

Bogotá, Octubre de 2016.

Respetados Profesores, reciban un cordial saludo.

Dada la solicitud de interpretación del artículo 64 del Acuerdo 011 de 2002 “Estatuto Docente” y del Artículo 7 del Acuerdo 008 de 2002, se presenta la interpretación de los artículos referentes a la Evaluación Docente, por parte de la Oficina de Docencia de la Universidad Distrital.

Análisis Artículo 7 del Acuerdo 008 de 2002 y Artículo 64 del Acuerdo 11 de 2002

1. Ponderación de la Evaluación

Se han definido los porcentajes que se enuncian a continuación, con sus respectivos valores por actor, para realizar la cuantificación de la evaluación:

Porcentajes de Evaluación Conjunta	
Consejo Curricular	30%
Estudiantes	50%
Autoevaluación	20%

Figura 1. Ponderación por actores

La evaluación realizada por los Estudiantes equivale al 50% del resultado de la evaluación. La evaluación por el Consejo Curricular equivale al 30% y la Autoevaluación el 20% del proceso.

La cuantificación de la evaluación se basa principalmente en dichos porcentajes, en el instrumento (número de preguntas por actor). También es de resaltar que la **Máxima nota de evaluación cuantitativa por pregunta: 5,0**. Esto se debe a la escala especificada para calificar cada pregunta, donde el valor 5,0 es el valor máximo a obtener por pregunta.

2. Análisis de la Evaluación por los Estudiantes

En este caso, para cada tipo de docente (Planta, TCO-MTO, HC), el número de preguntas estipuladas para ser evaluadas por los estudiantes son diez (10) en cada caso; por lo cual la evaluación máxima sería cincuenta (50), en el caso que el docente obtuviera cinco en cada pregunta, según el tipo de Docente. Debido a que el peso porcentual de la evaluación realizada por los estudiantes es del 50%, la nota máxima obtenido por el docente teniendo en cuenta esta ponderación es de 25 en cada caso, como se evidencia en la figura 2.

Evaluación Estudiantes (50% del total)			
Tipo de Docente	Preguntas a Evaluar	Evaluación Máxima	Evaluación Ponderada (50%)
TC-MT (Planta)	10	50 = (10 * 5,0)	25 = (50*0,5)
TCO-MTO	10	50 = (10 * 5,0)	25 = (50*0,5)
HC	10	50 = (10 * 5,0)	25 = (50*0,5)

Figura 2. Análisis de la Evaluación por los Estudiantes

3. Análisis de la Evaluación realizada por el Docente

En este caso, según el instrumento utilizado en dicho acuerdo, se definen veinte preguntas (20) para el caso de docentes TC (Tiempo Completo) - MT (medio Tiempo); Quince preguntas (15) para TCO (Tiempo Completo Ocasional) – MTO (Medio Tiempo Ocasional) y doce preguntas (12) para HC (Hora Cátedra). En cada caso se obtienen los valores máximos, en el caso que todas las preguntas tengan una calificación de cinco punto cero (5,0), lo que conduce a los valores de cien (100), setenta y cinco (75) y sesenta (60) en cada caso; a cada uno de estos resultados se le obtiene su valor ponderado correspondiente, en este caso el veinte por ciento (20%), como se evidencia en la figura 3.

Autoevaluación Docentes (20% del total)			
Tipo de Docente	Preguntas a Evaluar	Evaluación Máxima	Evaluación Ponderada (20%)
TC-MT (Planta)	20	100 = (20 * 5,0)	20 = (100*0,2)
TCO-MTO	15	75 = (15 * 5,0)	15 = (75*0,2)
HC	12	60 = (12 * 5,0)	12 = (60*0,2)

Figura 3. Análisis de la Autoevaluación

4. Análisis de la Evaluación realizada por el Consejo Curricular

En este caso se realiza el mismo procedimiento realizado anteriormente, teniendo en cuenta que el número de preguntas evaluadas a cada docente varía según su clasificación. En este caso son diez preguntas (10) para docentes de planta, siete (7) para TCO-MTO, y tres (3) para Hora Cátedra; los respectivos valores y ponderaciones se evidencian en la figura 4.

Evaluación Consejo Curricular (30% del total)			
Tipo de Docente	Preguntas a Evaluar	Evaluación Máxima	Evaluación Ponderada (30%)
TC-MT (Planta)	10	50 = (10 * 5,0)	15 = (50*0,3)
TCO-MTO	7	35 = (7 * 5,0)	10,5 = (35*0,3)
HC	3	15 = (3 * 5,0)	4,5 = (15*0,3)

Figura 4. Análisis de la Evaluación realizada por el Consejo Curricular

5. Máximos puntajes posibles a obtener por tipo de Docente

Al sumar los valores ponderados obtenidos en cada evaluación por cada docente, según su clasificación, se obtiene un valor máximo posible de puntos; este valor es clave para poder interpretar los valores y rangos establecidos en el acuerdo. Un docente TC-MT puede obtener hasta sesenta puntos (60), un docente TCO-MTO hasta cincuenta punto cinco puntos (50,5) y un docente HC hasta cuarenta y uno punto cinco puntos (41,5), como se explica en la figura 5.

Máximo puntaje posible por tipo de Docente		
Tipo de Docente	Evaluaciones ponderadas por protagonista	Máximo número de puntos posibles por tipo de docente
TC-MT (Planta)	25 puntos por evaluación de estudiantes; 20 puntos por autoevaluación; 15 puntos por evaluación del consejo curricular	$25+20+15= 60$ puntos
TCO-MTO	25 puntos por evaluación de estudiantes; 15 puntos por autoevaluación; 10,5 puntos por evaluación del consejo curricular	$25+15+10,5= 50,5$ puntos
HC	25 puntos por evaluación de estudiantes; 12 puntos por autoevaluación; 4,5 puntos por evaluación del consejo curricular	$25+12+4,5 = 41,5$ puntos

Figura 5. Máximo puntaje posible obtenido por tipo de docente

6. Clasificación de los resultados según porcentajes

Los rangos de clasificación se establecen en el acuerdo, y se interpretan de dos formas: una respecto al valor máximo de puntos obtenidos por tipo de docente, y otra con respecto al valor máximo de la calificación como se explicará más adelante. En este caso se definen los rangos de clasificación para los resultados obtenidos en la evaluación, como se especifica en la figura 6.

Calificaciones para las preguntas	
Clasificación	Porcentaje
Excelente	$\geq 90\%$
Satisfactorio	80-90%
Bien	70-80%
Aceptable	60-70%
Deficiente	$< 60\%$

Figura 6. Rangos de clasificación

7. Estándar de Clasificación de la Evaluación obtenida por tipo de Docente

En este caso, se aplican los porcentajes anteriormente definidos, con respecto al número máximo posible de puntos obtenidos por cada categoría de docente. En el caso de docentes de planta, el número máximo de puntos son sesenta puntos (60); para tiempo completo ocasional y medio tiempo ocasional, son cincuenta punto cinco puntos (50,5), y en caso de hora cátedra son cuarenta y uno punto cinco puntos (41,5), ver figura 5, lo que conduce a la clasificación de la evaluación por tipo de docente, teniendo en cuenta el número máximo de puntos correspondiente en cada caso, como se explica en la figura 7.

Rangos de Escalafón según tipo de Docente					
Tipo de Docente	Excelencia Académica (90-100%)	Satisfactorio (80-90%)	Bien (70-80%)	Aceptable (60-70%)	Deficiente (<60%)
TC-MT (Planta)	≥ 54	48 a < 54	42 a < 48	36 a < 42	< 36
TCO-MTO	$\geq 45,45$	40,4 a < 45,45	35,35 a < 40,4	30,3 a < 35,35	< 30,3
HC	$\geq 37,35$	33,2 a < 37,35	29,05 a < 33,2	24,9 a < 29,05	< 24,9

Figura 7. Clasificación de los resultados de la evaluación por tipo de docente

8. Análisis de los Porcentajes y resultados obtenidos

Se relaciona a continuación el análisis respecto al valor de los puntos totales por tipo de docente y el valor equivalente del porcentaje correspondiente respecto a los puntos posibles obtenidos. En el caso de los docentes de planta, el cien por ciento (100%) de los puntos obtenidos corresponde a sesenta (60) puntos; para tiempo completo ocasional y medio tiempo ocasional, el cien por ciento (100%) corresponde a 50,5 puntos y para hora cátedra el cien por ciento corresponde a cuarenta y uno punto cinco (41,5) puntos. Estas equivalencias se evidencian en las figuras 8, 9 y 10 respectivamente.

TC-MT (Planta): 60 puntos totales	
Porcentaje	Puntos
100%	60
90%	54
80%	48
70%	42
60%	36
50%	30

Figura 8. Relación de puntos correspondientes para docentes de planta

TCO-MTO: 50,5 puntos totales	
Porcentaje	Puntos
100%	50,5
90%	45,45
80%	40,4
70%	35,35
60%	30,3
50%	25,25

Figura 9. Relación de puntos correspondientes para docentes tiempo completo y medio tiempo ocasional

HC: 41,5 puntos totales	
Porcentaje	Puntos
100%	41,5
90%	37,35
80%	33,2
70%	29,05
60%	24,9
50%	20,75

Figura 10. Relación de puntos correspondientes para docentes hora cátedra

9. Escalas y Rangos

Respecto a las escalas y rangos porcentuales de clasificación es importante anotar que se presentan valores límite en los porcentajes que se encuentran en dos escalas distintas en cada caso. Referente a las Escalas (1) y Rangos (1), se evidencia que los valores límite se incluyen en una escala anterior, como se ha interpretado en muchos casos. En la relación Escalas (2) y Rangos (2), se resalta que los valores límite se incluyen en la siguiente escala, la cual es una interpretación adecuada y favorable, que permita obtener la clasificación correspondiente al puntaje obtenido en las preguntas de la Evaluación.

Escalas (1)	Rangos (1)	Escalas(2)	Rangos(2)
Excelente	[100%-90%)	Deficiente	[0%-60%)
Satisfactorio	[90%-80%)	Aceptable	[60%-70%)
Bien	[80%-70%)	Bien	[70%-80%)
Aceptable	[70%-60%)	Satisfactorio	[80%-90%)
Deficiente	[60%-0%)	Excelente	[90%-100%)

Figura 11. Escalas y Rangos de clasificación

10. Rango de puntos por escala y vinculación

En este ítem se encuentra la relación entre las escalas de clasificación, el tipo de docente y el rango de puntos totales correspondientes en cada caso, como se evidencia en la figura 12.

Tipo de Vinculación	Excelente	Satisfactorio	Bien	Aceptable	Deficiente
Planta	60-54 puntos	54-48 puntos	48-42 puntos	42-36 puntos	36-0 puntos
TCO-MTO	50,5 - 45,45 puntos	45,45 - 40,40 puntos	40,40 - 35,35 puntos	35,35 - 30,30 puntos	30,30 - 0 puntos
HC	41,5 - 37,35 puntos	37,35 - 33,20 puntos	33,20 - 29,05 puntos	29,05 - 24,90 puntos	24,90 - 0 puntos

Figura 12. Rango de puntos totales por escala y tipo de docente

11. Relación entre puntos obtenidos y evaluación correspondiente

La nota máxima posible a obtener en cada pregunta es cinco punto cero (5,0) lo que corresponde al cien por ciento (100%) de la nota correspondiente; los siguientes valores de porcentaje se obtienen con respecto al valor de la máxima nota, ver la figura 13.

Calificación: sobre 5,0 (nota máxima)

Porcentaje	Nota
100%	5
90%	4,5
80%	4
70%	3,5
60%	3
50%	2,5

Figura 13. Relación entre la nota máxima posible y porcentajes correspondientes

En este sentido, se realiza la misma equivalencia entre el número de puntos obtenidos en la evaluación por cada tipo de docente y su valor en nota, respecto al porcentaje correspondiente, como se observa en las figuras 14,15 y 16 respectivamente.

Planta: máximo 60 puntos	
Puntos	Nota
60	5
54	4,5
48	4
42	3,5
36	3

Figura 14. Relación entre puntos obtenidos y nota correspondiente docente Planta

TCO-MTO: máximo 50,5 puntos	
Puntos	Nota
50,5	5
45,45	4,5
40,4	4
35,35	3,5
30,3	3

Figura 15. Relación entre puntos obtenidos y nota correspondiente docente TCO- MTO

HC: máximo 41,5 puntos	
Puntos	Nota
41,5	5
37,35	4,5
33,2	4
29,05	3,5
24,9	3

Figura 16. Relación entre puntos obtenidos y nota correspondiente docente Hora Cátedra

Los valores obtenidos en cada caso, permiten definir el rango en el cual se encuentra la evaluación correspondiente, para cada tipo de docente. Esta relación debe aplicarse a cada evaluación, según el tipo de docente en la escala correspondiente en cada caso.

12. Rangos utilizados para la clasificación de la evaluación

Para este caso, se presenta el rango utilizado para la clasificación de la evaluación, definido por el comité de evaluación docente en años anteriores; se puede observar que se evitan los valores límite repetidos, donde el valor límite mayor, corresponde a un rango de clasificación superior; esto se puede observar en la figura 17.

Escalafón a nivel general Universidad	
Rango	Nota
Excelencia Académica	4,5-5,0
Satisfactoria	4,0-4,49
Bien	3,5-3,99
Aceptable	3,0-3,49
Deficiente	< 3,0

Figura 17. Escala utilizada para la clasificación de la evaluación docente

Al definir estos valores correspondientes a la nota obtenida en la evaluación, se obtienen los porcentajes correspondientes, los cuales influyen en los rangos de clasificación de la evaluación, ver la Figura 18.

Porcentaje según nota (5,0 equivale al 100%)

Nota	Porcentaje
4,99	99,80%
4,49	89,80%
3,99	79,80%
3,49	69,80%
2,99	59,80%

Figura 18. Relación entre nota y porcentaje correspondiente

13. Cuadro comparativo: relación no adecuada entre la evaluación Planta/TCO-MTO/HC

Se ejemplifica en este caso una posible relación no adecuada al comparar los resultados de la evaluación de docentes tiempo completo ocasional y medio tiempo ocasional, docentes hora cátedra con docentes de planta. Para este ejemplo, un docente de planta que obtiene sesenta (60) puntos en la evaluación, corresponde a una nota de cinco punto cero (5,0); un docente de vinculación ocasional que obtiene cincuenta punto cinco (50,5) puntos, corresponde a una nota de cinco punto cero (5,0), pero al compararlo en la escala de sesenta (60) puntos, que corresponde a un docente de planta, su nota se reduce a cuatro punto veinte ochenta y tres (4,2083); un docente de hora cátedra, que obtiene cuarenta y uno punto cinco (41,5) puntos, corresponde a una nota de cinco punto cero (5,0), pero al compararlo con la escala de sesenta (60) puntos, que corresponde a un docente de planta, su nota se reduce a tres punto cuarenta y cinco ochenta y tres (3,4583). Esta situación afecta sustancialmente los análisis que puedan realizarse y por ende los resultados obtenidos por los docentes en el informe de desempeño respecto a la evaluación docente. El mismo análisis se presenta en el caso que la nota obtenida sea cuatro punto cinco (4,5) para cada tipo de docente.

Tipo Docente	Puntos	Nota (respecto a Planta)
Planta	60	5
TCO-MTO	50,5	4,2083
HC	41,5	3,4583

Figura 19. Relación de los puntos obtenidos frente a la máxima nota (5,0)

Tipo Docente	Puntos	Nota (respecto a Planta)
Planta	54	4,5
TCO-MTO	45,45	3,7875
HC	37,35	3,1125

Figura 20. Relación de puntos obtenidos frente a la nota cuatro punto cinco (4,5)

CONCLUSIÓN

El presente documento se presenta con el propósito de brindar claridad y unificar criterios frente a la aplicación de los artículos referentes a la Evaluación Docente, permitiendo tener mayor objetividad en la interpretación de los resultados obtenidos en la evaluación de los docentes de la universidad.

Esperamos que este documento sea revisado y evaluado por los comités de evaluación docente de las facultades, que sea de ayuda en el proceso de interpretación de los resultados y que sean realimentadas las sugerencias de mejora o correcciones a la oficina de evaluación docente de la universidad.

Cordial saludo,



Gerardo Castang Montiel
Jefe Oficina de Docencia
Coordinador Oficina de Evaluación Docente