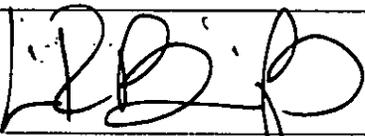
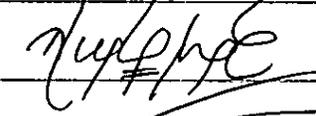
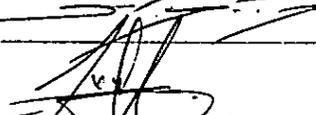
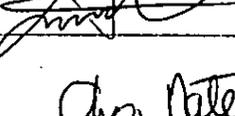


	FORMATO: ACTA DE REUNIÓN	Código: GI-FR-010	
	Macroproceso: Direccionamiento Estratégico	Versión: 02	
	Proceso: Gestión Integrada	Fecha de Aprobación: 17/09/2014	

ACTA No. 07			
Proceso: Estratégico		Subproceso:	
Unidad Académica y/o Administrativa: Oficina de Evaluación Docente		Hora de Inicio: 7:00 A.M.	
Motivo y/o Evento: Sesión No. 07 del Comité Institucional de Evaluación Docente de 2016		Hora de Finalización: 9:55 A.M.	
Lugar: CLUB DE INGENIEROS CI. 39 #15-37, BOGOTÁ		Fecha: Noviembre 29 de 2016	
Participantes: Integrantes Comité	Nombre	Cargo	Firma
	Profesor: Giovanni Bermúdez Bohórquez	Vicerrector Académico – Presidente Comité Institucional de Evaluación Docente	
	Profesor: Iván Darío Zuluaga Atehortua	Representante de los profesores al Consejo Académico	
	Profesora: Niria Pastora Bonza Pérez	Decana Facultad del Medio Ambiente y Recursos Naturales	
	Maestro Santiago Niño Morales	Decano Facultad de Artes - Asab	
	Estudiante José Abraham Rivera Pérez	Representante (P) de los Estudiantes al Consejo Superior Universitario.	
	Estudiante Ana Maria Nates Rodríguez	Representante (S) de los Estudiantes al Consejo Superior Universitario	Ana Nates
	Profesor: Gerardo Alberto Castang Montiel.	Jefe Oficina de Docencia y Coordinador Oficina Evaluación Docente	
Invitados Asistentes:	Sra. María del Pilar Hernández Fajardo	Apoyo Oficina de Evaluación Docente	
	Maestro Pedro Pablo Gómez	Integrante Comité de Evaluación Docente Facultad de Artes - ASAB	
	Profesor Roberto Ferro Escobar	Decano – Presidente del Comité de Evaluación Docente Facultad de Ingeniería	
	Profesora Diana Marcela Ovalle M.	Integrante Comité de Evaluación Docente Facultad de la Facultad de Ingeniería	
	Profesor Julio Barón Velandia Diana Marcela Ovalle M.	Integrante Comité de Evaluación Docente Facultad de la Facultad de Ingeniería	
	Estudiante Paola Andrea Tovar	Integrante Comité de Evaluación Docente Facultad de la Facultad de Ingeniería	

 UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	FORMATO: ACTA DE REUNIÓN	Código: GI-FR-010	 SIGUD Sistema Integrado de Gestión
	Macroproceso: Direccionamiento Estratégico	Versión: 02	
	Proceso: Gestión Integrada	Fecha de Aprobación: 17/09/2014	

Invitados Asistentes:	Profesor Miguel Ángel Piragauta Aguilar	Integrante Comité de Evaluación Docente Facultad del Medio Ambiente y Recursos Naturales
	Profesor Miguel Eugenio Cadena Romero	Integrante Comité de Evaluación Docente Facultad del Medio Ambiente y Recursos Naturales
	Señora Luz Mary Losada	Secretaria Comité de Evaluación Docente Facultad del Medio Ambiente y Recursos Naturales
	Profesor Robinson Pacheco García	Decano - Presidente Comité de Evaluación Docente Facultad Tecnológica
	Profesora Sonia Pinzón Nuñez	Integrante Comité de Evaluación Docente Facultad Tecnológica
	Profesor Alexander Jiménez Triana	Integrante Comité de Evaluación Docente Facultad Tecnológica
	Estudiante Katherine Johana Rincón	Integrante Comité de Evaluación Docente Facultad Tecnológica
	Profesor Mario Montoya Castillo	Decano - Presidente Comité de Evaluación Docente Facultad de Ciencias y Educación
	Estudiante Angie Katerine López Torres	Integrante Comité de Evaluación Docente Facultad de Ciencias y Educación
	Profesor Hamlet Santiago Gonzalez Melo	Docente Facultad de Ciencias y Educación- PAIEP
	Johanna Ramirez	CPC Decanatura Facultad de Ciencias y Educación
	Profesor Manuel Mayorga	Docente Facultad Tecnológica
	Luisa Fernanda Puerta B.	CPC Apoyo Profesional Vicerrectoría Académica
	Diana María Mora Ramirez	CPC Apoyo Profesional Oficina de Evaluación Docente
	Lulied Pérez Velásquez	CPC Apoyo Asistencial Oficina de Evaluación Docente
	Rosa Isabel Rivas Blanco	CPC Apoyo Asistencial Oficina de Evaluación Docente
	Laura Stefany Castro Hernández	CPC Apoyo Asistencial Oficina de Evaluación Docente
	Juan Manuel Piñeros Chiquinquirá	CPC Apoyo Asistencial Oficina de Evaluación Docente
	Ruby Paola Aponte Martínez	CPC Apoyo Asistencial Oficina de Evaluación Docente
Elaboró: María del Pilar Hernández F. - Apoyo Técnico Oficina de Evaluación Docente		Visto Bueno del Acta: Profesor Gerardo Alberto Castang Montiel- Jefe Oficina de Docencia y Coordinador Oficina Evaluación Docente
OBJETIVO:		
1. Desarrollar los puntos agendados en el orden del día propuestos para ésta sesión		

 UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	FORMATO: ACTA DE REUNIÓN	Código: GI-FR-010	 SIGUD Sistema Integrado de Gestión
	Macroproceso: Direccionamiento Estratégico	Versión: 02	
	Proceso: Gestión Integrada	Fecha de Aprobación: 17/09/2014	

AGENDA

1. Palabras de Bienvenida Contextualización de la Evaluación Docente a cargo del profesor Giovanni Rodrigo Bermúdez Bohórquez - Vicerrector Académico.
2. Relatoría respuesta a preguntas orientadoras, dirigido por el Profesor Gerardo Alberto Castang Montiel- Jefe Oficina de Docencia y Coordinador Oficina de Evaluación Docente y de los Comités de Evaluación Docente de las Facultades.
3. Definir: A cargo de los Comités de Evaluación Docente de las Facultades.

3.1. ¿Cuál es la evaluación docente pertinente que requiere la UD.?

3.2. ¿Cuáles son los elementos para la construcción, mejora y/o modificación del sistema estructural de la evaluación docente en la Universidad?.

4. Conclusiones por el Vicerrector Académico.

DESARROLLO DE LA AGENDA

Antes de dar inicio al desarrollo de la agenda, interviene el Jefe de la Oficina de Evaluación Docente, profesor Gerardo Alberto Castang Montiel, quien da un saludo de bienvenida y agradece a los asistentes la participación en la convocatoria, manifiesta además que el motivo de ésta reunión es proyectar un sistema de evaluación para toda la universidad, un sistema adecuado coherente, el cual debe ser retroalimentado con la comunidad.

1. Palabras de Bienvenida Contextualización de la Evaluación Docente a cargo del Doctor Giovanni Rodrigo Bermúdez Bohórquez - Vicerrector Académico.

El señor Vicerrector Académico profesor Giovanni Bermúdez Bohórquez saluda a los presentes en la reunión e indica que esta actividad se viene planeando desde hace ya bastante tiempo y de la cual ha tenido la oportunidad de hablar en diferentes espacios y en las diferentes Facultades en especial en la Facultad de Ciencias y Educación en las actividades que han desarrollado un grupo de profesores de la misma Facultad dentro de los procesos que ha vivido la Facultad este año en relación referente a la reforma curricular que se han llevado cabo para transformar de una u otra forma según las directrices del Ministerio las Licenciaturas y las Ingenieras.

Manifiesta además que la reforma Curricular ya está tocando las ingenieras y rememora que cuando la Facultad de Ciencias y Educación empezó con los procesos de acreditación voluntaria de las Licenciaturas, años después se reflejó en un Decreto Ley del Ministerio el 782 el cual agarró todas las ingenieras y que a la postre hoy se conoce con el nombre de registros calificados, en este momento las licenciaturas nuevamente son tocadas a través ya no de un acreditación voluntaria sino de una acreditación obligatoria, lo que ha con llevado a una reorganización de las licenciaturas y que tocará finalmente a todos los programas de la Universidad.

Arguye que un elemento particular de la evaluación, es la evaluación docente, por eso de cierta forma ya no se aborda la palabra evaluación, se habla entonces de un modelo de Evaluación en la Universidad.

Plantea que si como profesores se puede aportar un modelo de Evaluación para la Universidad el personal administrativo, también se verá cobijado por ese proceso de evaluación, ya que mediante el acuerdo 002 de 2015 existe algo que se conoce como la evaluación del desempeño que pasa hacer algo muy parecido a la evaluación docente para los profesores y, que en este momento la Universidad no cuenta con un modelo de evaluación para la parte administrativa, en tal sentido si se

 UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	FORMATO: ACTA DE REUNIÓN	Código: GI-FR-010	 SIGUD Sistema Integrado de Gestión
	Macroproceso: Direccionamiento Estratégico	Versión: 02	
	Proceso: Gestión Integrada	Fecha de Aprobación: 17/09/2014	

argumenta, construye y se alimenta todo un proceso de evaluación permanente en la Universidad, se va a favorecer muchos instrumentos de evaluación, hasta los mismos procesos de la evaluación de la Acreditación Institucional; la intención es revisar cual es la razón de ser de la evaluación en la institución y aterrizarla poco a poco hacia la evaluación docente.

Inicialmente la intención es olvidarse de los instrumentos que hoy se aplican en la evaluación docente de la Universidad, aclarando que no se quiere decir que no se tengan como referencia, porque va hacer un elemento fundamental para lo que hoy se hace como evaluación docente, pero sí olvidar y no pensar en cómo materializar la evaluación, se debe pensar en qué se quiere evaluar, cómo se quiere evaluar y para qué se quiere evaluar, se le debe dar un sentido a la evaluación y a partir de allí las conclusiones de esa evaluación deben redundar en los procesos de la formación continua de los profesores.

Para los profesores que no son profesionales docentes, se les debe estar formando continuamente en la universidad, se les debe ofrecer elementos para formarse como profesores: elementos pedagógicos, elementos didácticos o también los procesos continuos de formación en las áreas profesionales respectivas, se debe desarrollar toda una estructura de formación docente ampliada, para ello el tema de evaluar la evaluación, por qué evaluar la evaluación, porque el modelo de evaluación docente que hoy se aplica en la Universidad ya lleva más de 10 años, en el 2011 se hizo un ejercicio y se terminó cambiando los instrumentos.

Hasta la fecha nadie ha hecho una evaluación sobre las preguntas que están en los instrumentos, se han hecho evaluación de esos instrumentos, pero no se han evaluado las preguntas, de alguna forma, de algún modelo, esas evaluaciones reflejan unos cuestionamientos y esos cuestionamientos los responden los estudiantes, los profesores, la parte administrativa que está vinculada al proceso.

Se dice que los instrumentos están mal pero nadie ha evaluado esos instrumentos, un primer paso es empezar a evaluar esos instrumentos. Hoy lo que se quiere dialogar a partir del ejercicio que se hizo desde la Vicerrectoría Académica de forma individual con cada uno de los Comités de Evaluación Docente de las Facultades, es reconocer cuál fue el trabajo, a cuestionar y a responder las preguntas que se hicieron, esto es una primera socialización, es el comienzo de un trabajo, que la idea es planificarlo durante todo el año 2017 y que al finalizar del año, se esté construyendo un modelo para poder aplicar la evaluación docente y por qué no la evaluación del desempeño, esa es la intención que se ha planteado acompañada de cierta forma por la representación estudiantil tanto del Consejo Superior como del Consejo Académico, la idea es que para el año entrante hayan unos recursos bastantes interesantes para poder implementar planes de formación docente, para tal fin se puede mirar el ejercicio que se hizo en los años 2005 y 2006 cuando el Consejo Superior y el Consejo Académico de ese entonces apropió unos recursos de cada una de las Facultades y se los asignó al IEIE para desarrollar unos procesos de formación, se puede mirar ese modelo para que el año entrante a través de los programas virtuales, a través del mismo IEIE, a través de diferentes medios se estén ofreciendo cursos de formación docente y cursos en las áreas profesionales.

Se debe ir materializando un modelo de evaluación, pero lo que se quiere principalmente es que haya una cultura de evaluación ya que los mismos estudiantes dicen que la evaluación no sirve para nada y entonces se hace necesario trabajar con los mismos estudiantes, con las Facultades y los Comités de evaluación docente de cada una de las Facultades y mirar cómo acompañamos todas esas actividades, para ello se le ha solicitado a cada una de las Facultades que identifiquen profesores que siendo de las áreas profesionales de cada una de las Facultades, lideren procesos o centren sus estudios en procesos de evaluación.

Se sabe que en cada una de las Facultades existe un profesor en el área profesional de la Facultad, que permitirá empezar a crear diálogos para conocer cómo se debería evaluar el área profesional en la misma, se menciona por algo muy particular como lo que sucede en la Facultad de Artes, en la Facultad de Artes se vienen aplicando unos instrumentos para grupos de estudiantes que son conformados por un estudiante y tienen un profesor, entonces si se aplica estos instrumentos a la Facultad de Artes a esa relación, la evaluación se convierte en binaria, el estudiante evalúa o no evalúa, si evalúa le puede ir bien al profesor, si no le va mal al profesor, eso no puede pasar en la evaluación, allí tiene que mediar un ejercicio totalmente diferente, los idóneos para retroalimentar cómo se debería evaluar esos ejercicios de enseñanza aprendizaje es la misma Facultad.

 UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	FORMATO: ACTA DE REUNIÓN	Código: GI-FR-010	 SIGUD Sistema Integrado de Gestión
	Macroproceso: Direccionamiento Estratégico	Versión: 02	
	Proceso: Gestión Integrada	Fecha de Aprobación: 17/09/2014	

En ese orden de ideas lo que se quiere es comenzar a reconstruir ciertos lazos de conocimiento que son necesarios para poder evaluar la evaluación y el objetivo de hoy es socializar los resultados que cada una de las Facultades ha obtenido, para que desde el Comité Central de Evaluación Docente pueda tener la construcción de la metodología de trabajo para comenzar ahora a estudiar cómo se va a cambiar la evaluación docente. El resultado posiblemente serán nuevos instrumentos, ya que de acuerdo a un ejercicio que se realizó desde la Oficina de Evaluación con respecto a la evaluación que hoy se aplica en la Universidad existen unas ponderaciones que el sistema no está haciendo bien, por tanto hay que empezar a reconstruir el proceso de evaluación docente.

Para ello se ha programado una serie de presentaciones, unos diálogos que se van a establecer con todos los asistentes a la reunión para rescatar actividades principales para comenzar y organizar todo el trabajo del año 2017.

El Vicerrector Académico finaliza su intervención agradeciendo a todos los asistentes a la reunión, reiterando que lo que se quiere es darle sentido a algo que en este momento para la comunidad no lo tiene.

2. Relatoría respuesta a preguntas orientadoras, dirigido por el Profesor Gerardo Alberto Castang Montiel- Jefe Oficina de Docencia y Coordinador Oficina de Evaluación Docente y de los Comités de Evaluación Docente de las Facultades.

Toma la palabra el profesor Gerardo Alberto Castang Montiel Jefe de la Oficina de Docencia y Coordinador de Evaluación Docente, quien manifiesta que la presentación hace referencia al planteamiento de la metodología de trabajo para el año 2017; el objetivo de todas las reuniones que se han realizado es entregar un documento construido entre los Comités de Evaluación Docente de las Facultades, avalado por el Comité Central de Evaluación Docente, para ser presentado al Consejo Superior Universitario.

De igual forma manifiesta que en esta sesión se deberán resolver las siguientes preguntas

- 1. ¿Cuál es la evaluación docente pertinente que requiere la UD.?**
- 2. ¿Cuáles son los elementos para la construcción, mejora y/o modificación del sistema estructural de la evaluación docente en la Universidad?.**

Estas preguntas deberán ser resueltas junto con los comités de evaluación docente de cada Facultad. Paso seguido el profesor Castang explica detalladamente la propuesta del cronograma de actividades de cómo se piensa trabajar en evaluar la evaluación en el año 2017.

Informa que a la fecha el desarrollo del cronograma se encuentra en la fase No. 01 del proceso, en el cual ya se han realizado reuniones del Comité Institucional de Evaluación Docente, reuniones con los Comités de Evaluación Docente de las Facultades en donde se les entregó a cada uno las preguntas orientadoras que debían ser resueltas al interior de cada comité, y contextualización del Comité de Evaluación Docente ampliado que es el que se está desarrollando en el día de hoy y con el cual se estaría culminando la fase No. 01.

En la fase No. 02 se empezará hacer el desarrollo de la discusión propuesta; es decir con los elementos que hoy se van a concluir; se empieza un proceso de discusión y en el mes de enero de 2017 se va elaborar una presentación de las propuestas y de los resultados, se realizaría posteriormente en el mes de febrero un comité institucional de evaluación docente para evaluar todo lo dicho.

Se realizaría un comité institucional de evaluación docente ampliado en el mes de febrero de 2017 en base a lo que se ha dicho.

 UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	FORMATO: ACTA DE REUNIÓN	Código: GI-FR-010	 SIGUD Sistema Integrado de Gestión
	Macroproceso: Direccionamiento Estratégico	Versión: 02	
	Proceso: Gestión Integrada	Fecha de Aprobación: 17/09/2014	

Posteriormente sigue un debate sobre todas las preguntas y hay que elaborar un documento borrador y ese sería el inicio de la fase No. 03, la socialización de ese documento, la entrega de insumos por parte de los Comités de evaluación docente de las Facultades, hasta llegar a un documento final para ser aprobado por el Consejo Superior Universitario, esta es la hoja de ruta, la cual debe hacerse entre todos.

Se han construido un conjunto de 10 preguntas, que fueron repartidas y enviadas a cada una de las Facultades, estas preguntas surgen de una reunión sostenida entre el Comité Institucional de Evaluación Docente y los profesores Martha Janet Velásquez Forero y Tomás Sánchez Amaya, profesores estudiosos sobre el tema y propusieron esas 10 preguntas, como punto de partida para las discusiones al interior de los comités de evaluación docente de las Facultades.

Las preguntas fueron repartidas de la siguiente manera:

No.	PREGUNTA	FACULTAD
1	¿Qué es ser docente?	CIENCIAS
2	¿Qué hace un docente?	
3	¿Qué es la evaluación docente?	Artes-ASAB
4	¿Por qué evaluamos a los docentes?	
5	¿Para qué evaluamos a los docentes?	MEDIO AMBIENTE
6	¿Qué evaluamos de los docentes?	
7	¿A quién evaluamos?	TECNOLOGICA
8	¿Para qué ha servido la evaluación docente de la Universidad?	
9	¿Qué se hace con los resultados de la evaluación docente?	INGENIERIA
10	¿Cuáles son los usos institucionales de la evaluación docente?	

Nota: La Facultad de Artes –ASAB, responderá la totalidad de las 10 preguntas

Acto seguido se solicita socializar las respuestas dadas al interior de cada Comité y en tal sentido inicia la Facultad de Ingeniería con la Intervención de la Profesora Diana Marcela Ovalle Martínez, Coordinadora del Proyecto Curricular de Ingeniería Electrónica quien responde a las preguntas 9 y 10 así:

Facultad de Ingeniería

¿Qué se hace con los resultados de la evaluación docente?

Básicamente con los resultados de la evaluación docente, la Facultad concluye que al inicio de cada periodo académico que es cuando se tienen los resultados, el comité se reúne y dependiendo de los rangos de la evaluación especialmente con los docentes de planta, se define si está o no en situación crítica (entre comillas) para que desde la Decanatura y el Consejo de Facultad lo pongan en un proceso de formación para que mejore los aspectos que no fueron bien evaluados.

Normalmente y por supuesto hay casos en que se presentan apelaciones por parte del profesor, porque la calificación es muy baja debido a que el profesor no se autoevaluó o porque por alguna razón el Consejo de Proyecto al cual pertenece no lo evaluó o que efectivamente los estudiantes no lo evaluaron satisfactoriamente, ya en este caso depende del desempeño docente del profesor y en ese sentido se trata de anclar al proceso de formación de los respectivos docentes.

 UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	FORMATO: ACTA DE REUNIÓN	Código: GI-FR-010	 SIGUD Sistema Integrado de Gestión
	Macroproceso: Direccionamiento Estratégico	Versión: 02	
	Proceso: Gestión Integrada	Fecha de Aprobación: 17/09/2014	

En cuanto a:

¿Cuáles son los usos institucionales de la evaluación docente?

Pues aparte de estar anclados al proceso de formación docente, básicamente se considera el hecho del aumento de puntos salariales y todos los demás aspectos que toda la mayoría ya conocen.

Sigue con la exposición de las preguntas **la Facultad de Artes – ASAB**, quien por su característica, el Comité Institucional decidió que respondieran las 10 preguntas.

Saluda el profesor Pedro Pablo Gómez, quien comenta que lo que se hizo fue retomar el documento desarrollado en la conceptualización planteado junto con las 3 funciones misionales que tiene la Universidad Docencia, Investigación y Extensión propone como una cuarta función universitaria la **CREACION** en la Universidad Distrital por el carácter creador que implica no solamente la creación en la Facultad de Artes sino el carácter creador de los seres humanos que es una dimensionan constitutiva que no solamente la tienen los artistas sino todos los seres humanos como creadores de conocimiento y desde allí se empezó a responder todas las preguntas, pero no se van a dar todas las respuestas sino como se hizo.

Un docente a diferencia de que es, no es lo mismo un docente en formación en artes para formar un maestro en Artes, los maestros en artes para la Facultad no forma artistas como está en el imaginario general, sino lo que se forma son profesionales en el campo del arte. Es decir es la sociedad y el reconocimiento social que viene posteriormente el que los reconoce o no como artistas porque ya hay consagración de unas prácticas dentro de los espacios sociales.

El título de maestro en Artes no garantiza que sea artista porque el campo del arte está habitado no solamente por artistas sino por críticos, productores, gente que no son artistas, sino que se mueven en otras prácticas además del ejercicio de lo artístico.

Un docente en las artes no es un formador de formadores, en contraste con las licenciaturas; sino es un formador de profesionales en el campo del arte, ese sería un formador que ejerce un conjunto de prácticas, esas prácticas de formación de profesionales en el campo del arte tendrán que tener siempre un carácter formativas, conectadas con la investigación y la creación.

Facultad de Ciencias y Educación:

Prosigue las respuestas que trabajó el Comité de la Facultad de Ciencias y Educación y hace la introducción el señor Decano profesor Mario Montoya Castillo quien celebra que se haya realizado esta reunión dado la importancia que reviste la misma e informa que las respuestas a las preguntas orientadoras las esbozará el profesor Hamlet Santiago no sin antes tocar cuatro puntos que son importantes:

1. Cualquiera que sea el campo del saber cuándo se trata de formación hay unos mínimos de comunicabilidad, es decir el conocimiento exige un mínimo de comunicabilidad que son los aspectos didácticos y pedagógicos que cualquier profesional de ingeniería, artes etc debe tener y eso no significa formar licenciados.
2. En la Facultad de Ciencias y Educación durante el año 2016 hubo mucho movimiento por motivo de la reforma de la norma en el Ministerio de Educación Nacional y cuando se habla de qué significa ser un docente se habla particularmente de la Facultad y no para toda la universidad, pero también es importante y significativo situar lo que significa ser licenciado en el país, detrás de este ejercicio de lo que es la evaluación también hay una lucha política de la Facultad por situar lo que significa ser licenciado y que también debe estar presente en estas discusiones.

 UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	FORMATO: ACTA DE REUNIÓN	Código: GI-FR-010	 SIGUD Sistema Integrado de Gestión
	Macroproceso: Direccionamiento Estratégico	Versión: 02	
	Proceso: Gestión Integrada	Fecha de Aprobación: 17/09/2014	

3. Es transversal para toda la universidad y es que cualquiera que sea el ejercicio de formación docente debe haber tres principios orientadores:

3.1. Formarse para formar sea ingeniero u otro, pero no es que un ingeniero forma a otro ingeniero; la universidad ofrece un conjunto de herramientas y en el marco de lo que es avanzar en la formación cada cual busca su línea, el ejercicio en auto construcción como artista, como ingeniero o como licenciado.

3.2 Investigar para educar. En eso la Universidad está clara

3.3 Criticar para crear, la crítica siempre es fundamental pero no la crítica destructiva, sino la crítica para abrir caminos creativos frente a las tareas que se deben encarar.

Toma la palabra el docente Hamlet Santiago, quien informa que el docente José Cely no asistió por estar incapacitado y se refiere a la experiencia tenida en el PAIEP sobre el tema de la evaluación justamente en un ejercicio realizado con los docentes Tomás Sánchez, Martha Velasco, Diana Patricia Landazabal y la profesora Omaira que hacían parte del Consejo del momento empezaron a hacer un trabajo de análisis del instrumento y se hizo un trabajo de socialización de un nuevo instrumento que se creó, se envió a todos los profesores para que lo retroalimentaran, se aplicó la evaluación y fue una experiencia de una prueba piloto.

Varias cosas importantes salieron del ejercicio, incluso hablando de lo político, la misma resistencia de algunos profesores que se generó ante la novedad de este cambio de estructura evaluativa. La apuesta del PAIEP durante varios años ha tenido que ver con la formación de los profesores no solo los licenciados sino a nivel de todos los profesores de la Universidad.

Ahora hay un grupo de trabajo que han planteado un proyecto de investigación al centro de investigaciones justamente sobre la evaluación, en este momento está para acta de iniciación y faltan dos filtros de forma, la puesta del PAIEP es estar en estos eventos de orden institucional pero a la par dando insumos de orden de investigación para todos los procesos.

Ahora la respuesta a:

¿Qué es ser docente?

Ser docente es un ejercicio constante, que rebasa los límites profesionales, la acción docente no se centra en un espacio determinado, en un salón de clase, por el contrario el docente es un sujeto que media gran cantidad de relaciones sociales, su espacio de acción se inscribe no solamente en la institucionalidad sino en las diferentes personas con las cuales interactúa en las relaciones enseñanza - aprendizaje.

Un docente no concibe su accionar sin determinar las condiciones sociales que le rodean y en su ejercicio surgen elementos que no puede delimitar una única función. Es el quien acierta y desacierta cotidianamente queriendo encontrar las mejores maneras de enseñar. El compromiso de un docente se relaciona con la cantidad del conocimiento y competencias desarrolladas con sus estudiantes, un docente media y posibilita el surgimiento de un pensamiento que permite en el mejor de los casos la toma de decisiones ante un mundo cambiante que se renueva constantemente y sobre el cual influye en los más diversos contextos, el docente asume su rol en la sociedad siendo un sujeto de conocimiento que día a día renueva su experiencia académica e investigativa, el funcionamiento de un docente ante la sociedad exige la toma de decisiones sobre aquellos conocimientos y saberes que se consideran han desarrollado avances para las generaciones venideras, así el ser docente no es una condición fija o permanente, por el contrario en él se convierte en un sinfín de cualidades y procesos que se relacionan con la esfera del conocimiento que a su vez se relacionan con el contexto y sobre el cual ejerce su profesión.

El ser docente encuentra su asiento en la sociedad, la sociedad espera de él el máximo compromiso.

 UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	FORMATO: ACTA DE REUNIÓN	Código: GI-FR-010	 SIGUD Sistema Integrado de Gestión
	Macroproceso: Direccionamiento Estratégico	Versión: 02	
	Proceso: Gestión Integrada	Fecha de Aprobación: 17/09/2014	

¿Qué hace un docente?

Un docente direcciona y brinda elementos de análisis para comprender la realidad social y las formas de conocimiento que circundan en ella, sobre su hacer recaen grandes responsabilidades que deben verse mediadas por la prudencia y el trato cordial, un docente reconoce en su labor e importancia del consejo bien brindado y la orientación precisa para que los estudiantes incursionen en las diferentes esferas de la sociedad.

El hacer docente sobrepasa los límites del acervo profesional, el hacer de un docente puede trascender en la vida de una o varias personas y es un ejercicio que se va alimentado con múltiples experiencias.

Para terminar, frente algunas cosas que inicialmente se dijeron en relación con la utilidad de la evaluación, habría que ver también cuando los estudiantes dicen que la evaluación no sirve, puede ser que es más bien en un sentido de lo punitivo, es decir se evalúa a un profesor y el profesor sigue ahí.

Se ha discutido en el grupo del PAIEP es que la evaluación tiene que ser por un lado un ejercicio de valoración, donde el profesor también como ser social, es un ser de estímulos y eso es algo que potencia su labor y por otro lado lo diferencial que tiene que ver con el tipo de rol que tiene con la universidad no es lo mismo la evaluación de un docente de cátedra, que un docente de planta de tiempo completo.

El profesor Gerardo Castang Montiel indica que a la Facultad Tecnológica le correspondió responder las preguntas

¿A quién evaluamos? y ¿Para qué ha servido la evaluación docente de la Universidad?

El profesor Alexander Jiménez Triana saluda a los asistentes a la reunión informa que el comité de evaluación docente de la Facultad Tecnológica respondió las preguntas correspondientes y acto seguido informa que no va a leer las respuestas solo va a dar las conclusiones a las que llegaron.

¿A quién evaluamos?

La respuesta es obvia dado que se está hablando de la evaluación docente, es efectivamente al docente a quien se está evaluando.

Sin embargo el profesor Jiménez hace una diferenciación entre el docente y el profesor ya que la labor del docente tiene tres dimensiones la docencia, la investigación y la extensión, se está haciendo una evaluación al docente y a veces se descuida un poco la evaluación al investigador y la evaluación al docente que también hace la extensión, es una tarea que el comité debe tener en cuenta porque existen más dimensiones todas ellas complementarias aparte de la docencia, que sería interesante en estos procesos de evaluación considerar cuál es el papel que hacen los profesores en estas dimensiones, algunos profesores se enfocan más en la investigación y obviamente tienen que extender los resultados de dichas investigaciones a los estudiantes a través de la labor docente.

¿Para qué ha servido la evaluación docente?

Se hace la evaluación pero la retroalimentación que se tiene al respecto es muy poca, si se mira la autoevaluación que realizan los profesores casi siempre es una evaluación muy perfecta, ósea somos unos docentes perfectos en todos los aspectos somos docentes con puntuación de cinco o de cuatro cinco, en ese sentido en esa parte no se ha sido muy crítica y lamentablemente esas falencias pues no son de mejoras y estos procesos pierden un poco ya que se hace la evaluación y los estudiantes hacen algunas críticas que evidencian que hay falencias en la comunicación entre el docente y el estudiante y finalmente lo que dicen el estudiante no se está tomando en cuenta, entonces esa es la parte que se pretende mejorar; y también aplaudo este tipo de reuniones de donde se pueden sacar buenas conclusiones y se pueden emprender algunas acciones de mejoras en ese sentido para que la evaluación docente realmente sirva en la Universidad.

 UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	FORMATO: ACTA DE REUNIÓN	Código: GI-FR-010	 SIGUD Sistema Integrado de Gestión
	Macroproceso: Direccionamiento Estratégico	Versión: 02	
	Proceso: Gestión Integrada	Fecha de Aprobación: 17/09/2014	

Facultad de Medio Ambiente

¿Para qué evaluamos a los docentes? y ¿Qué evaluamos de los docentes?

Saluda al profesor Miguel Angel Piragauta Aguilar quien explica que en reunión del comité se discutieron las dos preguntas y básicamente se dieron cuenta que **¿Para qué evaluamos a los docentes?**

✓ Analizando las preguntas que hay en el instrumento básicamente evalúa dos cosas:

- El comportamiento plano del docente y la búsqueda de una respuesta institucional, si el docente está cumpliendo con lo básico institucional de un docente para eso se hace la evaluación.
- Y la otra sería si se está cumpliendo con llenar la estadística parece que tiene una conexión importante con la autoevaluación y la acreditación, si se parte de los histórico de lo que dice el docente, de lo que dice el estudiante esos referentes muestran que nadie cree en el proceso, simplemente se hace porque a veces uno impulsa al estudiante a que valla evalué pero realmente la gente no cree en ese proceso.

La otra pregunta ¿Qué evaluamos de los docentes?

- Se evalúa simplemente el comportamiento plano del docente, haciendo referencia únicamente al instrumento, porque la evaluación docente a los profesores les parece que es algo muy complejo, que debe ser algo más que un instrumento y solamente se está mirando un instrumento y el instrumento dice simplemente que es el comportamiento mínimo que debe tener un docente por lógica en un aula de clase, eso es lo único que se está demostrando.
- Las preguntas no muestran absolutamente ningún comportamiento ni pedagógico, ni didáctico, ni nada de esas cosas que sería lo ideal para evaluar a un docente en alguna parte.
- Debería hacerse una evaluación mucho más integral, no solamente un instrumento, por ejemplo algo que le ayuda mucho cuando se está evaluando a los docentes en los Consejos de Proyecto Curricular, es ver que escribió el estudiante, él expresa cosas y las observaciones dicen muchísimo más que la misma encuesta o tabulación o promedios etc.
- En la evaluación docente debería existir otros argumentos más, que fueran mucho más completos, que tuvieran que ver más con la dinámica de cada Proyecto Curricular o cada Facultad, porque básicamente uno nunca sabe el docente cuantas veces falta por ejemplo, no hay un instrumento que demuestre que realmente el docente si tiene un accionar positivo con el estudiante, un acompañamiento continuo, eso no se evalúa y el estudiante siempre está solo, porque el estudiante dice bueno yo evaluó y generalmente no pasa nada y no hay un trabajo de acompañamiento hacia los estudiantes ni a los docentes que realmente tienen un comportamiento regular en la parte pedagógica o didáctica porque no existe el plan realmente para hacer los cursos ni tampoco para el docente que es muy bien calificado en ese tipo de encuestas, ese docente tampoco tiene acompañamiento para mejorar simplemente es muy bueno y ya.
- El instrumento como tal se debería cambiar no tiene contenido necesario y que debe estar acompañado de otras acciones que finalmente lleve a tener una visión mucho más compleja de lo que es el Proceso.

 UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	FORMATO: ACTA DE REUNIÓN	Código: GI-FR-010	 SIGUD Sistema Integrado de Gestión
	Macroproceso: Direccionamiento Estratégico	Versión: 02	
	Proceso: Gestión Integrada	Fecha de Aprobación: 17/09/2014	

Interviene el Docente Gerardo quien comenta que:

Desde el Comité Institucional de Evaluación Docente han surgido dos Preguntas la Primera es **¿Cómo recuperar la credibilidad del proceso de evaluación por parte de los estudiantes, de los docentes, de la parte administrativa, coordinadores etc**, dado que muchas veces se escucha decir que el proceso no sirve, no funciona pero cuales son las acciones que se están haciendo para recuperar la credibilidad, dado que todos los sistemas necesitan de un procesos continuo de evaluación si se quiere mejorarlo, por tanto no se debe desechar el proceso por el contrario ajustarlo o mejorarlo y lo segundo es, así como se está haciendo un esfuerzo de reactivar los Comités de Evaluación Docente de cada Facultad, es también revivir los procesos de formación docente **¿Qué se está haciendo con los planes de formación de la Facultad?** ¿Se están ejecutando? ¿se están llevando a cabo?, ¿existen los planes de formación o no existen?, son dos preguntas que se han querido empezar a resolver o activar en los Comités, en ese orden de ideas se solicitó ¿cuáles eran las inquietudes de los estudiantes en estos dos últimos años respecto a la evaluación docente de cada Facultad?, ¿qué han dicho los estudiantes?, ¿qué respuesta se le ha dado desde las facultades?, ¿se ha escuchado la voz del estudiante, o no se ha escuchado? y la otra es **¿Cómo se está haciendo los procesos de formación?** ¿Cómo se está planificando el proceso de formación, actualización o capacitación al interior de la Facultad? Esas son las preguntas de reflexión que se está tratando de reconstruir desde el Comité Institucional.

3. Definir: A cargo de los Comités de Evaluación Docente de las Facultades.

3.1. ¿Cuál es la evaluación docente pertinente que requiere la UD.?

3.2. ¿Cuáles son los elementos para la construcción, mejora y/o modificación del sistema estructural de la evaluación docente en la Universidad?.

Facultad de Artes - ASAB

En relación a este punto inicia el señor Decano de la Facultad de Artes –ASAB maestro Santiago Niño Morales como presidente del Comité de Evaluación Docente de dicha Facultad quien manifiesta que son preguntas amplias y fundamentales y que es importante tener un perspectiva amplia antes de iniciar un trabajo que tiene tantas implicaciones como es el de evaluación docente,

Una **Evaluación docente pertinente** es aquella que puede en conciencia y en capacidad de cada profesor, permitirle un ejercicio que le conduzca hacer un balance de su trabajo e identificar las formas que pueda cualificar, pero no solamente el docente sino también todos los demás miembros de la comunidad universitaria, es pertinente en la medida que allí hay elementos que hacen parte de su práctica y ejercicio, que es algo perfilado en algún sentido a las particularidades del ejercicio docente respectivo, eso puede ser útil hablando del docente para que tenga mejores criterios para evaluar con más detalle su lugar dentro del aula, dentro de los procesos de formación, se tiene resaltado algunos aspectos sobre ésta pregunta, se identificó que a medida que la autoevaluación esté vinculada a un promedio aritmético o ponderado sobre la evaluación general del docente que conduce a la permanencia en la universidad, habrá siempre un mecanismo de sobrevaloración, porque la autoevaluación en la medida que dependa y el docente la interprete como integrada a una evaluación que le conduce a definir la situación dentro de la Institución va a tener un sesgo de sobre evaluación.

Se ha discutido si tal vez la autoevaluación debe ser cualitativa tal vez debería unirse a esas ponderaciones, se han venido revisando desde mucho tiempo, seguramente serán parte de las discusiones las ponderaciones, pero la autoevaluación en la medida que se presente como se ha venido presentando que tiene interiorizado este mecanismo que va a confrontar siempre a un escenario de sobrevaloración en la autoevaluación docente.

 UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	FORMATO: ACTA DE REUNIÓN	Código: GI-FR-010	 SIGUD Sistema Integrado de Gestión
	Macroproceso: Direccionamiento Estratégico	Versión: 02	
	Proceso: Gestión Integrada	Fecha de Aprobación: 17/09/2014	

En la segunda pregunta ¿Cuáles son los elementos para la construcción, mejora y/o modificación del sistema estructural de la evaluación docente en la Universidad?.

Hay muchos elementos que hay que señalar en voz de la mesa, se cree que es indispensable la vinculación del proceso de evaluación con el de capacitación docente, ese vínculo no es del todo claro, cuando los profesores tiene una evaluación insatisfactoria no hay los modos de vincularlo a una oferta estructurada y continua de espacios, en donde la situación pueda ser corregida, mejorada o revisada de modo que se modifique la situación presente a una mejor.

Hay una distancia muy amplia, debería ser mínima e integrada tanto evaluación como capacitación docente, de modo que se tuvieran unas ofertas continuas y permanentes donde estos casos pudieran inmediatamente remitirse para cualificar la situación.

Un elemento que debe tener un profundo vinculo es el de evaluación capacitación de formación continua que mejorara las posibilidades de los dos sistemas, de las dos ofertas creando mejoras institucionales de un docente que son la evaluación y la capacitación de modo que el sistema fuera integrado y tuviera muchas posibilidades de proyectarse en el largo plazo, en eso la vicerrectoría académica ha tomado medidas y tiene una idea en ese sentido y en corto plazo la situación y el reconocimiento en general de la evaluación la valoración de la evaluación en la comunidad universitaria.

Responde ahora la Facultad del Medio Ambiente y Recursos Naturales

Anota el profesor Miguel Ángel Piragauta Aguilar- Coordinador del Proyecto Curricular de Ingeniería Sanitaria, que sobre las preguntas se ha generado una respuesta bastante completa como uniendo las dos preguntas.

- Primero se debe generar la estructura del sistema y definir la complejidad de ese sistema
- La evaluación debe iniciar desde la contratación del docente y ese es un factor supremamente importante que prácticamente define toda la trayectoria de un docente porque ahí es donde existe una falencia enorme porque la normativa actual permite en general que ingrese cualquier docente y finalmente lo llamamos docente pero que no tiene las categorías, para eso tendría que mirarse y definirse cuáles son las competencias correspondientes al ejercicio docente, competencias pedagógicas, didácticas y las específicas, en cuanto a la profesión del docente y el ejercicio que viene a ejercer en el proyecto curricular.
- Lo mismo la parte social, a veces los docentes tienen problemas con el acercamiento social a los demás individuos incluso les da miedo los estudiantes, y los estudiantes les tienen miedo a los docentes seguramente es porque hay un problema allí social que está involucrado, y que debería tener el acompañamiento de un psicólogo porque a veces se necesita de una relación de ese tipo.
- El otro grupo de acciones que se debe tener en cuenta es la definición de la normativa exigible, ósea que debemos exigir al docente como normativa dentro de la institución y definirla a través de los instrumentos que se vienen utilizando en este momento, también mirar cual es la creatividad de investigación y el acompañamiento del docente a la población estudiantil , porque eso nunca se evalúa ¿cómo es la actitud del docente en ese acompañamiento?, se tiene un espacio de 2 a 4 horas con el estudiante y nadie mira qué tan efectivo es y cuál es la percepción que tienen los estudiantes, seguramente ahí hay muchas falencias tanto de lo administrativo como en el acompañamiento al docente.
- La otra cosa que no se evalúa es la dedicación, se ve docentes que dedican todo su tiempo a la universidad y ellos lo ven como una forma de estar en el proceso y eso nunca se evalúa, y otros al contrario brillan por su ausencia porque los profesores tienen otra cosa que hacer, eso también debe estar metido dentro de la evaluación para poder definir las cosas que hay que mejorar.

 UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSE DE CALDAS	FORMATO: ACTA DE REUNIÓN	Código: GI-FR-010	 SIGUD Sistema Integrado de Gestión
	Macroproceso: Direccionamiento Estratégico	Versión: 02	
	Proceso: Gestión Integrada	Fecha de Aprobación: 17/09/2014	

- Lo mismo que la participación de los docentes en el mejoramiento docente ¿cuál es la actitud que tiene el docente para autorregularse, auto capacitarse para estar cada día mejor? en lugar de decirle al docente que tiene que ir a: él debería decir estoy falente en tal cosa voy a hacerme tal curso o tal otro, ese plan de mejoramiento debe existir continuamente y por cursos cómo escaleras, es decir que el docente vaya subiendo cada semestre en un curso más avanzados y exigible para que el docente suba de nivel y sea más eficiente en su labor.
- La otra parte, es la responsabilidad del ejercicio docente ¿quién evalúa la responsabilidad del docente? ¿quién evalúa ese producto que está generando ese docente?, son 40 cerebros que con una sola palabra se puede generar un efecto bastante importante sobre el individuo para el resto de su vida ¿quién evalúa eso? los docentes siempre están al garete porque no dejan evaluar esa parte ¿cómo lograr un instrumento o una forma que determine que el docente si tiene esas capacidades o esas responsabilidades en el ejercicio que está haciendo.
- La mirada directa de los estudiantes que es una cosa que se evalúa con unos puntos muy definidos pero que no dicen nada, se deben tener evaluaciones parciales, porque finalmente se evalúa al docente como estudiante y es cuando ya no hay remedio ya perdió, no aprendió, nunca se llevó nada de esa asignatura, en tal sentido debería haber evaluaciones parciales durante el semestre para poder intervenir en el mejoramiento del docente para que logre un mejor producto.
- La asignación racional de funciones académico administrativos, ya que la universidad entró en un fase que se inventan cada día una nueva reunión, un nuevo comité etc y los docentes comienzan a versen involucrados en varias cosas y no se concentran en lo que realmente deben estar, que sería los tres factores misionales de la universidad.

Facultad Tecnológica

Expone la representante estudiantil ante el Comité de Evaluación Docente de ésta Facultad, estudiante Katherine Johana Rincón quien manifiesta que frente a la primera pregunta que se refiere a **¿cuál es la evaluación docente pertinente que requiere la universidad?** Se llegó a la conclusión que debe ser una evaluación más objetiva, que las ponderaciones sean más equitativas en base a cada plan de trabajo del profesor, ya que hay docentes más dedicados a la extensión otros a la investigación y otros a la docencia y que haya retroalimentación de los docentes con base en los resultados de la evaluación docente.

En cuanto a la segunda pregunta **¿Cuáles son los elementos para la construcción, mejora y/o modificación del sistema estructural de la evaluación docente en la Universidad?**

- Que haya participación de toda la comunidad académica tanto estudiantes como docentes administrativos garantizando por este medio que haya legitimidad.
- Que se socialice y se haga un ejercicio sobre el proceso de evaluación docente para que los estudiantes tengan conocimiento de ella.
- Que la evaluación que realizan los estudiantes este acorde al tipo de contratación del docente
- Que la retroalimentación esté vinculada con las dependencias de acuerdo al plan de trabajo del docente en cuanto a que área pertenecen, extensión, investigación y proyectos curriculares por parte de la docencia.
- Le enseñen a los estudiantes evaluar objetivamente buscando mejorar las falencias que tienen los docentes, ya que muchos estudiantes se van por la parte personal si les cayó bien o mal el profesor y no están evaluando objetivamente entonces un profesor bueno puede quedar mal evaluado y un profesor malo puede quedar bien evaluado.

 UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	FORMATO: ACTA DE REUNIÓN	Código: GI-FR-010	 SIGUD Sistema Integrado de Gestión
	Macroproceso: Direccionamiento Estratégico	Versión: 02	
	Proceso: Gestión Integrada	Fecha de Aprobación: 17/09/2014	

Facultad de Ciencias y Educación

Procede a explicar el Profesor Hamlet Santiago en relación con la primera pregunta **¿cuál es la evaluación docente pertinente que requiere la universidad?** Exige una reflexión del papel que desempeña la Universidad en la sociedad y en tal sentido:

- Una evaluación docente tiene que estar pensada de cara a generar procesos de cualificación de los docentes para que los estudiantes que se forman presten su mejor servicio a la comunidad.
- Debe haber diferentes cortes en el proceso, no solamente evaluar hacia el final.
- En esa instalación de una nueva cultura de la evaluación, desligar aspectos de orden emocional y desligado de los resultados de los estudiantes, es decir que se genere una sensibilidad hacia el proceso mismo.
- Que el proceso de evaluación tenga un carácter de obligatoriedad, para que los estudiantes puedan mirar los cortes, desde el dispositivo de entrada se pueda hacer ver que la evaluación es un proceso diferencial para que en ese sentido los estudiantes no se les pase ese ejercicio tan importante.
- La evaluación del docente debe ser dada en dos aspectos importantes, la parte del conocimiento como tal y la manera como lo imparte es mirar ese ser y el saber ser, eso tiene que ver con la evaluación pedagógica, con el ejercicio interpersonal, con las actitudes frente a los estudiantes y frente a la comunidad académica, hay una impronta de la manera como es el profesor frente a sus colegas y eso es algo que el estudiante va a interiorizar.
- Es importante que en los instrumentos que se desarrollen se amplíe lo meramente funcional o básico los mínimos que es lo que tienen en este momento los instrumentos y se ponga el nivel de pertenencia institucional, todo el proceso de acompañamiento que se hace a los estudiantes y que haya coherencia con el modelo educativo de cada Facultad, hay ejes que cada Facultad tiene en el caso de la Facultad de Ciencias y Educación está el eje geo político.
- Dentro del seguimiento que se hace a los profesores sea porque salga bien evaluado o porque haya dificultades opere la normatividad vigente, la normatividad está, habría que aplicar la claridad y así se aseguran los procesos de mejoramiento.
- Hay docentes que se anquilosan con una asignatura y a pesar de que los estudiantes salen mal evaluados no se rotan, de cara a que los estudiantes tengan la posibilidad de promocionarse, que exista también la posibilidad de que a estos docentes se les haga seguimiento y que se puedan relevarlos por otros, para que los estudiantes tengan la oportunidad de aprobar la asignatura.
- Que se tengan en cuenta los tres niveles de misión de la universidad que deben representar cada profesor en lo que tiene que ver con la docencia, la extensión y la investigación, máxime cuando el docente ha tenido formación posdoctorales financiados por la universidad, pues como inversión que ha hecho la universidad se debe retornar a la universidad, ya sea dirigiendo cursos de investigación, haciendo parte de los grupos de investigación etc., a fin de que esta inversión se vea revertida en la comunidad educativa y en los estudiantes.

 UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	FORMATO: ACTA DE REUNIÓN	Código: GI-FR-010	 SIGUD Sistema Integrado de Gestión
	Macroproceso: Direccionamiento Estratégico	Versión: 02	
	Proceso: Gestión Integrada	Fecha de Aprobación: 17/09/2014	

En relación con la segunda pregunta **¿Cuáles son los elementos para la construcción, mejora y/o modificación del sistema estructural de la evaluación docente en la Universidad?**

- Es importante hacer una trilogía de la normatividad vigente en términos de la evaluación, esto está a través de las políticas que hay en la universidad, estas políticas en algunos aspectos están para desarrollarlas, habría que mirar a nivel de Facultad, a nivel de Consejo Académico como se operativiza algunas de estas singularidades que están en estos aspectos de la normatividad.
- Por otro lado, habría que hacer eventos de socialización donde se pongan en evidencia las diferentes formas como los docentes hacen las practicas evaluativas, cuales son los términos de la evaluación, como un laboratorio que fortalezca la comunidad en la práctica evaluativa en la universidad y que haya esa conexión de formación en temas de evaluación para que se empiece hablar con un lenguaje común y se puedan establecer diálogos más productivos.
- Es importante pensar en algún programa de formación continuada, más sistemáticos de los que se han tenido, pero articulando la formación continuada a algún programa académico de pedagogía de nivel postgradual de maestría, donde estos cursos de formación continuada puedan integrarse a nivel de créditos a este programa institucional a nivel de la universidad que acojan los maestros nuevos que llegan y los que quieran también hacerla, esto puede ser gradual hasta un momento en que la misma cultura evaluativa pueda establecer esa vinculación de formación – evaluación y que sea una política institucional.

Interviene la estudiante Angie Katherine López Torres representante estudiantil ante el Comité de Evaluación Docente de la Facultad de Ciencias y Educación, quien resalta que:

- El comité como tal debe estar más cercano a la vida de los jóvenes ya que la vida de los jóvenes es muy virtual, es relacionarse con redes sociales, los estudiantes deben manejar un espacio interior donde manejan el dialecto que están en la olla, se manejan cosas negativas donde evidentemente si hay una cultura de la evaluación pero que está en esa parte oculta que de pronto tiene algo de tabú porque los estudiantes utilizan jergas para evaluar a los docentes pero efectivamente hay una evaluación aunque no sea en el ente que se está intentando modificar.
- Es importante que como Comité existiera una página que se vinculara con aquellos estudiantes, personas que manejan los perfiles, ya que cuando se van a inscribir horarios, se indaga entre los mismos estudiantes que tan buenos es ver la materia con tal profesor o con este otro. Existen los memes y otras cosas que efectivamente revelan que hay una evaluación, aparte de lo institucional que puede brindar la plataforma de CONDOR esta es una buena herramienta para volverla de obligatoriedad, porque se pone en un mismo nivel con los docentes en donde el docente evalúa a los estudiantes y los estudiantes evalúan a los profesores.
- La invitación es a que exista algo adicional a la plataforma de CONDOR, existe la emisora, existen medios virtuales para difundir lo que se quiere hacer desde este comité ampliado que es modificar algunas prácticas y que se cree una cultura de la evaluación que a su vez invita a una cultura de lo sinergetico, desde la informalidad, desde ahí se puede crear una cultura de la evaluación docente en la Universidad Distrital.

Facultad de Ingenieria

Inicia el señor Decano de la Facultad de Ingeniería profesor Roberto Ferro Escobar, quien saluda a los asistentes a la reunión y presenta a los integrantes del comité de evaluación docente que hacen parte de la Facultad de Ingeniería:

- ✓ Estudiante Paola Andrea Tovar
- ✓ Profesora Diana Marcela Ovalle
- ✓ Profesor Julio Barón Velandia.

 UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	FORMATO: ACTA DE REUNIÓN	Código: GI-FR-010	 SIGUD Sistema Integrado de Gestión
	Macroproceso: Direccionamiento Estratégico	Versión: 02	
	Proceso: Gestión Integrada	Fecha de Aprobación: 17/09/2014	

En relación a la primera pregunta **¿cuál es la evaluación docente pertinente que requiere la universidad?**

Se ha hablado al interior del comité de varios aspectos importantes como son:

1. Se necesita contar con un sistema de información real y verdadero para poder saber que está haciendo el profesor en sus actividades.
2. El estudiante no conoce al docente que llega, desconoce que hoja de vida tiene, que experiencia tiene, que cursos ha dictado, entonces en el imaginativo del estudiante pues él no sabe que está haciendo un docente, muchas veces se habla que hay docentes que no se ven en la universidad, pero realmente no se sabe que están haciendo, inclusive a los decanos se les escapa saber que están haciendo todos los profesores y cómo se debe desde el punto de la evaluación docente controlar que funciones deben estar haciendo los docentes.
3. Hay docentes que tienen grupos de investigación que están en estos momentos categorizados en A o en A1 y la Universidad realizó el reconocimiento respectivo.
4. En cuanto a la articulación de todos estos ejes temáticos es importante que se puedan ver:
 - Los acuerdos que existen sobre la evaluación docente
 - Lo que requiere a nivel hacia los temas de la acreditación de alta calidad, ¿cómo se debe comportar el docente con los estudiantes? hacia todos los temas académico administrativos que se deben hacer.
 - Cómo se puede interrelacionar entre sí los docentes, se ve por ejemplo que la Facultad de Ingeniería es fuerte en las Tics, la Facultad de Ciencias y Educación en pedagogía, sin embargo en la Facultad de Ingeniería se encuentran debilidades en temas particulares sobre aspectos pedagógicos, se debe articular entre las Facultades y mejorar continuamente, se monta una evaluación docente muy estricta pero finalmente no se hace nada con la evaluación.
 - No existe en este momento un diagnóstico de lo que ha sucedido con la evaluación docente, ¿dónde está ese diagnóstico? Es poder sacar cifras y poder mirar todos esos puntos que se evalúan, como docentes, coordinadores decanos y ver que ha trascendido en estos años con esta evaluación docente.
 - La evaluación docente tiene puntos que no son claros, inclusive hay unos puntos que se repiten por tanto no aplican ¿cómo evaluar con esos puntos como tal a los profesores?.
 - Se evalúa el plan de capacitación docente basados en los tres pilares fundamentales de la universidad: aspectos de la academia, aspectos pedagógicos, el tema de la investigación etc.

El profesor Ferro comenta que ha encontrado un documento interesante en México que muestra algunas competencias del docente del ESMEC el cual habla de disciplina ¿Domina los principios, fundamentos y conceptos de la disciplina que imparte en el curso? el documento habla de más aspectos como tales por ejemplo habla de una ponderación de varios aspectos, dominio de la asignatura ésta tiene una ponderación, unos enunciados y tiene una cantidad, planeación del curso, ambiente de aprendizaje, estrategia, métodos y técnicas, la motivación del docente hacia el curso, porque hay docentes que infortunadamente les tocó ser profesores porque no encontraron un campo de trabajo más acorde con su función en la vida, la evaluación, la comunicación, la gestión del curso, tecnologías de la información y las comunicaciones y una satisfacción general que hacia al final decía para el estudiante.. pienso que es un buen docente, estoy satisfecho o satisfecha por el nivel de desempeño y aprendizaje logrado gracias a su labor docente.. yo recomendaría a este docente, son aspectos que la Universidad Distrital no tiene en los ítems, existen en ese documento muchas preguntas más, de las cuales se podrían extraer las más importantes que pudiera aplicar la UD.

 UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	FORMATO: ACTA DE REUNIÓN	Código: GI-FR-010	 SIGUD Sistema Integrado de Gestión
	Macroproceso: Direccionamiento Estratégico	Versión: 02	
	Proceso: Gestión Integrada	Fecha de Aprobación: 17/09/2014	

Esos son unos aspectos y habría muchos más pero sería importante que se logre recopilar todo en un gran documento y así como se habló de la reforma, se hable de una reforma de evaluación docente, en donde varios actores participen y se logre sacar una autoevaluación importante y una evaluación docente que aplique para la universidad.

Intercede la estudiante Paola Andrea Tovar representante estudiantil al Comité de Evaluación Docente de la Facultad de Ingeniería.

Aduce que, otro aspecto a tener en cuenta es además de limar la estructura de la evaluación docente también hay que concientizar a toda la comunidad académica de ¿qué importancia tiene la evaluación docente tanto para la formación de los docentes como para mejorar en el aprendizaje de los estudiantes? porque dialogando con los estudiantes éstos comentaban que no sabían que había un proceso a seguir con los resultados, no sabían que había una capacitación como tal, una formación para el docente que permitía que hubiera una mejora.

Se llegó a la conclusión que es importante evaluar de manera cualitativa a los docentes para verlos de una forma integral en la evaluación docente.

Prosigue la profesora Diana Marcela Ovalle indicando que es muy importante que exista un sistema de información que efectivamente tenga la información de todas las dependencias de la universidad va a ser crucial en el momento de la evaluación docente por lo menos por parte de los consejos, en particular en los aspectos que tienen que ver con proyectos de investigación institucionales, dado que se presentan casos en que los profesores se quejan de que cual es la necesidad de presentar los soportes al proyecto si el CIDC fue el que le institucionalizó su proyecto y esto no lo saben en el proyecto mismo.

Recalca lo del tema de la autoevaluación tocado por el profesor Santiago Niño decano de la Facultad de Artes referente a la autoevaluación ¿cómo hacer para que un docente se autoevalúe de una manera sensata no vinculando resultados numéricos que tiene la autoevaluación como requisito para la excelencia académica, pues obviamente si les van a pagar más por eso el docente se evalúa con 5.0.

Finalmente y retomando lo que manifestó la Facultad Tecnológica sería muy importante que en la evaluación por los consejos estuvieran detalladas todas las actividades posibles en las cuales un docente puede dedicar su tiempo y que de igual forma la evaluación sea ponderada por el porcentaje del tiempo dedicado a la actividad.

Puntualiza el profesor Julio Barón Velandia:

Que en relación a la evaluación docente algunos profesores la ven como algo que les genera miedo, persecución, de pronto si se viera la evaluación como algo para una mejora continua, cambiaría un poco el concepto de calidad, se podría hablar de una mejora continua que irradie sobre todo a todos los integrantes de la comunidad educativa estudiantes, docentes, administrativos, tendría una mejor acogida esa parte de la evaluación, esto como parte de la primera pregunta **¿cuál es la evaluación docente pertinente que requiere la universidad?**

En cuanto a **¿Cuáles son los elementos para la construcción, mejora y/o modificación del sistema estructural de la evaluación docente en la Universidad?**

Habría que definir tres espacios de corto, mediano y largo plazo. De pronto la inquietud al momento de evaluar no es juzgar al profesor, sino buscar que la próxima vez que se evalúe la asignatura o el espacio él sea mejor, sin embargo existe en el imaginario del docente está que si lo evalúan mal lo van a sacar y siente miedo, en cosas como estas hay algo que se puede hacer algo a corto, a mediano y a largo plazo, sería interesante que los docentes promovieran desde ahora el proceso de evaluación docente para estudiantes, que ellos conozcan cómo va a ser la evaluación docente el próximo año, que se esté haciendo una divulgación de los pasos y los tiempos en los que se van hacer, desconociendo que tengan que ver los acuerdos, si en la parte legal es complicado de hacer, pero si se debería plantearse a las instancias de dirección de la universidad un plan piloto de que algunos profesores participen en los dos modelos de evaluación el actual y uno que se plantee, a fin de que se pueda rescatar algo del actual y complementarlo con lo que se haga de los planteamientos que se hagan acá para el

 UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	FORMATO: ACTA DE REUNIÓN	Código: GI-FR-010	 SIGUD Sistema Integrado de Gestión
	Macroproceso: Direccionamiento Estratégico	Versión: 02	
	Proceso: Gestión Integrada	Fecha de Aprobación: 17/09/2014	

siguiente año de trabajo en los comités de evaluación docente de las Facultades.

Participa Paola Aponte Martínez, apoyo asistencial del proceso de evaluación docente de la Facultad de Ingeniería quien manifiesta que para los apoyos del proceso en las diferentes sedes, es importante contar con la ayuda activa y participativa de cada una de las Facultades en las cuales se desarrolla este tipo de funciones.

Es importante seguir contando con la presencia de los comités, de cada uno de los decanos y profesores en la participación y construcción de este proceso.

Interviene el estudiante Abraham Rivera Pérez- Representante Estudiantil al Consejo Superior Universitario, quien agradece la invitación e informa que van a dar algunos elementos que se consideran importantes.

Frente a la primera pregunta:

¿Cuál es la evaluación docente pertinente que requiere la universidad?

- ✓ Se considera que una evaluación debe identificar una serie de falencias del proceso del docente tanto dentro del aula de clase, eso es muy difícil de identificar en la misma evaluación docente de ¿cómo se comporta o cómo se desarrolla el proceso dentro del aula de clase y que le apunte a identificar, algo que algunos decían el tema de la pedagogía, la didáctica, y el acompañamiento al estudiante.
- ✓ Alguna vez una docente decía yo como sé si el estudiante no está rindiendo tal vez sea por un problema dentro de su casa, eso ¿cómo se evalúa dentro de la evaluación docente?, cómo se evidencia si el docente hace un proceso de acompañamiento o no o de remisión de la situación también de los mimos estudiantes, para que se hagan los trámites necesarios para que se haga el acompañamiento desde bienestar.
- ✓ Tiene que evaluarse de manera diferencial algunos elementos que ya lo señalaban por ejemplo: entregar o no entregar el programa o el plan de trabajo dentro de la clase es un elemento pero hay dos elementos relacionados a componentes, componentes cuantitativos y componentes cualitativos, habría que hacer ese proceso diferencial también mucho más explícito y que no se preste para una serie de confusiones pero en algunas cosas también correlacionarlos porque unos son referentes de los otros.
- ✓ Mayor espacio para la retroalimentación desde los aportes de los estudiantes, no se puede remitir solo al rengloncito o al último espacio que está de observaciones, que inclusive algunos docentes les dicen a los estudiantes que las observaciones es el mayor aporte que les brinda la evaluación docente porque es donde los estudiantes pueden expresarse desde su particularidad como lo podrían expresar desde la misma manera que se hacen desde las redes sociales, ¿cómo permitir que eso pueda ser mucho más amplio y que tengan más elementos para poderlo expresar y que no sea solo señalar el punto y no más.
- ✓ Un elemento relacionado con el nivel de disidencia de la evaluación docente, si la persona mira que no funciona difícilmente participa, en la medida que haya un proceso de evaluación docente que funcione y que tenga incidencia dentro del mismo trabajo por lo menos dentro de la capacitación de los docentes, también se asegura una participación.

En lo que tiene que ver con el segundo punto **¿Cuáles son los elementos para la construcción, mejora y/o modificación del sistema estructural de la evaluación docente en la Universidad?**

 UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	FORMATO: ACTA DE REUNIÓN	Código: GI-FR-010	 SIGUD Sistema Integrado de Gestión
	Macroproceso: Direccionamiento Estratégico	Versión: 02	
	Proceso: Gestión Integrada	Fecha de Aprobación: 17/09/2014	

Se consideran varios elementos:

- ✓ Que tienen que haber elementos de evaluación docente que no sean solo virtuales, sino que también sean presenciales que permitan un dialogo, para ello se pensaría que deberían haber dos elementos:
 - Uno que esos espacios tengan un nivel de incidencia, por lo menos como este espacio o espacios que se habrán en la Facultad podría pensarse que esto no sea para la puntuación docente en particular pero si sirva para revisar otros temas en la capacitación de los docentes.
 - Lo otro es y es una discusión que se debe dar sobre el particular es ¿cómo se genera un espacio en donde haya una retroalimentación mucho más de pares o de iguales entre los estudiantes y los docentes para que haya más sinceridad en lo que se dice, en la medida en que no se vea al docente como el que puede dañar después por una nota, ni el docente vea como que el aporte del estudiante no sea valorado, de pronto se pueda tener una serie de elementos mucho más importantes.
- ✓ De igual forma, fortalecer una mayor participación estudiantil dentro de los comités de evaluación docente, ello implica articular los consejos estudiantiles y la representación estudiantil a las dinámicas del trabajo de los comités de evaluación docente de las Facultades, si bien es cierto que dentro de los comités pertenecen los estudiantes mejor calificados, con mejores resultados académicos habría que mirar también como se articulan esas representaciones, pero también esos otros espacios que se están generando dentro de la Universidad con los consejos estudiantiles, allí hay mucho que se habla y aporta pero que a veces no pasa de allá y se queda dentro de los estudiantes sin pasar a tomar partida dentro de las decisiones que se toman en la universidad.
- ✓ Generar espacios amplios, podría hablarse de comités de docentes ampliados que se reúnan una vez por semestre que permitan retroalimentar mucho más.
- ✓ Deben haber espacios generales de discusión, que haya una discusión académica que permita también la retroalimentación, se pensaría en foros, simposios, debates y el acompañamiento de pares y revisar experiencias exitosas, no para copiarlas sino para revisar que elementos de allí se pueden o no adaptar al proceso de la universidad.
- ✓ Se debe fortalecer mucho el proceso de inducción a los estudiantes, en la medida que la administración genere sentido de pertenencia de parte de los mismos estudiantes entenderán, no por la obligatoriedad de hacerlo sino por su participación o por su apropiación en participar más activamente dentro de los procesos de la universidad y en particular dentro del proceso de evaluación docente, que además la entiendan y sepan cómo hacerla, porque tal vez en los tres primeros semestres califican con 1 porque el docente los calificó mal o 5 si el profesor les cae bien y eso no aporta nada, inclusive si la evaluación se hiciera obligatoria podría suceder lo mismo y eso habría que evaluarlo, no por abarcar mucho significa que sean resultados de mayor calidad.
- ✓ La evaluación docente va desde la misma contratación, en la medida que se sepa cómo se contratan los docentes, si esos docentes son los pertinentes frente a los objetivos misionales de la universidad y frente a los principios que enarbolan la universidad se tendrían mejores procesos de evaluación e inclusive se tendría que invertir menos en la misma capacitación pero no solo en términos de costos sino que sería más asertivo el docente que entra a la universidad.
- ✓ La capacitación docente debe apuntar a solucionar problemas y uno de los elementos que se han visto desde el comité, es que no puede ser solo sectorizado por cada Facultad o por Proyecto Curricular en particular, sino que hayan procesos generales para toda la universidad, en esos elementos de mayor falencia que tiene la misma evaluación docente.

 UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	FORMATO: ACTA DE REUNIÓN	Código: GI-FR-010	 SIGUD Sistema Integrado de Gestión
	Macroproceso: Direccionamiento Estratégico	Versión: 02	
	Proceso: Gestión Integrada	Fecha de Aprobación: 17/09/2014	

- ✓ Fortalecer los componentes ético profesionales en el momento de la evaluación docente, no solamente desde la autoevaluación, sino desde la evaluación que hace el mismo Proyecto Curricular porque como es mi amigo el profesor que está allí o el mismo estudiantes lo hace, lo evalúan bien así lo haga mal y así a veces sucede.

Prosigue el profesor Gerardo Alberto Castang Montiel, Coordinador de la Oficina de Evaluación Docente quien declara que el cronograma está planteado en 3 fases y que en el día de hoy se ha terminado la fase No. 01, en donde se ha contextualizado todo lo que se ha venido hablando en el Comité Institucional de Evaluación Docente con los Comités de Evaluación de cada Facultad y se inicia la fase No. 02 en donde se empieza a realizar la discusión y elaborar una propuesta, trabajar con los comités de las Facultades para llegar a la fase No. 03 que es construir un documento final de evaluar la evaluación de mejora al sistema de evaluación docente de la universidad para constituirlo en un acuerdo del Consejo Superior Universitario.

Esto quiere decir que el trabajo continúa, que es necesario que los comités de evaluación docente de las Facultades estén articulados, que estén funcionando, porque hay que reunirse en unas próximas sesiones, como está programado en el cronograma.

Se estará enviando a los respectivos comités las tareas o actividades a desarrollar para poder cumplir con el cronograma.

Concluye el señor Vicerrector Académico profesor Giovanni Bermúdez

- ✓ Quien da las gracias por la participación activa que han tenido en el último mes, desde las reuniones que se programaron con la Vicerrectoría Académica de forma particular, el ejercicio que han desarrollado desde las Facultades, el acompañamiento que se ha tenido en esta actividad y así mismo cada uno de los comentarios que han dado van a generar unas relatorías que se les van a compartir.
- ✓ Cada uno de ustedes han compartido por correo electrónico una información se les va a compartir todo ese material como ya se les ha estado compartiendo para alimentar la discusión.
- ✓ Queda mirar como lo indicaba la representación estudiantil al Consejo Superior ¿cómo aumentar la participación de los estudiantes en este ejercicio? que no sea solamente los profesores. Mirar cómo desde las Facultades se comienza a invitar más a los estudiantes a participar en estos procesos.
- ✓ Así mismo se debe comentar que el Comité Central de Evaluación Docente desde los últimos 3 o 4 meses se ha venido reuniendo muchísimo, cosa que no se hacía desde el año 2013, eso deja una reflexión del proceso de auto evaluación docente institucional, en el sentido de qué era lo que se estaba haciendo con la evaluación docente desde el interior del comité.
- ✓ Todos los comentarios que han realizado sobre el proceso, ha llevado a reflexionar en que era lo que se estaba haciendo con la evaluación docente y nosotros mismos como institución la estábamos hundiendo.
- ✓ Existe ahora un elemento particular y es que el profesor Iván Darío Zuluaga en los últimos tres meses ha estado acompañando el comité como representante de los profesores ante el Consejo Académico, porque en los últimos cinco años el Comité Central de Evaluación nunca ha tenido representación docente y está normado dentro del Comité Central de Evaluación Docente.
- ✓ La invitación es porque no tener 5 representantes docentes, uno por cada Facultad, que sirva en un momento determinado para retroalimentar las actividades que desde el Comité Central se van a empezar a desarrollar y que acompañen desde cada uno de los trabajos que están haciendo las Facultades y que retroalimenten más procesos.

 UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	FORMATO: ACTA DE REUNIÓN	Código: GI-FR-010	 SIGUD Sistema Integrado de Gestión
	Macroproceso: Direccionamiento Estratégico	Versión: 02	
	Proceso: Gestión Integrada	Fecha de Aprobación: 17/09/2014	

- ✓ Otra invitación también es que se dinamice más el comité porque la idea es comenzar a acompañar el cronograma que se presentó en esta reunión con simposios, con foros, con debates en cada una de las Facultades sobre evaluación docente, pero la intención no es traer expertos externos, la intención es que dentro de la universidad se sabe quiénes son los expertos en evaluación, se deben traerlos a debatir y que dentro de las Facultades se debata esto que se está discutiendo, es hacer este mismo ejercicio en cada Facultad en donde lo va a liderar el comité de cada Facultad y así se va a recopilar más información, más discusiones, adicional que ya se había mencionado que para el año entrante la idea es comenzar a desarrollar procesos de formación continua en procesos de formación docente apoyados con elementos tics y presenciales.
- ✓ Si se quiere construir cultura de la evaluación docente se tienen que dar elementos que permita crear esa cultura y un elemento es el proceso de formación, se tiene que comenzar con algo, con cosas tan simples pero que no se tienen y que ya se han mencionado y es que la universidad no cuenta con una página de profesores en donde por lo menos aparezca la hoja de vida, ¿quién es?, ¿cuál es el perfil de cada profesor? ¿en qué área son expertos? ese elemento de identidad con la universidad no la hay, entonces necesariamente toca empezar a construir elementos.
- ✓ Hoy se han recogido un sinnúmero de cosas que van a permitir a comenzar el camino para construir un proceso de evaluación docente, la idea es que se siga con el acompañamiento desde las Facultades y que sigan acompañando dentro de este proceso que se va a adelantar el próximo semestre que se quiere generar como permanentes para construir lo que se quiere y que haya una cultura de evaluación docente en la Universidad.

Remata el señor Vicerrector agradeciendo a los asistentes el haber acompañado y participado en esta sesión.

Finaliza la sesión el profesor Gerardo Castang Montiel, Coordinador de la Oficina de Evaluación Docente quien agradece a todas las Facultades, a los Decanos y a los Proyectos Curriculares por todo el apoyo brindado, a los apoyos asistenciales para realizar las jornadas, las cuales se pretenden seguir trabajando de una manera más permanente y se quiere seguir contando con ese apoyo.

No siendo más el objeto de la presente reunión se levanta la sesión a las 9:55 a.m.

Compromisos

Actividad/Tarea	Líder/Responsable	Fecha de Cumplimiento

No siendo más el objeto de la presente reunión se levanta la sesión a las 5:30 p.m.
