículo 16. **Docentes Visitantes.** Son docentes visitantes aquellos de reconocida idoneidad y que colaboran en la Universidad Distrital "Francisco José de Caldas" en virtud de convenios con instituciones nacionales o extranjeras de carácter cultural, artístico, filosófico, científico, humanístico, tecnológico o técnico en los campos propios de su especialidad.

Artículo 17. **Docentes Visitantes.** Son docentes expertos aquellas personas sin título universitario, pero de reconocida idoneidad en un área o campo determinado del saber o de la cultura, vinculados a la universidad para la enseñanza de las artes, la técnica o las humanidades. El Consejo Académico recomienda al Consejo Superior Universitario, la vinculación de estos docentes. (Estatuto del profesor, Acuerdo 011)

### **3.1.1.3. Criterios académicos de selección y vinculación**

Los criterios de selección y vinculación se encuentran en los perfiles que utiliza la facultad para convocar cargos docentes, esta información se encuentra en el acuerdo número 007/02, capítulo primero.

Artículo 3. Perfil: Le corresponde al Consejo Curricular de cada carrera de acuerdo con sus necesidades debidamente justificadas, elaborar el perfil de los cargos, otorgando prioridad a las áreas que no cuenten con profesores de planta, Y presentarlos para su estudio y aprobación al respectivo Consejo de Facultad, en consonancia con el Estatuto Académico de la Universidad. Si el perfil es rechazado por el Consejo de Facultad lo devolverá al Consejo Curricular con los motivos, observaciones y sugerencias acordadas. (Acuerdo 07 de 2002, 2002)

**PARÁGRAFO 1.** Los perfiles deben corresponderse con el Plan de Acción de las Facultades, el Plan de Desarrollo de la Universidad y ajustarse a los perfiles básicos elaborados en cada carrera. El Consejo de Facultad definirá además del perfil, el tipo de pruebas, exámenes y segundo idioma requerido y consistente con el perfil. (Acuerdo 07 de 2002, 2002)

**PARÁGRAFO 2.** En casos excepcionales y en ausencia de Consejos Curriculares. Debidamente establecidos, el Decano de la Facultad, previa autorización del Consejo Académico elaborará el perfil y lo presentará al Consejo de Facultad. (Acuerdo 07 de 2002, 2002)

## **3.2. Indagación de estrategias de la institución para propiciar la permanencia de los profesores en el programa y el relevo generacional.**

### **3.2.1. Estrategias de la institución para propiciar la permanencia de los profesores en el programa y el relevo generacional**

#### **3.2.1.1 Estrategias para propiciar la permanencia**

Para este aspecto hasta el momento las estrategias indagadas y conocidas que utiliza la Universidad Francisco José de Caldas para propiciar la permanencia de los profesores es la evaluación que se implementa por parte del estudiantado, la autoevaluación de cada docente y la evaluación que realiza el Consejo Curricular a cada docente perteneciente al proyecto.

### 3.2.1.2 Estrategias para propiciar el relevo generacional

En este aspecto no se encontró información aplicada en el proyecto PCLB para el relevo generacional de los profesores; sin embargo se encontró la siguiente información, planteada como una estrategia y proyecto por parte del Plan Estratégico de Desarrollo “Saberes, Conocimientos e Investigación de Alto Impacto para el Desarrollo Humano y Social 2007 -2016” en su política 3 (Investigación de alto impacto para el desarrollo local, regional y nacional), aparece en el proyecto 5 de la estrategia 1 un desarrollo de una esquema de relevo generacional. (ver tabla 1)

Tabla 1.

*Plan Estratégico de Desarrollo*

<b>POLÍTICA 3.</b>				
<b>Investigación de alto impacto para el desarrollo local, regional y nacional</b>				
<b>ESTRATEGIA</b>	<b>PROGRAMA</b>	<b>PROYECTOS</b>	<b>METAS 2010</b>	<b>METAS 2016</b>
<b>Estrategia No. 1</b> Fomento al modelo de desarrollo profesoral integral y consolidación de la comunidad y estructura docente, para potenciar la innovación pedagógica y curricular, la creación, la acción investigativa y la proyección social del conocimiento en interlocución con los saberes y dinámicas culturales.	<b>Programa 1.</b> Formación profesoral integral y consolidación de la comunidad docente - investigativa	Ampliar la planta docente de la Universidad en consonancia con los requerimientos actuales y sus proyecciones de desarrollo y crecimiento. <b>Desarrollar un esquema de relevo generacional.</b>	Incrementar en 320 plazas el número de docentes de carrera de tiempo completo equivalente (Actualidad 522)	Incrementar en 700 plazas el número de docentes de carrera de tiempo completo equivalente (Actualidad 522)

### 3.3. Apreciación de directivos, profesores y estudiantes sobre la aplicación, pertinencia y vigencia de las políticas, normas y criterios académicos establecidos por la institución para la selección, vinculación y permanencia de sus profesores.

#### 3.3.1. Apreciación de directivos.

##### 3.3.1.1. Aplicación de las políticas, normas y criterios para la selección, vinculación y permanencia.

- **Aplicación para la selección.**

A la pregunta número 1 de la encuesta A, que indica la apreciación de los directivos sobre: “La aplicación de las políticas y normas de selección de los profesores por parte de la Universidad Distrital”. Con respecto a esta encuesta opinaron según una escala de valoración que uno (1) indica un valor mínimo de conocimiento acerca de dichas políticas y cinco (5) un valor máximo. De acuerdo a los datos consolidados se evidencia una calificación sobresaliente siendo 4 y 5 las calificaciones más relevantes sobre el reconocimiento de la aplicación de dichas políticas 5 (ver tabla 2) (ver figura 1)

Tabla 2.

*Apreciación de los directivos sobre la aplicación de políticas, normas y criterios para la selección de los profesores.*

<b>CALIFICACIÓN</b>	<b># DIRECTIVOS ENCUESTADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1	0	0%
2	0	0%
3	0	0%
4	1	50%
5	1	50%
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>

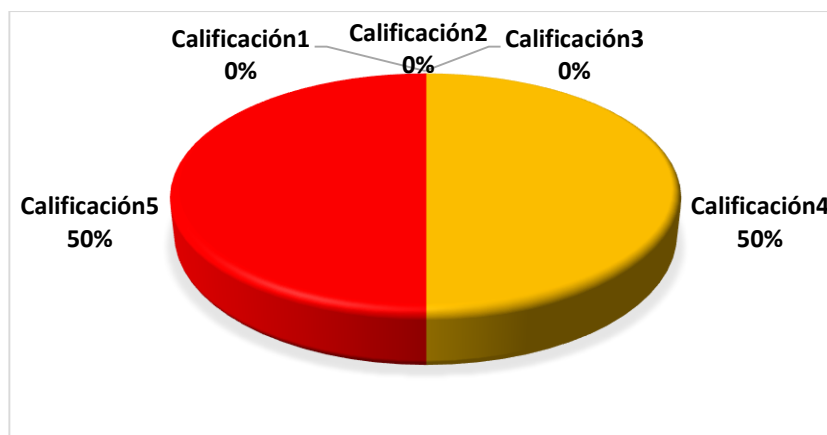


Figura 1. Porcentajes de aplicación de políticas, normas y criterios de selección de los profesores por parte de directivos del PCLB.

- **Aplicación para la vinculación.**

A la pregunta número 2 de la encuesta A, que indica la apreciación de los directivos sobre: “La aplicación de las políticas y normas para la vinculación de los profesores por parte de la Universidad Distrital”. Con respecto a esta encuesta opinaron según una escala de valoración, que uno (1) indica un valor mínimo de conocimiento acerca de dichas políticas y cinco (5) un valor máximo. De acuerdo a los datos consolidados se evidencia una calificación sobresaliente siendo 4 las calificación más relevantes sobre el reconocimiento de la aplicación de dichas políticas, representando el 100 % (ver tabla 3) (ver Figura 2).

Tabla 3.

*Apreciación de los directivos sobre la aplicación de políticas, normas y criterios para la vinculación de los profesores.*

CALIFICACIÓN	# DIRECTIVOS ENCUESTADOS	PORCENTAJE
1	0	0%
2	0	0%
3	0	0%
4	2	100%
5	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>

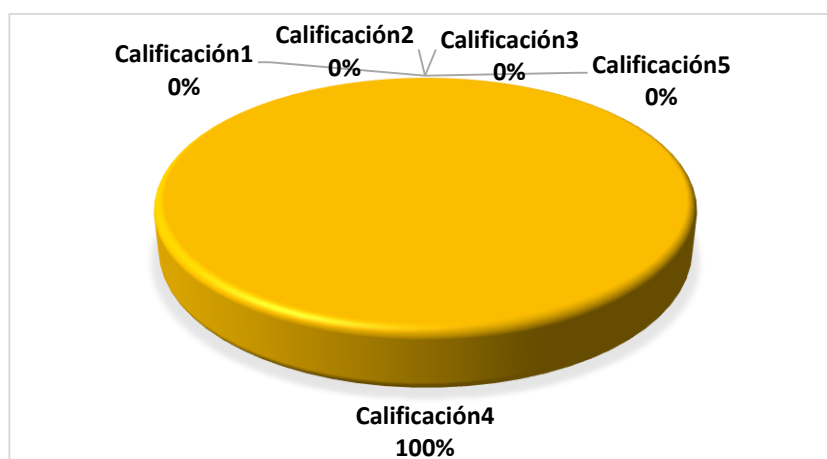


Figura 2. Porcentaje de aplicación de políticas, normas y criterios para la vinculación de los profesores por parte de directivos del PCLB.

- **Aplicación para la permanencia.**

A la pregunta número 3 de la encuesta A, que indica la apreciación de los directivos sobre: “La aplicación de las políticas y normas para la permanencia de los profesores por parte de la Universidad Distrital”. Con respecto a esta encuesta opinaron según una escala de valoración que uno (1) indica un valor mínimo de conocimiento acerca de dichas políticas y cinco (5) un valor

máximo. De acuerdo a los datos consolidados se evidencia una calificación sobresaliente siendo 4 y 5 las calificaciones seleccionadas sobre el reconocimiento de la aplicación de dichas políticas (ver tabla 4) (ver Figura 3).

Tabla 4.

*Apreciación de los directivos sobre la aplicación de políticas, normas y criterios para la permanencia de los profesores.*

<b>CALIFICACIÓN</b>	<b># DIRECTIVOS ENCUESTADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1	0	0%
2	0	0%
3	0	0%
4	1	50%
5	1	50%
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>

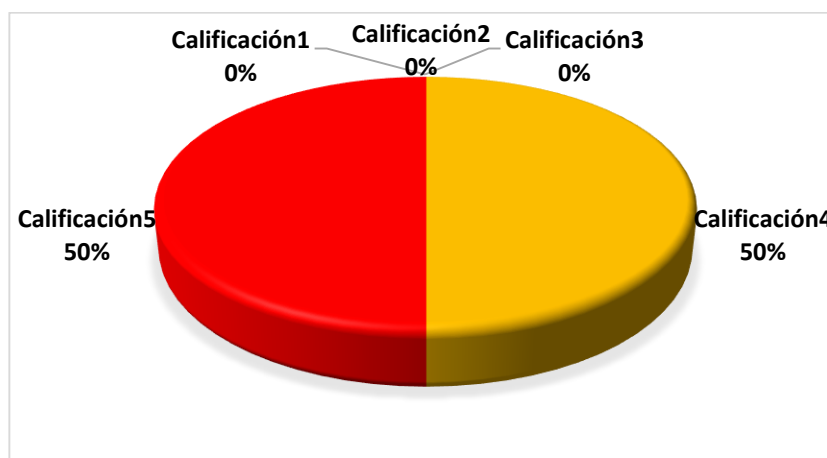


Figura 3. Porcentaje de aplicación de políticas, normas y criterios para la permanencia de los profesores, por parte de directivos del PCLB.

### 3.3.1.2. Pertinencia de las políticas, normas y criterios de selección, vinculación y permanencia.

- **Pertinencia para la selección.**

A la pregunta número 1 de la encuesta A, que indica la apreciación de los directivos sobre: “La pertinencia de las políticas y normas de selección de los profesores por parte de la Universidad Distrital”. Con respecto a esta encuesta opinaron según una escala de valoración que uno (1) indica un valor mínimo de conocimiento acerca de dichas políticas y cinco (5) un valor máximo. De acuerdo a los datos consolidados se evidencia una calificación sobresaliente siendo 4 y 5 las calificaciones seleccionadas sobre el reconocimiento de la aplicación de dichas políticas (ver tabla 5) (ver Figura 4).

Tabla 5.

*Apreciación de los directivos sobre la pertinencia de las políticas, normas y criterios para la selección de los profesores.*

<b>CALIFICACIÓN</b>	<b># DIRECTIVOS ENCUESTADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1	0	0%
2	0	0%
3	0	0%
4	1	50%
5	1	50%
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>



Figura 4. Porcentaje de apreciación sobre la pertinencia de políticas, normas y criterios para la selección de los profesores, por parte de directivos del PCLB.

- **Pertinencia para la vinculación.**

A la pregunta número 2 de la encuesta A, que indica la apreciación de los directivos sobre: “La pertinencia de las políticas y normas para la vinculación de los profesores por parte de la Universidad Distrital”. Con respecto a esta encuesta opinaron según una escala de valoración que uno (1) indica un valor mínimo de conocimiento acerca de dichas políticas y cinco (5) un valor máximo. De acuerdo a los datos consolidados se evidencia una calificación sobresaliente siendo 4 y 5 las calificaciones seleccionadas sobre el reconocimiento de la aplicación de dichas políticas (ver tabla 6) (ver Figura 5).

Tabla 6.

*Apreciación de los directivos sobre la pertinencia de las políticas, normas y criterios para la vinculación de los profesores.*

<b>CALIFICACIÓN</b>	<b># DIRECTIVOS ENCUESTADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1	0	0%
2	0	0%
3	0	0%
4	1	50%
5	1	50%
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>

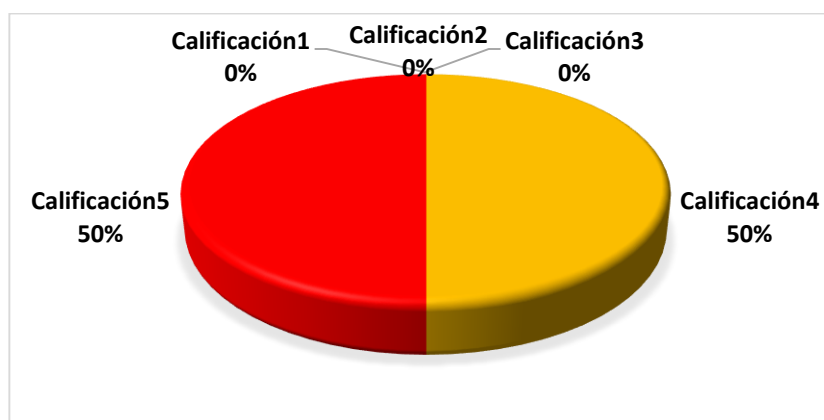


Figura 5. Porcentaje de pertinencia de políticas, normas y criterios para la vinculación de los profesores, por parte de directivos del PCLB.

- **Pertinencia para la permanencia.**

A la pregunta número 3 de la encuesta A, que indica la apreciación de los directivos sobre: “La pertinencia de las políticas y normas para la permanencia de los profesores por parte de la Universidad Distrital”. Con respecto a esta encuesta opinaron según una escala de valoración que uno (1) indica un valor mínimo de conocimiento acerca de dichas políticas y cinco (5) un valor máximo. De acuerdo a los datos consolidados se evidencia una calificación sobresaliente siendo 4 y 5 las calificaciones seleccionadas sobre el reconocimiento de la pertinencia de dichas políticas (ver tabla 7) (ver Figura 6).

Tabla 7.

*Apreciación de los directivos sobre la pertinencia de las políticas, normas y criterios para la permanencia de los profesores.*

<b>CALIFICACIÓN</b>	<b># DIRECTIVOS ENCUESTADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1	0	0%
2	0	0%
3	0	0%
4	1	50%
5	1	50%
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>



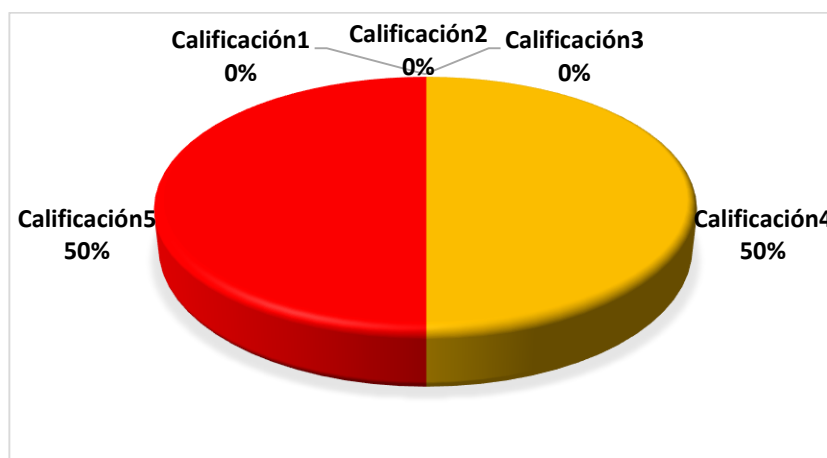


Figura 6. Porcentaje de pertinencia sobre políticas, normas y criterios para la permanencia de los profesores, por parte de directivos del PCLB.

### 3.3.1.3. Vigencia de las políticas, normas y criterios de selección, vinculación y permanencia.

- **Vigencia para la selección.**

A la pregunta número 1 de la encuesta A, que indica la apreciación de los directivos sobre: “La vigencia de las políticas y normas para la selección de los profesores por parte de la Universidad Distrital”. Con respecto a esta encuesta opinaron según una escala de valoración que uno (1) indica un valor mínimo de conocimiento acerca de dichas políticas y cinco (5) un valor máximo. De acuerdo a los datos consolidados se evidencia una calificación satisfactoria y sobresaliente siendo 3 y 4 las calificaciones seleccionadas sobre el reconocimiento de la vigencia de dichas políticas (ver tabla 8) (ver Figura 7).

Tabla 8.

*Apreciación de los directivos sobre la vigencia de las políticas, normas y criterios para la selección de los profesores.*

CALIFICACIÓN	# DIRECTIVOS ENCUESTADOS	PORCENTAJE
1	0	0%
2	0	0%
3	1	50%
4	1	50%
5	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>

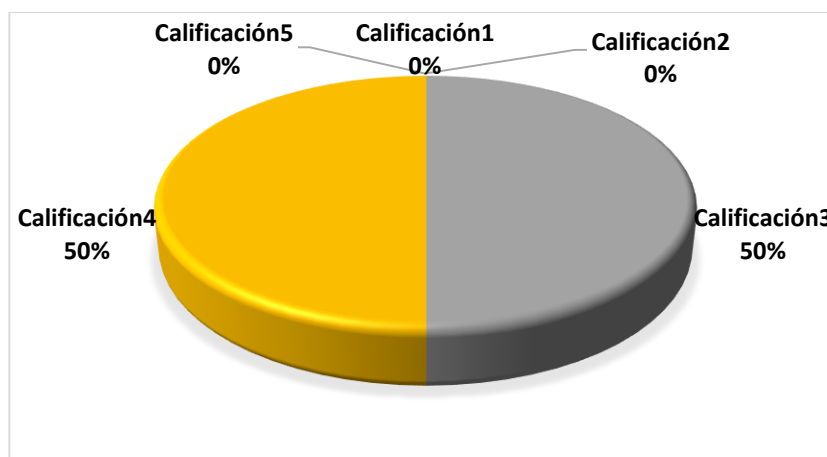


Figura 7. Porcentaje de vigencia sobre políticas, normas y criterios para la selección de los profesores, por parte de directivos del PCLB.

- **Vigencia para la vinculación.**

A la pregunta número 2 de la encuesta A, que indica la apreciación de los directivos sobre: “La vigencia de las políticas y normas para la vinculación de los profesores por parte de la Universidad Distrital”. Con respecto a esta encuesta opinaron según una escala de valoración que uno (1) indica un valor mínimo de conocimiento acerca de dichas políticas y cinco (5) un valor máximo. De acuerdo a los datos consolidados se evidencia una calificación satisfactoria y sobresaliente siendo 3 y 4 las calificaciones seleccionadas sobre el reconocimiento de la vigencia de dichas políticas (ver tabla 9) (ver Figura 8).

Tabla 9.

*Apreciación de directivos del PCLB sobre la vigencia de las políticas, normas y criterios para la vinculación de los profesores.*

<b>CALIFICACIÓN</b>	<b># DIRECTIVOS ENCUESTADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1	0	0%
2	0	0%
3	1	50%
4	1	50%
5	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>

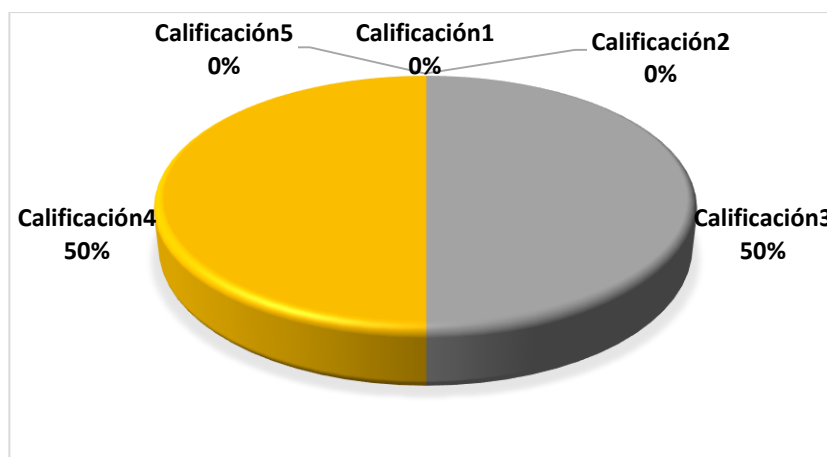


Figura 8. Porcentaje de vigencia sobre políticas, normas y criterios para la vinculación de los profesores, por parte de directivos del PCLB.

- **Vigencia para la permanencia.**

A la pregunta número 3 de la encuesta A, que indica la apreciación de los directivos sobre: “La vigencia de las políticas y normas para la permanencia de los profesores por parte de la Universidad Distrital”. Con respecto a esta encuesta opinaron según una escala de valoración que uno (1) indica un valor mínimo de conocimiento acerca de dichas políticas y cinco (5) un valor máximo. De acuerdo a los datos consolidados se evidencia una calificación satisfactoria y sobresaliente siendo 3 y 4 las calificaciones seleccionadas sobre el reconocimiento de la vigencia de dichas políticas (ver tabla 10) (ver Figura 9).

Tabla 10.

*Apreciación de los directivos sobre la vigencia de las políticas, normas y criterios para la vinculación de los profesores.*

<b>CALIFICACIÓN</b>	<b># DIRECTIVOS ENCUESTADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1	0	0%
2	0	0%
3	1	50%
4	1	50%
5	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>

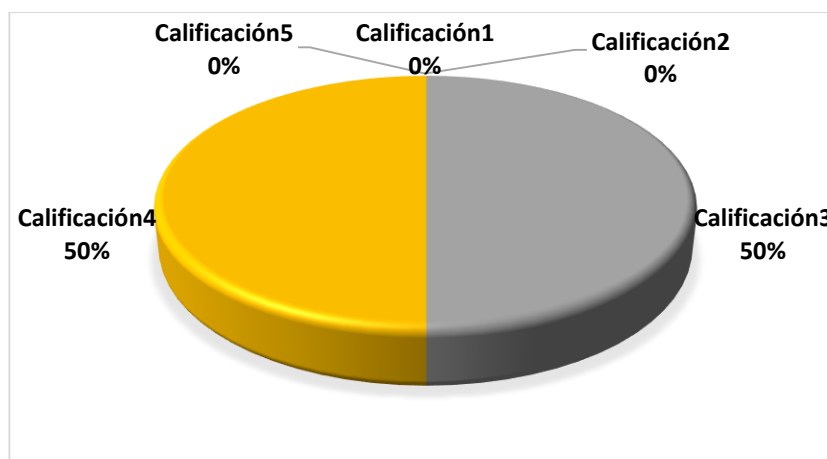


Figura 9. Porcentaje de vigencia sobre políticas, normas y criterios para la vinculación de los profesores, por parte de directivos del PCLB.

### 3.3.2. Apreciación de profesores

#### 3.3.2.1. Aplicación de las políticas normas y criterios para la selección, vinculación y permanencia.

- **Aplicación para la selección.**

A la pregunta número 1 de la encuesta A, que indica la apreciación de los docentes sobre: “La aplicación de las políticas y normas para la selección de los profesores por parte de la Universidad Distrital”. Con respecto a esta pregunta, seleccionaron según una escala de valoración que uno (1) indica un valor mínimo de conocimiento acerca de dichas políticas y cinco (5) un valor máximo. De acuerdo a los datos consolidados se evidencia una calificación sobresaliente siendo 4 y 5 las valoraciones predominantes sobre el reconocimiento de la aplicación de dichas políticas (ver tabla 11) (ver Figura 10).

Tabla 11.

*Apreciación de los profesores sobre la aplicación de las políticas, normas y criterios para la selección de los mismos.*

<b>CALIFICACIÓN</b>	<b># PROFESORES ENCUESTADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1	0	0%
2	0	0%
3	2	11%
4	9	47%
5	8	42%
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>

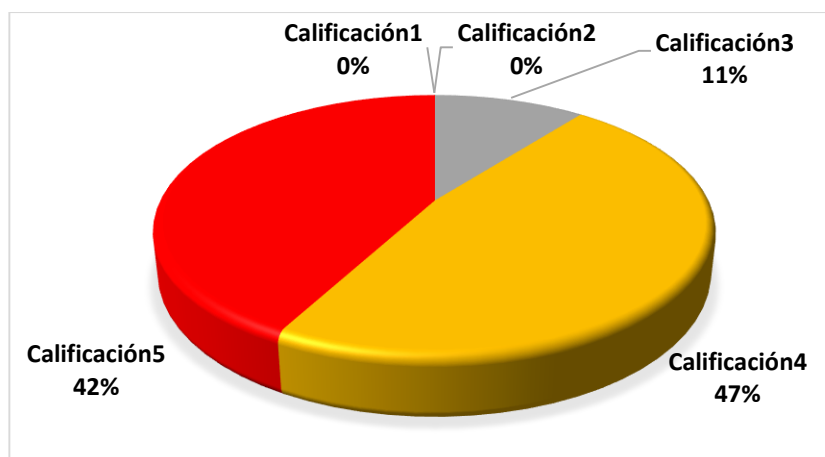


Figura 10. Porcentajes de aplicación de políticas, normas y criterios de selección de los profesores, pertenecientes al PCLB.

- **Aplicación para la vinculación.**

A la pregunta número 2 de la encuesta A, que indica la apreciación de los docentes sobre: “La aplicación de las políticas y normas para la selección de los profesores por parte de la Universidad Distrital. Con respecto a esta pregunta, seleccionaron según una escala de valoración que uno (1) indica un valor mínimo de conocimiento acerca de dichas políticas y cinco (5) un valor máximo. De acuerdo a los datos consolidados se evidencia una calificación de manera sobresaliente correspondiente a un 58% valoración de 4 sobre el reconocimiento de la aplicación de dichas políticas (ver tabla 12) (ver Figura 11).

Tabla 12.

*Apreciación de los profesores sobre la aplicación de las políticas, normas y criterios para la vinculación de los mismos.*

<b>CALIFICACIÓN</b>	<b># PROFESORES ENCUESTADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1	0	0%
2	0	0%
3	3	16%
4	11	58%
5	5	26%
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>

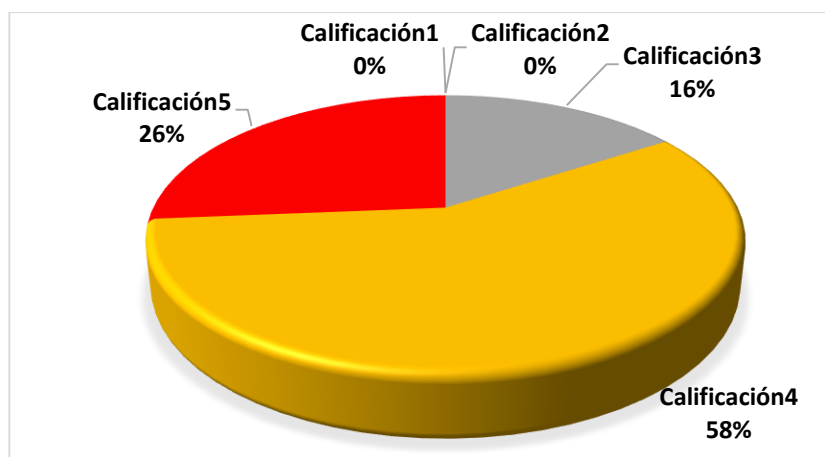


Figura 11. Porcentajes de aplicación de políticas, normas y criterios de vinculación de los profesores pertenecientes al PCLB.

- **Aplicación para la permanencia.**

A la pregunta número 3 de la encuesta A, que indica la apreciación de los docentes sobre: “La aplicación de las políticas y normas para la permanencia de los profesores por parte de la Universidad Distrital”. Con respecto a esta encuesta opinaron según una escala de valoración que uno (1) indica un valor mínimo de conocimiento acerca de dichas políticas y cinco (5) un valor máximo. De acuerdo a los datos consolidados se evidencia una calificación sobresaliente siendo 4 la valoración predominante sobre el reconocimiento de la aplicación de dichas políticas (ver tabla 13) (ver Figura 12).

Tabla 13.

*Apreciación de los profesores sobre la aplicación de las políticas, normas y criterios para la permanencia de los mismos.*

<b>CALIFICACIÓN</b>	<b># PROFESORES ENCUESTADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1	0	0%
2	0	0%
3	5	26%
4	10	53%
5	4	21%
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>

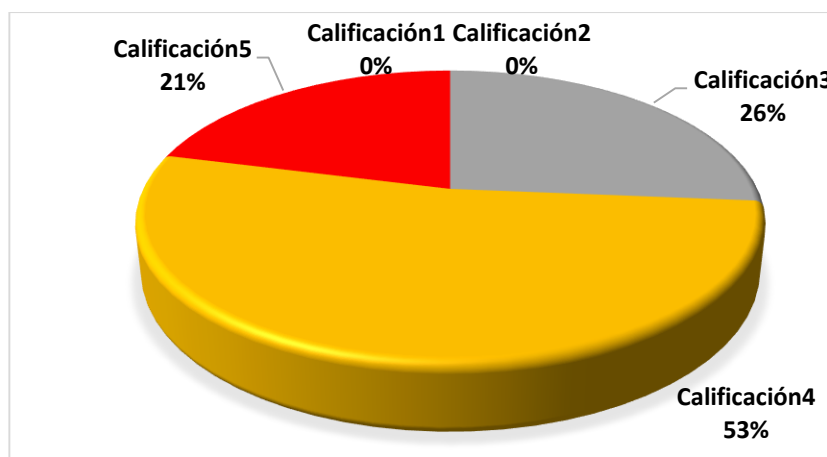


Figura 12. Porcentajes de aplicación de políticas, normas y criterios de permanencia de los profesores pertenecientes al PCLB.

### 3.3.2.2. Pertinencia de las políticas normas y criterios de selección, vinculación y permanencia.

- **Pertinencia para la selección.**

A la pregunta número 1 de la encuesta A, que indica la apreciación de los docentes sobre: “La pertinencia de las políticas y normas para la selección de los profesores por parte de la Universidad Distrital”. Con respecto a esta encuesta opinaron según una escala de valoración que uno (1) indica un valor mínimo de conocimiento acerca de dichas políticas y cinco (5) un valor máximo. . De acuerdo a los datos consolidados se evidencia una calificación sobresaliente siendo 4 la valoración predominante sobre el reconocimiento de la aplicación de dichas políticas (ver tabla 14) (ver Figura 13).

Tabla 14.

*Apreciación sobre la pertinencia de las políticas, normas y criterios para la selección de los profesores.*

<b>CALIFICACIÓN</b>	<b># PROFESORES ENCUESTADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1	0	0%
2	0	0%
3	7	37%
4	8	42%
5	4	21%
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>

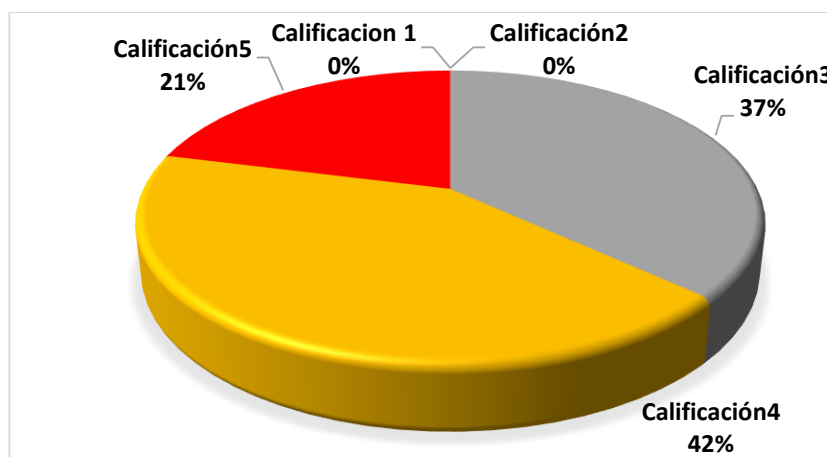


Figura 13. Porcentajes de pertinencia de políticas, normas y criterios para la selección de los profesores pertenecientes al PCLB.

- **Pertinencia para la vinculación.**

A la pregunta número 2 de la encuesta A, que indica la apreciación de los docentes sobre: “La pertinencia de las políticas y normas para la vinculación de los profesores por parte de la Universidad Distrital”. Con respecto a esta encuesta opinaron según una escala de valoración que uno (1) indica un valor mínimo de conocimiento acerca de dichas políticas y cinco (5) un valor máximo. De acuerdo a los datos consolidados se evidencia una calificación sobresaliente siendo 4 la valoración predominante correspondiente al 47% sobre el reconocimiento de la aplicación de dichas políticas (ver tabla 15) (ver Figura 14).

Tabla 15.

*Apreciación sobre la pertinencia de las políticas, normas y criterios para la vinculación de los profesores.*

<b>CALIFICACIÓN</b>	<b># PROFESORES ENCUESTADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1	0	0%
2	0	0%
3	6	32%
4	9	47%
5	4	21%
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>



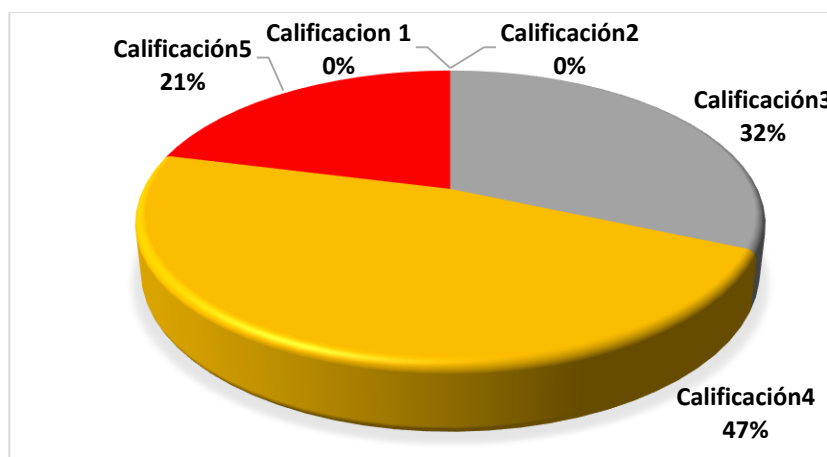


Figura 14. Porcentajes de pertinencia de políticas, normas y criterios para la vinculación de los profesores pertenecientes al PCLB.

- **Pertinencia para la permanencia.**

A la pregunta número 3 de la encuesta A, que indica la apreciación de los docentes sobre: “La pertinencia de las políticas y normas para la permanencia de los profesores por parte de la Universidad Distrital”. Con respecto a esta encuesta opinaron según una escala de valoración que uno (1) indica un valor mínimo de conocimiento acerca de dichas políticas y cinco (5) un valor máximo. De acuerdo a los datos consolidados se evidencia una calificación sobresaliente siendo 4 la valoración predominante correspondiente al 53% sobre el reconocimiento de la aplicación de dichas políticas (ver tabla 16) (ver Figura 15).

Tabla 16.

*Apreciación sobre la pertinencia de las políticas, normas y criterios para la permanencia de los profesores.*

<b>CALIFICACIÓN</b>	<b># PROFESORES ENCUESTADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1	0	0%
2	0	0%
3	6	31%
4	10	53%
5	3	16%
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>

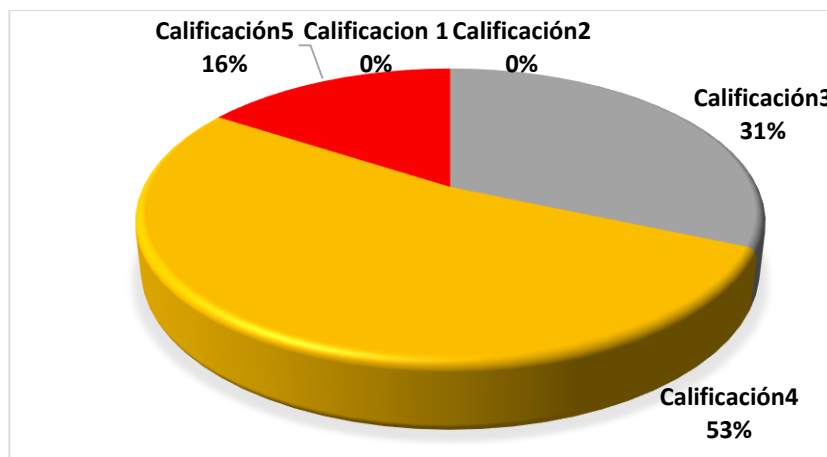


Figura 15. Porcentajes de pertinencia de políticas, normas y criterios para la permanencia de los profesores pertenecientes al PCLB.

### 3.3.2.3. Vigencia de las políticas normas y criterios de selección, vinculación y permanencia.

- **Vigencia para la selección.**

A la pregunta número 1 de la encuesta A, que indica la apreciación de los docentes sobre: “La vigencia de las políticas y normas para la selección de los profesores por parte de la Universidad Distrital”. Con respecto a esta encuesta opinaron según una escala de valoración que uno (1) indica un valor mínimo de conocimiento acerca de dichas políticas y cinco (5) un valor máximo. De acuerdo a los datos consolidados se evidencia una calificación sobresaliente siendo 4 la valoración predominante correspondiente al 50% sobre el reconocimiento de la aplicación de dichas políticas (ver tabla 17) (ver Figura 16).

Tabla 17.

*Apreciación sobre la vigencia de las políticas, normas y criterios para la selección de los profesores.*

CALIFICACIÓN	# PROFESORES ENCUESTADOS	PORCENTAJE
1	0	0%
2	0	0%
3	5	28%
4	9	50%
5	4	22%
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>

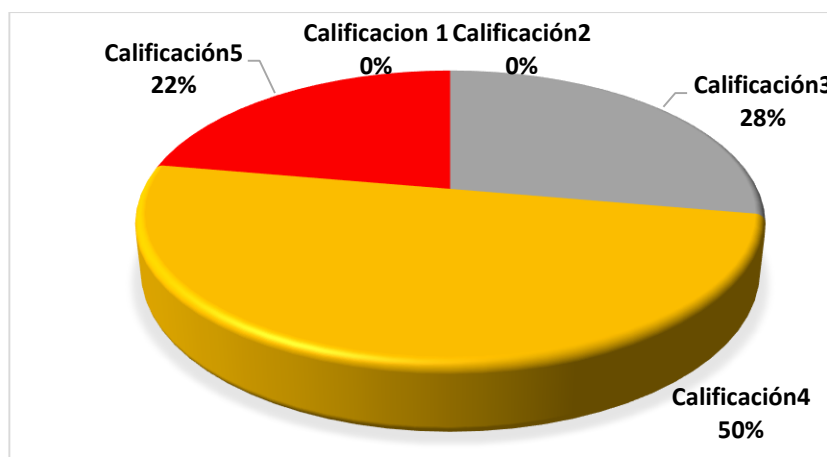


Figura 16. Porcentajes de apreciación de vigencia de políticas, normas y criterios para la selección de los profesores pertenecientes al PCLB.

- **Vigencia para la vinculación**

A la pregunta número 2 de la encuesta A, que indica la apreciación de los docentes sobre: “La vigencia de las políticas y normas para la vinculación de los profesores por parte de la Universidad Distrital”. Con respecto a esta encuesta opinaron según una escala de valoración que uno (1) indica un valor mínimo de conocimiento acerca de dichas políticas y cinco (5) un valor máximo. De acuerdo a los datos consolidados se evidencia una calificación aceptable representada por el 37% y sobresaliente correspondiente al 42% sobre el reconocimiento de la aplicación de dichas políticas (ver tabla 18) (ver Figura 17).

Tabla 18.

*Apreciación sobre la vigencia de las políticas, normas y criterios para la vinculación de los profesores.*

<b>CALIFICACIÓN</b>	<b># PROFESORES ENCUESTADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1	0	0%
2	0	0%
3	7	37%
4	8	42%
5	4	21%
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>

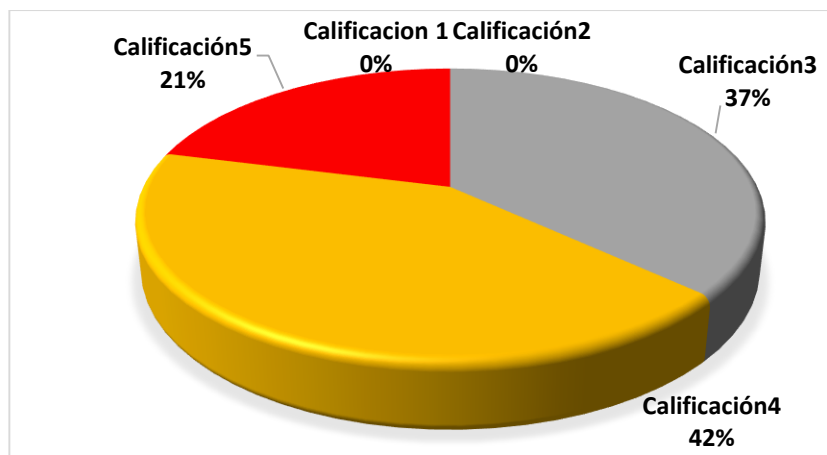


Figura 17. Porcentajes de apreciación sobre vigencia de políticas, normas y criterios para la vinculación de los profesores.

- **Vigencia para la permanencia.**

A la pregunta número 3 de la encuesta A, que indica la apreciación de los docentes sobre: “La vigencia de las políticas y normas para la permanencia de los profesores por parte de la Universidad Distrital”. Con respecto a esta encuesta opinaron según una escala de valoración que uno (1) indica un valor mínimo de conocimiento acerca de dichas políticas y cinco (5) un valor máximo. De acuerdo a los datos consolidados se evidencia una calificación sobresaliente correspondiente al 42% sobre el reconocimiento de la aplicación de dichas políticas (ver tabla 19) (ver Figura 18).

Tabla 19.

*Apreciación sobre la vigencia de las políticas, normas y criterios para la permanencia de los profesores.*

<b>CALIFICACIÓN</b>	<b># PROFESORES ENCUESTADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1	0	0%
2	0	%
3	6	31%
4	10	53%
5	3	16%
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>

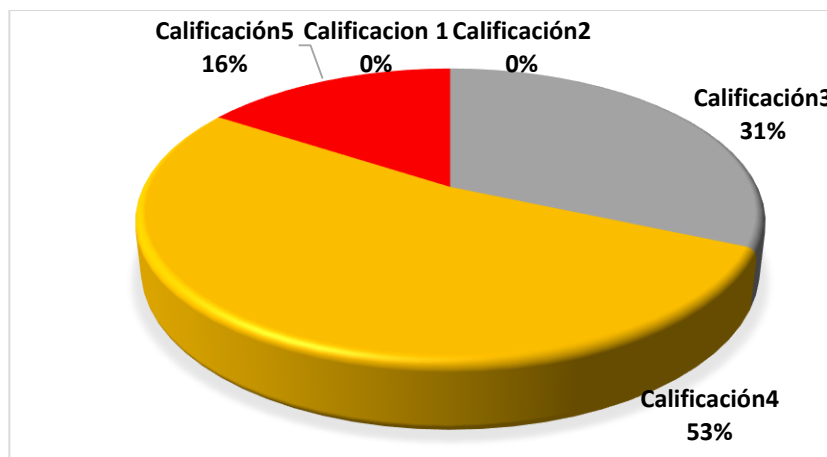


Figura 18. Porcentajes de apreciación sobre vigencia de políticas, normas y criterios para la permanencia de los profesores.

### 3.3.3. Apreciación de estudiantes.

#### 3.3.3.1. Aplicación de las políticas normas y criterios para la selección, vinculación y permanencia.

- **Aplicación para la selección.**

A la pregunta número 1 de la encuesta A, que indica la apreciación de los estudiantes sobre: “La aplicación de las políticas y normas para la selección de los profesores por parte de la Universidad Distrital”. Con respecto a esta encuesta opinaron según una escala de valoración que uno (1) indica un valor mínimo de conocimiento acerca de dichas políticas y cinco (5) un valor máximo. De acuerdo a los datos consolidados se evidencia una calificación de manera deficiente correspondiente a un 9% y 15%, satisfactoria correspondiente a un 39% y sobresaliente correspondiente al 35% y 2% siendo 1, 2, 3, 4 y 5 las calificaciones seleccionadas sobre el reconocimiento de la aplicación de dichas políticas (ver tabla 20) (ver Figura 19).

Tabla 20.

*Apreciación sobre la aplicación de las políticas, normas y criterios para la selección de los profesores por parte de los estudiantes.*

<b>CALIFICACIÓN</b>	<b># ESTUDIANTES ENCUESTADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1	4	9%
2	7	15%
3	18	39%
4	16	35%
5	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

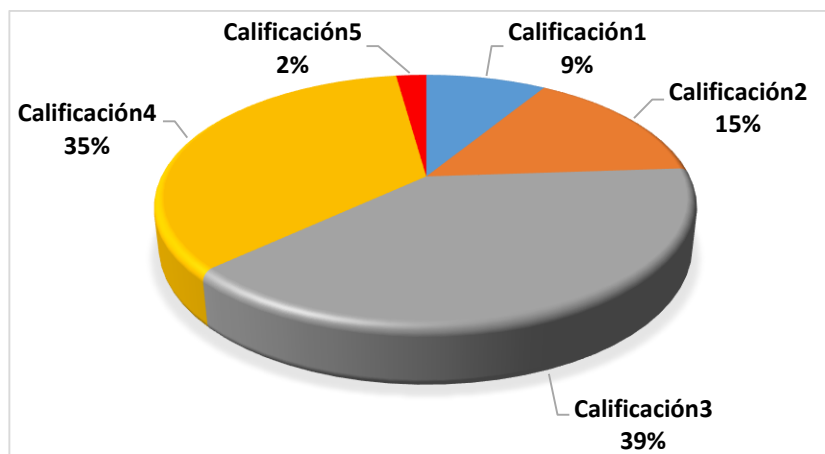


Figura 19. Porcentajes de apreciación sobre la aplicación de políticas, normas y criterios para la selección de los profesores por parte de los estudiantes.

- **Aplicación para la vinculación.**

A la pregunta número 2 de la encuesta A, que indica la apreciación de los estudiantes sobre: “La aplicación de las políticas, normas y criterios para la vinculación de los profesores por parte de la Universidad Distrital”. Con respecto a esta encuesta opinaron según una escala de valoración que uno (1) indica un valor mínimo de conocimiento acerca de dichas políticas y cinco (5) un valor máximo. De acuerdo a los datos consolidados se evidencia una calificación de manera deficiente correspondiente a un 9% y 28%, satisfactoria correspondiente a un 39% y sobresaliente correspondiente al 22% y 2% siendo 1, 2, 3, 4 y 5 las calificaciones seleccionadas por 49 estudiantes sobre el reconocimiento de la aplicación de dichas políticas (ver tabla 21) (ver Figura 20).

Tabla 21.

*Apreciación sobre la aplicación de las políticas, normas y criterios para la vinculación de los profesores por parte de los estudiantes.*

CALIFICACIÓN	# ESTUDIANTES ENCUESTADOS	PORCENTAJE
1	4	9%
2	13	28%
3	18	39%
4	10	22%
5	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

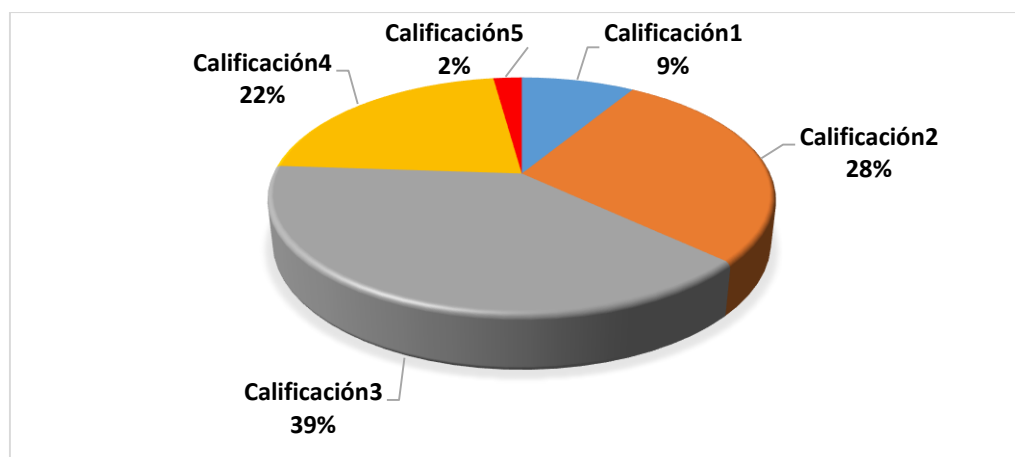


Figura 20. Porcentajes de apreciación sobre la aplicación de políticas, normas y criterios para la vinculación de los profesores por parte de los estudiantes.

- **Aplicación para la permanencia.**

A la pregunta número 3 de la encuesta A, que indica la apreciación de los estudiantes sobre: “La aplicación de las políticas, normas y criterios para la permanencia de los profesores por parte de la Universidad Distrital”. Con respecto a esta encuesta opinaron según una escala de valoración que uno (1) indica un valor mínimo de conocimiento acerca de dichas políticas y cinco (5) un valor máximo. De acuerdo a los datos consolidados se evidencia una calificación de manera satisfactoria correspondiente al 54% siendo 3 la calificación predominante seleccionada por 25 estudiantes sobre el reconocimiento de la aplicación de dichas políticas (ver tabla 22) (ver Figura 21).

Tabla 22.

*Apreciación sobre la aplicación de las políticas, normas y criterios para la permanencia de los profesores por parte de los estudiantes.*

<b>CALIFICACIÓN</b>	<b># ESTUDIANTES ENCUESTADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1	1	2%
2	10	22%
3	25	54%
4	8	18%
5	2	4%
<b>TOTAL</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

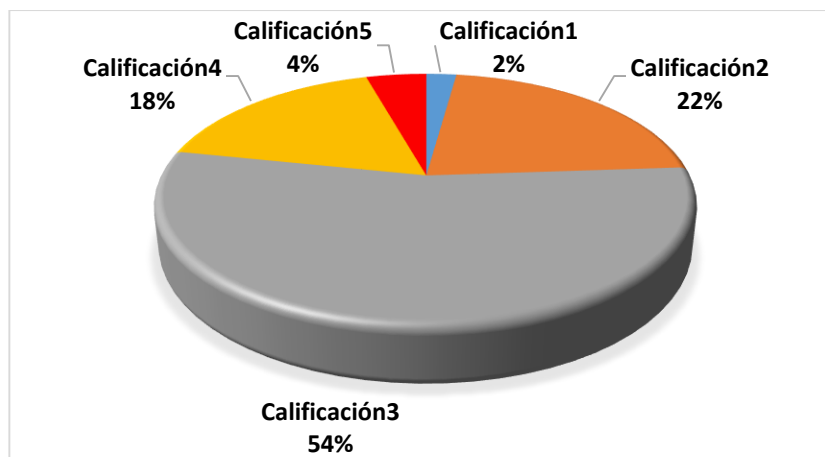


Figura 21. Porcentajes de apreciación sobre la aplicación de políticas, normas y criterios para la permanencia de los profesores por parte de los estudiantes.

### 3.3.3.2. Pertinencia de las políticas normas y criterios de selección, vinculación y permanencia.

- **Pertinencia para la selección.**

A la pregunta número 1 de la encuesta A, que indica la apreciación de los estudiantes sobre: “La pertinencia de las políticas, normas y criterios para la selección de los profesores por parte de la Universidad Distrital”. Con respecto a esta encuesta opinaron según una escala de valoración que uno (1) indica un valor mínimo de conocimiento acerca de dichas políticas y cinco (5) un valor máximo. De acuerdo a los datos consolidados se evidencia una calificación de manera satisfactoria correspondiente al 46% siendo 3 la calificación predominante seleccionada por 21 estudiantes sobre el reconocimiento de la pertinencia de dichas políticas (ver tabla 23) (ver Figura 22).

Tabla 23.

*Apreciación sobre la pertinencia de las políticas, normas y criterios para la selección de los profesores por parte de los estudiantes.*

<b>CALIFICACIÓN</b>	<b># ESTUDIANTES ENCUESTADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1	2	4%
2	10	22%
3	21	46%
4	12	26%
5	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>



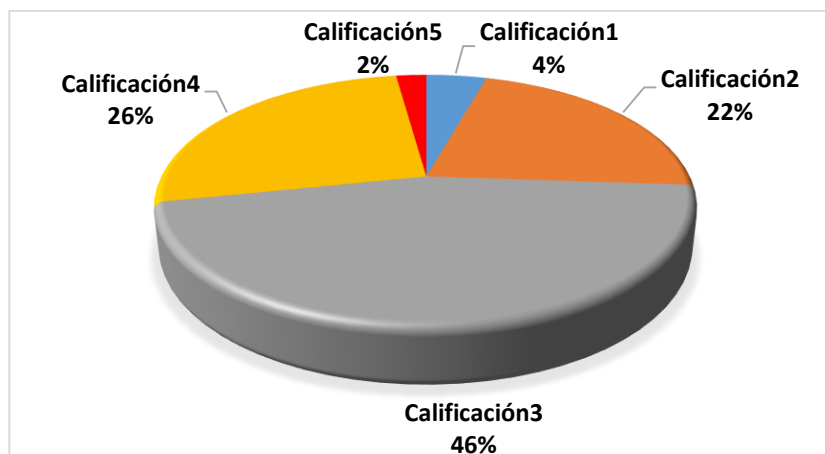


Figura 22. Porcentajes de apreciación sobre la pertinencia de políticas, normas y criterios para la selección de los profesores por parte de los estudiantes.

- **Pertinencia para la vinculación.**

A la pregunta número 2 de la encuesta A, que indica la apreciación de los estudiantes sobre: “La pertinencia de las políticas, normas y criterios para la vinculación de los profesores por parte de la Universidad Distrital”. Con respecto a esta encuesta opinaron según una escala de valoración que uno (1) indica un valor mínimo de conocimiento acerca de dichas políticas y cinco (5) un valor máximo. De acuerdo a los datos consolidados se evidencia una calificación de manera satisfactoria correspondiente al 61% siendo 3 la calificación predominante seleccionada por 28 estudiantes sobre el reconocimiento de la pertinencia de dichas políticas (ver tabla 24) (ver Figura 23).

Tabla 24.

*Apreciación sobre la pertinencia de las políticas, normas y criterios para la vinculación de los profesores por parte de los estudiantes.*

<b>CALIFICACIÓN</b>	<b># ESTUDIANTES ENCUESTADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1	3	6%
2	10	22%
3	28	61%
4	4	9%
5	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

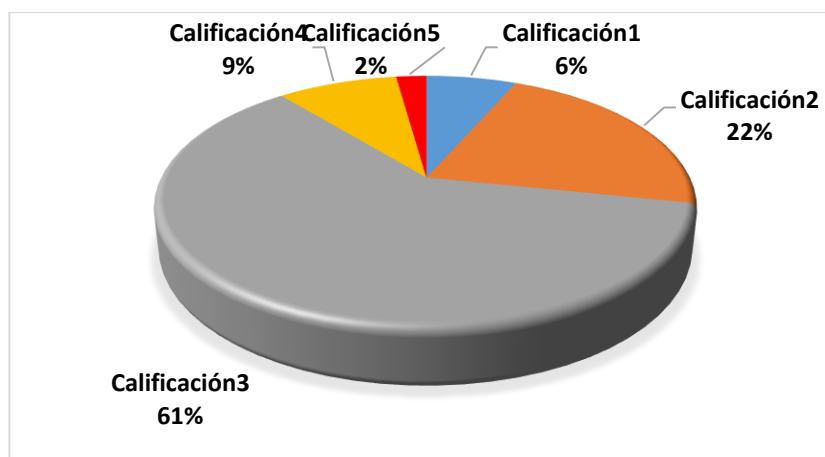


Figura 23. Porcentajes de apreciación sobre la pertinencia de políticas, normas y criterios para la vinculación de los profesores por parte de los estudiantes.

- **Pertinencia para la permanencia.**

A la pregunta número 3 de la encuesta A, que indica la apreciación de los estudiantes sobre: “La pertinencia de las políticas, normas y criterios para la permanencia de los profesores por parte de la Universidad Distrital”. Con respecto a esta encuesta opinaron según una escala de valoración que uno (1) indica un valor mínimo de conocimiento acerca de dichas políticas y cinco (5) un valor máximo. De acuerdo a los datos consolidados se evidencia una calificación de manera satisfactoria correspondiente al 54% siendo 3 la calificación predominante seleccionada por 25 estudiantes sobre el reconocimiento de la pertinencia de dichas políticas (ver tabla 25) (ver Figura 24).

Tabla 25.

*Apreciación sobre la pertinencia de las políticas, normas y criterios para la permanencia de los profesores por parte de los estudiantes.*

<b>CALIFICACIÓN</b>	<b># ESTUDIANTES ENCUESTADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1	1	2%
2	11	24%
3	25	54%
4	8	18%
5	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

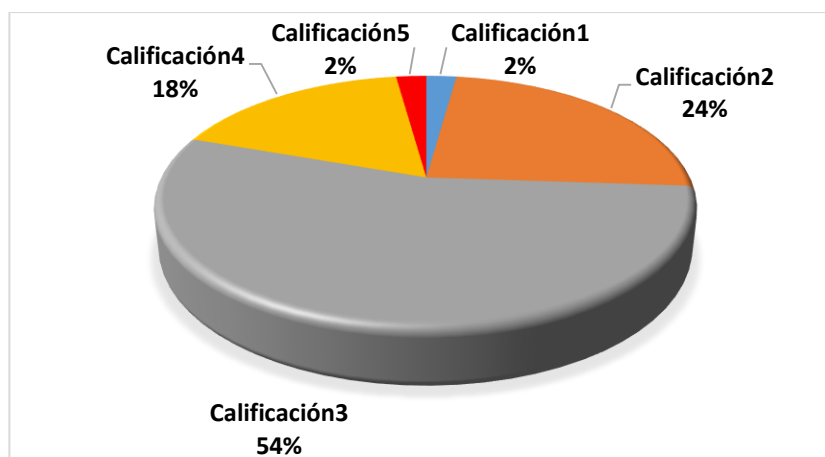


Figura 24. Porcentajes de apreciación sobre la pertinencia de políticas, normas y criterios para la permanencia de los profesores por parte de los estudiantes.

### 3.3.3.3. Vigencia de las políticas normas y criterios de selección, vinculación y permanencia.

- **Vigencia para la selección.**

A la pregunta número 1 de la encuesta A, que indica la apreciación de los estudiantes sobre: “La vigencia de las políticas, normas y criterios para la selección de los profesores por parte de la Universidad Distrital”. Con respecto a esta encuesta opinaron según una escala de valoración que uno (1) indica un valor mínimo de conocimiento acerca de dichas políticas y cinco (5) un valor máximo. De acuerdo a los datos consolidados se evidencia una calificación de manera satisfactoria correspondiente al 37% siendo 3 la calificación predominante seleccionada por 17 estudiantes sobre el reconocimiento de la vigencia de dichas políticas (ver tabla 26) (ver Figura 25).

Tabla 26.

*Apreciación sobre la vigencia de las políticas, normas y criterios para la selección de los profesores por parte de los estudiantes.*

CALIFICACIÓN	# ESTUDIANTES ENCUESTADOS	PORCENTAJE
1	5	11%
2	8	17%
3	17	37%
4	15	33%
5	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

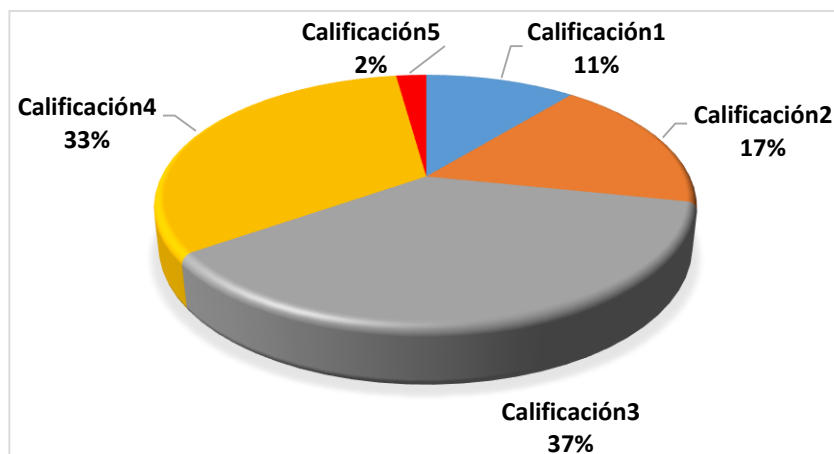


Figura 25. Porcentajes de apreciación sobre la vigencia de políticas, normas y criterios para la selección de los profesores por parte de los estudiantes.

- **Vigencia para la vinculación.**

A la pregunta número 2 de la encuesta A, que indica la apreciación de los estudiantes sobre: “La vigencia de las políticas, normas y criterios para la selección de los profesores por parte de la Universidad Distrital”. Con respecto a esta encuesta opinaron según una escala de valoración que uno (1) indica un valor mínimo de conocimiento acerca de dichas políticas y cinco (5) un valor máximo. De acuerdo a los datos consolidados se evidencia una calificación de manera satisfactoria correspondiente al 50%, siendo 3 la calificación predominante seleccionada por 23 estudiantes sobre el reconocimiento de la vigencia de dichas políticas (ver tabla 27) (ver Figura 26).

Tabla 27.

*Apreciación sobre la vigencia de las políticas, normas y criterios para la vinculación de los profesores por parte de los estudiantes.*

<b>CALIFICACIÓN</b>	<b># ESTUDIANTES ENCUESTADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1	6	13%
2	8	18%
3	23	50%
4	8	17%
5	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

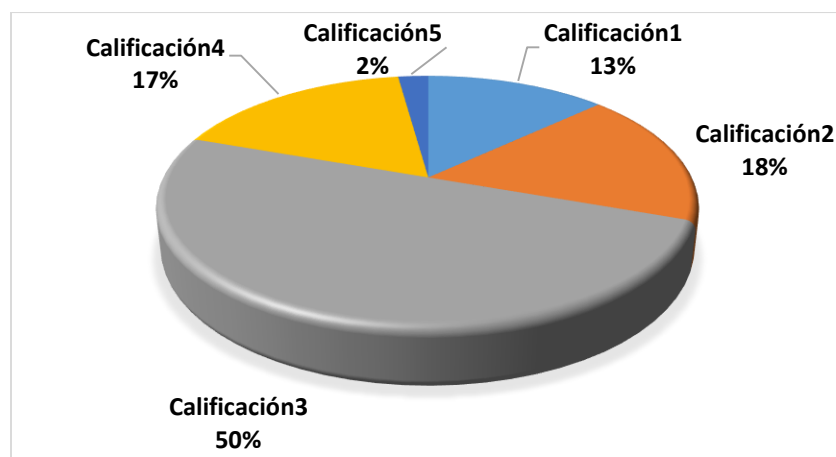


Figura 26. Vigencia de las políticas, normas y criterios de vinculación para los profesores por parte de la Universidad Distrital

- **Vigencia para la permanencia.**

A la pregunta número 3 de la encuesta A, que indica la apreciación de los estudiantes sobre: “La vigencia de las políticas, normas y criterios para la permanencia de los profesores por parte de la Universidad Distrital”. Con respecto a esta encuesta opinaron según una escala de valoración que uno (1) indica un valor mínimo de conocimiento acerca de dichas políticas y cinco (5) un valor máximo. De acuerdo a los datos consolidados se evidencia una calificación de manera satisfactoria correspondiente al 54%, siendo 3 la calificación predominante seleccionada por 25 estudiantes sobre el reconocimiento de la vigencia de dichas políticas (ver tabla 28) (ver Figura 27).

Tabla 28.

*Apreciación sobre la vigencia de las políticas, normas y criterios para la permanencia de los profesores por parte de los estudiantes.*

<b>CALIFICACIÓN</b>	<b># ESTUDIANTES ENCUESTADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1	5	11%
2	4	9%
3	25	54%
4	11	24%
5	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

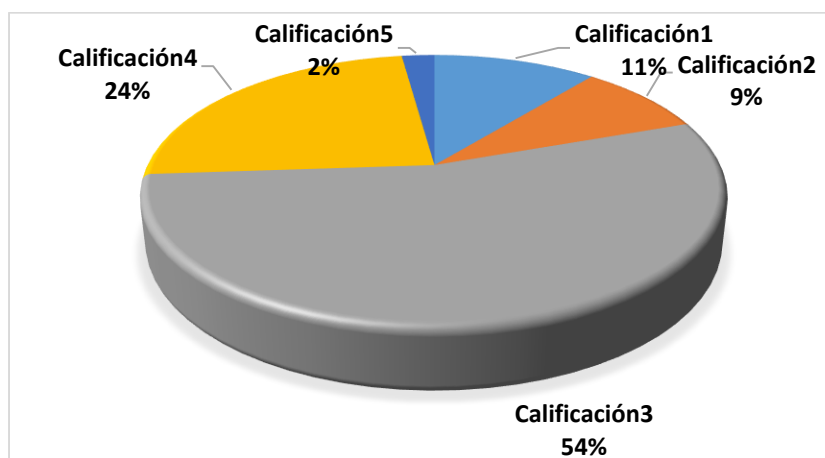


Figura 27. Vigencia de las políticas, normas y criterios de permanencia de los profesores por parte de la Universidad Distrital.

### **3.4. Identificación de políticas institucionales y evidencias de aplicación, en materia de desarrollo integral del profesorado, que incluyan la capacitación y actualización en los aspectos académicos, profesionales y pedagógicos relacionados con la metodología del programa.**

#### **3.4.1. Políticas institucionales.**

Este aspecto se encuentra como estrategias formuladas a largo plazo, según el Plan Estratégico de Desarrollo 2007-2016, en la Política 3: Investigación de alto impacto para el desarrollo local, regional y nacional.

Estrategia 1: Fomentar un modelo de desarrollo profesoral integral y consolidación de la comunidad y estructura docente. A partir de ello se potencie la innovación pedagógica y curricular, la creación, la acción investigativa y la proyección social del conocimiento en interlocución con los saberes y dinámicas culturales. (Plan Estratégico de Desarrollo 2007-2016., s.f.)

#### **3.4.2. Evidencias de aplicación en cuanto a capacitación y actualización docente.**

Para este aspecto de recolección de evidencias de aplicación en cuanto a capacitación y actualización docente, se realiza una encuesta a los docentes del PCLB, donde se colecta información acerca del número de cursos, certificaciones, diplomas, seminarios y congresos que han obtenido cada uno de ellos como material de desarrollo integral. Para este aspecto se encuestaron un total de 19 docentes. (Ver Tablas 29-33) (Ver Figuras 28-32).

De acuerdo con los datos obtenidos de las encuesta B en la pregunta número 1, realizadas a 18 docentes del PCLB, siendo 0 el número mínimo de cursos realizados y 8 el número máximo por docente, se evidencian un rango de 0 a 1 cursos obtenidos por 4 docentes, 2, 4 y 5 cursos obtenidos

por 12 docentes y finalmente 8 cursos obtenidos por 2 docentes como evidencias de aplicación, en materia de desarrollo integral del profesorado. (Ver Tabla 29) (Ver Figura 28).

Tabla 29.

*Número de cursos por docente.*

# Cursos	Q. Docentes
0	3
1	1
2	5
3	0
4	4
5	3
6	0
7	0
8	2
<b>Total</b>	<b>18</b>

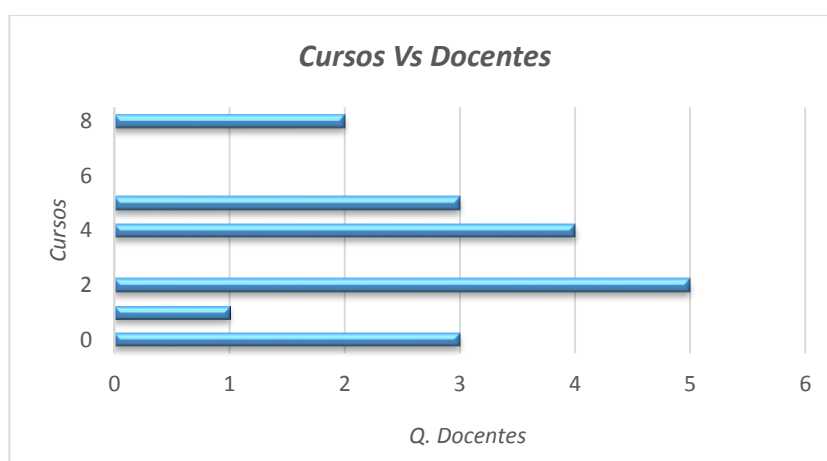


Figura 28. Número de cursos por docente como evidencia y actualización al desarrollo profesoral.

De acuerdo con los datos consolidados se evidencia que la mayoría de los docentes encuestados han participado en 2 cursos, y un máximo de 8 cursos, recordando que los cursos son modalidades de enseñanza-aprendizaje que contribuyen a los procesos de retroalimentación académicas, con el fin de fortalecer las necesidades educativas de nuestra sociedad.

De acuerdo con los datos obtenidos de la encuesta B en la pregunta número 1 realizada a 18 docentes del PCLB, siendo 0 el número mínimo de certificaciones y 14 el número máximo por docente, se evidencian 0, 1 y 2 certificaciones obtenidas por 7 docentes, 3, 4 y 5 certificaciones obtenidos por 9 docentes y finalmente 8 y 14 certificaciones obtenidas por 2 docentes, como

evidencias de aplicación, en materia de desarrollo integral del profesorado. (Ver Tabla 30) (Ver Figura 29).

Tabla 30.

*Número de certificaciones por docente.*

#Certificaciones	#Docentes encuestados
0	4
1	1
2	2
3	1
4	6
5	2
6	0
7	0
8	1
14	1
<b>Total</b>	<b>18</b>

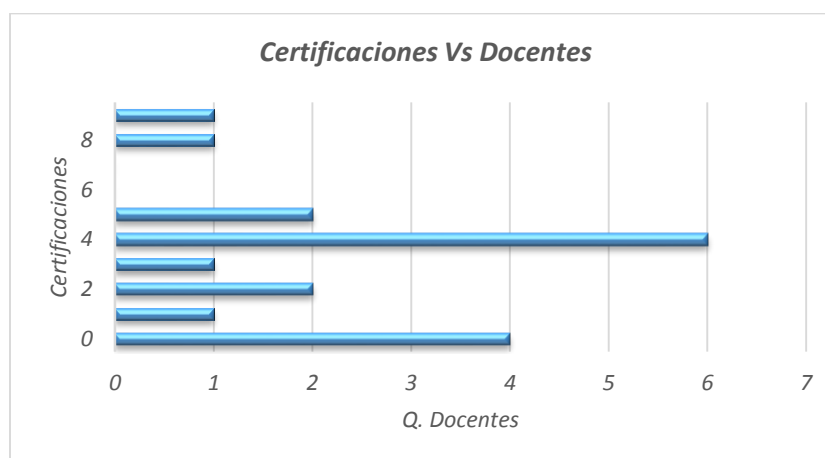


Figura 29. Número de certificaciones por docente como evidencia y actualización al desarrollo profesoral.

De acuerdo con los datos consolidados se evidencia que el 77% de los encuestados han obtenido certificaciones como resultado de un proceso participativo en diferentes modalidades de aprendizaje y actualización docente.

De acuerdo con los datos obtenidos de la encuesta B en la pregunta número 1 realizada a 18 docentes del PCLB, siendo 0 el número mínimo de diplomas y 8 el número máximo por docente, se evidencian 0, 1 y 2 diplomas obtenidos por 15 docentes, y por ultimo 4 y 8 diplomas obtenidos por 3 docentes, como evidencias de aplicación, en materia de desarrollo integral del profesorado. (Ver Tabla 31) (Ver Figura 30).



Tabla 31.

*Número de diplomas por docente.*

#Diplomas	#Docentes encuestados
0	7
1	5
2	3
3	0
4	2
5	0
6	0
7	0
8	1
<b>Total</b>	<b>18</b>

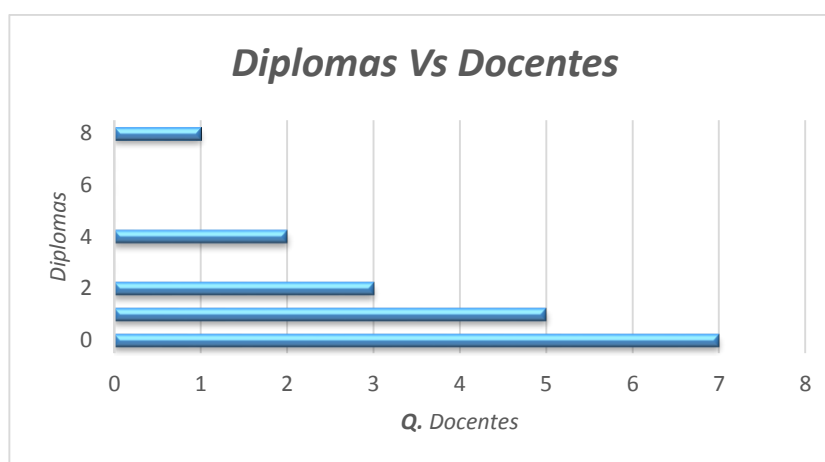


Figura 30. Número de diplomas por docente como evidencia y actualización al desarrollo profesoral.

De acuerdo con los datos consolidados se evidencia que la mayoría de los docentes, 61% de los encuestados han obtenido diplomas como documentos expedidos, que acreditan el resultado de la culminación de algún grado o adjudicación de algún premio en diferentes modalidades de aprendizaje y actualización docente.

De acuerdo con los datos obtenidos de la encuesta B en la pregunta número 1 realizada a 18 docentes del PCLB, siendo 1 el número mínimo de seminarios y 20 el número máximo por docente, se evidencian 1, 2 y 3 seminarios asistidos por 6 docentes, 4, 5 y 6 seminarios asistidos por 10 docentes y finalmente 7 y 20 seminarios por 2 docentes, como evidencias de la participación de aplicación, en materia de desarrollo integral del profesorado. (Ver Tabla 32) (Ver Figura 31).

Tabla 32.

*Número de seminarios por docente.*

#Seminarios	#Docentes encuestados
0	0
1	1
2	4
3	1
4	3
5	6
6	1
7	1
8	0
20	1
<b>Total</b>	<b>18</b>

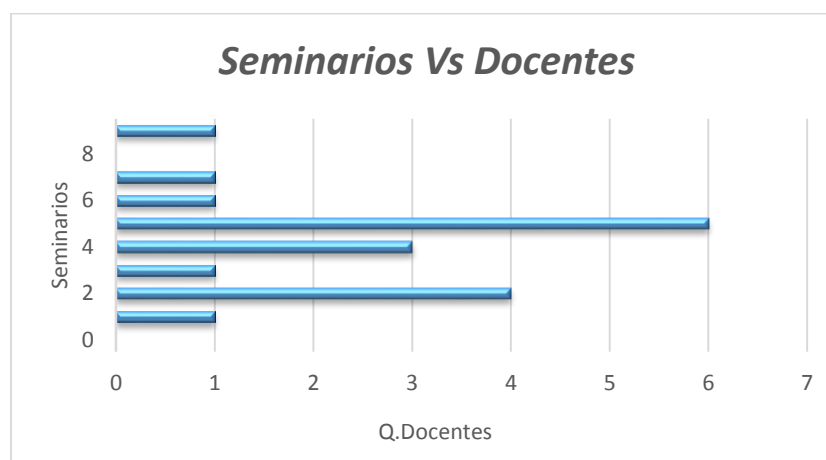


Figura 31. Docentes participantes en seminarios como parte de proceso de desarrollo profesional.

De acuerdo con los datos consolidados se evidencia que la totalidad de los docentes encuestados han asistido de forma significativa en los diferentes seminarios, entendiendo el seminario como “una estrategia que propicia el aprendizaje activo, donde los participantes comparten información en un clima recíproco de colaboración. Esta estrategia cumple una función específica en el proceso de formación de estudiantes y docentes donde se garantiza la habilidades de aprendizaje y actualización docente”. (Resendiz, 2008)

De acuerdo con los datos obtenidos de la encuesta B en la pregunta número 1 realizada a 18 docentes del PCLB, siendo 0 el número mínimo de congresos y 12 el número máximo por docente, se evidencian 0 para 3 docentes, 1 y 2 congresos asistidos por 6 docentes, 3, 4 y 6 seminarios asistidos por 7 docentes y finalmente 10 y 12 congresos por 2 docentes, como evidencias de la participación de aplicación, en materia de desarrollo integral del profesorado. (Ver Tabla 32) (Ver Figura 31).

Tabla 33.

*Número de congresos por docente.*

#Congresos	#Docentes encuestados
0	3
1	2
2	4
3	2
4	4
5	0
6	1
7	0
8	0
9	0
10	1
11	0
12	1
<b>Total</b>	<b>18</b>

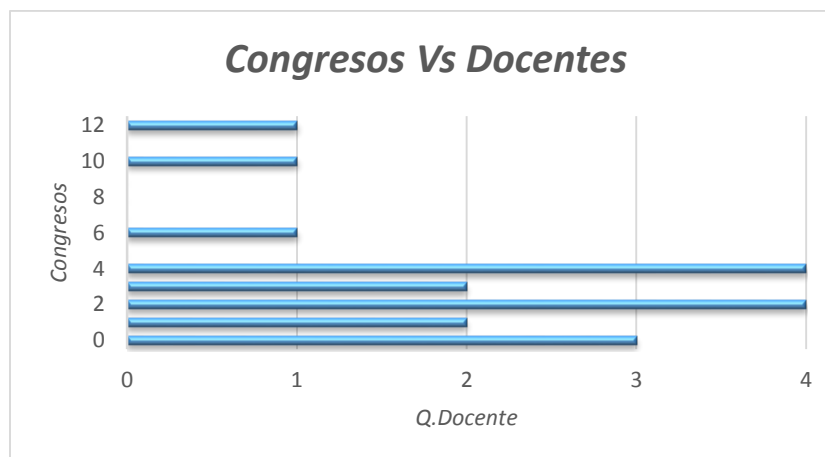


Figura 32. Docentes participantes en congresos como parte de procesos de desarrollo profesoral.

De acuerdo con los datos consolidados se evidencia que los docentes en su mayoría, han asistido de forma significativa en congresos, teniendo en cuenta que estos facilitan la difusión de conocimientos de manera organizada, secuencial y productiva, logrando la retroalimentación y construcción en el proceso de continuo aprendizaje.

### 3.5. Número de profesores del programa del PCLB que han participado en los últimos cinco años en programas de desarrollo profesoral o que han recibido apoyo a la capacitación y actualización permanente.

Para este aspecto de recolección de evidencias de aplicación en cuanto a participación en aspectos de desarrollo integral y apoyo por parte de la Universidad para la capacitación y actualización docente, se realizó una encuesta a 18 docentes del PCLB.

#### 3.5.1. Participación en programas de desarrollo profesoral.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta B en la pregunta número 2 sobre la participación de los docentes en programas de desarrollo profesoral en los últimos cinco años se evidencia un 44% equivalente a 8 profesores del PCLB que han participado en programas de desarrollo profesoral. (Ver tabla 34) (ver Figura 33).

Tabla 34.

*Número de docentes que han participado en programas de desarrollo profesoral.*

RESPUESTA	# PROFESORES ENCUESTADOS	PORCENTAJE
SI	8	44%
NO	10	56%
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

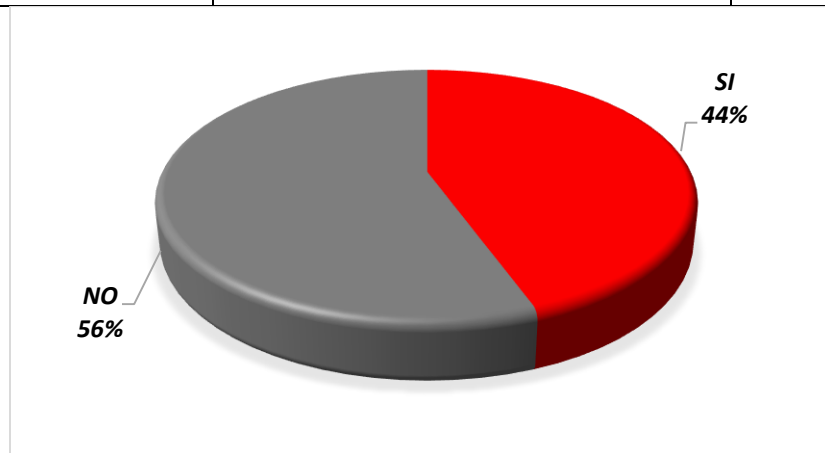


Figura 33. Porcentajes de profesores que han participado en programas de desarrollo profesoral.

#### 3.5.2. Profesores que han recibido apoyo a la capacitación y actualización permanente.

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta B en la pregunta número 2 sobre el apoyo recibido por parte de la universidad para capacitación y actualización permanente a los docentes en los últimos cinco años se evidencia un 39% equivalente a 7 profesores del PCLB que han recibido dicho apoyo. (ver tabla 35) (ver Figura 34)

Tabla 35.

*Número de profesores que han recibido apoyo por parte de la UFJDC para la capacitación y actualización permanente.*

<b>RESPUESTA</b>	<b># PROFESORES ENCUESTADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	7	39%
NO	11	61%
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

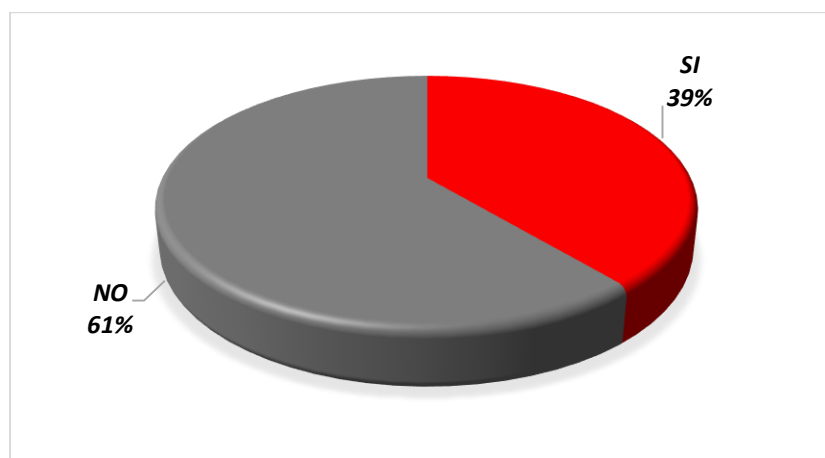


Figura 34. Porcentajes de profesores que ha recibido apoyo por parte de la universidad para capacitación y actualización permanente.

### **3.6. Conocer la apreciación de directivos y profesores del programa PCLB sobre el impacto que han tenido las acciones orientadas al desarrollo integral de los profesores en el enriquecimiento de la calidad del programa.**

Para este aspecto en cuanto al impacto que han tenido las acciones orientadas a capacitación y actualización docente, se realizó una encuesta C con 7 preguntas cerradas argumentativas a 22 docentes y un directivo del PCLB, obteniendo la apreciación de cada uno de ellos, para un total de 23 docentes.

#### **3.6.1. Apreciación de docentes y directivos.**

De acuerdo con los datos obtenidos de la encuesta C a la primera pregunta los docentes y directivos en su totalidad de los encuestados argumentaron que el desarrollo integral profesoral, SI contribuye al enriquecimiento de la calidad del PCLB, ya que proporciona nuevos elementos y herramientas de actualización al docente, tanto en fundamentación sobre las diferentes disciplinas como en las metodologías de enseñanza - aprendizaje que redundan en la mejora de las prácticas de acompañamiento y orientación de los diferentes espacios académicos. (Ver Tabla 36) (Ver Figura 35).

Tabla 36.

*Respuesta de docentes y directivo sobre si el desarrollo integral profesoral contribuye al enriquecimiento de la calidad del programa del PCLB.*

<b>RESPUESTA</b>	<b># PROFESORES ENCUESTADOS</b>	<b># DIRECTIVOS ENCUESTADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	22	1	100%
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>		<b>100%</b>

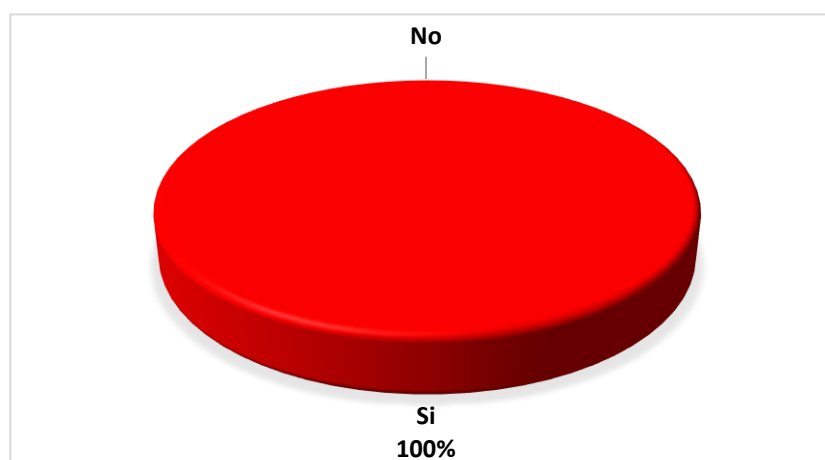


Figura 35. ¿Considera usted que su desarrollo integral profesoral contribuye al enriquecimiento de la calidad del programa del PCLB?

De acuerdo con los datos obtenidos de la encuesta C en la segunda pregunta se evidencia un 74% para la valoración positiva por parte de 16 docentes y 1 directivo, quienes consideran que la Universidad SI ha implementado programas orientados al desarrollo integral propio de la docencia y por el contrario se muestra un 30% correspondiente a 6 docentes quienes niegan la participación o reconocimiento sobre la implementación de este tipo de programas dentro de la Universidad. (Ver Tabla 37) (Ver Figura 36).

Tabla 37.

*Respuesta de docentes y directivo sobre si consideran que la Universidad ha implementado programas orientados al desarrollo integral propio como docente.*

<b>RESPUESTA</b>	<b># PROFESORES ENCUESTADOS</b>	<b># DIRECTIVOS ENCUESTADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	16	1	74%
NO	6		26%
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>		<b>100%</b>

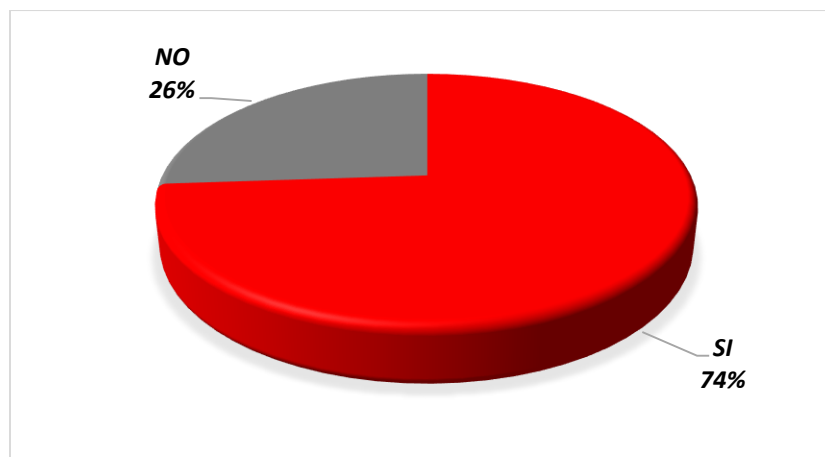


Figura 36. ¿Considera usted que la Universidad ha implementado programas orientados al desarrollo integral propio como docente?

De acuerdo con los datos obtenidos de la encuesta C en la tercera pregunta los docentes y directivos en su totalidad de los encuestados consideran que el número de cursos, certificaciones, diplomas, seminarios y congresos SI hacen parte del desarrollo integral docente como evidencias de aplicación y aporte dentro del desarrollo integral en el enriquecimiento de la calidad del programa. (Ver Tabla 38) (Ver Figura 37).

Tabla 38.

*Respuesta de docentes y directivo sobre si consideran que el número de cursos, certificaciones, diplomas, seminarios y congresos hacen parte del desarrollo integral docente.*

<b>RESPUESTA</b>	<b># PROFESORES ENCUESTADOS</b>	<b># DIRECTIVOS ENCUESTADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	22	1	100%
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>		<b>100%</b>

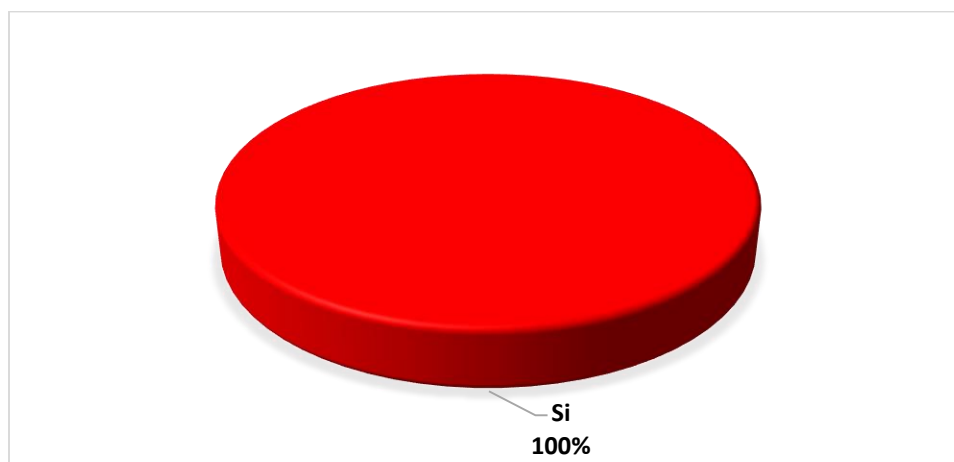


Figura 37. ¿Considera usted que el número de cursos, certificaciones, diplomas, seminarios y congresos hacen parte del desarrollo integral docente?

De acuerdo con los datos obtenidos de la encuesta C en la cuarta pregunta se evidencia un 52% para la valoración negativa y de desconocimiento presentada por 12 docentes, sobre políticas institucionales con referencia al desarrollo integral del profesorado como aporte en el enriquecimiento de la calidad del programa y por el contrario un 48% para la valoración positiva por parte de 10 docentes y 1 directivo quienes efectivamente reconocen y nombran alguna de ellas como el que aparece como estrategia en el Plan de Desarrollo 2007-2016. Política 3: Investigación de alto impacto para el desarrollo local, regional y nacional. Estrategia 1: Fomentar un modelo de desarrollo profesoral integral y consolidación de la comunidad y estructura docente. Programa 1. Formación profesoral integral y consolidación de la comunidad docente - investigativa (ver Tabla 39) (ver Figura 38).

Tabla 39.

*Respuesta de docentes y directivo sobre el conocimiento de alguna política institucional con referencia al desarrollo integral del profesorado?*

<b>RESPUESTA</b>	<b># PROFESORES ENCUESTADOS</b>	<b># DIRECTIVOS ENCUESTADOS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	10	1	48%
NO	12		52%
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>		<b>100%</b>

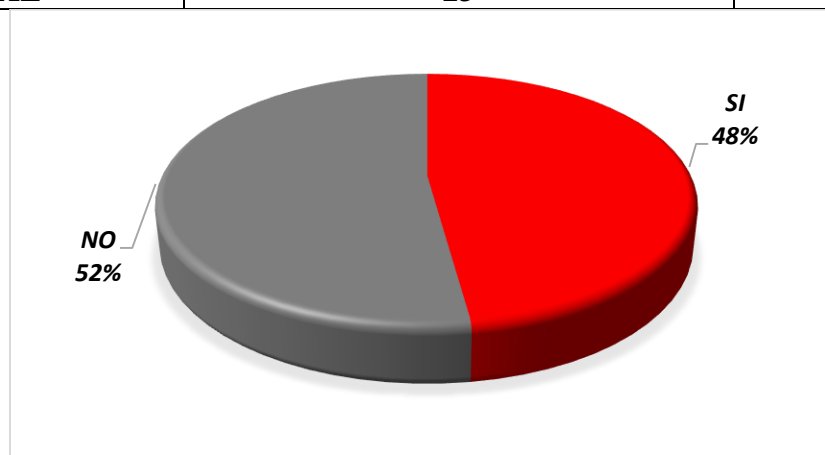


Figura 38. ¿Conoce usted como docente, alguna política institucional con referencia al desarrollo integral del profesorado?

### **3.7. Información acerca del acompañamiento por expertos del PCLB para la cualificación de la labor pedagógica de los profesores.**

En este aspecto se colecto y organizo la información acerca de los docentes que han sido invitados a nivel Nacional e Internacional al PCLB los últimos 5 años (2011- 2015) y han aportado su conocimiento de alto impacto para la cualificación de la labor pedagógica de nuestros docentes; de esta manera podemos nombrar varios países como México, España, Cuba, Chile, Brasil, Estados Unidos y Colombia quienes con participación de muchos de sus representantes han sido aportantes en muchos de los encuentros y ponencias pedagógicas. (Ver tabla 40)



Tabla 40.  
Cuadro maestros.

No.	Nombre	Entidad de origen	País	Objeto	Año	Duración estadía
1	ALEXANDER SABOGAL	Universidad Nacional de Colombia	COLOMBIA	Especialista en Aracnea. Revisión, corroboración y apoyo a trabajo de grado	2011	1 Día
2	CENAIDA FAJARDO	Ministerio de Educación Nacional	COLOMBIA	Jueves de la Enseñanza de la Biología	2011	1 Día
3	JOSÉ LUIS NAVARRETE HEREDIA	Universidad de Guadalajara	MÉXICO	Curso de Staphylindae	2011	5 Días
4	JOSÉ LUIS NAVARRETE HEREDIA	Universidad de Guadalajara	MÉXICO	Biología y taxonomía de Staphylinidae	2011	3 Días
5	CONCHA DOMINGO CARRASCO	Instituto. Valenciano de Investigaciones Agropecuarias. (Valencia. España).	ESPAÑA	Evaluación y acompañamiento del Proyecto de Investigación “Mutagenesis y Biotecnología aplicada al Mejoramiento del arroz (Código Col5023, AGENCIA INTERNACIONAL DE ENERGÍA ATÓMICA)”	2011	2 Días
6	EDGAR VALBUENA USSA	Universidad Complutense de Madrid	ESPAÑA	Jueves de la Enseñanza de la Biología	2011	1 Día
7	JORGE IGNACIO BARRERA CATAÑO	Universidad de Barcelona	ESPAÑA	Jueves de la Enseñanza de la Biología	2011	1 Día
8	LUIS F. DE ARMAS	Instituto de Ecología y Sistemática de La Habana	CUBA	Revisión y corroboración de Amblypigida, Colección entomológica	2011	1 Día

<b>9</b>	ALAIN RIVEROS	Universidad Pontificia Javeriana	COLOMBIA	Desarrollo de un curso teórico-Práctico para entrenamiento y manejo del programa Lab Chart Pro adquirido por la Universidad para realizar Electroencefalogramas, electrocardiogramas, espiríometría, potenciales de acción y muchos otros experimentos utilizados en investigación por el grupo de Neurociencias y útiles también para la docencia de Fisiología animal.	2012	1 Día
<b>10</b>	JOSÉ IGNACIO BARRERA	Universidad Pontificia Javeriana	COLOMBIA	Desarrollo de Conferencia acerca de la Restauración Ecológica en el país y sus perspectivas	2012	1 Días
<b>11</b>	CARLOS ARTURO GUERRERO	Universidad Nacional	COLOMBIA	Seminario de Investigaciones Biológicas. Reflexiones en torno al cambio climático y sus implicaciones en el ambiente	2012	3 Días
<b>12</b>	MARTHA HELENA ROCHA DE CAMPOS	Instituto de Ciencias Naturales	COLOMBIA	Seminario de Investigaciones Biológicas. Reflexiones en torno al cambio climático y sus implicaciones en el ambiente	2012	3 Días
<b>13</b>	GONZALO ANDRADE	Instituto de Ciencias Naturales	COLOMBIA	Seminario de Investigaciones Biológicas. Reflexiones en torno al cambio climático y sus	2012	3 Días

				implicaciones en el ambiente		
14	SANTIAGO DÍAZ PIEDRAHITA	Universidad Nacional	COLOMBIA	Seminario de Investigaciones Biológicas. Reflexiones en torno al cambio climático y sus implicaciones en el ambiente	2012	3 Días
15	EMILIO REALPE REBOLLEDO	Universidad de los Andes	COLOMBIA	Seminario de Investigaciones Biológicas. Reflexiones en torno al cambio climático y sus implicaciones en el ambiente	2012	3 Días
16	MANUEL GUZMÁN HENESSEY	Klimaforum Latinoamérica Network -KLN-	COLOMBIA	Seminario de Investigaciones Biológicas. Reflexiones en torno al cambio climático y sus implicaciones en el ambiente	2012	3 Días
17	WALDO ZALAZAR & RAFAEL ZUAZNAVAR	Universidad de Valparaíso	CHILE	Asesoría en el uso del equipo Lab Tutor y el Software Lab Chart 7, para el registro de Electrocardiogramas, electroencefalogramas y espirómetro	2012	1 Día
18	JHON SUTACHAN	Nex York University	ESTADOS UNIDOS	Enseñanza de la Biología	2012	1 Día
19	GERMAN MAHECHA	Universidad de Minas Gerais	BRASIL	Deseo de hacer intercambio y convenio con la universidad para formar estudiantes y profesores en el campo de la fisiología e histología de la reproducción animal.	2013	1 Día

20	JULIAN AUGUSTO VIVAS GARCIA	Universidad Nacional de Colombia	COLOMBIA	Conflicto por la tierra, desplazamiento forzado y superación de la guerra en Colombia	2014	1 Día
21	MARIA MERCEDEZ JIMENEZ	Universidad de Antioquia	COLOMBIA	Los primeros años de ejercicio docente del profesor de ciencias naturales: tensiones entre su conocimiento y la socialización profesional"	2014	1 Día
22	ARIEL PASTRANA	Universidad de Cartagena	COLOMBIA	Conferencia Magistral. Neuroquímica de la Adicción a la Cocaína	2014	1 Día
23	JUAN DANIEL GOMEZ	Pontificia Universidad Javeriana	COLOMBIA	Conferencia Magistral. Usos y Aplicaciones Terapéuticas de Cannabinoides, Fitocannabinoides y Cannabinoides Sintéticos	2014	1 Día
24	LUIS FERNANDO CARDENAS PARRA	Universidad de los Andes	COLOMBIA	Conferencia Magistral. Neurobiología de las Adicciones	2014	1 Día
25	JAIRO TELLEZ MOSQUERA	Universidad Nacional de Colombia	COLOMBIA	Conferencia Magistral. Alteraciones Toxicológicas por Consumo Adictivo de Drogas de Abuso	2014	1 Día
26	ANDRES PERAFAN	Universidad Pedagógica Nacional	COLOMBIA	Grupo de Investigación INVAUCOL.	2014	1 Día
27	DAVID ANDRES SANCHEZ BONELL	Universidad Pedagógica Nacional	COLOMBIA	Docente investigador Universidad Pedagógica Nacional, grupo de investigación INVAUCOL	2014	1 Día
28	PETER KALIVAS	University of South Carolina	ESTADOS UNIDOS	Video Conferencia: Using Neuroplasticity to Cure Addiction	2014	1 Día
29	GABRIEL GUTIERREZ OSPINA	Universidad Nacional Autónoma de México	MEXICO	Conferencia Magistral. Epigenética de la Adicción	2014	2 Días

30	MICHEK LE MOAL	Université de Bordeaux	FRANCIA	.Neurocentre Magendie INSER	2014	1 Dia
31	ANTONIO HUERTAS SALGADO	Universidad Nacional de Colombia	COLOMBIA	Diseño, implementación y funcionamiento del Banco Nacional de Tumores Terry Fox y del Laboratorio de Patología molecular en el Instituto Nacional de Cancerología E.S.E, como insumos para investigación	2015	1 Dia
32	ANGIE CHARRY GALINDO		COLOMBIA	Flora Epífita Colombiana: Métodos de estudio y marco legal en estudios ambientales	2015	1 Dia
33	JULIO ALEJANDRO CASTRO	Universidad Pedagógica Nacional	COLOMBIA	Relaciones entre filosofía, historia y enseñanza de la biología: el papel del conocimiento práctico en la configuración del problema de la herencia biológica	2015	1 Día

### 3.8. Información de reconocimiento a los profesores del PCLB, que participan en procesos de creación artística y cultural.

En cuanto a información de reconocimiento a los profesores del PCLB, no hay evidencia de participación en procesos de creación artística en los últimos cinco años.

### 3.9. Estrategias orientadas a la actualización docente en temas relacionados con la atención a la diversidad poblacional del PCLB.

Durante los últimos cinco años, la Universidad no ha planteado ni desarrollado ningún tipo de estrategias orientadas a la actualización docente en temas relacionados con la atención a la diversidad poblacional del PCLB.

### 3.10. Políticas de estímulo y reconocimiento a los profesores por el ejercicio calificado de la docencia, de la investigación, de la innovación, de la creación artística, de la técnica y tecnología, de la extensión o proyección social y de la cooperación internacional.

Para este aspecto no se encuentran políticas definidas e implementadas en cuanto a estímulos y reconocimiento a los profesores, sin embargo la siguiente figura ilustra la manera en la que están formuladas las políticas, a partir de estrategias, proyectos y metas a mediano y largo plazo en el Plan Estratégico de Desarrollo, de esta manera se resalta la importancia de conocer y entender la manera en la que se formulan las políticas cumpliendo con un plan de seguimiento por el consejo superior y el consejo académico.

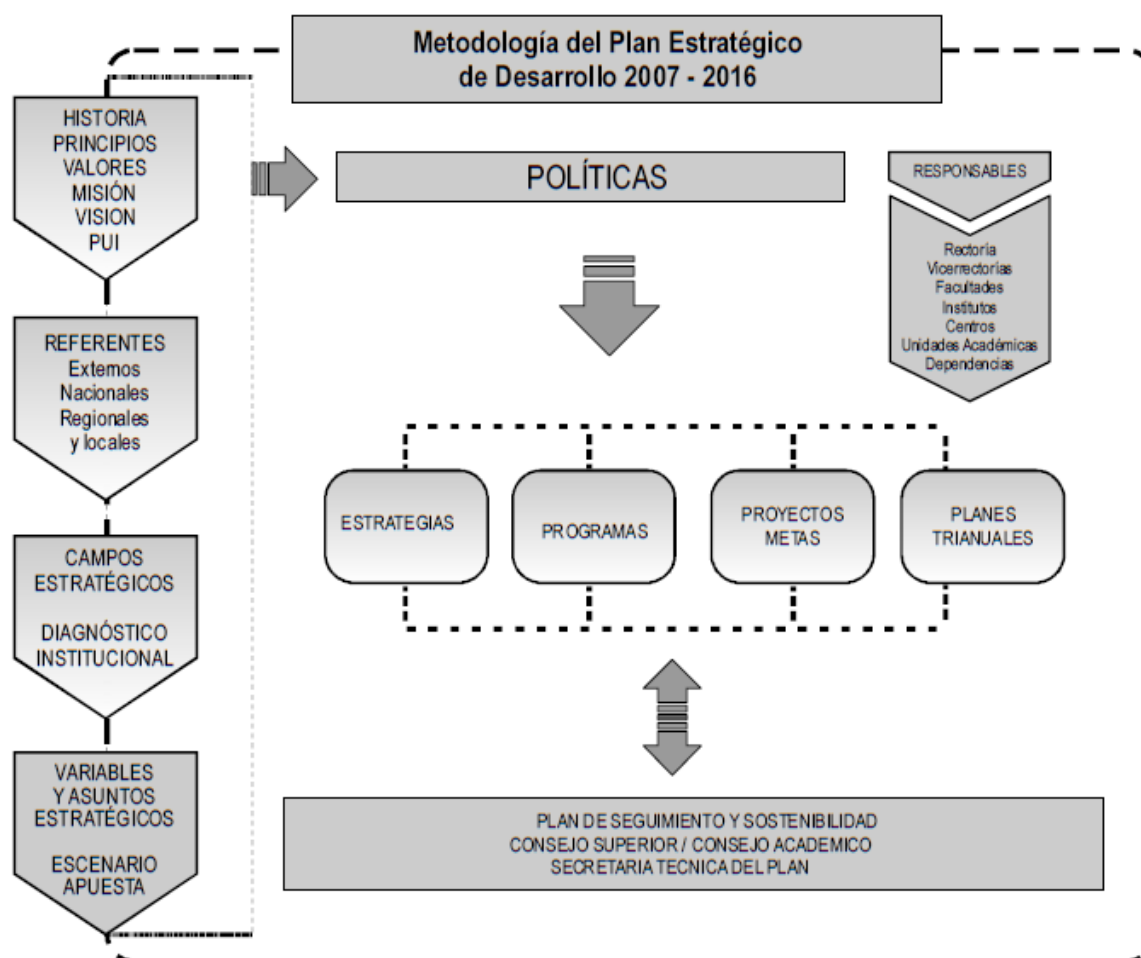


Figura 39. Metodología Plan Estratégico de Desarrollo 2007-2016

### 3.11. Estrategias que promueven la creación artística y cultural, la innovación, la adaptación, la transferencia técnica y tecnológica, la creación de tecnofactos y prototipos, y la obtención de patentes.

En este aspecto se consultó el plan estratégico de desarrollo 2007-2016, quien en su totalidad es un documento creado que concibe la planificación como un proceso continuo, flexible, permanente y sostenible, mediante el cual se establecen políticas, y se definen estrategias y

Objetivos que se materializan en programas y proyectos, a partir del cumplimiento de metas trianuales. (Caldas, s.f.). De esta manera se entiende que este tipo de estrategias se encuentran en un proceso de estructuración, socialización y ejecución, ya que se plantean a mediano y largo plazo.

Los campos estratégicos entonces, se asumen como referentes para la orientación del desarrollo institucional en cuanto configuran los ejes estructurantes y articuladores de la acción universitaria en su conjunto. Surgen de la valoración de las condiciones internas derivadas de las fortalezas académicas en ejercicio de sus funciones: docencia, investigación, creación y extensión, son comunes a todas sus unidades académicas: Facultades, Proyectos Curriculares, Institutos y Centro de Investigaciones, entre otras. Así mismo, se derivan de las condiciones externas estrechamente relacionadas con las necesidades sociales que conforman objetos de estudios interdisciplinarios, los problemas de la vida cotidiana, social y cultural, los nuevos desarrollos teóricos y/o tecnológicos del conocimiento y las políticas públicas que demandan la acción universitaria.

Este campo estratégico se orientan hacia:

- El fortalecimiento de la relación entre ciencia, tecnología, innovación y desarrollo humano.
  - La creación y difusión de conocimiento, la tecnología y la innovación como base para lograr un crecimiento económico sustentable y el bienestar de la población.
  - La determinación del tipo de ciencia y tecnología que debemos desarrollar y orientarla a la solución de las necesidades económicas y sociales de la población
- La identificación de las especificidades nacionales y regionales y su valoración para diseñar políticas eficientes de ciencia, tecnología e innovación.
- La puesta en marcha de nuevas formas de investigación, en especial el MP2 o modo de producción dos en investigación.
  - La respuesta a las nuevas políticas mixtas y en cooperación entre lo público y lo privado
  - La producción de nuevos conocimientos y consolidación de la formación de los recursos humanos a fin de responder a los desarrollos científicos, técnicos, tecnológicos y de innovación.

(Caldas, s.f.)

### **3.11.1 Estrategias que promueven la creación artística y cultural.**

Teniendo en cuenta el documento Plan estratégico de desarrollo 2007-2016 donde las estrategias son objetivos materializados a mediano y largo plazo, se encontró en el Campo Estratégico: Comunicación, Arte y Cultura, la definición y proyección de estas estrategias, se encuentran constituidas en un ámbito generador de sus procesos particular de circulación, confrontación y construcción de cultura, así como en interlocutora con las dinámicas simbólicas que contribuyen a la configuración y el manejo de la realidad social. En la situación actual de la Universidad Distrital, tales procesos son movilizados en forma particular, pero no exclusiva, por los campos de la comunicación y el arte. (CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN, 2013)

### 3.11.2. Estrategias que promueven la innovación, la adaptación, la transferencia técnica y tecnológica, la creación de tecnofactos y prototipos, y la obtención de patentes.

Teniendo en cuenta el documento Plan estratégico de desarrollo 2007-2016 donde las estrategias son objetivos materializados a mediano y largo plazo, se encontró en el Campo estratégico: Ciencia, Tecnología e Innovación la manera en que se argumenta la oportunidad y desarrollo que amerita el fortalecimiento que deben tener estos aspectos en el ámbito educativo teniendo en cuenta que:

En nuestro contexto el campo estratégico “Ciencia, Tecnología e Innovación” ofrece oportunidades de desarrollo que ameritan su fortalecimiento, teniendo en cuenta que: se presentan niveles de crecimiento significativo en los últimos años, se ha construido un entorno de innovación que ofrece ventajas competitivas y de desarrollo de valía para implementar estrategias de ciencia y tecnología; la Ciudad - Región de Bogotá ofrece las ventajas comparativas debido a la concentración de actividades que demandan investigación, desarrollos tecnológicos e innovación. Así mismo es el entorno regional de mayores ventajas comparativas para ser líder en el desarrollo de la ciencia, la tecnología y la innovación al concentrar la mayor oferta de formación y desarrollo del conocimiento en el país. (Caldas, s.f.)

### 3.12. Apreciación de directivos y profesores del programa sobre el impacto que, para el enriquecimiento de la calidad del programa, ha tenido el régimen de estímulos al profesorado por el ejercicio calificado de la docencia, la investigación, la innovación, la creación artística y cultural, la extensión o proyección social, los aportes al desarrollo técnico y tecnológico y la cooperación internacional.

Para este aspecto en cuanto a la apreciación de directivos y docentes sobre el impacto que ha tenido el régimen de estímulos al profesorado se realizó un análisis de las preguntas 5 y 7 de la encuesta C a 22 docentes y un directivo del PCLB, obteniendo la apreciación de cada uno de ellos, para un total de 23 docentes encuestados.

Tabla 41.

*Programas implementados por los docentes y directivos del PCLB como desarrollo a nivel académico.*

Programas	Q. Docentes	Porcentaje
Congresos Nacionales	14	61%
Congresos Internacionales	15	65%
Seminarios Nacionales	12	52%
Seminarios Internacionales	7	30%
Cursos Nacionales	6	26%
Cursos Internacionales	5	22%
Pasantías Nacionales	0	0%
Pasantías Internacionales	3	13%
Doctorados	5	22%
Maestrías	3	13%
Especializaciones	3	13%
Otras formas de actualización y capacitación docente	5	22%



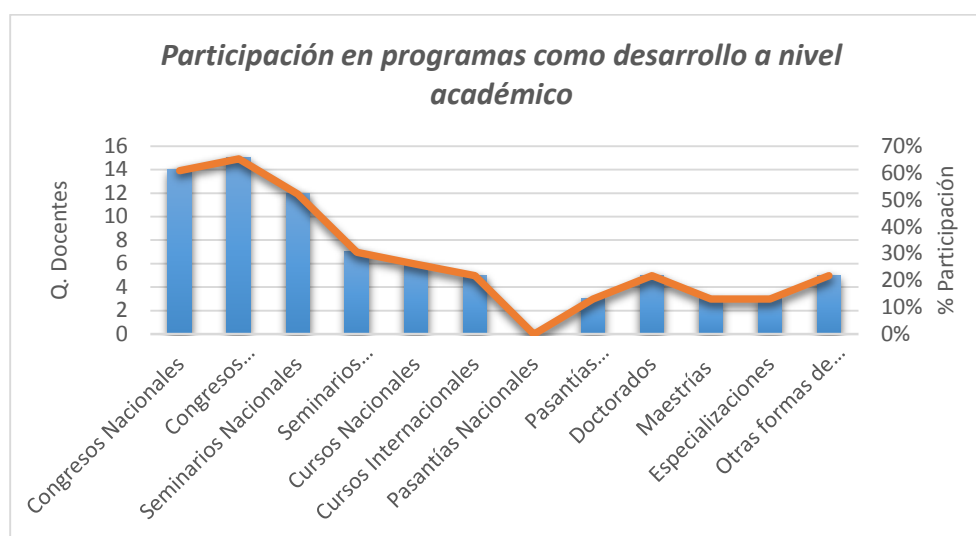


Figura 40. ¿Qué estudios a nivel académico (presencial ò virtual) ha cursado en los últimos 5 años que aportan al programa?

De acuerdo con los datos obtenidos de la encuesta C en la quinta pregunta, que indica los niveles académicos presenciales o virtuales que han cursado los docentes y directivos en los últimos 5 años como resultado de aporte al programa, se evidencia una tendencia de participación de manera sobresaliente en programas como Congresos Nacionales e internacionales, seguido de seminarios nacionales, teniendo en cuenta que estos, posibilitan la difusión del conocimiento por medio de muchos investigadores lo cual señala una apreciable y positiva tendencia de apertura de conocimiento bidireccional. Por otro lado se evidencia que los programas menos implementados son los que corresponden a pasantías internacionales, maestrías y especializaciones, estos no menos importantes proporcionan una manera de profundizar el dominio de un tema en específico, el desarrollo teórico, tecnológico o profesional, logrando una mayor excelencia académica y una mejor oportunidad laboral; y finalmente se evidencia la falta de participación en programas de pasantías nacionales. (Ver tabla 42) (Ver figura 41)

Tabla 42.

*Apreciación de directivos y profesores del PCLB sobre programas de desarrollo como estímulos al profesorado.*

Programas	Q. Docentes	Porcentaje
Investigación	22	96%
Innovación	12	52%
Creación Artística y Cultural	8	35%
Extensión o proyección Social	9	39%
Aportes al desarrollo técnico y tecnológico	10	43%
Cooperación internacional	7	30%

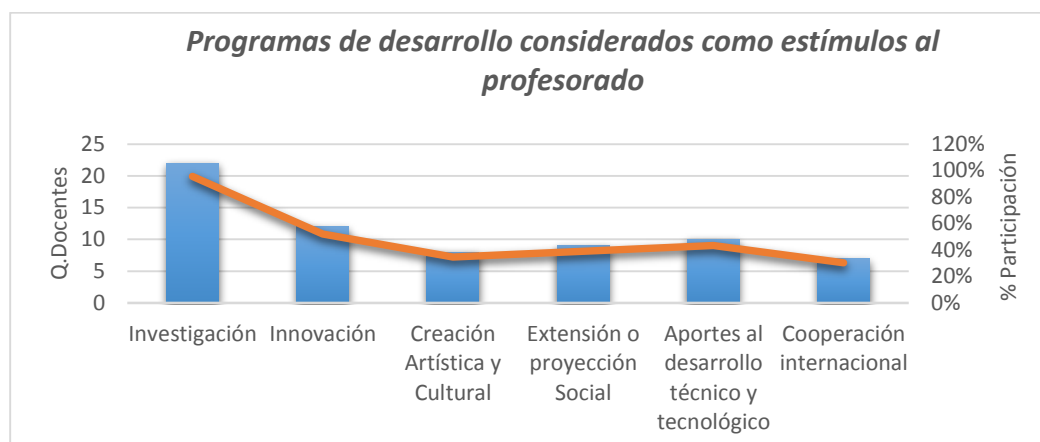


Figura 41. Ítems implementados y considerados como estímulos al profesorado por ejercicio calificado, de la docencia.

De acuerdo con los datos obtenidos de la encuesta C en la séptima pregunta, que indica “la apreciación de directivos y profesores del PCLB sobre programas de desarrollo como estímulos al profesorado” se evidencia que los docentes encuestados consideran que la investigación representa el programa de desarrollo más significativo implementado por la universidad y el programa, teniendo en cuenta que esta se contempla como una actividad necesaria, orientada a la adquisición de nuevos conocimientos capaz de transformar y dar solución a muchos interrogantes académicos y científicos. Finalmente se observa que el programa menos considerado como estímulo al profesorado representado por el 30% es el de Cooperación internacional.

#### 4. CONCLUSIONES

En consecuencia con la revisión bibliográfica utilizada acerca de las políticas, normas y criterios académicos, establecidos por la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, para la selección y vinculación de los docentes se identificó la clasificación de los mismos como docentes de carrera o planta y docentes de vinculación especial, a los cuales rigen documentos como: El Estatuto del profesor, acuerdo No. 011, capítulo 2 Naturaleza y clasificación de los docentes, la resolución 445 del 2010 por medio de la cual se reglamenta lo concerniente al escalafón e ingreso de los profesores de vinculación especial, el acuerdo No. 006 por el cual se establece y se fija el límite máximo de cupos para cada una de las facultades en la contratación de docentes de vinculación especial junto con el acuerdo No. 001, por el cual se reglamenta la actividad de la misma categoría de docentes en los programas de pregrado. Todos estos documentos facilitaron la organización de políticas y normas establecidas por la institución para cada categoría de docentes y finalmente los criterios académicos de selección y vinculación que se encuentran en los perfiles que utiliza cada facultad para convocar cargos docentes. Esta información se encuentra en el acuerdo No. 007 del 2002 capítulo primero.

Se concluye de acuerdo con la revisión bibliográfica consultada acerca de las estrategias utilizadas por la institución donde se indagaron varias fuentes administrativas, de las cuales se conoció que las únicas estrategias hasta el momento implementadas por la Universidad para propiciar la permanencia de los docentes, es la evaluación que se realiza periódicamente por parte del estudiantado, la autoevaluación que hace cada docente teniendo en cuenta su desempeño y la evaluación que realiza el Consejo Curricular a cada docente vinculado al programa. Por otro lado no se encontró información acerca de estrategias aplicadas e implementadas en el PCLB para el relevo generacional de los docentes; sin embargo estas se encuentran de manera implícita como un proyecto dentro de la política 3 en el plan estratégico de desarrollo.

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta realizada a 23 docentes del PCLB sobre la aplicación de políticas, normas y criterios para la selección, vinculación y permanencia de los profesores, se evidencia el reconocimiento de manera sobresaliente por parte de ellos, teniendo en cuenta que se analizó la apreciación de la aplicación, la permanencia y la vigencia por separado para determinar su nivel de conocimiento con referencia a la manera que la Universidad, selecciona, vincula e implementa la permanencia de los docentes en cada proyecto.

Por otro lado los resultados de esta misma encuesta realizada a 46 estudiantes del PCLB, sobre las mismas políticas evidencian el reconocimiento de manera aceptable, posiblemente por la falta de comunicados que posibiliten al estudiantado enterarse acerca de estos procesos de contratación.

Con referencia a las políticas institucionales y evidencias de aplicación, en materia de desarrollo integral del profesorado, que incluyen la capacitación y actualización en los aspectos académicos, profesionales y pedagógicos relacionados con la metodología del programa, se concluye con ayuda de una revisión bibliográfica y una encuesta a los docentes del PCLB que como

tal políticas institucionales en materia de desarrollo integral docente no se encuentran aplicadas o fomentadas de manera explícita, por el contrario se identifica una según el Plan Estratégico de Desarrollo 2007-2016 descrita como política 3, estrategia 1 quien anuncia fomentar un modelo de desarrollo profesoral integral, que potencie la innovación pedagógica, la creación, la acción investigativa y la proyección social todo esto como una meta aplicada a largo plazo. Y por último la encuesta realizada en torno a capacitación y actualización docente, evidencia que los cursos, certificaciones, diplomas, seminarios y congresos unos más que otros, han sido eventos atribuidos y proyectados por el PCLB, capaces de contribuir al desarrollo y constante actualización para los docentes.

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta acerca del número de profesores del programa adscritos al PCLB que han participado en los últimos cinco años en programas de desarrollo profesoral se obtiene que 8 docentes han participado y 7 han recibido apoyo económico para la capacitación y actualización permanente como resultado de las políticas institucionales estipuladas para tal fin.

De acuerdo con los datos obtenidos de la encuesta realizada, los docentes argumentaron que el desarrollo integral profesoral, si contribuye al enriquecimiento de la calidad del programa, por que proporciona nuevos elementos y herramientas de actualización al docente, tanto en fundamentación sobre las diferentes disciplinas como en las metodologías de enseñanza y aprendizaje que redundan en la mejora de las prácticas de acompañamiento y orientación de los diferentes espacios académicos; de igual manera consideran que la Universidad si ha implementado programas orientados al desarrollo integral propio de la docencia, ya que proporciona nuevas competencias y metodologías de enseñanza. Finalmente la encuesta proporciona una valoración negativa de la mitad de los encuestados quienes desconocen las políticas institucionales con referencia al desarrollo integral del profesorado como aporte dentro del enriquecimiento de la calidad del programa.

Se concluye de acuerdo a la información suministrada por el PCLB que dentro de los expertos invitados a nivel Nacional e Internacional, han participado en: encuentros y ponencias pedagógicas; procesos de retroalimentación y aporte a la metodología del programa en los últimos 5 años (2011-2015). Por ejemplo, países como México, representado por la universidad de Guadalajara, España por la Universidad de Barcelona, Universidad Complutense de Madrid y el Instituto Valenciano de Investigaciones Agropecuarias, Cuba por Instituto de Ecología y Sistemática de La Habana, Chile por la Universidad de Valparaíso, Brasil por Universidad de Minas Gerais, EE.UU por Nex York University y University of South Carolina, finalmente Colombia representada por Universidad Nacional de Colombia, Universidad Pedagógica, Pontificia Universidad Javeriana, Universidad de los Andes, Ministerio de Educación Nacional y el Instituto de Ciencias Naturales, quienes con la participación de muchos de sus representantes han sido influyentes en muchos de los encuentros, ponencias y aportes para la cualificación de la labor pedagógica de nuestros docentes.

En cuanto a la información que se indago sobre el reconocimiento a los profesores del PCLB, no hay evidencia de participación en procesos de creación artística ni cultural posiblemente por el plan de estudio que se maneja y en el cual se formuló la carrera, lo que imposibilita la articulación y participación en proyectos artísticos.

Para las estrategias orientadas a la actualización docente en temas relacionados con la atención a la diversidad poblacional del PCLB durante los últimos cinco años, la Universidad no ha planteado ni ha desarrollado ningún tipo de estrategias orientadas a este fin, sin embargo se enfatiza la importancia de entender y articular en la academia, la Metodología del plan de desarrollo de la institución, ya que fue creada como un documento de planificación continuo y permanente, sobre estrategias que establecen políticas y objetivos, orientados a definir las prioridades institucionales para su crecimiento y desarrollo.

En cuanto a la información que se indago acerca de las estrategias que promueven la creación artística y cultural, la innovación, la adaptación, la transferencia técnica y tecnológica, la creación de tecnofactos y prototipos, y la obtención de patentes, de acuerdo con el programan, se consultó exclusivamente el Plan estratégico de desarrollo 2007-2016 las diferentes estrategias , y se encontró que la mayoría de ellas se estructuran bajo unos parámetros y unas necesidades en el entorno mundial, nacional y local, de manera que se asumen como referentes para la orientación del desarrollo institucional en cuanto configuran los ejes estructurales y articuladores de la acción universitaria; todos bajo una mirada de cumplimiento trianual.

De acuerdo con los datos obtenidos de la encuesta realizada, los docentes eligieron los Congresos Nacionales e internacionales y los seminarios nacionales como los programas con mayor participación como desarrollo a nivel académico, quienes posibilitan la difusión del conocimiento de manera bidireccional; y por otro lado se evidencia que los programas menos implementados son los que corresponden a las pasantías internacionales, maestrías y especializaciones. Por último se muestra que los mismos docentes encuestados consideran que la investigación representa el programa de desarrollo más significativo implementado por la universidad y el programa, como una actividad necesaria, orientada a la adquisición de nuevos conocimientos y que el programa menos considerado como estímulo al profesorado es el de Cooperación internacional.

## **5. RECOMENDACIONES**

Con la respectiva recolección de información se debería comunicar dichos procesos que involucran la acreditación, para incentivar la participación de los docentes y los estudiantes en su totalidad en estos procesos.

Propiciar espacios con docentes y estudiantes donde se puedan articular temáticas relacionadas con las estrategias académicas que promulga y ejecuta la Universidad posibilitando la participación de los estudiantes en la escritura de dichos documentos.

Propiciar y generar más programas que incentiven a los docentes a participar y obtener nuevas oportunidades que se articulen a la actualización permanente.

## REFERENCIAS

- Barragan, P. (1992). instrumentos para la evaluación. *Curso telematico: Lecto- Escritura*, 218.
- Caldas, U. D. (s.f.). *Plan Estratégico de Desarrollo 2007-2016*. Obtenido de <https://www.udistrital.edu.co/universidad/quienes-somos/historia/>
- CNA. (2013). *Lineamientos de acreditación de programas de pregrado*. Bogotá.
- CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN . (2013). *Sistema Nacional de Acreditación*. Bogotá.
- Hernandez, r. (2004). *Metodologia de la investigacion*. Mexico: McGraw Hill.
- Resendiz, J. (2008). Concepto de Seminario.
- Universidad Distrital Francisco Jose de Caldas. (2001). *Acuerdo 06 de 2001*.
- Universidad Distrital Francisco Jose de Caldas. (2001). *Acuerdo 08-2001*. Bogotá.
- Universidad Distrital Francisco Jose De Caldas. (2002). *Acuerdo 07 de 2002*. Bogotá.
- Universidad Distrital Francisco José de Caldas. (s.f.). *Estatuto del profesor, Acuerdo 011*. Bogota D.C.

## **BIBLIOGRAFÍA**

Universidad Distrital Francisco Jose de Caldas. (2001). *Acuerdo 06 de 2001*. Bogotá

Universidad Distrital Francisco Jose de Caldas. (2001). *Acuerdo 08-2001*. Bogotá.

Universidad Distrital Francisco Jose De Caldas. (2002). *Acuerdo 07 de 2002*. Bogotá.

Universidad Distrital Francisco José de Caldas. (s.f.). *Estatuto del profesor, Acuerdo 011*. Bogota



## APÉNDICE A

### ENCUESTA A.



**UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS**  
**FACULTAD DE CIENCIAS Y EDUCACIÓN**  
**PROYECTO CURRICULAR EN LIC. BIOLOGÍA**  
**PROCESO DE ACREDITACIÓN: FACTOR 3 PROFESORES**

Reciba un cordial saludo de parte del PROYECTO CURRICULAR EN LICENCIATURA EN BIOLOGÍA; con el fin de dar cumplimiento y seguimiento a las actividades de acreditación que se llevan constantemente en nuestra universidad, es necesario conocer y analizar todas las características de los docentes que son partícipes de nuestra formación profesional inscritos a nuestra facultad y proyecto curricular, quienes posibilitan y contribuyen a el proceso formativo de alta calidad. Por lo tanto es necesario conocer la apreciación de cada uno de ustedes, sobre la aplicación, pertinencia y vigencia de las políticas, normas y criterios académicos establecidos por la institución para la selección, vinculación y permanencia de nuestros docentes. A continuación lo invitamos a que participe de esta encuesta.

**Seleccione su vinculo con la Universidad Distrital FJC - PCLB\***

Seleccione una opción

- Directivo
- Docente
- Estudiante
- Docente y Directivo
- Otro:

**Nombre\***

Por favor digite su nombre y apellido

**1. La aplicación de las políticas y normas de selección de los profesores por parte de la Universidad Distrital es:\***

Siendo 1 el valor menos apropiado y 5 el valor más apropiado evalúe los siguientes aspectos:

1 2 3 4 5

**2. La aplicación de las políticas y normas de vinculación de los profesores por parte de la Universidad Distrital es:\***

Siendo 1 el valor menos apropiado y 5 el valor más apropiado evalúe los siguientes aspectos:

1 2 3 4 5

**3. La aplicación de las políticas y normas de permanencia de los profesores por parte de la Universidad Distrital es:\***

Siendo 1 el valor menos apropiado y 5 el valor más apropiado evalúe los siguientes aspectos:

1 2 3 4 5

**4. La aplicación de los criterios de selección de los profesores por parte de la Universidad Distrital son:\***

Siendo 1 el valor menos apropiado y 5 el valor más apropiado evalúe los siguientes aspectos:

1 2 3 4 5

**5. La aplicación de los criterios de vinculación de los profesores por parte de la Universidad Distrital son:\***

Siendo 1 el valor menos apropiado y 5 el valor más apropiado evalúe los siguientes aspectos:

1 2 3 4 5

## Pertinencia de políticas, normas y criterios

1. La pertinencia de las políticas y normas de selección de los profesores por parte de la Universidad Distrital es:\*

Siendo 1 el valor menos apropiado y 5 el valor más apropiado evalúe los siguientes aspectos:

1 2 3 4 5

---

---

2. La pertinencia de las políticas y normas de vinculación de los profesores por parte de la Universidad Distrital es:\*

Siendo 1 el valor menos apropiado y 5 el valor más apropiado evalúe los siguientes aspectos:

1 2 3 4 5

---

---

3. La pertinencia de las políticas y normas de permanencia de los profesores por parte de la Universidad Distrital es:\*

Siendo 1 el valor menos apropiado y 5 el valor más apropiado evalúe los siguientes aspectos:

1 2 3 4 5

---

---

4. La pertinencia de los criterios de selección de los profesores por parte de la Universidad Distrital son:\*

Siendo 1 el valor menos apropiado y 5 el valor más apropiado evalúe los siguientes aspectos:

1 2 3 4 5

---

---

5. La pertinencia de los criterios de vinculación de los profesores por parte de la Universidad Distrital son:\*

Siendo 1 el valor menos apropiado y 5 el valor más apropiado evalúe los siguientes aspectos:

1 2 3 4 5

---

---

## Vigencia de políticas, normas y criterios

1. La vigencia de las políticas y normas de selección de los profesores por parte de la Universidad Distrital es:\*

Siendo 1 el valor menos apropiado y 5 el valor más apropiado evalúe los siguientes aspectos:

1 2 3 4 5

2. La vigencia de las políticas y normas de vinculación de los profesores por parte de la Universidad Distrital es:\*

Siendo 1 el valor menos apropiado y 5 el valor más apropiado evalúe los siguientes aspectos:

1 2 3 4 5

3. La vigencia de las políticas y normas de permanencia de los profesores por parte de la Universidad Distrital es:\*

Siendo 1 el valor menos apropiado y 5 el valor más apropiado evalúe los siguientes aspectos:

1 2 3 4 5

4. La vigencia de los criterios de selección de los profesores por parte de la Universidad Distrital son:\*

Siendo 1 el valor menos apropiado y 5 el valor más apropiado evalúe los siguientes aspectos:

1 2 3 4 5

5. La vigencia de los criterios de vinculación para profesores por parte de la Universidad Distrital son:\*

Siendo 1 el valor menos apropiado y 5 el valor más apropiado evalúe los siguientes aspectos:

1 2 3 4 5

## APÉNDICE B.

### ENCUESTA B.



UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS  
 FACULTAD DE CIENCIAS Y EDUCACIÓN  
 PROYECTO CURRICULAR EN LIC. BIOLOGÍA  
 PROCESO DE ACREDITACIÓN: FACTOR 3 PROFESORES

**INFORMACIÓN VERIFICABLE SOBRE LOS PROFESORES DEL PROYECTO CURRICULAR DE LICENCIATURA EN BIOLOGÍA (PCLB) CON RESPECTO A SELECCIÓN, VINCULACIÓN, PERMANENCIA, DESARROLLO Y ESTIMULOS.**

Reciba un cordial saludo de parte del PROYECTO CURRICULAR EN LICENCIATURA EN BIOLOGÍA; con el fin de dar cumplimiento y seguimiento a las actividades de acreditación que se llevan constantemente en nuestra universidad, es necesario conocer y analizar todas las características de los docentes que son partícipes de nuestra formación profesional inscritos a nuestra facultad y proyecto curricular, quienes posibilitan y contribuyen a el proceso formativo de alta calidad. Por lo tanto es necesario conocer **evidencias de aplicación, en materia de desarrollo integral del profesorado del PCLB, en cuanto a capacitación y actualización en los aspectos académicos, profesionales y pedagógicos, junto a la participación y apoyo, que ha tenido cada uno de los docentes en los últimos cinco años en programas de desarrollo profesoral.** A continuación lo invitamos a que participe de esta encuesta.

## 1. En cuanto a capacitación y actualización en aspectos académicos, profesionales y pedagógicos en los últimos cinco años:

### A) Numero de cursos a los que ha asistido\*

Escriba el numero total de cursos a los que ha asistido los últimos cinco años

### B) Numero de certificaciones obtenidos \*

Escriba el numero total de certificaciones que ha obtenido los últimos cinco años

### C) Numero de diplomas obtenidos\*

Escriba el numero total de diplomas que ha obtenido los últimos cinco años

### D) Numero de seminarios a los que ha asistido\*

Escriba el numero total de seminarios a los que ha asistido los últimos cinco años

### E) Numero de congresos a los que ha asistido\*

Escriba el numero total de congresos a los que ha asistido los últimos cinco años

### F) Otros\*

Escriba cuales o que otros

## 2. Participación en programas de desarrollo profesoral y apoyo para capacitación y actualización permanente.

¿ Usted ha participado en programas de desarrollo profesoral los últimos cinco años?\*

- SI
- NO

¿ Usted ha recibido apoyo por parte de la universidad para capacitación y actualización permanente?\*

- SI
- NO

## APENDICE C

### ENCUESTA C



UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSE DE CALDAS  
FACULTAD DE CIENCIAS Y EDUCACION  
PROYECTO CURRICULAR LIC.BIOLOGIA (PCLB)  
PROCESO DE ACREDITACION: FACTOR 3 PROFESORES

**INFORMACIÓN VERIFICABLE SOBRE LOS PROFESORES DEL PROYECTO CURRICULAR DE LICENCIATURA EN BIOLOGÍA (PCLB) CON RESPECTO A SELECCIÓN, VINCULACIÓN, PERMANENCIA, DESARROLLO Y ESTIMULOS.**

Estimados docentes y directivos reciban un cordial saludo de parte del PROYECTO CURRICULAR EN LICENCIATURA EN BIOLOGIA; con el fin de dar cumplimiento y seguimiento a las actividades de acreditación que se llevan constantemente en nuestra Universidad es necesario conocer y analizar todas las apreciaciones de ustedes como docentes, quienes posibilitan y contribuyen a el proceso formativo de alta calidad; por este motivo los invitamos a contestar la siguiente encuesta sobre **el impacto que han tenido las acciones orientadas al desarrollo integral de ustedes como profesores en el enriquecimiento de la calidad del programa.**

El desarrollo Integral es un proceso, un avanzar en dirección a un ideal. Esto supone una serie de mejoramientos progresivos, un adelantar pasos que conducen hacia la perfección de los hombres y de la sociedad. (Banco de la Republica, n.d.)



**Nombre completo** \*

Texto de respuesta corta

---

**Elija su cargo** \*

- Docente
- Docente y directivo

1. ¿Considera usted que su desarrollo integral profesoral contribuye al enriquecimiento de la calidad del programa del PCLB? \*

- Si
- No

**¿Por qué?**

Texto de respuesta larga

---

2. ¿Considera usted que la Universidad ha implementado programas orientados al desarrollo integral propio como docente?

Sí

No

¿De que manera?

Texto de respuesta larga

---

3. ¿Considera usted que el número de cursos, certificaciones, diplomas, seminarios y congresos hacen parte del desarrollo integral docente?

Sí

No

4. ¿Conoce usted como docente, alguna política institucional con referencia al desarrollo integral del profesorado ?

Sí

No

---

5. ¿Que programas de desarrollo a nivel académico (presencial o virtual) ha cursado en los últimos 5 años que aporten al programa?

- Congresos Nacionales
- Congresos Internacionales
- Seminarios Nacionales
- Seminarios internacionales
- Cursos Nacionales
- Cursos Internacionales
- Pasantías Nacionales
- Pasantías Internacionales
- Doctorados
- Maestrías
- Especializaciones
- Otras formas de actualización y capacitación docente

6. ¿Considera usted que el número de cursos, certificaciones, diplomas, seminarios, congresos y otros aporta de manera significativa al enriquecimiento de la calidad de nuestro programa? \*

- Si
- No

7. De los siguientes ítems considerados como estímulos al profesorado por ejercicio calificado, de la docencia, elija los que usted considera se implementan dentro de la Universidad y el programa. \*

- Investigación
- Innovación
- Creación artística y cultural
- Extensión o proyección social
- Aportes al desarrollo técnico y tecnológico
- Cooperación internacional





**RESPUESTAS DE PROFESORES ENCUESTA B**

<b>No. Profesores encuestados</b>	<b>A) Numero de cursos a los que ha asistido</b>	<b>B) Numero de certificaciones obtenidos</b>	<b>C) Numero de diplomas obtenidos</b>	<b>D) Numero de seminarios a los que ha asistido</b>	<b>E) Numero de congresos a los que ha asistido</b>	<b>F) Otros</b>	<b>¿ Usted ha participado en programas de desarrollo profesoral los últimos cinco años?</b>	<b>¿ Usted ha recibido apoyo por parte de la universidad para capacitación y actualización permanente?</b>
1	2	0	2	5	2		NO	SI
2	0	0	0	7	0	0	NO	NO
3	4	4	0	2	2	Foro	SI	SI
4	5	4	4	3	2	VIRTUAL	SI	NO
6	4	4	4	2	2	Diplomados	SI	NO
7	2	2	0	5	1	Talleres	NO	NO
8	0	0	1	2	10	no	NO	SI
9	2	4	0	4	4	0	SI	NO
10	8	5	0	5	0	2 Cursos del PAET sobre MOODLE y un curso del PAET sobre páginas WEB	NO	NO
11	2	2	1	4	1	ninguno	NO	NO
12	8	8	8	20	6	curso postDoctoral en secuencias de nueva Generacion	NO	NO
13	1	1	1	1	4	Estudios Doctorado	SI	SI
14	2	14	1	6	4	Encuentros o foros (3)	NO	NO
15	5	5	1	5	12	0	NO	SI
16	4	4	0	5	4	XXXVI CONGRESO NACIONAL DE HISTOLOGIA	SI	SI
17	4	4	2	5	3	Congresos internacionales 3	SI	SI
18	5	3	2	4	3	NO	SI	NO
19	0	0	0	2	0	0	NO	NO

## RESPUESTA DE PROFESORES ENCUESTA C

Nombre completo	Elija su cargo	1. ¿Considera usted que su desarrollo integral profesoral contribuye al enriquecimiento o de la calidad del programa?	¿Por qué?	2. ¿Considera usted que la Universidad ha implementado programas orientados al desarrollo integral propio como docente?	¿De que manera?	3. ¿Considera usted que el número de cursos, certificaciones, diplomas, seminarios y congresos hacen parte del	4. ¿Conoce usted como docente, alguna política institucional con referencia al desarrollo integral del profesorado?	¿Cuál o cuales?	5. ¿Que programas de desarrollo a nivel académico (presencial o virtual) ha cursado en los últimos 5 años que aporten al programa?	6. ¿Considera usted que el número de cursos, certificaciones, diplomas, seminarios, congresos y otros aporta de manera significativa al enriquecimiento de la calidad de nuestro programa?	7. De los siguientes ítems considerados como estímulos al profesorado por ejercicio calificado, de la docencia, elija los que usted considera se implementan dentro
Andrés Felipe Guzmán Serrato	Docente	Si		No		Si	No		Congresos Nacionales, Seminarios Nacionales, Cursos Internacionales, Especializaciones, Otras formas de actualización y capacitación docente	Si	Innovación, Extensión o proyección social, Aportes al desarrollo técnico y tecnológico
Edna Margarita Vargas Romero	Docente	Si	Porque proporciona nuevos elementos y herramientas de actualización al docente, tanto en fundamentación sobre las diferentes disciplinas como en las	No	No conozco estos programas	Si	No		Congresos Nacionales, Seminarios internacionales	No	Investigación, Extensión o proyección social
Guillermo Fonseca Amaya	Docente	Si	A través de los proyectos de investigación, los espacios de clase.	Si		Si	Si		Congresos Nacionales, Congresos Internacionales, Seminarios Nacionales, Seminarios internacionales, Pasantías Internacionales, Doctorados	Si	Investigación
Luis Armando Quevedo	Docente	Si	Docentes integrales e íntegros forman profesionales íntegros.	Si	Capacitación y formación a nivel de maestrías y doctorados	Si	Si	Formación profesoral, doctorados	Congresos Nacionales, Congresos Internacionales, Cursos Internacionales	Si	Investigación, Innovación, Cooperación internacional

RESPUESTA DE PROFESORES ENCUESTA C

CARMEN HELENA MORENO	Docente	Si	El conocimiento y experiencia tanto en la parte pedagógica y didáctica así como en la disciplinar e investigativa, fortalece el aprendizaje de los estudiantes y la aplicación del conocimiento para la solución de	Si	Con financiación para realizar investigación y compra de equipos, con programas de movilidad para estudiantes y docentes de la Universidad y de Universidades y especialistas del exterior que vienen a interactuar con docentes y	Si	Si	Convenios interinstitucionales, financiación a grupos y semilleros de Investigación, movilidad de profesores y estudiantes, apoyo a docentes para realizar maestrías y doctorados	Congresos Nacionales, Congresos Internacionales	Si	Investigación
Alexander García García	Docente y directivo	Si		No		Si	No		Congresos Nacionales, Seminarios Nacionales, Cursos Internacionales	Si	Investigación, Innovación, Creación artística y cultural, Extensión o proyección social, Aportes al desarrollo técnico y tecnológico, Cooperación internacional
MARÍA LUCÍA BETANCOURT DE ENCISO	Docente	Si	Por mi formación académica, experiencia en la docencia en todos los niveles, educación primaria, básica secundaria, media y universitaria	Si	Año sabático para realizar investigación para los docentes que tienen derecho.	Si	Si	Organización y programación de seminarios, cursos de actualización, conferencias que propenden el desarrollo integral del docente.	Seminarios Nacionales	Si	Investigación
Oscar Javier Mahecha Jimenez	Docente	Si	Permite solventar falencias desde lo disciplinar y pedagógico.	No		Si	No		Congresos Nacionales, Congresos Internacionales, Seminarios Nacionales, Seminarios internacionales, Cursos Nacionales, Cursos Internacionales	Si	Investigación



## RESPUESTA DE PROFESORES ENCUESTA C

Isidro Gutiérrez Fajardo	Docente	Si	Le da al profesor mayor posibilidad de actualizar y relacionar su clase con otras aplicaciones.	No		Si	No		Especializaciones	Si	Investigación, Creación artística y cultural, Extensión o proyección social
HÉCTOR EDWIN BELTRÁN GUTIÉRREZ	Docente	Si	Se trata de un proceso para la formación específica de licenciados en Biología	Si	Ayos en distintas actividades de formación en varios niveles	Si	No		Congresos Nacionales, Congresos Internacionales, Cursos Nacionales	No	Investigación
Gustavo Giraldo Quintero	Docente	Si	Porque todos desde los roles que nos corresponden en la academia contribuimos para su propio crecimiento.	Si	Con algunas capacitaciones ofrecidas por institutos y otras dependencias de la Universidad	Si	No		Congresos Nacionales, Congresos Internacionales, Seminarios Nacionales, Cursos Nacionales, Maestrias	Si	Investigación
bibiana moncada	Docente	Si	Porque es inherente al desarrollo profesional.	No		si	No		Congresos Nacionales, Congresos Internacionales, Cursos Nacionales, Cursos Internacionales, Pasantías Internacionales, Doctorados	Si	Investigación, Innovación, Creación artística y cultural, Aportes al desarrollo técnico y tecnológico
Carmen Helena Moreno Duran	Docente	Si	Porque si el profesor se actualiza, asiste a congresos, seminarios y realiza investigación los estudiantes se benefician a nivel académico	Si	Con las convocatorias y apoyo a movilidad nacional e internacional tanto para docentes como para los estudiantes	Si	Si	Convocatorias del CIDC para socializar productos de investigación, publicación de libros de investigación, apoyo para movilidad por parte del CERI, de la facultad y	Congresos Nacionales, Congresos Internacionales, Seminarios Nacionales, Seminarios internacionales	No	Investigación, Cooperación internacional

### RESPUESTA DE PROFESORES ENCUESTA C

GERMAN ANTONIO NIÑO GALEANO	Docente	Si	ME PERMITE TRANSMITIR EL NUEVO CONOCIMIENTO A MIS ESTUDIANTES EN CADA UNO DE LOS ESPACIOS ACADÉMICOS QUE IMPARTO.	Si	CURSOS DE ACTUALIZACIÓN Y MANEJO DE TICS.	Si	No		Congresos Internacionales, Cursos Internacionales	Si	Investigación, Innovación, Creación artística y cultural, Extensión o proyección social, Aportes al desarrollo técnico y tecnológico, Cooperación internacional
LUCIA PINTO MANTILLA	Docente	Si	PORQUE MIS ESTUDIOS LOS HE REALIZADO PARA ENRIQUECER MI DESEMPEÑO PROFESIONAL	Si	CON EL APOYO A LOS ESTUDIOS DE MAESTRIAS Y DOCTORADOS	Si	Si	LOS REQUISITOS PARA HACER ESTUDIOS AVANZADOS, COMISIONES DE ESTUDIO	Congresos Internacionales	Si	Investigación, Innovación, Creación artística y cultural, Extensión o proyección social, Aportes al desarrollo técnico y tecnológico, Cooperación internacional