



COMITÉ INSTITUCIONAL DE EVALUACION DOCENTE AMPLIADO
ACTA No. 03

Fecha: 8 y 9 de Septiembre de 2011

Hora: 8:00 a.m.

Lugar: Hotel Centro Internacional

Asistentes:

- | | |
|---|--|
| • Doctora María Elvira Rodríguez Luna | Vicerrectora Académica |
| • Maestra Elizabeth Garavito López | Decana Facultad de Artes - ASAB |
| • Profesor Wilson Ernesto Vargas Vargas | Decano Facultad del Medio Ambiente |
| • Profesora Isabel Escobar Elizalde | Jefe Oficina de Docencia |
| • Estudiante Andrés Pupiales Arévalo | Representante de los Estudiantes al C.S.U. |

Invitados

1. Miembros Comité de Evaluación Docente Facultad de Artes- ASAB

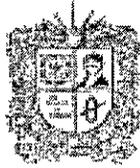
- Profesor Camilo Ramírez Triana
- Profesor Pedro Pablo Gómez
- Estudiante Valery Moreno Torres

2. Miembros Comité de Evaluación Docente Facultad del Medio Ambiente

- Profesora Edith Alayón Castro
- Profesor Antonio Hernández
- Estudiante Nicolás Ruiz Herrera

3. Miembros Comité de Evaluación Docente Facultad de Ingeniería

- Profesor Octavio Salcedo Parra
- Profesora Diana Stella García Miranda
- Est. Diego Alejandro Sánchez Mancilla



4. Miembros Comité de Evaluación Docente Facultad de Ciencias

- Profesora Luz Marlén Durán Vergara
- Profesor Luis Eduardo Peña Prieto
- Profesora Flor Marina Hernández S.
- Estudiante Yeraldine Aldana Gutiérrez
- Estudiante Edwin Pardo Salazar

5. Miembros Comité de Evaluación Docente Facultad Tecnológica

- Profesor Aldemar Fonseca Velásquez
- Profesor Iván Darío Zuluaga Atehortua
- Estudiante Wilson Leonardo Romero
- Estudiante Rafael Antonio Niño

6. Dependencias

- | | |
|---|---|
| • Ingeniero Inocencio Bahamón C. | Rector |
| • Profesor Marino González Oviedo | Representante (S) de los profesores al C.A. |
| • Profesora Flor Alba Santamaría Educativas (IEIE) | Instituto de Estudios e Investigaciones |
| • Doctor Tomás Sánchez Amaya Extensión en Pedagogía - PAIEP | Proyecto Académico en Investigación y |
| • Profesora Martha Bonilla Estévez y Acreditación | Coordinadora General Autoevaluación |
| • Profesora María Eugenia Calderón | Directora Unidad de Extensión U.D. |
| • Profesor Edwin Rivas Trujillo | Unidad de Extensión-Facultad de Ingeniería |
| • Profesor Jorge Luis Ardila | Unidad de Extensión-Facultad de Ciencias |
| • Profesora Edna Rocío Méndez Pinzón | Unidad de Extensión-Facultad de Artes |
| • Profesor José Nelson Pérez Castillo | Director Unidad de Investigación U.D. |
| • Profesor Germán López Martínez | Unidad de Investig. Facultad Tecnológica. |
| • Profesora Lyda Mojica Ríos | Unidad de Investig. Facultad de Ciencias |
| • Profesor Rafael Peña Suesca | Unidad de Investig. Facultad de Ingeniería |
| • Profesor William Mora Penagos | Comité de Currículo U.D. |
| • Profesora Carmenza Moreno Roa | Comité de Currículo Facultad de Ingeniería |
| • Doctora Luz Mary Losada Calderón | Secretaria Académica FAMARENA |
| • Profesor Luis Armando Quevedo C. | Docente P.C. Lic. en Biología |
| • Profesor Jaime Antonio Benítez S. | Docente P.C. Ing. Electrónica |



ORDEN DEL DIA

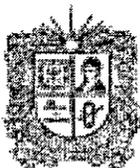
Septiembre 8 de 2011

1. Palabras de Bienvenida - Contextualización de la Evaluación Docente
Doctora María Elvira Rodríguez Luna - Vicerrectora Académica
2. Lineamientos sobre Evaluación Docente. - Consejo Superior Universitario
3. Presentación de Ponencias
 - 3.1 Ingeniero Inocencio Bahamón Calderón
 - 3.2 Profesor Eugenio Gutiérrez Cely
 - 3.3 Profesora Isabel Escobar Elizalde
4. Sesiones de Trabajo: Diagnostico, Estado de las Cosas de Evaluación Docente y lluvia de ideas

Integrantes: Comité Institucional de Evaluación Docente, Comité de Evaluación Docente Facultades, Unidades de Extensión, Unidades de Investigación, PAIEP, IEIE, Auto evaluación y Acreditación, Representación Profesoral al CSU y al C.A., Comité de Currículo y Oficina Jurídica

Septiembre 9 de 2011

5. Trabajo de Propuesta Final – Comisiones
6. Conclusiones y Plenaria



DESARROLLO DE LA AGENDA- SEPTIEMBRE 8 DE 2011

La profesora Isabel Escobar Elizalde Jefe de la Oficina de Docencia saluda a los integrantes e invitados asistentes al Comité Institucional de Evaluación Docente ampliado y procede a dar lectura de la agenda prevista.

1. PALABRAS DE BIENVENIDA Y CONTEXTUALIZACION DE LA EVALUACION DOCENTE

La Vicerrectora Académica quien preside el Comité Institucional de Evaluación Docente Doctora María Elvira Rodríguez saluda y agradece a los integrantes e invitados la participación en el mismo; acto seguido realiza la exposición correspondiente al tema Contextualización de la Evaluación Docente (anexo archivo 1)

2. PONENCIA PROYECTO DE REFORMA AL ACUERDO 08 DEL 19 DE JULIO DE 2002 POR INGENIERO INOCENCIO BAHAMON CALDERON

Dado que el señor rector ingeniero Inocencio Bahamón tiene otras actividades que cumplir, la señora Vicerrectora Académica le solicita al profesor Edgar Marino González Oviedo permitir realizar la ponencia que tiene preparada en la franja que le corresponde; la solicitud es aprobada por el profesor.

El ingeniero Inocencio Bahamón Calderón antes de iniciar su presentación aclara que no es a título personal sino que la misma obedece a un trabajo que se realizó con los miembros del Comité Institucional de Evaluación Docente del año 2010 atendiendo los requerimientos de la comunidad universitaria y que dicho proyecto fue presentado ante el Consejo Académico en el mes de mayo de 2010.

De igual forma manifiesta que desde el inicio del proceso de evaluación docente (2002-III) los instrumentos han tenido variaciones, los cuales han recogido las observaciones de la comunidad académica incluyendo inclusive algunas hechas por la Doctora Margarita Peña Directora del ICFES.

Una vez terminada su introducción el ingeniero Bahamon da inicio a la presentación (anexo archivo 2).



3. LINEAMIENTOS SOBRE EVALUACIÓN DOCENTE.

El profesor Edgar Marino González – Representante (S) de los profesores ante el Consejo Superior Universitario explica que su intervención no corresponde a la representación del Consejo Superior Universitario sino que igualmente lo hace a título personal.

3.2 PONENCIA PROYECTO DE REFORMA AL ACUERDO 08 DEL 19 DE JULIO DE 2002 POR EL PROFESOR EUGENIO GUTIERREZ CELY

La profesora Isabel Escobar Elizalde Jefe de la Oficina Asesora de Docencia informa que se invitó al profesor Eugenio Gutiérrez Cely para la exposición de su ponencia, sin embargo no contestó a la invitación.

3.3 PONENCIA PROYECTO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL PROFESOR POR LA INGENIERA ISABEL ESCOBAR ELIZALDE

La profesora Isabel Escobar Elizalde inicia su exposición argumentando que la propuesta se basa en los fundamentos del Desarrollo Sostenible basado en los pilares de la formación de los individuos y el Encargo Social que tienen las Universidades.

En tal sentido recuerda la definición dada por Pitágoras de Educación. *“Educar es fortalecer el alma para las dificultades que se presentan en la vida”*

Además se refiere a los roles que desempeñan las diferentes instancias en el proceso de formación, empezando por la FAMILIA, como responsable de la homogenización del conocimiento en aspectos trascendentales como el idioma, principios y valores, le sigue la ESCUELA, como transmisora de conocimiento, conservando y mejorando el proceso anterior, EL COLEGIO, garante de la conservación de lo aprendido pero iniciando procesos reducidos de investigación, y LA UNIVERSIDAD, encargada de la creación, adaptación y aplicación del conocimiento, es decir mediante la INVESTIGACION generadora de Desarrollo.



La Universidad debe tener vínculos fuertes entre la empresa y el gobierno, para que integrando el saber con el hacer y el poder se garantice el Desarrollo sostenible.

También trae a colación el ranking de las 100 y las 500 mejores universidades del mundo según ARWU y a nivel Iberoamericano y Latinoamericano según SCIMAGO.

Especial énfasis se debe hacer a los procesos de gestión, teniendo en cuenta que las 4 fases se deben desarrollar completamente al 100% para poder obtener excelentes resultados, es decir PLANEAR, ORGANIZAR, EJECUTAR Y EVALUAR.

Es necesario pensar nuestra universidad, si está ejecutando a cabalidad el rol que le corresponde, o no, Qué Universidad Tenemos y Qué Universidad queremos para garantizar el Desarrollo del País.

La propuesta fue construida teniendo en cuenta que el acuerdo 08 de 2002 está incorporado en el acuerdo 011 de 2002, que se encuentra vigente, y solo se limitó a complementar el capítulo 10 del Estatuto Docente. (anexo archivo 3).

4. SESIONES DE TRABAJO: DIAGNOSTICO, ESTADO DE LAS COSAS DE EVALUACIÓN DOCENTE Y LLUVIA DE IDEAS

Dado que la profesora Luz Marlén Durán Presidente del Comité de Evaluación Docente de la Facultad de Ciencias y Educación informa que desde el interior de la Facultad han realizado unos planteamientos sobre la evaluación docente solicita se le permita hacer la presentación correspondiente, motivo por el cual la agenda programada en el segmento de la tarde del día 8 de septiembre da inicio con la participación de la Facultad de Ciencias y posteriormente con la intervención del profesor Iván Darío Zuluaga Atehortua – Docente de la Facultad Tecnológica.



4.1 PLANTEAMIENTOS SOBRE LA EVALUACION DOCENTE POR LA FACULTAD DE CIENCIAS Y EDUCACION

Inicia su presentación la presidenta del Comité de Evaluación Docente de la Facultad de Ciencias y Educación la profesora Luz Marlén diciendo que es buen momento para empezar la discusión y el replanteamiento, que se debe tener claro el referente conceptual de qué es la evaluación y en ese orden de ideas presenta algunas discusiones con la postura de los docentes y estudiantes efectuadas al interior de la Facultad que preside.

✓ **Profesor Luis Eduardo Peña Prieto – Coordinador Proyecto Curricular de la Licenciatura en Química**

Comenta que se hizo la discusión de las propuestas y que la misma no debe centrarse sobre el articulado sino debe ser vista desde su conceptualización ¿para qué evaluar?, los criterios a tener en cuenta, los instrumentos ¿qué hacer con los resultados? Para qué nos sirven? ¿Son punitivos?

Informa que una vez realizada la revisión de los resultados de la evaluación docente de la Facultad en el 2011-1 éstos coinciden con los datos presentados por el señor Rector en su presentación, los cuales indican que los docentes de acuerdo a los resultados son en su mayoría excelentes, pero esta excelencia es disparada gracias a la auto evaluación y la evaluación por el Consejo de Proyecto Curricular.

Se evidencia igualmente que los docentes de planta se evalúan excelentemente mientras que los docentes de hora cátedra se evalúan regularmente.

Se tiene un número importante de docentes evaluados entre excelente y bien lo que supone que hay docentes muy académicos, sin embargo no es concordante con los altos índices de estudiantes en repitencia, prueba académica hoy día de permanencia y los estudiantes que desertan.

Los resultados son el producto de la ponderación. El porcentaje de participación de los estudiantes en la Facultad fue de 71,6%

(anexo archivo gráficas 4).



✓ **Profesora Flor Marina Hernández Saldaña – Docente
Licenciatura en Educación Básica con Énfasis en Inglés**

La profesora Flor Marina indica que se ha recogido las voces de los docentes en lo relacionado con la evaluación docente haciendo un ejercicio corto con un total de 9 profesores participantes de diferentes proyectos curriculares de los 214 docentes de planta adscritos a la Facultad de Ciencias y Educación a quienes se les aplicó la siguiente encuesta.

1. ¿Cree usted que la evaluación que realiza la Universidad permite verificar el desempeño del docente en investigación, extensión, docencia, así como su idoneidad, calidad, su producción académica y eficiencia si___ No___ por qué?

✓ 6 docentes afirman que no

Porque:

- No verifica el desempeño sino el cumplimiento de tareas
- Es meramente cuantitativa
- Es Instruccional
- No sigue un proceso
- No considera particularidades de los Proyectos Curriculares
- El Numero de estudiantes no es representativo para decidir la excelencia académica
- La excelencia académica puede alcanzarse con un estudiante
- Investigación, extensión y docencia hacen ambiguo el significado de idoneidad, calidad y eficacia
- Investigación y extensión requiere de una evaluación separada y de un programa continuo de formación
- La evaluación no permite determinar quien es buen maestro.

✓ 2 maestros afirman que la evaluación si verifica el desempeño del docente por la estructura de la evaluación y porque contempla el estatuto docente.



2. ¿Cómo califica la evaluación docente de la U.D.?

- ✓ 7 docentes la calificaron regular
- ✓ 1 mal
- ✓ 1 buena

3. ¿Qué es para usted la evaluación docente?

- ✓ Una etapa presente en el proceso pedagógico.
- ✓ Un proceso que establece los alcances del desempeño docente que garantiza de una manera permanente el mejoramiento de los diferentes aspectos desarrollados.
- ✓ Un proceso que tiene en cuenta no solo lo institucional sino que da certificación social.
- ✓ Un proceso que mide el alcance de los logros.
- ✓ Un proceso que visibiliza el quehacer docente y el hacer social de la persona.
- ✓ Es un ejercicio de orden individual y colectivo que tiene incidencia social.
- ✓ Proceso que debe servir no solo para medir el ejercicio docente.
- ✓ Es observar, ir más allá de lo que los ojos de los estudiantes ven.
- ✓ Proceso para mejorar el desempeño.
- ✓ Es un proceso de observación y constatación del quehacer docente que no es exclusivo de la docente y que visibiliza al individuo socialmente
- ✓ Proceso pedagógico investigativo
- ✓ Sirve para certificar
- ✓ No es exclusivo de la docencia

4. ¿Para qué evalúa la Universidad a sus docentes?

- ✓ Se limita al cumplimiento de un requisito sin mayor incidencia en la labor docente.
- ✓ Como un mecanismo de reporte a organismos externos y sujeción a procesos de acreditación.
- ✓ No alcanza a ser un mecanismo de control efectivo.
- ✓ Medir el desempeño de los docentes.
- ✓ Para que los docentes con excelencia académica logren puntos salariales.



- ✓ Para suspender profesores de cátedra y ocasionales.
- ✓ Para promover la excelencia de los docentes.
- ✓ Para cumplir con las exigencias externas de acreditación y de la autoevaluación.
- ✓ Para dar cuenta del trabajo únicamente académico.
- ✓ Los docentes **perciben la evaluación como un requisito para cumplir con entes externos, como mecanismo de excluir a docentes de cátedra y ocasionales.**

5. ¿Cómo se hace la evaluación docente en la Universidad?

- ✓ Es un ejercicio rutinario, obligado, forzado que pregunta por todo y da posibilidad de autoevaluación. Sin embargo, los estudiantes son los más críticos frente al modelo, pues no hace posible la discriminación numérica para detectar malas prácticas como el ausentismo y la falta de preparación de clases.
- ✓ La evaluación es punitiva y no se cumple lo de la capacitación de los docentes que no alcanzan la excelencia académica.
- ✓ Se limita al cumplimiento de un requisito sin mayor incidencia en la labor docente.
- ✓ Encuestas formales a docentes, estudiantes.
- ✓ Mecánicamente no mide la excelencia académica.
- ✓ Formatos. En ponencias, reuniones, eventos, logros en acreditación.
- ✓ Formatos digitales. Mediante la obligatoriedad de docentes y estudiantes.
- ✓ Mecánicamente, subjetivamente, no sigue los principios de la evaluación. A través del consejo curricular, autoevaluación y estudiantes.

6. ¿Qué observaciones tiene usted sobre la evaluación docente que realiza la Universidad Distrital?

- ✓ Sería necesario concebir una evaluación de tipo metodológico que implique el análisis, la discusión y el



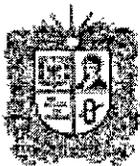
mejoramiento continuo de la labor docente, para lo cual es importante definir instrumentos apropiados, abiertos, que dejen conocer a fondo las actividades realidades y que permitan emitir conceptos y propuestas en beneficio de la academia en general.

- ✓ Debe mejorarse. Hacer retroalimentación a tiempo para mejorar los procesos.
- ✓ Que la evaluación de los estudiantes no sea anónima y se haga con respeto.
- ✓ Se requiere que la universidad tenga un equipo especialista en evaluación.
- ✓ La universidad no asume la evaluación como un proceso para el mejoramiento los procesos académicos en general.
- ✓ La universidad evalúa, pero no ofrece mayores condiciones para ser bien evaluado, no hay salones, no ayudas, ni medios de potenciar la enseñanza y el aprendizaje.
- ✓ Debe mejorar, que permita construir políticas que efectivamente conlleven a la excelencia de la universidad.
- ✓ Importante dar mayor puntaje a la evaluación del proyecto curricular.
- ✓ Los resultados hasta ahora no mostrado una verdadera cultura de la evaluación.
- ✓ **No hay observaciones claras y contundentes que permitan mejorar los procesos de evaluación en la Universidad Distrital**

✓ **Estudiante Edwin Pardo Salazar**

Manifiesta que para los estudiantes la percepción de la evaluación es:

- ✓ Un instrumento que se utiliza como una medida para evaluar a otra persona
- ✓ Que es un proceso que no sirve para nada
- ✓ Que los resultados deben servir para la crítica
- ✓ Que la evaluación debe ser un proceso integral pedagógico investigativo.
- ✓ Existe la cultura evaluativa en donde todo se vale
- ✓ La evaluación debe tener una perspectiva de evaluación crítica



- ✓ La evaluación debe tener ética tanto en los estudiantes que realizan la evaluación y el docente que es evaluado
- ✓ Las Coordinaciones de Proyectos Curriculares incentivan la mediocridad de los docentes porque la evaluación no refleja la realidad del docente.
- ✓ Los profesores necesitan espacio para dictar las clases. Si bien es cierto el instrumento en una de sus preguntas indaga sobre los espacios, parece ser que la respuesta no se tabula.

✓ **Estudiante Yeraldine Aldana Gutiérrez**

Informa que se ha hecho una entrevista a algunos estudiantes de la Facultad y describe el resultado correspondiente en los siguientes términos.

Frente a la pregunta

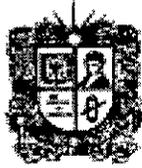
- ¿Qué piensa usted del proceso de evaluación docente y que sugerencias tiene para la mejora del mismo?

La respuesta se divide en dos:

- Algunos estudiantes consideran que se muestra como un instrumento en donde ellos se pueden hacer escuchar
- Otros se muestran escépticos sobre los resultados dado que no ven las consecuencias.

De otra parte señala que:

- La manera como se evalúa no es objetiva porque no les prestan atención
- Se debe preparar a los estudiantes y docentes para realizar la evaluación ya que no se sabe evaluar.
- La evaluación debe ser permanente
- Se debe tener una actitud diferente sobre el proceso
- Los canales de comunicación deben ampliarse
- Los resultados deben publicarse
- Los estudiantes deben saber que pasa con los resultados

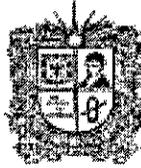


- Los estudiantes sugieren un incremento en la ponderación de la evaluación por estudiantes toda vez que la práctica pedagógica se ve reflejada en el aula.
- La formulación de las preguntas tienen problemas los criterios son muy generales
- Existen criterios que se pueden unificar en uno solo
- Se puede añadir un espacio en cada una de las preguntas, con el objeto de realizar las observaciones pertinentes
- Los contenidos de las preguntas deben ser coherentes
- En lo que tiene que ver con la parte cuantitativa del formato los estudiantes preguntan el por qué no existe la opción de marcar 0 dado que los docentes si califican con nota 0
- En lo referente a la consulta sobre los espacios consideran que no debe indagarse ya que la evaluación es para los docentes.

✓ **Doctor Tomas Sánchez Amaya - Proyecto Académico en Investigación y Extensión en Pedagogía - PAIEP**

- Expresa que no existe una propuesta pero sí un marco de reflexión
- Se cumple con el ritual pero no hay reflexión
- Se debería burlar de los números y se debe pensar más en lo cualitativo
- La evaluación no es llenar un formato es pensarnos en la evaluación
- La evaluación es un acto ético y político
- La evaluación es una eterna compañía
- La cotidianidad no permite ver con el corazón la evaluación
- La evaluación tiene una finalización polifuncional
- La evaluación a veces mide para castigar

Una vez manifestado lo anterior el Doctor Tomas procede a realizar la siguiente lectura



Evaluación Docente en la UD. Notas para un debate¹

Voy a referirme a un lugar común, quizá, el más habitual de los lugares para docentes, estudiantes y, en general para todos aquellos que de uno u otro modo tenemos algo que ver con la academia; ese lugar común es la evaluación. Y, considerándolo el lugar más normal, quiero señalar, trayendo a colación la conversación del Zorro con el Principito, que la cuestión es muy simple, sencillamente "no se ve bien sino con el corazón. Lo esencial es invisible a los ojos"; quizá acontezca lo mismo con la evaluación, es un lugar tan usual para todos nosotros, la ponemos en práctica cada momento, la ponen en funcionamiento sobre nosotros de múltiples formas y en diversas ocasiones, que ya ni siquiera nos fijamos en ella; se hizo parte necesaria, ineludible, natural..., de nuestra cotidianidad, de nuestra labor. Tal vez, en materia de evaluación, deberíamos proceder como señala Antoine De Saint-Exupéry "nosotros que sabemos comprender la vida, nos burlamos tranquilamente de los números"; o mejor podríamos dejar de ocuparnos –o preocuparnos tanto– de los números y fijarnos también en las cualidades –o como dirían los latinos, la *quidditas*– la esencia, el *quid* de la cuestión, en nuestro caso, de la evaluación.

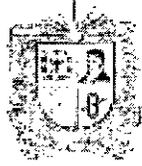
Sobre tres referentes anudo esta reflexión, con el ánimo de concitar el debate académico en torno de la evaluación docente, que considero, de ir mucho más allá del planteamiento de unos cambios en las políticas institucionales; de la pretensión de reducir la labor del maestro a la práctica docente (áulica); de la elaboración de unos formatos para encuadrar en unos tópicos determinados, supuestamente objetivos, el conjunto de la labor docente; de la definición de unos porcentajes –ponderaciones– que por la variedad de propuestas, parecen no consultar la realidad de las asignaciones académicas de los docentes. Los referentes son: -la *cultura pan-evaluativa* que se cierne sobre los agentes de la evaluación (docentes y estudiantes, fundamentalmente emergente de las normativas institucionales e institucionalizadas); -la concepción –o mejor– las concepciones de evaluación, que sin duda, determinarán nuestras prácticas evaluativas; y, -las intencionalidades a las que habrá de ordenarse la acción evaluativa, que en tanto acción pedagógica, comporta ineludiblemente connotaciones ético-políticas. A modo de corolario realizo algunos comentarios generales sobre las propuestas de reforma y dejo planteados algunos interrogantes para el debate.

1. La cultura pan-evaluativa que se cierne sobre los sujetos.

La evaluación, en una amplia variedad de estilos, formas, modelos, modalidades, discursos, prácticas..., ha conquistado y colonizado el conjunto de la experiencia humana, más si esta se refiere a ámbitos académicos. Pensemos, por ejemplo, en las ingentes prácticas evaluativas (de vigilancia, de disciplinamiento, de agenciamiento, de gestión, de control, etc.), que se operan sobre los docentes y su ejercicio o sobre las condiciones para su posibilidad; o sobre el conjunto de prácticas que ponemos en funcionamiento permanentemente sobre nuestros estudiantes.

La evaluación entonces, parodiando una célebre frase de nuestro Nobel, nos acompaña "desde la cuna hasta la tumba"; ejemplos abundan para mostrar cómo existen modalidades diversas de evaluación que buscan hacer diagnósticos sobre procesos de desarrollo (evolutivo, cognitivo, psicomotor, psicológico, moral...). ¡Qué no decir de la eterna y permanente presencia de la evaluación en ámbitos académicos! Desde los procesos de selección para determinar si se cuenta o no con las condiciones de posibilidad para ingresar a una institución,

¹ Documento de reflexión elaborado por Tomás Sánchez Amaya Ph. D. Docente de Planta Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Facultad de Ciencias y Educación (Coordinador Proyecto Curricular, Proyecto de Investigación y Extensión de Pedagogía-PAIEP); Licenciado en Filosofía e Historia, Especialista en Educación y Filosofía Colombiana, Magister en Filosofía Latinoamericana de la Universidad Santo Tomás; Doctor en Ciencias Sociales, Niñez y Juventud de la Universidad de Manizales y el CINDE; Candidato al curso de post-doctorado en Narrativa y Ciencia por la Universidad Santo Tomás, en convenio con las universidades Católica y Nacional de Córdoba (Argentina). E-mail: tas@etb.net.co; tosam64@msn.com; tosamay@gmail.com



pasando por las ingentes formas de evaluación puestas en práctica en el aula de clase (inicial, diagnóstica, intermedia, final, procesual, exámenes, parciales, pruebas, consultas, tareas...), hasta la pérdida de la calidad de estudiante o la valoración finiquitoria de los trabajos finales o de grado y en consecuencia, la opción por el título², con lo cual, la sociedad a través de la institución educativa reconoce, avala y promociona un proceso formativo determinado.

En tanto docentes, hemos sido atravesados por un vasto arsenal evaluativo: todas aquellas prácticas que padecemos o padecemos aún (en tanto sujetos pasivos u objetos de la evaluación) en el curso de nuestro proceso de formación, desde los más niveles elementales de la educación hasta los peldaños más levados de los posgrados –doctorados y posdoctorados, por ejemplo–; para acceder a la docencia en esta institución debimos someternos a concurso y sortear un conjunto de pruebas que nos habilitaron para tal desempeño, aunque eso no basta, como dice la canción, en la medida que, debimos superar el periodo de prueba para ser reconocidos oficialmente e inscritos en el escalafón docente; ya, propiamente, en el ejercicio docente, somos compelidos a múltiples procedimientos evaluativos y examinatorios –justamente a esto nos ha convocado este evento hoy– a pensar la evaluación docente, sus implicaciones, sus instancias relativas y correlativas, su proceso, su razón de ser, sus intencionalidades, además de sus instrumentos y sus porcentajes.

Así las cosas, la evaluación se ha convertido en nuestra eterna compañera: evaluamos, nos evalúan; lo evaluamos todo, nos evalúan por todo (por lo que hacemos y por lo que dejamos de hacer, por lo que decimos, por lo que pensamos, por nuestra actitud, por nuestro modo de ser, por nuestras relaciones, por nuestra apariencia, por nuestra producción..., por nuestro desempeño). Igual sucede con los estudiantes; también con los administrativos y directivos. No en vano, en el ámbito educativo se dice, hoy por hoy, que la evaluación es una condición humana, una necesidad ineludible de la educación, un mecanismo de perfeccionamiento humano, un instrumento de mejora, parte connatural a la lógica educacional, una condición natural de la educación, un derecho y un deber de todos los agentes educativos (y sociales), algo sin lo cual no podría concebirse la educación en la actualidad, una necesidad de los seres humanos, una oportunidad de mejora, una estrategia de aprendizaje...

Quizá, por esa pretendida naturalidad, por ser tan común y cotidiana la evaluación, por acompañarnos permanentemente, es que no somos capaces de verla con el corazón³ y se hace invisible a nuestros ojos –

² La graduación (su ritual, pomposidad y ceremoniosidad) es el *sucum* de los procedimientos evaluativos, es el examen del examen o la evaluación de la evaluación (meta-evaluación se dirá en la actualidad); es la ratificación última, de que un estudiante ha logrado sortear con éxito todas las acciones, etapas y procesos de su formación, por lo cual se le reconoce *habilitado y capacitado* para el ejercicio idóneo de una profesión. "Título. Es la denominación que otorga la Universidad al estudiante que haya terminado satisfactoriamente su plan de estudios y presentado el correspondiente trabajo de grado, de acuerdo con los reglamentos" (Acuerdo 027 de 1993). "El título es el reconocimiento expreso de carácter académico, que la Universidad otorga al estudiante que culmine y apruebe satisfactoriamente un programa académico ofrecido por la institución por haber logrado los objetivos de formación previstos para el programa y adquiridos las competencias para el ejercicio de la disciplina o profesión, y cumplidos los requisitos exigidos por ella y por la Ley. Tal reconocimiento se hará constar en un Diploma y en el Acta de Grado" (Cf. Reglamento estudiantil, USTA, 2002).

³ Martín-Descalzo refiere una interesante experiencia narrada por Rosario Bofill que ilustra de manera sencilla un acto evaluativo realizado con amor: Una madre cuando sus hijas eran ya mayorcitas, quiso comprobar qué había quedado de su educación en los años infantiles. Durante ellos, Rosario se había esforzado por meter en las cabecitas de sus hijas algunas frases que esperaba fuesen, para ellas, fundamentales. Palabras como "gracias" o "perdón" se las repitió tercamente en aquellos años, confiando en que quedarían impresas en la blanda cera de sus almas infantiles. Pero cuando quiso comprobar qué había quedado de todos aquellos consejos, comprobó que sus hijas no recordaban ni una sola de aquellas frases que ella esperaba fuesen decisivas.

De pronto, una de las niñas dijo: "Lo que yo sí recuerdo muy bien son los calcetines." Ahora la sorprendida fue la madre. "¿Qué pasaba con los calcetines?" La pequeña lo explicó: "Tú venías por la mañana a despertarnos. Nosotras estábamos aún llenas de sueño y de pereza y sacábamos sólo un pie entre las sábanas. Entonces tú nos ponías un calcetín. Luego sacábamos el otro pie y nos ponías el otro, mientras nosotras nos íbamos despertando. De eso sí tenemos un buen recuerdo."



como diría el Principito—; y, por eso, este ejercicio de reflexión pretende, coincidiendo con Deleuze (1970, p. 37) “hacer visible lo que solo es invisible porque está demasiado en la superficie de las cosas”.

2. La valoración de la acción

Partamos de concebir la evaluación, en el sentido más general como *la actividad consistente en la atribución de un juicio de valor a una realidad observada (un comportamiento, una acción, un proceso, un proyecto, un programa, un saber, una relación...), ordenada hacia una finalidad previamente determinada*. Con esta conceptualización concuerdan Bertoni, Poggi y Teobaldo (1997), Taylor (1961) y House (1980), para quienes, la evaluación remite a un juicio acerca del valor de algo; juicio al que puede llegarse por diferentes vías: calificación, comparación, medición, clasificación, gradación, promoción, etc., en virtud del cumplimiento o incumplimiento con patrones, normas, parámetros o criterios que se toman como base de comparación para el juicio.

En la conceptualización pueden resaltarse varios elementos de suma importancia para nuestro permanente ejercicio evaluativo: *es una actividad* (una acción humana, una acción pedagógica, por tanto, ética y política); *la atribución de un valor que se hace explícito a través de un juicio de valor* (positivo más que negativo); *una realidad observada* –objeto de la evaluación–; y, *la prefiguración de una ordenación hacia un fin determinado*, es decir, que la acción de valorar persigue unas intencionalidades específicas.

La evaluación es, en la actualidad, una de las problemáticas más complejas, difundidas, analizadas y documentadas; existe una pluralidad de concepciones, corrientes, estilos, modelos..., que han entrado en escena en una diversidad de ámbitos sociales y culturales, en los que ha cobrado capital importancia. Correa, Puerta y Restrepo (1996, p. 27), ofrecen, siguiendo a Weiss, una acotación:

El término evaluación es una palabra elástica que se emplea para abarcar muchas clases de juicios. Se habla de evaluación de la ejecución de la tarea, de evaluación de la calidad de la educación, de evaluación del clima organizacional, de evaluación del material didáctico, de evaluación del mercado potencial de un producto, de evaluación de sentido de pertenencia, de evaluación de un determinado programa, proyecto o institución, etc.⁴

Diversas acepciones ponen el acento en aquello de “señalar el valor de algo”, “estimar, apreciar, calcular el valor de algo”; referida a la acción educativa, “estimar los conocimientos, aptitudes y rendimiento de los alumnos”. Los términos implícitos en estas conceptualizaciones –valor; estimación, aprecio, cálculo del valor de algo; estimación de los conocimientos, aptitudes y rendimiento de los alumnos– denotan unas características de las cuales no podríamos –en tanto docentes– prescindir al momento de llevar a cabo “la acción de evaluar”. No es posible acceder, en esta sucinta presentación, a las tantas definiciones de evaluación presentadas por Galtun, según las apreciaciones de Musto, sin embargo, la referencia a unas cuantas concepciones, permitirían ampliar un poco nuestro panorama al respecto de lo que hacemos al *valorar*:

La madre se quedó pensando que las palabras eran sólo palabras y se las llevaba el viento. Y que, en cambio, un gesto de amor queda para siempre.

(...) Cierro ahora mis ojos, ¿y qué queda de mi infancia? Nada recuerdo de los verbos irregulares, seguro que no sé resolver los quebrados, me atascaría en la lista de los ríos de Europa. Pero no he olvidado ni uno de los rostros de los que me quisieron y me enseñaron a ser feliz. (Cf. 1995, pp. 166-169).

⁴ “Sin embargo, señalan Correa, Puerta y Restrepo, el término evaluación, a pesar de su creciente popularidad y empleo permanente, es pobremente definido y a menudo impropriamente utilizado (...). El resultado es un gran desacuerdo con muchos otros términos como valoración, estimación, apreciación, juzgamiento, muchas veces utilizados como sinónimos de evaluación. El concepto no se aplica, ni en la literatura científica de la especialidad ni en los concretos estudios de programas y proyectos, en un sentido inequívoco y unánime. Galtung, citado por (Musto, 1975), observa que la literatura del ramo emplea más de trescientas definiciones diferentes del concepto de evaluación” (p. 27).



- "El proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos" (Tyler, 1950).
- "Estrategia para la comprobación de la mayor o menor consecución de los objetivos propuestos (Casanova, 1996, p. 73).
- "La recogida y uso de la información para tomar decisiones sobre un programa educativo" (Cronbach, 1963).
- "Instrumento básico para la toma de decisiones" (Cronbach, 1963).
- "Un proceso riguroso y sistemático de recogida de datos, incorporado al proceso educativo desde su comienzo, de manera que sea posible disponer de información continua y significativa para conocer la situación, formar juicios de valor con respecto a ella y tomar las decisiones adecuadas para proseguir la actividad educativa mejorándola progresivamente" (Casanova, p. 61).
- Modelo para determinar los avances de la formación humana (Casanova, 1996, p. 61).
- Mecanismo de perfeccionamiento, no de demostración (Stufflebeam y Shinkfield, 1987, p. 75).
- Parte intrínseca, connatural y sustantiva de la educación, por ende, del desarrollo humano (Canales, 1997).
- Un proceso de "descripción o enumeración de los hechos tal y como se producen" (Casanova, p. 64).
- Procedimiento de valoración para la toma de decisiones.
- Emisión de un juicio de valor sobre un objeto determinado.
- Mecanismo de valoración para el mejoramiento de los procesos y/o los resultados de las situaciones valoradas (Casanova, p. 67).
- Estrategia para mejorar la calidad de la educación. "Es imprescindible evaluar el sistema educativo con detenimiento –externa e internamente, sus resultados y sus procesos– para poder tomar las medidas oportunas y mejorar cualitativamente su funcionamiento y sus resultados" (Ibid).
- Un momento de reflexión en torno a lo alcanzado después de un plazo establecido para llevar a cabo determinadas actividades y aprendizajes" (Casanova, p. 84).
- "Una fase del proceso educativo que sirve para mejorar poco a poco el proceso de aprendizaje y todo cuanto ocurre en el aula" (Casanova, p. 88).
- Parte de la lógica de la acción educativa. Martínez (2005, p. 20) sostiene que "estamos en la lógica de la evaluación, esto no implica solamente la evaluación del maestro hacia el alumno, es todo un andamiaje que conecta mucho este problema de la evaluación con un proceso de control y que muestra el paso de una sociedad que ya no se basa tanto en la disciplina, sino en la que el objeto es controlar".
- Una acción intencionada e intencional. "Si la educación es algo intencionalmente pretendido, a su vez ha de ser algo necesariamente controlado [evaluado]" (Ibar, 2002, p. 7).
- Una necesidad social para que los sistemas educativos deban ser evaluados (Evaluación del Sistema Educativo. 2003, p. 31)
- Una condición natural de la educación. "Es natural que la educación [...] deba ser evaluada y autorregulada" (Flórez, 1999, p. xiii) ⁵.
- Dispositivo de diagnóstico de los sistemas educativos (Díaz-Barriga, 2004, p. 13).
- Hace parte de las múltiples reformas educativas de las últimas décadas en la región (Ibid).
- Mecanismo de direccionamiento y de control de resultados obtenidos.

⁵ El estatuto docente (Decreto 1278 de 2002) señala que "El ejercicio de la carrera docente estará ligado a la evaluación permanente. Los profesionales de la educación son personalmente responsables de su desempeño en la labor correspondiente, y en tal virtud deberán someterse a los procesos de evaluación de su labor.

La evaluación verificará que en el desempeño de sus funciones, los servidores docentes y directivos mantienen niveles de idoneidad, calidad y eficiencia que justifican la permanencia en el cargo, los ascensos en el Escalafón y las reubicaciones en los niveles salariales dentro del mismo grado.

Los superiores inmediatos y los superiores jerárquicos prestarán el apoyo que se requiera para estos efectos y suministrarán toda la información que posean sobre el desempeño de los docentes y directivos que deban ser evaluados" (Cf. artículo 26).



- Herramienta de regulación de los procedimientos de enseñanza-aprendizaje.
- Instrumento de confirmación o reformulación de programas, procesos, proyectos, acciones..., en función de los datos obtenidos.
- Aparato de regulación y mejoramiento de la organización y actuación de la labor docente.
- Dispositivo de control del rendimiento general de los estudiantes para su oportuna promoción o titulación.
- Mecanismo de selección de recursos didácticos y programas específicos para las instituciones.
- Mecanismo de regulación social. Una condición natural e ineludible de la acción educativa, entendida esta como acto pedagógico (acción moral).
- Derecho, deber y una obligación de todos los agentes educativos.
- Una oportunidad de aprendizaje y no un acto de descalificación de los evaluados⁶.
- Instrumento sancionador o arma de poder para quien evalúa.
- Mecanismo de detección de lo negativo (errores de aprendizaje, fallos de funcionamiento, etc.).
- Mecanismo de detección de lo negativo para proceder posteriormente a subsanarlo sin el recurso del control (examen). (Casanova, p. 62).

3. Intencionalidades de la acción evaluativa

Cuando nos referimos a las intencionalidades del acto valorativo podemos pensar en diferentes aspectos: las finalidades que perseguimos con la acción de evaluar; los usos sociales que le damos a los resultados de la evaluación; las acciones derivadas de la evaluación; en fin, lo pretendemos al evaluar. Sea lo que sea, que concibamos como propósito o intencionalidad de la evaluación, estos dependen de la concepción que sobre ella tengamos.

Si nos fijamos bien, todas estas acepciones de evaluación –salvo las últimas tres– ponen el acento en la dimensión positiva del acto de valoración; es decir, en el reconocimiento de los logros, en el cumplimiento de los objetivos, en la superación de las debilidades identificadas, en la valoración de los esfuerzos y los empeños puestos en la labor a evaluar, en el reconocimiento de la singularidad del acto evaluado que en todo caso remite a un sujeto individual.

Partamos, en efecto, por reconocer que la evaluación tiene un carácter polifuncional, es decir, que sirve a muchos intereses y para múltiples finalidades: "Permite a la institución educativa revisar conceptos, unificar criterios, acordar correcciones de las prácticas deficientes y reforzar las exitosas, tomar decisiones, priorizar acciones y direccionar procesos. Ofrece información a los profesores sobre los avances y dificultades de sus estudiantes. Y sirve de guía a los estudiantes y a sus familias sobre el desarrollo de su aprendizaje" (Alcaldía Mayor de Bogotá. Secretaría de Educación, 2001, p. 1).

A través del acto valorativo podemos: determinar el logro de los objetivos; comprobar que se han asimilado unos contenidos; identificar un nivel determinado de logros a partir de unos indicadores; señalar las competencias, habilidades y destrezas logradas a través de la acción educativa; apreciar los avances y/o retrocesos en los procesos de aprendizaje; recoger información relevante para la toma de decisiones; mejorar los procesos emprendidos y los resultados obtenidos; elaborar diagnósticos; describir acciones; cualificar nuestra labor docente; estimar el desarrollo de los procesos emprendidos; medir los resultados finales; mejorar la calidad de la educación; seleccionar las mejores mediaciones pedagógicas; formarnos juicios de

⁶ A este respecto, Molina (2004, p. 1) señala: A nuestro juicio, el proceso de evaluación del aprendizaje en la Universidad y, ¿por qué no? en los otros niveles de enseñanza, debe sufrir una transformación profunda que vaya desde una nueva concepción del instrumento, diseñado a partir de tareas semejantes a las profesionales, hasta las formas, donde predominen la autoevaluación, coevaluación y evaluación entre equipos que permitan que el estudiante sea capaz de emitir juicios valorativos acerca de sí mismos y de sus condiscípulos en un ambiente de interacción donde el profesor sea un orientador de la actividad.

Con ello se eliminan los lastres perjudiciales de antaño y, lo principal, las tensiones por temor al olvido que en ocasiones llevan al estudiante a cometer fraudes así como se propicia un acercamiento a las condiciones reales en que se desempeñará una vez graduado. Aquí sí se implican los conocimientos, las habilidades y los valores y actitudes.



valor a acerca de la bondad de algo; apreciar los esfuerzos puestos en una actividad; identificar actitudes, aptitudes, intereses, necesidades, proyecciones..., de las personas; retroalimentar los procesos de aprendizaje de los estudiantes; conocer los resultados de los métodos de enseñanza utilizados; alentar los aciertos de los evaluados; implementar estrategias para la superación de dificultades; direccionar la atención de los estudiantes en relación con las prioridades; mantener informado al alumno (a la familia y a la sociedad) sobre los desarrollos en los aprendizajes; reforzar los elementos débiles identificados; estimar los niveles de mejoramiento; interpretar las condiciones y circunstancias en las que se desarrolla la acción educativa; comprender el objeto o la acción valorada (no juzgarlos); aprehender la significación del acto pedagógico; etc. Este larguísimo listado de palabras y cosas que podemos referir como intencionalidades de la evaluación, nos remite a la valoración de las realizaciones de evaluados y evaluadores; esta cuestión se haría extensiva a la comprensión de lo que son (de lo que somos) y lo que les falta (nos falta) por ser; lo que sienten (y sentimos); lo que sueñan (y soñamos); lo que viven (y vivimos); lo que les (nos) interesa y lo que no; lo que les (nos) gusta o les (nos) disgusta; lo que hacen (hacemos) o dejan (dejamos) de hacer. Ello obligaría a pensar en unos lineamientos evaluativos que, además de fijarse en lo cuantitativo centre su atención en lo cualitativo; a pensar en una evaluación (con todos sus mecanismos y dispositivos) más integral que funcional; que reconozca la condición humana de evaluados y evaluadores y, que emita juicios valorativos acordes con la multiplicidad de condiciones y circunstancias que rodean el acto valorativo. La evaluación, en últimas, habrá de ser la mediación pedagógica por excelencia para la promoción integral de la persona en orden al desarrollo de todas sus potencialidades y capacidades, de modo que se opere en ella una armoniosa integración entre la ciencia y la conciencia.

4. Cuestiones para el debate

Una de las propuestas de reforma se señala "Que la evaluación docente, como su nombre lo indica; debe referirse con prioridad a las actividades de docencia, en tanto que las de investigación, extensión y creación son evaluadas directamente por los grupos de investigación y creación a los que pertenece el profesor, o por los pares evaluadores de los productos de creación e investigación, o por las entidades que las apoyan, patrocinan o financian, o por el Centro de Investigaciones Científicas de la Universidad, y las actividades de extensión son evaluadas directamente por los grupos de extensión a los que pertenece el profesor, o por las entidades que las apoyan, patrocinan o financian, o por el Instituto de Extensión de la Universidad" (p. 1). ¿El desarrollo de cualquiera de las funciones sustantivas de la universidad no se prescriben en un conjunto unificado referido al régimen docente?

Dentro de las Categorías de la evaluación se menciona, entre otras, el cumplimiento del plan de trabajo que comporta un conjunto de acciones que dicen relación directa con la docencia: horas lectivas; dirección de trabajos de grado; preparación de clases, corrección de trabajos y exámenes; consejerías a estudiantes y tutorías académicas, actividades de actualización y cursos de capacitación; participación en eventos académicos nacionales o internacionales; publicaciones (artículos, conferencias, textos, obras de artes y otras formas de producción intelectual) participación en organismos institucionales; participación en grupos de trabajo académico; participación en grupos de investigación nacional e internacional; preparación y presentación de ponencias en eventos nacionales e internacionales; dirección y administración académica, etc. ¿Se procedería con criterios de objetividad y equidad en las circunstancias en que un docente, por ejemplo, pueda tener 4, 8, 12 o 16 horas lectivas, según el caso? ¿los porcentajes deben ser iguales en todos los casos? ¿puede hablarse de objetividad de la evaluación si, solamente, en el caso de los docentes que tengan cuatro horas de clase, el 10% del plan de trabajo es evaluado en un porcentaje que podría ser (65, 80 ó 90 proporcional a la dedicación) por los estudiantes? ¿da lo mismo –como señala la canción del cambalache– la evaluación de un docente que tenga 22 horas de clase que la de un docente que tenga cuatro horas de clase? ¿tiene los mismos efectos la evaluación de un grupo de 40 o más estudiantes que la evaluación de un grupo de 15 o 20 estudiantes? ¿es lo mismo ser evaluado por 12 estudiantes que por 350? ¿da igual evaluar a un docente de espacios pedagógicos de la disciplina propia que a un docente de espacios pedagógicos interdisciplinarios o transversales? ¿no debería ser la evaluación diferenciada y diferencial?



Respecto de las Unidades de Análisis de la evaluación, se señalan, entre otras, "relación docencia-investigación-creación, cumplimiento de funciones académico-administrativas; ¿cómo se evaluarían estos elementos si según lo expresado en los considerandos, no hacen parte de la labor docente?

Es necesario revisar y precisar los conceptos para que guarden concordancia semántica y lógica (cuantitativa): Excelente (5), Bien (4), Aceptable (3)...; ¿qué pasa con las cifras que hay entre los enteros 1, 2, 3, 4 y 5, por ejemplo, 3.7, 4.8?

La propuesta de reforma señala que "Para que un docente pueda ser considerado de excelencia académica, debe ser evaluado mínimo por el 50% de los estudiantes que están inscritos en los cursos o espacios académicos que desarrolle", ¿cómo *obligaría* el docente a sus estudiantes a realizar la evaluación?; señala asimismo que "Un estudiante sólo podrá realizar la evaluación docente cuando en el aplicativo le aparezca como mínimo una evaluación del curso que va a evaluar", ¿no podría verse el ejercicio evaluativo como un mecanismo de retribución o de compensación "do ut des"?

¿Cómo la evaluación, o el evaluador, pueden prescindir de criterios subjetivos en las valoraciones asignadas?

4.2 Profesor Iván Darío Zuluaga Atehortua–Docente Proyecto Curricular Tecnología en Mecánica – Facultad Tecnológica

El profesor Zuluaga explica que el documento con algunas reflexiones acerca de la evaluación no refleja la postura del Comité de Evaluación Docente de la Facultad Tecnológica y aprovecha la oportunidad para denunciar que el escrito fue objeto de rechazo por parte de la Secretaría General de la U.D., la cual no permitió el envío del archivo, por lo que solicita el envío desde la Vicerrectoría Académica.

Sobre el particular menciona que:

- No existe cultura de la evaluación docente en la universidad eso es lo que soñamos
- No hay concepción teórica de la evaluación ni la docencia
- Invita a que se adopte el termino gestión docente
- Se evalúa a la persona y no aspectos

- Solo leerá las 11 preguntas que contiene el documento y las conclusiones

Pregunta-0 ¿Qué es la Gestión Docente en nuestra universidad?

Pregunta-1 ¿Cuáles son los nuevos escenarios que se manifiestan en la Gestión Docente universitaria?



Pregunta-2 ¿Cuáles agentes intervinientes podemos identificar en la Gestión Docente?

Pregunta-3 ¿Cómo se debe hacer la Gestión Docente en nuestra universidad?

Pregunta-4 ¿Cómo se distribuye y evalúa la responsabilidad de la Gestión Docente entre sus agentes?

Pregunta-5 ¿Cuáles elementos se deben evaluar en el docente?

Pregunta-6 ¿Son la creatividad, la innovación y la excelencia, banderas de la institución o del docente?

Pregunta-7 ¿Es la institución, responsable directa o indirecta de la Gestión Docente?

Pregunta-8 ¿Podría identificarse en los instrumentos vigentes de evaluación docente al menos un indicador de la corresponsabilidad institucional?

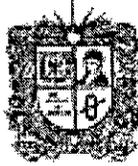
Pregunta-9 ¿Existe un modelo de evaluación de la Docencia y del docente?

Pregunta-10 ¿Se construyen procesos de actualización en lo disciplinar y pedagógico así como de desarrollo organizacional en la institución, a partir de una retroalimentación de los resultados de la evaluación docente vigente?

Conclusiones

A partir de la lectura del acuerdo 008 de 2002 del CSU (de evaluación docente); de las propuestas de reforma a éste, oportunamente enviadas por la jefe de docencia al profesorado de la Universidad en el mes de abril del presente, además de algunas reflexiones sobre los temas conexos a la gestión docente universitaria, desde el pensamiento de algunos académicos expertos en educación, me permito plantear las siguientes ideas:

1. Se hace necesario fundamentar teóricamente un modelo de evaluación de la Gestión Docente con el apoyo, liderazgo y valioso aporte de los colegas expertos en currículo universitario, evaluación y gestión institucional.



2. En mi entender, el modelo evaluativo de la Gestión Docente grosso modo, debe evaluar las diferentes dimensiones y agentes que afectan o impactan la acción formadora, de la cual el profesor tiene un grado parcial de responsabilidad.
3. Es necesario determinar con objetividad, los elementos a evaluar del docente; como persona, como profesional, como miembro de una comunidad y de una institución.
4. Es necesario demarcar los elementos a evaluar en la labor docente, por sus pares y superiores. tales elementos son aquellos que estén fuera del campo perceptual del estudiante.
5. El estudiante podrá contribuir a evaluar aquellos elementos que estén a su alcance, como directo beneficiario de la Gestión institucional del Docente.
6. Las diferentes escalas de valoración y/o ponderación en la evaluación integral de la Gestión Docente deben tener una justificación teórica desde el modelo de la evaluación, y en la orientación de potenciar la docencia.
7. Una ponderación arbitraria en la evaluación del docente (como la presentada en dos de los documentos propuestos de reforma), no contribuye al mejoramiento de la Docencia ni a la Gestión integral e institucional del docente. Sí se asimilan las escalas en la cultura del premio o castigo, podría contribuir a pervertirla toda vez que la actividad docente levita en ambientes de alta incertidumbre, tensiones y diferencias.

Septiembre 9

5. TRABAJO DE PROPUESTA FINAL – COMISIONES

Dando continuidad con el orden del día previsto, se continúa el Comité Institucional de Evaluación Docente ampliado el día 9 septiembre del año en curso, iniciando su intervención la profesora Luz Marlén Duran, presidente del Comité de la Facultad de Ciencias y Educación quien propone iniciar las mesas de trabajo abordando los siguientes temas:

- Sistematización de la problemática
- Una única concepción de la evaluación



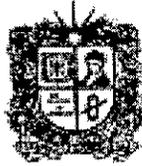
- Normatividad – Problemática
Decanatura- Coordinadores – Docente- Estudiantes- Instrumentos

Presentada la propuesta los asistentes puntualizan sobre lo siguiente

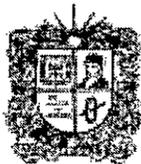
- Debe haber evaluación para los funcionarios del área administrativa
- Debe haber evaluación Institucional que abarque los órganos directivos
- Sí se concibe una evaluación sistemática no habrá necesidad de la normatividad
- En la Universidad debe existir un único sistema en donde se encuentre la evaluación docente
- Existe la preocupación que la evaluación se convierta en un fin; la evaluación debe ser un instrumento
- La evaluación desborda las acciones
- Ningún proceso puede escapar a la investigación de lo que ocurre
- La evaluación es un subsistema del sistema
- Los estudiantes tienen más clara la problemática de la evaluación
- Hay cultura de la evaluación pero no es la que quisiéramos
- Se debe cambiar inicialmente la lógica de la evaluación y por ultimo su normatividad
- Las buenas prácticas con buenos resultados son los referentes de los procesos
- Se debe sacar una proposición al interior de este Comité
- Se debe sacar una propuesta más amplia con una concepción más amplia en cuanto a la intencionalidad desde la gestión docente como un subsistema del sistema
- Se debe proponer al Consejo Académico definir todo lo que tenga que ver con lo académico de la Universidad.
- La evaluación tendría como fin recorrer todos los macroprocesos
- La planeación de la Universidad está montada sobre procesos
- La evaluación sería una red que piense en la evaluación en general y no en la evaluación docente en particular (red de pensadores teóricos)
- La evaluación es tan popular que ya está como cultura
- Se debe centralizar al estudiante en la evaluación
- Se debe indagar como afecta el docente al estudiante en lo ético y en el conocimiento
- El profesor es el facilitador del aprendizaje



- Este tema ya tuvo que haber sido discutido y se debe tener en cuenta lo que ya está hecho y mirar cual es el norte de la Universidad
- Se debe redireccionar la mesa de trabajo ¿Qué es la evaluación? ¿Qué intencionalidades evaluamos? ¿A quién evaluamos? ¿Qué se evalúa? ¿Qué caracteriza a los estudiantes? ¿Qué caracteriza a los docentes?
- Se debe contar con las herramientas capaces de evaluar las necesidades nuestras
- La misión de la Universidad es democratizar el conocimiento preocupa entonces la implementación del MECI y SIGUD dado que se puede perder la identidad de la U.D.
- Se indaga acerca del desempeño docente y sobre que se evalúa de la gestión del docente
- Referente a las investigaciones la Universidad está en ceros hay que estimular a los docentes en investigaciones y extensión para ser competitivos y productivos
- Hay ausencia del concepto de evaluación
- La normatividad es una colcha de retazos
- La labor va más allá de hacer un instrumento
- La evaluación no puede estar sujeta a los de turno
- La propuesta debe ser consistente
- La evaluación abarca todo (Qué es educar?, el currículo, docente etc)
- El Centro de Investigaciones debe ponerse al servicio de las Facultades
- Se debe pensar en políticas y estrategias para precisar la propuesta
- Se propone que los docentes con formación filosófica trabajen en lo político de la propuesta y los demás docentes (ingenieros y demás) trabajen en las propuestas presentadas.
- Se debe conjugar los dos elementos teoría y practica
- Existen elementos suficientes para sacar una propuesta en concreto
- Se debe responder claramente para que ha servido la evaluación docente
- Que es la evaluación y como la concebimos de forma global
- Se debe plantear una propuesta de estructura del modelo de la evaluación de la gestión académica de la U.D. como una red del subsistema del sistema para presentarla al Consejo Superior Universitario
- A la fecha se sigue aplicando el actual modelo hasta tanto se trabaje la reforma orgánica.



- La dinámica de la Universidad ha cambiado es un proyecto en construcción
- No hay organismo de control
- No hay seguimiento a los procesos
- Sí hay evaluación debe haber seguimiento al mismo
- La evaluación debe ser integral académica y administrativa
- Se debe interrogar a dónde nos lleva la evaluación
- Se debe tener en cuenta la vocación del docente para evaluarlo (docente puro, docente investigador etc)
- La discusión no se agota en este comité, este es el primer encuentro de varios.
- La evaluación docente es un eslabón aislado de otros procesos de la universidad
- La Oficina de Evaluación Docente recopila datos que sirven para la asignación de puntos por la excelencia académica
- Debe haber concordancia con lo que ha venido trabajando el Consejo Superior Universitario y lo que se pretende en este comité
- Los comités de evaluación docente de las Facultades deben hacer seguimiento a los resultados durante los dos meses siguientes de haberseles entregado
- Además de la asignación de puntos por excelencia académica, la evaluación docente sirve para acreditar las carreras.
- En el 2011 se movieron las Facultades con el requerimiento sobre la composición de los Comités de Evaluación Docente
- Este comité ampliado ha servido para reconocernos
- La Facultad de Ciencias debe servir como apoyo en la elaboración del documento en lo que tiene que ver con la parte filosófica del mismo.
- En esta reunión hay un reconocimiento que la evaluación es necesaria
- Para hablar de algo nuevo hay que mirar el pasado
- El problema no es producir una reforma de los artículos
- Próximamente se va a presentar ante el Consejo Académico el Estatuto Estudiantil
- Se ha reglamentado el disfrute del año sabático
- En el proceso de evaluación no hay evidencias que dejen ver que ha habido retroalimentación que haya servido como política para hacer capacitación docente
- No se les ha indagado a los docentes el por qué no se han evaluado excelentemente



- En los instrumentos no se ve la corresponsabilidad con la gestión docente
- La reglamentación de la permanencia fue un abuso para los estudiantes
- La evaluación ha servido en ocasiones como herramienta de poder
- Esta reunión debe ser el germen para el marco institucional de la universidad para que se tome lo que ya existe y le de un fondo conceptual con el apoyo de expertos.
- La jornada debe concluir con una propuesta de aprobación de un plan que conduzca a una meta.

Una vez concluida las reflexiones los asistentes deciden trabajar en tres mesas las siguientes preguntas:

1. ¿Para qué ha servido la evaluación docente en la U.D.? y ¿Para qué debería servir?
2. Conceptualización
¿Qué es la evaluación? ¿Por qué evaluamos? ¿Qué evaluamos? ¿Para qué evaluamos? ¿A quién evaluamos? ¿Cómo evaluamos? ¿Cómo se evalúan los resultados?
3. Propuesta de estructura de un modelo de la evaluación de la gestión académica (Acuerdo)

6. CONCLUSIONES Y PLENARIA

➤ Relatorías

Teniendo en cuenta lo acordado a las 3:00 p.m. se inician las presentaciones de las relatorías respectivas.

○ Mesa No. 1

La doctora María Elvira Rodríguez Vicerrectora Académica manifiesta que en la mesa No. 1 alcanzaron a desarrollar el punto No 1. Así:



PARA QUE HA SERVIDO LA EVALUACION EN LA UNIVERSIDAD	QUE SE REQUIERE PARA CAMBIAR	PARA QUE DEBERIA SERVIR	ACCIONES PROGRAMATICAS
a) Mecanismo de promoción. b) Medir /cuantificar los aprendizajes c) Clasificación y jerarquización d) Otorgamiento de incentivos, estímulos. e) Para acreditarse como profesionales	Conceptualización Visión de mundo Noción de la evaluación Estrategias Instrumentos Tipos de evaluación Naturaleza y alcance de la evaluación Transformar los modos de pensar y actuar de los estudiantes. Imaginario de sociedad, universidad y formación	Para mejorar el proceso formativo en la construcción de sujetos. Establecer la calidad de los conocimientos adquiridos en el semestre. Diagnosticar las prácticas positivas y estimular o las negativas y proponer estrategias de mejoramiento	Sensibilización Y socialización del papel de la evaluación institucional. Transformación el carácter obligatorio mediante la persuasión y convencimiento sobre el proceso frente a la intimidación. Formación en torno a la evaluación, espacios de reflexión y talleres al inicio del semestre sobre la importancia y estrategias de la evaluación. Reformular los criterios y modos de la evaluación. Diversificar los modos de evaluación en el aula (Autoevaluación, coevaluación, heteroevaluación en el aula). Compartir criterios entre evaluación de docentes y estudiantes.
PARA QUE HA SERVIDO LA EVALUACION EN LA UNIVERSIDAD	QUE SE REQUIERE PARA CAMBIAR	PARA QUE DEBERIA SERVIR	ACCIONES PROGRAMATICAS
a) Identificación de problemas. b) Mecanismo de poder y control. c) Mecanismo de retaliación d) Identificación deficiencias en la formación didáctica del profesorado e) Asignación de puntajes e incentivos a docentes. f) Contar con modelos e instrumentos contruidos de forma participativa.	Concepciones y uso de los resultados de la evaluación. Imagen y rol de los docentes y demás miembros de la comunidad. Para el mejoramiento continuo. Identificar esquemas de cualificación docente.	Para mejoramiento institucional Transformación de los imaginarios, concepciones y prácticas de la evaluación.	Conformación de grupos de trabajo, nodo o las formas organizativas necesarias para impulsar la reflexión y reformulación de las políticas, prácticas e instrumentos de la evaluación. Definición de líneas de trabajo en la formación docente,
En investigación a) Para el fortalecimiento de la investigación b) Para el mejoramiento del	Superar la Fragmentación. Iniciar la investigación	Lograr la excelencia institucional de modo tal que exprese los resultados	Sensibilización, fundamentación, articulación de subsistemas.



<p>sistema interno</p> <p>c) Inserción de los estudiantes en prácticas investigativas a partir de la evaluación en un semillero.</p> <p>d) Evaluación de pares como criterio de comunidad investigativa y académica</p> <p>e) Incentivo para la institucionalización de proyectos.</p> <p>f) Mejoramiento de los productos de la investigación: la escritura de artículos,</p> <p>g) Objeto de investigación educativa y aporte al mejoramiento de los procesos de enseñanza</p> <p>h). Inclusión de los egresados como un factor que se evalúa en los programas curriculares.</p>	<p>desde el comienzo de la formación.</p> <p>Constituir la investigación como proceso permanente y crítico.</p> <p>Hacer transversal el proceso de investigación.</p> <p>Proponer el cómo integral y permanente.</p> <p>Ampliar los procesos de investigación interdisciplinaria de la universidad como objeto de estudio y reflexión permanente</p> <p>Reorientar los programas, Validación de los procesos de formación, Evaluar los desempeños profesionales. Establecer la pertinencia de la formación.</p>	<p>de los procesos que se realizan de manera reflexiva, crítica y participativa.</p> <p>Lograr articular las funciones de la universidad y sus procesos para un mejor aprovechamiento del potencial desperdiciado.</p> <p>Fomentar la interacción y el diálogo permanente.</p> <p>Incluirlos entre los planes de desarrollo.</p>	<p>Seguimiento, acompañamiento, socialización de los resultados y vinculación de los estudiantes a los procesos de docencia, investigación y extensión.</p> <p>Fortalecer, visibilizar y dar sostenibilidad a los procesos iniciados.</p> <p>Definir líneas de investigación y asignación de recursos y estrategias de trabajo que impulsen el autorreconocimiento y las fortalezas institucionales. Contar con los egresados como factor fundamental para el desarrollo institucional.</p>
--	---	--	---

Necesidades:

A quién evaluamos: docentes y estudiantes, a los programas, su estructura curricular, la infraestructura.

A quién deberíamos evaluar: a la institución como sistema, tomando en cuenta todos sus componentes de manera articulada.

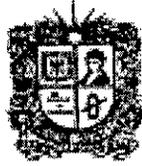
Generación de una instancia que tome las decisiones sobre los resultados de la evaluación para que se tomen decisiones

○ **Mesa No. 2**

Hace su exposición la doctora Martha Bonilla-Coordinadora General de Auto evaluación y Acreditación

PARA QUE HA SERVIDO LA EVALUACION?

La anterior pregunta pasa por los siguientes interrogantes, frente a los cuales se presentan las siguientes aproximaciones:



A quien se evalúa? Se evalúa a los estudiantes, a los docentes a los programas y a los coordinadores. En relación a los profesores se pone en evidencia un aspecto de inequidad, ya que aspectos como la gestión administrativa no hacen parte de la evaluación.

De que adolece la evaluación en la Universidad? De un sistema que aborde de manera sistémica y desde el plan estratégico de al misma, el tema de evaluación a nivel de toda la Universidad. En este sentido se propone la evaluación de todos los cuerpos colegiados de la universidad por componentes.

Cabe señalar que la evaluación docente no se puede aislar del contexto de la gestión académica de la Universidad. En este sentido es importante señalar que la evaluación de la gestión docente no ha sido reflexionada en la Universidad, aspecto que es importante abordarlo en tanto es una actividad multiuparticativa en la que hay agente y diversidad de participantes. Así las cosas, la evaluación docente no se puede realizar al margen de la gestión docente que a la vez obedece a un modelo macro de evaluación en el marco del plan estratégico de la Universidad.

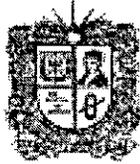
Un indicador de lo anterior es la ausencia de planes de mejoramiento al servicio de cualificar la formación docente, diseñados desde los resultados que se derivan del proceso de evaluación en general.

Para qué ha servido la evaluación?

La evaluación que actualmente se desarrolla en la Universidad, se circunscribe a la labor docente y ha servido para dar cumplimiento a la normatividad sobre la repartición de la bolsa de los puntos, recopilar información y datos, para identificar debilidades y fortalezas, para estructurar planes de mejoramiento, sensibilizar al docente.

Cabe mencionar que un aspecto importante es que la evaluación sirvió para instaurar que los profesores se pueden evaluar, algo que tuvo un alto costo en la universidad.

Se ratifica que los resultados ofrecen limitaciones que impiden tomar decisiones.



Se requiere que los procesos administrativos que acompañan los procesos docentes deben ser evaluados. La evaluación que hemos hecho no la hemos utilizado para relacionarla con otros elementos de planta docente. La evaluación docente sirve para mirar qué tanto los profesores podemos modificar las prácticas docentes.

Centrando la mirada en la evaluación docente, se evalúa al profesor en su práctica tradicional, lo que significa que la evaluación que se usa actualmente no favorece a aquel docente que quiera hacer innovación pedagógica.

Con relación al formato su diseño se queda corto en tanto está mal concebido al no contemplar la labor docente como totalidad. La manera como los docentes y funcionarios se disponen en el contexto universitario no es ingenuo en tanto obedece a un dispositivo que en su momento fue finamente pensado para las necesidades de la universidad de aquel entonces. Si se asume que un dispositivo se desmonta con otro, ¿cuáles serían las características de este último de cara a los compromisos de la universidad con la sociedad explicitados en su plan estratégico?.

Para que no ha servido la evaluación.

No ha servido para fortalecer la gestión académica de la universidad, diseñar políticas y proyectos de desarrollo, fortalecer la productividad académica de los investigadores, los profesores y los estudiantes; repotenciar permanentemente la gestión docente la gestión docente promover el liderazgo académico, disminuir la permanencia y deserción de los estudiantes. Que la función docente sirva para el compromiso con los propósitos institucionales. En otras palabras, no ha servido para acercar la institución hacia la excelencia. En términos de la investigación, el docente hace investigación por su buena voluntad no porque algo lo obligue y eso lleva a que la Universidad sea desordenada.

Desde Autoevaluación y acreditación la pregunta ¿para qué ha se servido la evaluación?, la respuesta no va más allá que decir que sí sirve, pero no hay elaboraciones argumentativas con soportes que ratifican lo que se afirma.

La evaluación requiere mecanismos de visibilización, que expliciten los beneficios de la misma.



Si lo que ha hecho posible, entre otras cosas-, la evaluación, han sido los instrumentos en tanto han dispuesto a los docentes y funcionarios es necesario diseñar otros instrumentos que a manera de dispositivos y situados en el contexto del plan estratégico de la Universidad, dispongan a la comunidad académica y administrativa de otra manera, una manera que realmente responda a las demandas sociales y del orden de la vida. En otras palabras, los dispositivos y los referentes de la evaluación no han respetado lo planteado en la misión y visión de la universidad.

Desde el punto de vista político se reitera que la evaluación le ha permitido reclamar, explicitar una posición frente a la vida, la educación. Técnicamente es perfecta sin embargo la pregunta es ¿qué es lo que mide la evaluación? A todos nos deben medir con el mismo rasero? ¿Qué pasa con las diferencias individuales que juegan un papel importante para la universidad?

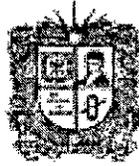
En el marco de esta discusión la pregunta por la selección y vinculación de docentes no queda ausente. Al respecto, se evidencia la urgente necesidad de discutir problemas relacionados con ¿cómo se evalúa, cómo se seleccionan a los docentes, cómo se le apoya en términos de sus necesidades no solo de tipo personal sino de tipo institucional.

Lo anterior evidencia que la Universidad esta atomizadora, en tanto no hemos desarrollado esa cohesión social que ella misma requiere.

Es urgente revisar el ejercicio de la docencia, la investigación y la extensión lo cual debe precisarse en un nuevo modelo de plan de trabajo docente, aspecto que al igual que la evaluación pasa por un referente conceptual que lo legitima.

Algunas preguntas al respecto:

1. qué significa la gestión docente en y para la universidad Distrital?
2. qué nuevos escenarios se manifiestan en la gestión docente?
3. como se debe hacer la gestión docente?
4. como se distribuye la responsabilidad de la gestión entre sus agentes?
5. son la creatividad, la innovación y la excelencia banderas de la institución y de la docencia?
6. Cuáles son los indicadores de la corresponsabilidad institucional



Como conclusión general aceptamos que debemos evaluar las diferentes dimensiones del docente como persona y miembro de una comunidad, y como profesional de la educación.

Por qué evaluamos?

Para mejorar en la excelencia, para tener una coherencia, tener sentido de pertinencia, para mejorar el proceso de Acreditación y para el mejoramiento profesional.

Qué evaluamos?

Por el momento se está evaluando la Docencia. Se debe evaluar también los procesos de selección (concursos), la contratación, la puntuación, la capacitación, en el ejercicio de la docencia, la investigación y la extensión en el proceso pedagógico y didáctico, basado en un Plan de Trabajo. También se debe evaluar en los procesos académicos-administrativos, la parte administrativa y organismos colegiados.

Es necesario hacer un sistema de evaluación integral, del cual la evaluación docente sea un subcomponente.

A quien evaluamos?

A los docentes, pero se debe existir una Evaluación Institucional es decir a todo el personal de la Universidad.

Cómo evaluamos?

A través de un formato, que actualmente se encuentra desactualizado, se debe actualizar a las necesidades de los programas y a las políticas de la Institución. La participación de los estudiantes es muy baja, debería implementarse como un deber, es decir un derecho con un deber, no pensando un modelo sancionatorio, sino por el contrario con algunas restricciones como por ejemplo si el estudiante no realiza la evaluación, no podría ver sus notas. La participación del estudiante debe ser de una obligación de tipo ético, participativa, de compromiso. Hay que tener cuidado que si se vuelve obligatorio es estudiante procedería a realizar una evaluación rápida de paso, con el fin de cumplir, no lo haría a conciencia, entonces esta debería ser libre, acompañada de un proceso pedagógico. Es



decir, se debe hacer un proceso de transformación en los estudiantes no solo en la evaluación, sino también en los procesos electorales, donde se ve que cada día la participación en la Universidad es muy baja, por el contrario a nivel Nacional el porcentaje es alto porque hay un incentivo del descuento del 10%.

En Colombia la participación es voluntaria, pero es pobre, por lo tanto hay que cambiar esta cultura, implementando la parte humanística, propender por la difusión de este proceso en los estudiantes. Mientras no se cambie una cultura, es decir debe ser objetiva, no se puede avanzar para cambiar el porcentaje, que al parecer es lo que se quiere por parte de los estudiantes, porque al final vamos a seguir en lo mismo, no es solo pensando en el docente, sino que debe ser más objetivo.

Con respecto al tema del premio y el castigo, se debe mirar que somos seres humanos, nos gusta los estímulos, por lo tanto esta es una herramienta que es buena, se debe combinar con el estímulo, de fortalecer la cultura democracia, de participación.

Como se evalúa los resultados?

La pregunta debería ser ¿cómo utilizar los resultados? Sería el análisis de los resultados, mirar que hacer con esto, evaluar la manera de revisar el proceso, orientados a los análisis a la función docente, a la investigación, al proceso pedagógico, incentivar la escritura.

La evaluación no es para sancionar, es para que el docente se más profesional, desde luego hay casos excepcionales donde algunos docentes no cumplen con su tareas, para estos debe existir la respectiva sanción.

Propuesta de Estructura de un Modelo de la Evaluación de la Gestión Académica

1. Se debe tener en cuenta la Misión y la Visión de la Universidad.
2. Se debe también mirar la nueva Reforma de la Ley 30/92.
3. Los procesos de Autoevaluación y Acreditación que se tiene actualmente debe mejorar
4. Se le debe respetar al docente como persona. Por ejemplo algunos les gusta la docencia, algunos combina los tres (3) pilares docencia, investigación y extensión. Los docentes que presente investigación deben ser evaluados por el Centro de Investigaciones y Desarrollo



Científico, los de de extensión, deben ser evaluados por el IDEXUD. Una vez definidas las actividades, se convierta en un Plan de Trabajo, se tiene un inicio y una finalización, se da una Gestión en la Docencia.

○ **Mesa No. 3**

El resumen de la relatoría de la mesa No. 3 es presentada por el estudiante Wilson Leonardo Romero - Representante del Comité de Evaluación Docente de la Facultad Tecnológica

Preguntas de Análisis

- ¿Qué es la evaluación?
- ¿Por qué evaluamos?
- ¿Para qué evaluamos?
- ¿Qué evaluamos?
- ¿A quién evaluamos?
- ¿Para que ha servido la evaluación de la Universidad?
- Modelo de Gestión Académica

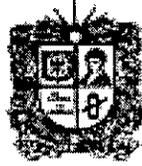
Discusión

Moderador. Ingeniero Aldemar Fonseca
Secretario. Estudiante Wilson Romero Suárez

¿Para que ha servido la Evaluación en la Universidad Distrital?, ¿Para que debería servir ?

Se responde bajo la premisa sustentada en el Artículo 55 del Acuerdo 011 de 2002:

Artículo 55. El objeto de la evaluación de docentes es el mejoramiento académico de la Universidad y el desarrollo profesional de los docentes. Los resultados de la evaluación deben servir de base para la formulación de políticas, planes y programas de desarrollo académico y de capacitación del docente, así como



para la inscripción, ascenso y retiro del escalafón y para la renovación de los periodos de estabilidad. (Acuerdo 011 de 2002).

Se centra la discusión en la Evaluación Docente (quehacer del docente en docencia, investigación y extensión).

Evaluación interrelacionada, no se desconoce ni debe desconocerse la instrumentación utilizada por los docentes para la evaluación de estudiantes.

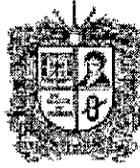
Evaluación de hoy en día. Diferencias entre tipos de vinculación del docente Estatuto docente. Norma valorativa por excelencia. No se puede concebir un docente sin evaluación docente.

Para que ha servido la Evaluación Docente:

- Estudiantes. Parámetro estatutario, para cumplir una exigencia; parámetros muy genéricos
- Puntuación salarial
- Mejorar Autoestima
- Ha servido para cumplir una exigencia.
- Excelencia académica
- Conocer lo que piensa el estudiante
- Determinación de criterios de permanencia o no del docente.
- Motiva la participación académica, investigativa e institucional del docente
- Ha servido para mirar el fraccionamiento de la Universidad con sus objetos misionales.
- Sobrevaloración de la investigación *per se*

Para que no ha servido:

- Para realizar una evaluación por resultados objetiva(Calidad del estudiante y del egresado)
- No refleja la inferencia del proceso pedagógico en el estudiante
- Los instrumentos de evaluación son demasiado subjetivos y no reflejan la realidad del aula.
- No existen planes de capacitación ni de afianciamento de la labor de la investigación



- No hay claridad en el sentido que tiene la Universidad de Calicut
- Poca valoración de la labor de la extensión
- No ha servido para crear planes de mejoramiento

Para qué debería servir:

- Mejoramiento de los procesos académico-administrativos a partir de los objetivos misionales
- Planes de Seguimiento hacia la gestión del docente
- Generar documentos de procesos pedagógicos
- Analizar rigurosamente el cumplimiento de planes de trabajo
- Crear elementos medibles de las actividades docentes
- Sistematizar procesos de evaluación
- Ser mejores seres humanos (Autoevaluación)

¿Qué es la evaluación? ¿Por qué evaluamos? ¿Para qué evaluamos? ¿Qué evaluamos? ¿A quién evaluamos? ¿Cómo Evaluamos? ¿Cómo se evalúan los resultados?

- Evaluación. Acción de Valorar
- La evaluación persigue y efectúa muchos juicios de valor
- Debe evaluarse las actividades misionales del docente (Docentes, Administrativas, Investigativas y de Extensión), sin tomar medidas punitivas a las falencias encontradas ni fraccionadas (omitir diferencia entre docentes de planta y vinculación especial)
- La evaluación debe realizarse con nuevos instrumentos realizados por expertos
- Los resultados deben propender hacia la realización de planes de mejora continua y pedagógica.
- Evaluación durante periodos cortos, no semestrales.

¿Cómo se evalúan los resultados?.

- Propuesta de estructura de un modelo de evaluación de la Gestión Académica.
- Indicadores



Una vez terminadas las exposiciones de los resultados de las mesas de trabajo se menciona:

- Como insumo de consulta se colgará en Docencia un boletín informativo.
- Hay que defender a la universidad y no se debe permitir que el Consejo Superior Universitario maneje a su antojo los destinos de la Universidad
- Hay que presentar proyectos al CSU
- Se invita a los profesores a rodear a la Vicerrectoría Académica y al Consejo Académico frente al tema de la evaluación docente ante el CSU
- Se propone que desde este Comité se haga un llamado al CSU para que cualquier tema de la evaluación que se vaya a tocar allá se suspenda hasta tanto se presente la propuesta
- Se debe realizar una meta evaluación a este comité
- Con el tema de la evaluación se ha puesto el dedo en la llaga y es el momento de trabajar para cerrarla
- Se debe retomar la realización de seminarios

La vicerrectora académica agradece una vez más la participación a los asistentes presentes y los invita a seguir pensando qué hacer y cómo seguir teniendo en cuenta lo posible, lo factible y lo deseado.

Se levanta la sesión a las 5:00 p.m.

MARIA ELVIRA RODRIGUEZ LUNA.
Presidente
Comité Institucional de Evaluación Docente

ISABEL ESCOBAR ELIZALDE
Jefe Oficina de Docencia

ANEXO NO. 1

**CONTEXTUALIZACION DE LA EVALUACION DOCENTE
POR: DOCTORA MARIA ELVIRA RODRIGUEZ LUNA
Vicerrectora Académica**

Contextualización de la evaluación docente

Asociación
Acreditación



Comité institucional de evaluación docente
ampliado

María Elvira Rodríguez Luna
Vicerrectora Académica

Septiembre 8 de 2011

Universidad Distrital
Francisco José de Caldas



Complejidad de la evaluación docente

Asociación
Acreditación



Los procesos de evaluación expresan tensiones entre:

- las concepciones de la evaluación
- la intencionalidad de la evaluación,
- Las funciones de la evaluación
- los participantes en la evaluación
- los instrumentos de la evaluación,
- la utilización de los resultados de la evaluación
- las acciones que se derivan de la aplicación
- implicaciones laborales, formativas, apoyo, seguimiento, control.
- los impactos de la evaluación en el mejoramiento profesional,
institucional y de los aprendizajes.

Universidad Distrital
Francisco José de Caldas



Ponencia: Contextualización de la Evaluación Docente
Comité Institucional de Evaluación Docente Ampliado

Por: Doctora María Elvira Rodríguez Luna- Vicerrectora Académica – Septiembre 8 de 2011

Atributos de la evaluación (1)

(J. GONZÁLEZ GONZÁLEZ. RIEV, 2011, 25)



- **Integral / integradora / integrativa:** toma en cuenta todos los componentes el proceso educativo, analiza los vínculos que existen entre ellos y en dicho análisis toma en cuenta tanto los aspectos cuantitativos como cualitativos.
- **Sistemática / sistematizadora:** se ajusta a un conjunto de reglas y actividades definidas por los participantes en la evaluación y al mismo tiempo permite que éstos adquieran diversos aprendizajes útiles para el mejoramiento de la actividad personal y profesional, el programa, la institución.

Universidad Distrital
Francisco José de Caldas



Atributos de la evaluación (2)

(J. GONZÁLEZ GONZÁLEZ. RIEV, 2011, 25)



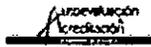
- **Analítica y constructiva:** porque procede separando las diversas partes del objeto de estudio y luego construye una visión completa de dicho objeto por medio de procesos de síntesis.
- **Colectiva y participativa:** se realiza con la participación de diversos actores / estamentos de la institución, equipos de pares evaluadores y existen instancias de deliberación en torno a los resultados, proyecciones, recomendaciones y seguimiento a los procesos.

Universidad Distrital
Francisco José de Caldas



Atributos de la evaluación (3)

(J. GONZÁLEZ GONZÁLEZ. RIEV, 2011, 25)



No punitiva / formativa: no descalifica, no se fundamenta en la imposición de sanciones sino como medio para identificar problemas y proponer acciones permanentes de mejoramiento, seguimiento y consolidación de procesos institucionales con un enfoque de mejora permanente.

Orientadora: la identificación de logros y dificultades aporta elementos para la definición, actualización y reorientación de los componentes del modelo.

Universidad Distrital
Francisco José de Caldas



Atributos de la evaluación (4)

(J. GONZÁLEZ GONZÁLEZ. RIEV, 2011, 25)



Innovadora y transformadora: porque genera elementos nuevos en el quehacer académico y permite cambiar las debilidades en fortalezas.

Permanente: porque los efectos innovadores y transformadores se mantienen por largo tiempo, son constantes y en continuo mejoramiento.

EVALUACION --- INVESTIGACION ---- PLANEACION -----

ACCIONES

EVALUACION DE RESULTADOS

Universidad Distrital
Francisco José de Caldas



Objetivo del comité ampliado (1)



- Evaluación de las normas que regulan la evaluación (evaluación de la evaluación = metaevaluación)
- Los antecedentes: Ubicación histórico – contextual
- Concepción de la evaluación: implícita / explícita; fundamentos conceptuales
- Identificación de la intencionalidad: conceptos y atributos presentes en la norma
- Metodológico: cómo se evalúa (instrumentos)
- Qué se evalúa: el objeto de la evaluación (funciones misionales: docencia, investigación, extensión, gestión...)
- Pertinencia de la evaluación: relación entre el proceso, el contexto, las necesidades y proyecciones
- Coherencia de la evaluación: relación con los principios de la Universidad, el plan de desarrollo; el estatuto docente, otras disposiciones.



Objetivo del comité ampliado (2)



- Metodológico: cómo se evalúa (instrumentos)
- Qué se evalúa: el objeto de la evaluación (funciones misionales: docencia, investigación, extensión, gestión...)
- Pertinencia de la evaluación: relación entre el proceso, el contexto, las necesidades y proyecciones
- Coherencia de la evaluación: relación con los principios de la Universidad, el plan de desarrollo; el estatuto docente, otras disposiciones.



Evaluación – investigación - planeación - calidad

Acreditación
Acreditación



- **Evaluación:** diagnóstico que se obtiene al confrontar la intencionalidad frente a los resultados, con el objeto de determinar fortalezas y debilidades y emprender las acciones convenientes para el cumplimiento de los objetivos de la institución.
- **Investigación:** determinación de los componentes del modelo; identificación de las interacciones entre los componentes; identificación de problemas; descubrimiento de causas de los problemas identificados; formulación de propuestas de solución; acompañamiento a los procesos de planeación y desarrollo de acciones a partir de la evaluación.

Universidad Distrital
Francisco José de Caldas



Evaluación – investigación - planeación – calidad (2)

Acreditación
Acreditación



- **Planeación:** busca sistematizar y dirigir acciones para consolidar las fortalezas detectadas en la evaluación para dar solución a los problemas identificados. Parte de resultados en el presente para lograr el futuro deseado.
- **Calidad:** es la integración y adecuación del ser, el quehacer, el deber ser y el querer ser de un programa, dependencia, institución, en los siguientes términos:
 - **Ser:** en función de sus resultados y eficacia
 - **Quehacer:** en función de la estructura funcional y eficiencia
 - **Deber ser:** en función de su misión y pertinencia
 - **Querer ser:** en función de su visión y proyecto de desarrollo

(J. González González. Riev, 2011, 33)

Universidad Distrital
Francisco José de Caldas



Ponencia: Contextualización de la Evaluación Docente
Comité Institucional de Evaluación Docente Ampliado

Por: Doctora María Elvira Rodríguez Luna- Vicerrectora Académica – Septiembre 8 de 2011

Algunos problemas que motivan el replanteamiento

Asociación
de
Docentes

Acuerdo 008 /2002



- Aspectos conceptuales
 - Contradicciones normativas
 - Eficacia del proceso (resultados)
- Coherencia entre los marcos institucionales (plan de desarrollo, contexto actual de las universidades) y las normas existentes.
- Adecuación de instrumentos a las necesidades actuales (pertinencia)
- Acciones de mejoramiento
- Aspectos operativos
- Funciones de la evaluación y de los comités

Universidad Distrital
Francisco José de Caldas



Recomendaciones (1)

Asociación
de
Docentes



- Coherencia entre la evaluación y las funciones docentes establecidas en la normatividad vigente.
 - Relación entre categoría del docente (escalafón) y las funciones que se le asignan (docencia, investigación, creación, extensión, gestión).
- Relación entre el grado de formación y las funciones asignadas
- Relación entre las actividades docentes contempladas en el plan de trabajo y el tiempo que dedica a las mismas.
- Pertinencia de los medios para la verificación del cumplimiento del plan de trabajo
- Relación entre experiencia docente y plan de trabajo (funciones y responsabilidades asignadas)

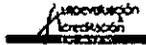
Universidad Distrital
Francisco José de Caldas



Ponencia: Contextualización de la Evaluación Docente
Comité Institucional de Evaluación Docente Ampliado

Por: Doctora María Elvira Rodríguez Luna- Vicerrectora Académica – Septiembre 8 de 2011

Recomendaciones (2)



- Condiciones para el acompañamiento y mejoramiento de los resultados.

Relación entre los resultados y las acciones de mejoramiento o fortalecimiento

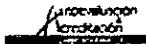
Relación entre los criterios de evaluación y las condiciones efectivas para el cumplimiento del plan de trabajo.

Relación entre las funciones asignadas y los procesos de actualización permanente

Universidad Distrital
Francisco José de Caldas



Recomendaciones (3)



- Coherencia entre estímulos, responsabilidades y resultados.
- Coherencia entre los fundamentos de la evaluación y las acciones de evaluación.

Coherencia entre la concepción de la evaluación y la misión y visión de la institución

Coherencia entre los instrumentos y fines de la evaluación en la institución.

Otras relaciones que se planteen.

Universidad Distrital
Francisco José de Caldas



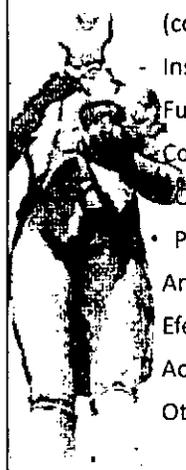
Propuesta para el análisis de los documentos (1)



- ¿Qué motiva la actualización del Acuerdo?
- ¿Cómo se perfila lo deseable en un nuevo Acuerdo?
- ¿En qué medida los elementos problemáticos se superan mediante el nuevo Acuerdo?



Propuesta para el análisis de los documentos (2)



- Fundamento legal y normativo, concepción de la evaluación, intencionalidad, carácter de la evaluación, conceptos estructurantes. (considerandos) Retomar el Acuerdo 008 de 2002
- Instancias de política- composición de comités
- Funciones de los comités de evaluación
- Componentes del modelo de evaluación
- Categorías, participantes, unidades de análisis, indicadores, escalas,
- Ponderación
- Análisis de resultados
- Efectos de los resultados
- Acciones legales
- Otras???



Las propuestas



- No. 1. Acuerdo 008 de 2002 (vigente)
- No. 2. Acuerdo XX abril de 2010
- No. 3 Acuerdo XX de 2011
- No. 4: Acuerdo XX 2011 (Prof. Isabel Escobar)
- No. 5: Facultad de Ciencias y Educación
- Otras ...

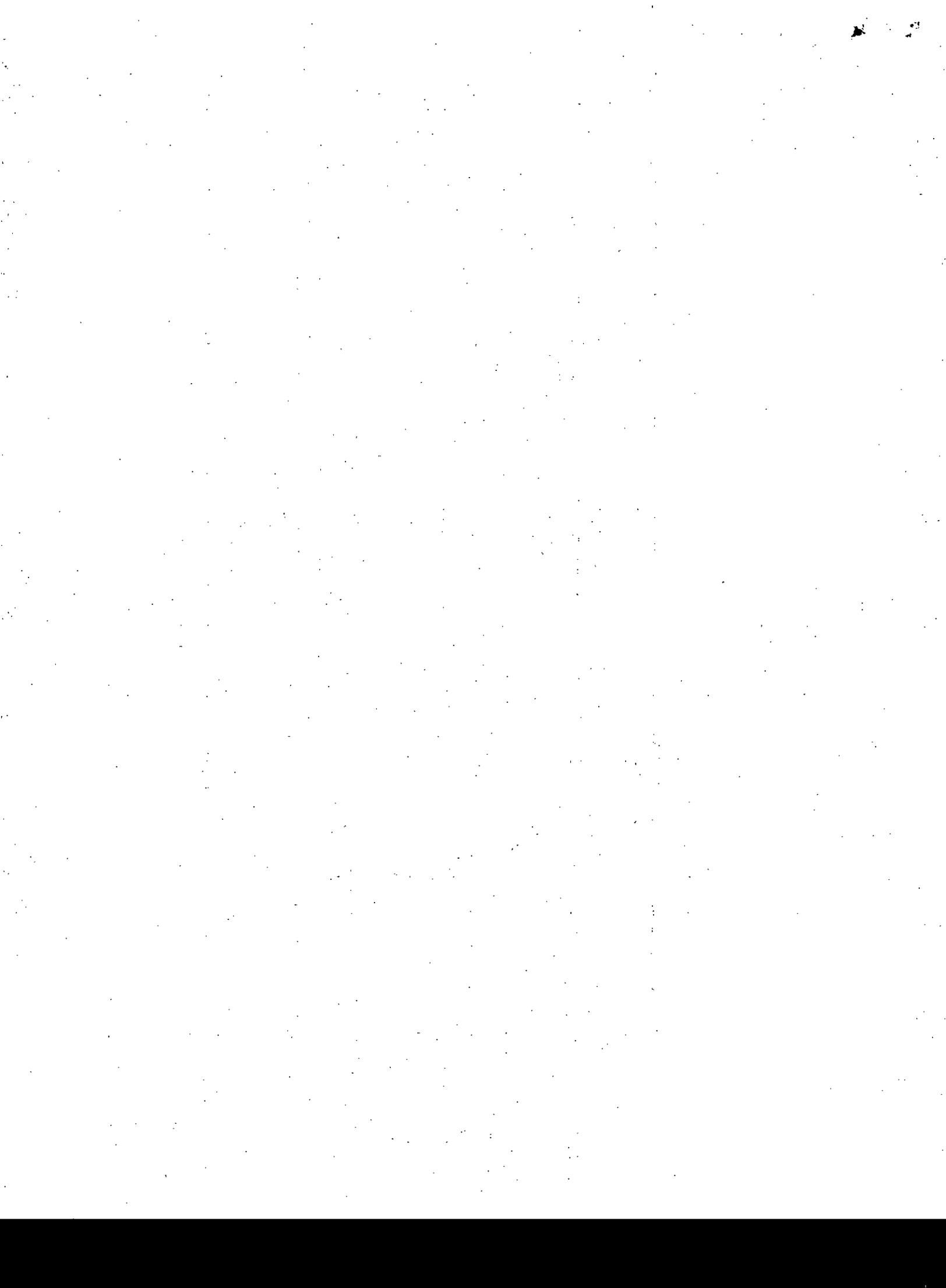


¡ Muchas gracias por su
participación y aportes en
este Comité Institucional de
Evaluación Docente !



ANEXO No. 2

Ponencia: Proyecto de Reforma al Acuerdo 08 del 19 de Julio de 2002
Comité Institucional de Evaluación Docente Ampliado
Por: Ingeniero Inocencio Bahamón Calderón



UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

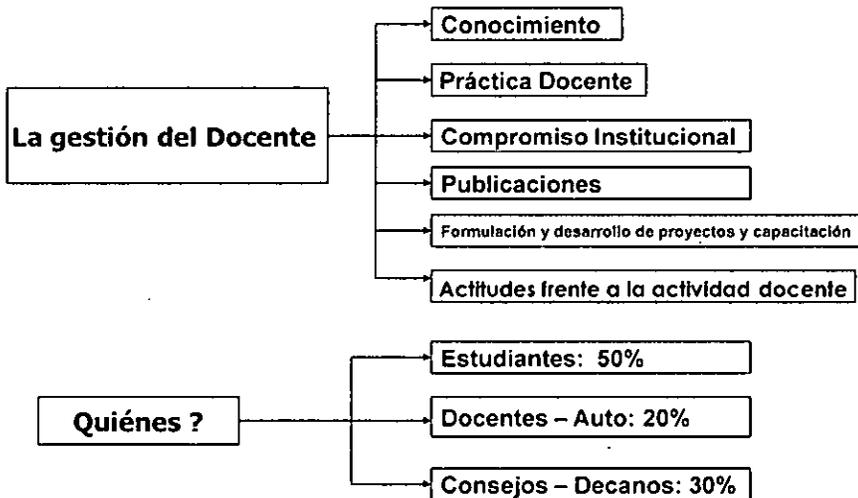
PROYECTO DE REFORMA AL ACUERDO 08 DEL 19 DE JULIO
DE 2002 DEL CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO

Documento presentado al Consejo Académico en Mayo
de 2010

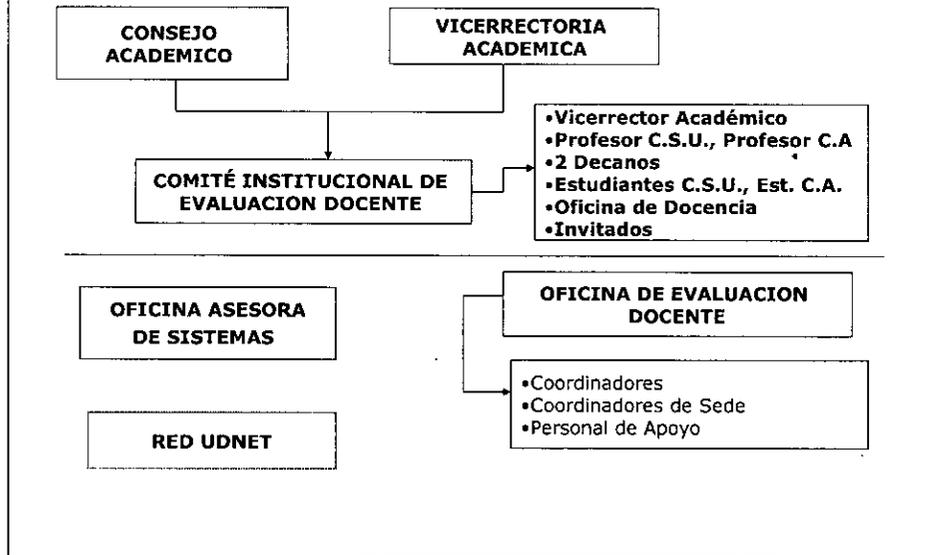
POR: INOCENCIO BAHAMÓN CALDERÓN

BOGOTÁ D.C.
SEPTIEMBRE 8 DE 2011

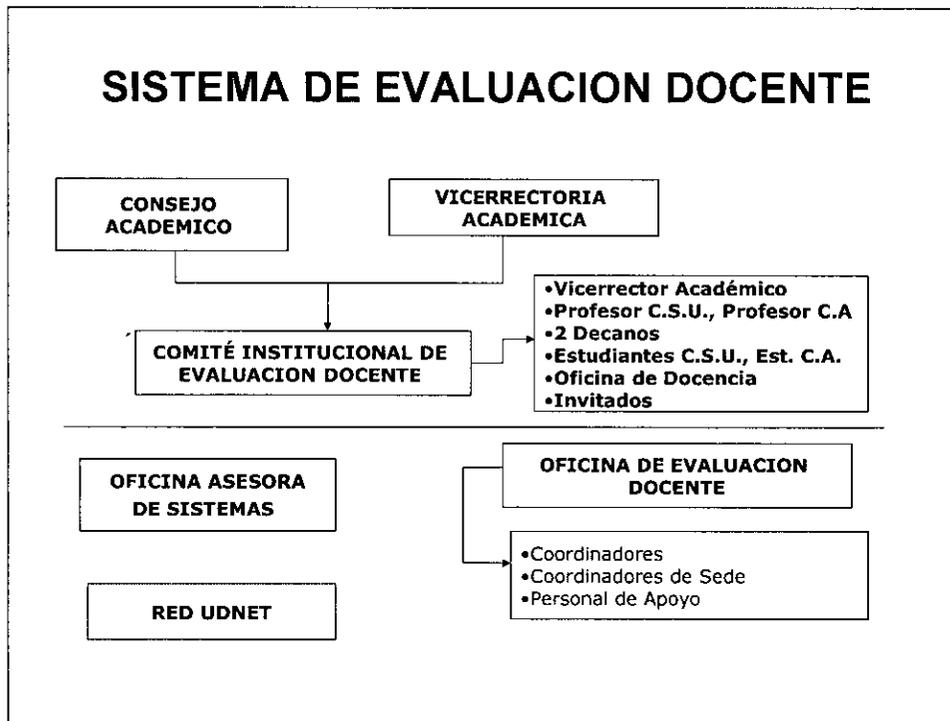
¿QUÉ SE EVALÚA?



SISTEMA DE EVALUACION DOCENTE



SISTEMA DE EVALUACION DOCENTE



DOCENTES EVALUADOS POR LOS ESTUDIANTES A NIVEL DE LA UNIVERSIDAD

Periodo Académico	Estudiantes con asignaturas inscritas	Docentes de Planta	Docentes de Vinculación Especial	Total Docentes Evaluados
2002-3				1.315
2003-1		383	840	1.223
2003-3		383	869	1.252
2004-1	20.421	399	889	1.288
2004-3	20.527	392	910	1.302
2005-1	21.596	392	927	1.319
2005-3	21.819	392	1.041	1.433
2006-1	21.774	392	1.019	1.411
2006-3	21.774	449	1.068	1.517
2007-1	22.469	442	1.093	1.535
2007-3	22.157	438	1.110	1.548
2008-1	22.653	458	1.157	1.615
2008-3	22.719	541	1.118	1.659
2009-1	24.086	549	1.154	1.703
2009-3	24.847	556	1.165	1.721
2010-1	25.205	569	1.213	1.782
2011-1	25.556	609	1.126	1.735

Fuente: Oficina Asesora de Sistemas y Oficina de Evaluación Docente

PORCENTAJE DE EVALUACIÓN DOCENTE POR ESTUDIANTES

FACULTAD	PERIODO ACADEMICO														
	2004-1	2004-3	2005-1	2005-3	2006-1	2006-3	2007-1	2007-3	2008-1	2008-3	2009-1	2009-3	2010-1	2010-3	2011-1
ASAB	57,90	72,20	70,40	76,88	67,59	77,08	67,65	70,69	72,3	70,75	77,34	75,52	85,73	79,26	80,18
Ciencias	68,50	73,00	66,30	64,13	61,32	60,18	49,46	59,58	57,66	52,57	64,46	65,64	71,77	71,93	74,13
Ingeniería	69,30	78,40	85,50	65,70	67,63	68,49	48,72	66,15	66,4	61,00	63,13	70,06	79,16	73,32	74,11
Medio Ambiente	68,80	77,50	70,00	72,56	71,33	85,03	69,88	74,43	74,65	67,64	76,40	74,28	81,01	74,61	76,77
Tecnológica	68,20	74,00	66,20	56,75	37,20	55,07	44,13	43,24	43,17	35,87	48,19	54,25	64,48	57,34	64,23
UNIVERSIDAD	68,80	73,20	70,30	65,10	59,70	66,61	52,92	61,04	60,52	54,54	63,21	65,88	74,03	69,41	72,72

Fuente: Oficina Asesora de Sistemas y Oficina de Evaluación Docente Junio 17 de 2011

DOCENTES EVALUADOS CON EXCELENCIA ACADÉMICA EN LOS ÚLTIMOS SEIS AÑOS

Periodo Académico	Total Docentes Evaluados	Docentes Evaluados con Excelencia Académica	%
2005-1	1.319	806	61,11%
2005-3	1.433	977	68,18%
2006-1	1.411	953	67,54%
2006-3	1.517	935	61,63%
2007-1	1.535	991	64,56%
2007-3	1.548	1.107	71,51%
2008-1	1.615	818	50,65%
2008-3	1.659	1.102	66,43%
2009-1	1.703	1.042	61,19%
2009-3	1.721	1.038	60,31%
2010-1	1.782	1.115	62,57%
2010-3	1.717	1.040	60,57%
2011-1	1.735	1.096	63,17%

Fuente: Oficina Asesora de Sistemas y Oficina de Evaluación Docente

DETERMINACIÓN DE LA BOLSA DE PUNTOS A DISTRIBUIR POR EXCELENCIA ACADÉMICA

ACUERDOS 06 Y 07 DEL 2008 POR EL CSU

**TABLA DE PUNTOS
SEGÚN ACUERDOS 6 Y 7 DE 2008 C.S.U**

ACUERDO 003-73 Y DECRETO 1279-02				
Categoría	T.C		MT	
	Puntos	Pto Proporcional	Puntos	Pto Proporcional
TITULAR	2,5	1,25	1,25	0,625
ASOCIADO	2	1	1	0,5
ASISTENTE	1,5	0,75	0,75	0,375
AUXILIAR	1	0,5	0,5	0,25



**DETERMINACIÓN DE PUNTOS DISTRIBUIDOS POR
LA EXCELENCIA ACADÉMICA**

AÑO	003-73 Activos a 31 Diciembre.	1279-2 Activos a 31 Diciembre	TOTAL BOLSA	Docentes Incentivados
2005	77,5	300,5	378	201
2006	76,5	311,5	388	227
2007	76,5	433,5	510	336
2008	75,5	430,5	506	356
2009	71	517	588	312
2010	70,5	541	611,5	334

Fuente: Oficina de Docencia y Oficina de Evaluación Docente

CUADRO DE DOCENTES DE PLANTA CON EXCELENCIA ACADÉMICA EN LOS ÚLTIMOS SEIS AÑOS

AÑO	Docentes con Excelencia Académica 003-73	Docentes con Excelencia Académica 1279-02	Total docentes con excelencia Académica
2005	43	158	201
2006	46	181	227
2007	43	293	336
2008	48	308	356
2009	38	274	312
2010	39	295	334

Fuente: Oficina de Evaluación Docente y Oficina de Recursos Humanos

RESULTADOS 2011- I

- Fecha de corte Junio 30 de 2011

UNIDADES ACADEMICAS	ESTUDIANTES INSCRITOS	ESTUDIANTES EVALUADORES	% a nivel Facultad	FORMULARIOS DILIGENCIADOS	DOCENTES CON CARGA	DOCENTES AUTO EVALUADORES	%	DOCENTES EVALUADOS POR EL CONSEJO	%
Medio Ambiente	4.881	3.845	78,77%	19.016	435	422	97,01%	433	99,54%
Ciencias	6.826	5.060	74,13%	25.608	592	587	99,16%	590	99,66%
Tecnológica	6.584	4.229	64,23%	18.820	504	498	98,81%	502	99,60%
Ingeniería	6.180	4.580	74,11%	22.307	586	573	97,78%	583	99,49%
Artes	1.085	870	80,18%	5.172	171	169	98,83%	171	100,00%
TOTAL	25.556	18.584	72,72%	90.923	2.288	2.249	98,30%	2.279	99,61%

Fuente: Oficina Asesora de Sistemas

RESULTADOS 2011- I

- Fecha de corte Junio 30 de 2011

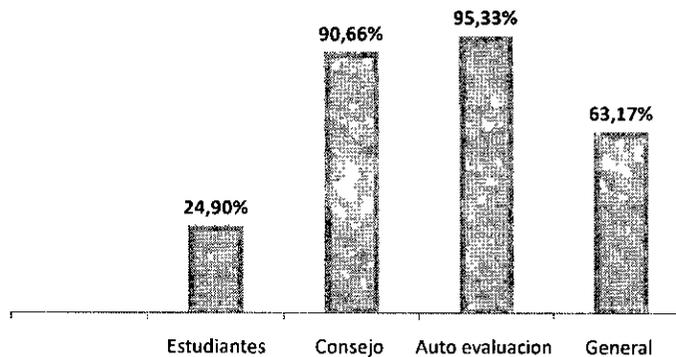
UNIDADES ACADÉMICAS	ESTUDIANTES INSCRITOS	ESTUDIANTES EVALUADORES	% a Nivel Facultad	FORMULARIOS DILIGENCIADOS	DOCENTES CON CARGA	DOCENTES AUTO EVALUADORES	%	DOCENTES EVALUADOS POR EL CONSEJO	%
Medio Ambiente	4.881	3.845	78,77%	19.016	435	422	97,01%	433	99,54%
Ciencias	6.826	5.060	74,13%	25.608	592	587	99,16%	590	99,66%
Tecnológica	6.584	4.229	64,23%	18.820	504	498	98,81%	502	99,60%
Ingeniería	6.180	4.580	74,11%	22.307	586	573	97,78%	583	99,49%
Artes	1.085	870	80,18%	5.172	171	169	98,83%	171	100,00%
TOTAL	25.556	18.584	72,72%	90.923	2.288	2.249	98,30%	2.279	99,61%

Fuente: Oficina Asesora de Sistemas

LA PROPUESTA

FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

a) Brecha en la excelencia académica



FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

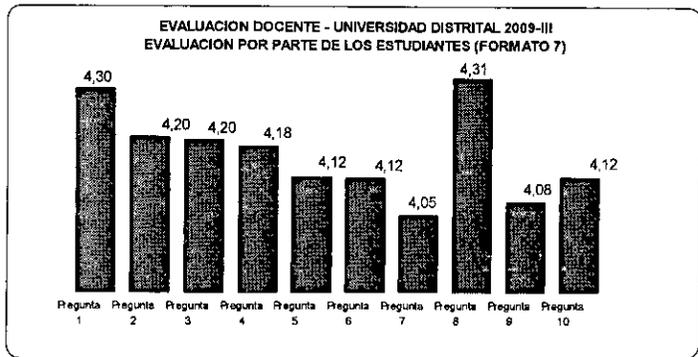
b) Dificultades para contrastar:

- * Auto evaluación vs. evaluación estudiantes
- * Evaluación por el Consejo vs. Evaluación por estudiantes
- * Auto evaluación vs. Evaluación por el Consejo

c) Abstención estudiantil

- d) Del formato diligenciado por los estudiantes, las preguntas que históricamente han obtenido el menor promedio son el número cinco, seis, siete y nueve; las cuales están directamente relacionadas con desarrollo de competencias, compromiso del docente, seguimiento al estudiante y capacidad de motivación.





1. Al inicio del curso presenta, explica y justifica los contenidos y criterios de evaluación de la asignatura a desarrollar.
2. Durante el desarrollo del programa cumple con las metodologías propuestas al inicio del curso y mantiene los valores y formas
3. Asiste a todas las clases concertadas de acuerdo con el programa y la metodología, desarrollando los contenidos en los tiempos previstos y cuando no lo hace acuerda con los estudiantes alternativas de recuperación.
4. Realiza las evaluaciones en los tiempos previstos y presenta los resultados oportunamente.
5. Promueve en el estudiante la identificación de las competencias específicas del espacio académico (asignatura, curso o taller).
6. Es claro, preciso y su discurso evidencia compromiso e identificación con la labor docente.
7. En el desarrollo del curso se evidencia el seguimiento del docente al aprendizaje por parte del estudiante.
8. Demuestra actitudes de respeto y trato equitativo con los estudiantes.
9. Motiva al estudiante a elaborar propuestas de investigación en relación con ejes temáticos de la (s) asignatura (s)
10. Asesora a los estudiantes y estimula el trabajo autónomo, cooperativo e investigativo para el adecuado desarrollo de la asignatura.

FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA



e) Resultado de las observaciones por parte de los estudiantes 2010-III

No.	Observación	Ingeniería	Ciencias	Medio Ambiente	Tecnológica	ASAB	Total docentes	%
1	Los estudiantes consideran que es buen docente	156	175	156	128	30	645	45,5%
2	El docente posee los conocimientos pero no tiene la pedagogía para transmitirlo al estudiante	72	46	43	49	16	226	15,9%
3	La metodología utilizada por el docente es muy acertada	27	17	11	21	7	83	5,8%
4	El docente presenta incumplimiento con los compromisos adquiridos e inasistencia a clase	17	24	30	27	4	102	7,2%
5	Los temas vistos no son consecuentes con lo establecido para esta asignatura	6	10	5	7	0	28	2,0%
6	El docente debe mejorar en cuanto al material de apoyo que utiliza en las clases	31	26	38	39	3	137	9,7%
7	El docente no es equitativo a la hora de evaluar	5	2	2	7	9	25	1,8%
8	Espacio físico	4	10	6	5	0	25	1,8%
9	Los estudiantes consideran que el docente no es el idóneo para dictar la asignatura	19	13	18	11	0	61	4,3%
10	Otras	24	29	17	14	3	87	6,1%
TOTAL DOCENTES CON OBSERVACIÓN		361	352	326	308	72	1419	100,0%

FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

f) Auto Evaluación 2011-I

Escalafón	Evaluación	Cantidad	%
Excelencia Académica	4.5 – 5.0	1.654	95,33%
Satisfactoria	4.0 – 4.49	41	2,36%
Bien	3.5 – 3.99	6	0,35%
Aceptable	3.0 – 3.49	0	0,00%
Deficiente	<3.0	34	1,96%
TOTAL		1.735	100,00%

Fuente: Oficina Asesora de Sistemas y Oficina de Evaluación Docente

FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

f) Auto Evaluación 2011-I

Escalafón	Evaluación	Cantidad	%
Excelencia Académica	4.5 – 5.0	1.654	95,33%
Satisfactoria	4.0 – 4.49	41	2,36%
Bien	3.5 – 3.99	6	0,35%
Aceptable	3.0 – 3.49	0	0,00%
Deficiente	<3.0	34	1,96%
TOTAL		1.735	100,00%

Fuente: Oficina Asesora de Sistemas y Oficina de Evaluación Docente

FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

h) Evaluación por estudiantes 2011- I

Escalafón	Evaluación	Cantidad	%
Excelencia Académica	4.5 – 5.0	467	26,92%
Satisfactoria	4.0 – 4.49	803	46,28%
Bien	3.5 – 3.99	351	20,23%
Aceptable	3.0 – 3.49	84	4,84%
Deficiente	<3.0	30	1,73%
TOTAL		1.735	100,00%

Fuente: Oficina Asesora de Sistemas y Oficina de Evaluación Docente

FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

i) Cuadro Resumen de Excelencia 2011-I

Protagonistas	No. de Docentes	%
Estudiantes	467	26,92%
Consejo	1.573	90,66%
Auto evaluación	1.654	95,33%
General (todos los protagonistas)	1.096	63,17%

Fuente: Oficina Asesora de Sistemas y Oficina de Evaluación Docente

FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

j) Cuadro comparativo -Estado de Arte 2010-III y 2011-I

Estado de Arte	2010-III	2011-I
Estudiantes activos	29.187	29.810
Est.con asignaturas Inscritas	25.251	25.556
Docentes de Planta Evaluado	579	609
Docentes de V.E. Evaluados	1.138	1.126
Total Docentes Evaluados	1.717	1.735
No. de Programas	74	75

Fuente: Oficina Asesora de Sistemas y Oficina de Evaluación Docente

FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

k) Cuadro comparativo Auto evaluación 2010-III y 2011-I

Escalañón	Evaluación	2010-III		2011-I	
		Cantidad	%	Cantidad	%
Excelencia Académica	4.5 – 5.0	1.590	92,60%	1.654	95,33%
Satisfactoria	4.0 – 4.49	48	2,80%	41	2,36%
Bien	3.5 – 3.99	2	0,12%	6	0,35%
Aceptable	3.0 – 3.49	0	0,00%	0	0,00%
Deficiente	<3.0	77	4,48%	34	1,96%
TOTAL		1.717	100,00%	1.735	100,00%

Fuente: Oficina Asesora de Sistemas y Oficina de Evaluación Docente

FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

l) Cuadro comparativo evaluación por el Consejo de Proyecto Curricular 2010-III y 2011-I

Escala fón	Evaluación	2010-III		2011-I	
		Cantidad	%	Cantidad	%
Excelencia Académica	4.5 – 5.0	1.500	87,36%	1.573	90,66%
Satisfactoria	4.0 – 4.49	159	8,92%	89	5,13%
Bien	3.5 – 3.99	27	1,52%	28	1,61%
Aceptable	3.0 – 3.49	18	1,01%	24	1,38%
Deficiente	<3.0	13	0,73%	21	1,21%
TOTAL		1.717	96,35%	1.735	100,00%

Fuente: Oficina Asesora de Sistemas y Oficina de Evaluación Docente

FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

m) Cuadro comparativo evaluación por estudiantes 2010-III y 2011-I

Escala fón	Evaluación	2010-III		2011-I	
		Cantidad	%	Cantidad	%
Excelencia Académica	4.5 – 5.0	503	29,30%	467	26,92%
Satisfactoria	4.0 – 4.49	759	44,21%	803	46,28%
Bien	3.5 – 3.99	335	19,51%	351	20,23%
Aceptable	3.0 – 3.49	93	5,42%	84	4,84%
Deficiente	<3.0	27	1,57%	30	1,73%
TOTAL		1.717	100,00%	1.735	100,00%

Fuente: Oficina Asesora de Sistemas y Oficina de Evaluación Docente

FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

n) Cuadro comparativo evaluación docentes de planta 2010-I y 2010-III

Escalañón	Evaluación	2010-I		2010-III	
		Cantidad	%	Cantidad	%
Excelencia Académica	4.5 – 5.0	411	72,23%	411	70,98%
Satisfactoria	4.0 – 4.49	143	25,13%	141	24,35%
Bien	3.5 – 3.99	11	1,93%	26	4,49%
Aceptable	3.0 – 3.49	4	0,70%	1	0,17%
Deficiente	<3.0	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL		569	100,00%	579	100,00%

Fuente: Oficina Asesora de Sistemas y Oficina de Evaluación Docente

FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

ñ) Cuadro comparativo Excelencia Académica por cada uno de los protagonistas 2010-III y 2011-I

Protagonistas	2010-III		2011-I	
	No. de Docentes	%	No. de Docentes	%
Estudiantes	503	29,30%	467	26,92%
Consejo	1.500	87,36%	1.573	90,66%
Auto evaluación	1.590	92,60%	1.654	95,33%
General (todos los protagonistas)	1.040	60,57%	1.096	63,17%

Fuente: Oficina Asesora de Sistemas y Oficina de Evaluación Docente

FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

o) Cuadro comparativo evaluación en general 2010-III y 2011-I

Escalañón	Evaluación	2010-III		2011-I	
		Cantidad	%	Cantidad	%
Excelencia Académica	4.5 – 5.0	1.040	60,57%	1.096	63,17%
Satisfactoria	4.0 – 4.49	540	31,45%	525	30,26%
Bien	3.5 – 3.99	103	6,00%	81	4,67%
Aceptable	3.0 – 3.49	25	1,46%	20	1,15%
Deficiente	<3.0	9	0,52%	13	0,75%
TOTAL		1.717	100,00%	1.735	100,00%

Fuente: Oficina Asesora de Sistemas y Oficina de Evaluación Docente

FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

p) Cuadro comparativo observaciones en general 2010-III y 2011-I

Indicador	2010-III		2011-I	
	Cantidad	%	Cantidad	%
Docentes evaluados con deficiente es decir menor de 3.0 en general	9	0,52%	13	0,75%
Docentes evaluados con deficiente es decir menor de 3.0 por los estudiantes	27	1,57%	30	1,73%
Docentes que no se auto evaluaron	77	4,48%	34	1,96%
Docentes que no fueron evaluados por el consejo	2	0,12%	9	0,52%
Docentes evaluados por mas de 150 estudiantes	14	0,82%	20	1,15%
Docentes evaluados por menos de 10 estudianten	128	7,45%	128	7,38%
Docentes evaluados efectivamente	1.717	100,00%	1.735	100,00%

Propuesta de modificación de algunos apartes del Acuerdo No. 08 del 19 de julio de 2002 "Por el cual se institucionalizan los Comités y la Evaluación Docente



Teniendo en cuenta las observaciones, sugerencias y recomendaciones hechas por la comunidad académica en los últimos dos años relacionadas con la funcionalidad y credibilidad del proceso de evaluación docente y de la misma manera la implementación en el año 2009 de los Acuerdos 6 y 7 del C.SU., mediante los cuales se crean incentivos económicos de tipo salarial para los docentes de planta se propone reformar el Acuerdo 08 en los siguientes aspectos.

Artículo 1.- Institucionalizar, El Comité de Evaluación de Docentes de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas el cual estará integrado de la siguiente manera:

- El vicerrector académico quien lo preside
- Un (1) Decano designado por el Consejo Académico
- El representante de los profesores en el Comité de personal docente y en el Comité de Asignación de puntajes
- El Jefe de la Oficina de Docencia
- Un (1) estudiante de los 20 mejores promedios de la Universidad Distrital que haya cursado y aprobado mas del 50% de los créditos o asignaturas del Proyecto Curricular, y que no haya sido sancionado disciplinariamente, designado por el Consejo Académico o, el representante de los estudiantes al Consejo Académico.

Propuesta de modificación de algunos apartes del Acuerdo No. 08 del 19 de julio de 2002 "Por el cual se institucionalizan los Comités y la Evaluación Docente

- **ARTICULO 5.- CATEGORIA, PROTAGONISTAS Y ELEMENTOS DE LA EVALUACION DOCENTE**
- **Literal F. Ponderación**

Protagonista	%
Evaluación por Estudiantes	65% de la Evaluación Final
Auto evaluación del profesor	15% de la Evaluación Final
Evaluación del Consejo de Proyecto Curricular y/o Decanos	20% de la Evaluación Final

Propuesta de modificación de algunos apartes del Acuerdo No. 08 del 19 de julio de 2002 "Por el cual se institucionalizan los Comités y la Evaluación Docente

• **ARTICULO 7.- CUANTIFICACION**

Parágrafo 1: Para que un docente pueda ser considerado de excelencia académica, debe ser evaluado mínimo por el 50% de los estudiantes que están inscritos en los cursos o espacios académicos que desarrolle.

Parágrafo 2: Un estudiante sólo podrá realizar la evaluación docente cuando en el aplicativo le aparezca como mínimo una evaluación del curso que va a evaluar.

Parágrafo 3: La auto evaluación y la evaluación del Consejo de Currículo solo se podrá realizar por el docente, el Consejo de Currículo y/o el Decano (a), cuando las notas de (los) cursos que desarrolla el docente aparezcan creadas en el aplicativo.

Propuesta de modificación de algunos apartes del Acuerdo No. 08 del 19 de julio de 2002 "Por el cual se institucionalizan los Comités y la Evaluación Docente

• **ARTICULO 8.- PERIODO DE PRUEBA**

Parágrafo 1: El profesor de carrera que al finalizar el año de prueba no obtenga una valoración acumulada anual de mínimo cuatro (4.0) sobre cinco (5.0), se remueve del servicio mediante resolución motivada

Parágrafo 2: Los profesores de Tiempo Completo Ocasional, Medio Tiempo Ocasional y Hora Cátedra que obtengan una valoración acumulada anual inferior a tres cinco (3.5) sobre cinco (5.0), tendrán un semestre para superar dicha valoración. Si no la supera no será contratado nuevamente por la Universidad y queda inhabilitado durante un año para presentarse a concurso para docente de vinculación especial de la Universidad Distrital.

Parágrafo 3: Los coordinadores serán evaluados por los decanos en función de la gestión docente – administrativa.

Propuesta de modificación de algunos apartes del Acuerdo No. 08 del 19 de julio de 2002 "Por el cual se institucionalizan los Comités y la Evaluación Docente

• **ARTICULO 9.- RECURSOS**

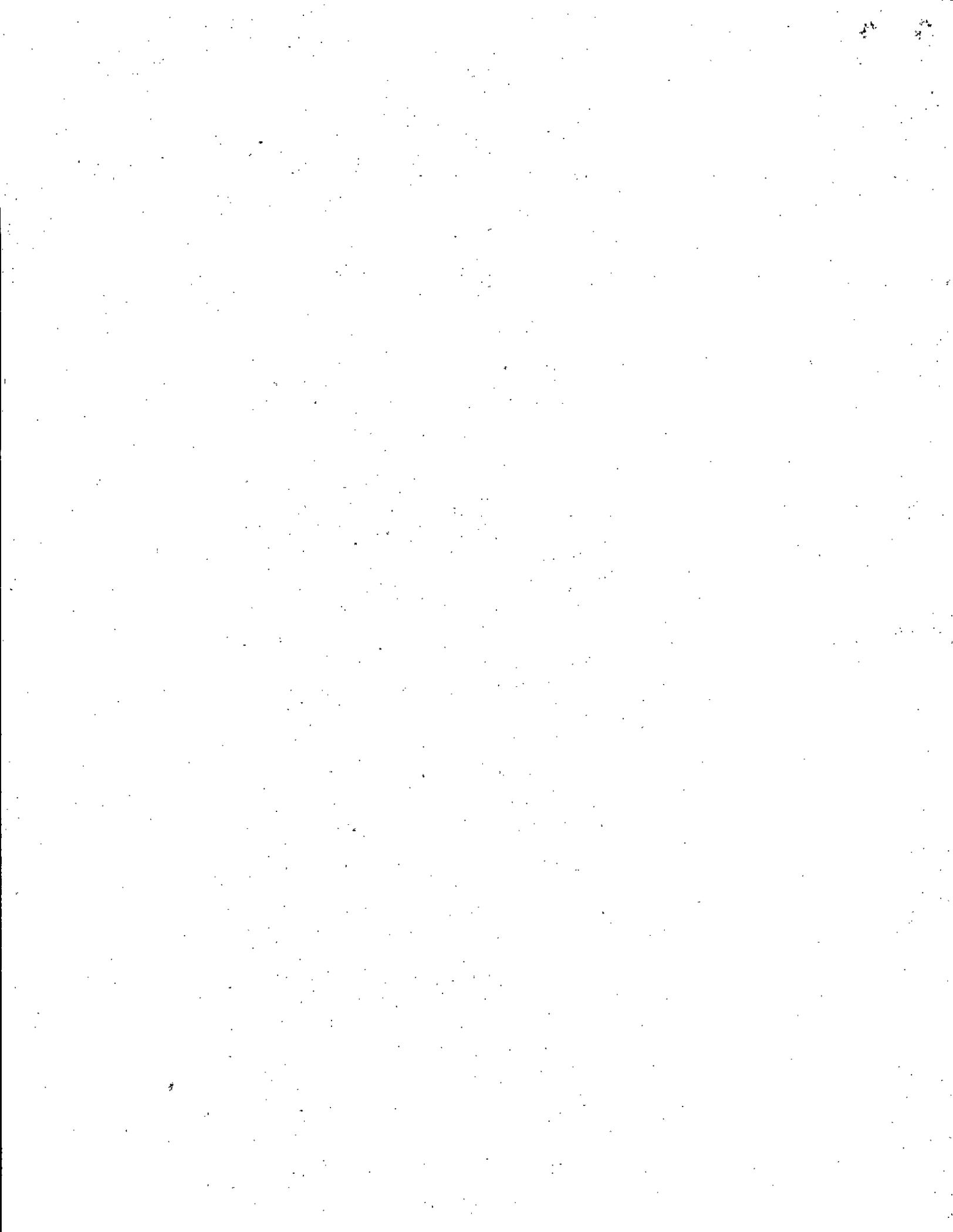
Ante los resultados del proceso de Evaluación Docente el profesor podrá interponer recursos de reposición ante el Comité de Evaluación Docente de la Facultad y en subsidio el de apelación ante el Comité Institucional de la Universidad.

Parágrafo.- El profesor podrá recusar al Consejo de Currículo cuando considere que no cuenta con garantías de objetividad y neutralidad por parte de este para realizar su evaluación como docente, caso en el cual será evaluado por el Consejo de Facultad.

ACUERDO 08/2002

Modificado

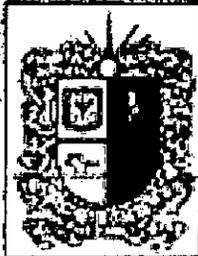




ANEXO NO. 3

**PROYECTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PROFESOR
POR: INGENIERA ISABEL ESCOBAR ELIZALDE
Docente**

**UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ
DE CALDAS
PROPUESTA DE EVALUACION DEL
DESEMPEÑO DEL PROFESOR**



**Isabel Escobar Elizalde
Ingeniera Industrial
Oficina de Docencia**

31/06/2011

ROLES



LA UNIVERSIDAD

- Creación, adaptación y aplicación del conocimiento.



EL COLEGIO

Transmisión del conocimiento secundario, se aprende haciendo o investigando, pero esta última actividad es relativamente reducida.



LA ESCUELA

- Transmisión del conocimiento básico.



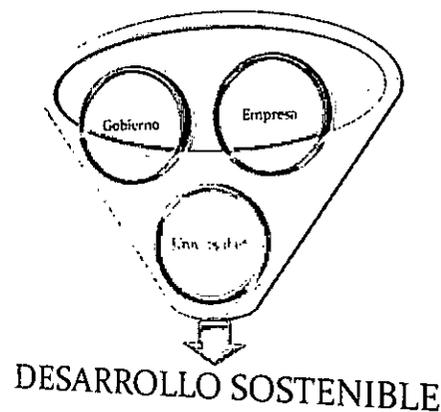
LA FAMILIA

Homogenización fundamental del conocimiento.

31/06/2011

2

VINCULOS NECESARIOS



21/06/2012

3

REFERENTES MUNDIALES SEGÚN ARWU

Country	% of Top 100	% of Top 500	% of GDP	% of Population
United States	54.0%	30.8%	24.8%	4.5%
United Kingdom	11.0%	7.6%	3.8%	0.9%
Germany	5.0%	7.8%	5.8%	1.2%
Japan	5.0%	5.0%	8.8%	1.9%
Canada	4.0%	4.6%	2.3%	0.5%
France	3.0%	4.4%	4.6%	0.9%
Australia	3.0%	3.4%	1.6%	0.3%
Sweden	3.0%	2.2%	0.7%	0.1%
Switzerland	3.0%	1.4%	0.9%	0.1%
Netherlands	2.0%	2.4%	1.4%	0.2%
Denmark	2.0%	0.8%	0.5%	0.1%
Belgium	1.0%	1.4%	0.8%	0.2%
Israel	1.0%	1.4%	0.3%	0.1%
Finland	1.0%	1.2%	0.4%	0.1%
Norway	1.0%	0.8%	0.7%	0.1%
Russia	1.0%	0.4%	2.1%	2.1%
China		6.8%	8.9%	19.8%
Italy		4.4%	3.7%	0.9%
South Korea		2.0%	1.4%	0.7%
Spain		2.0%	2.5%	0.7%
Austria		1.4%	0.7%	0.1%

Country	% of Top 100	% of Top 500	% of GDP	% of Population
Brazil		1.2%	2.7%	2.9%
New Zealand	1.0%	0.2%	0.2%	0.1%
Ireland	0.6%	0.4%	0.4%	0.1%
South Africa	0.6%	0.5%	0.5%	0.7%
Chile	0.4%	0.3%	0.3%	0.3%
Greece	0.4%	0.6%	0.2%	0.2%
Hungary	0.4%	0.2%	0.2%	0.1%
India	0.4%	2.3%	17.1%	17.1%
Poland	0.4%	0.7%	0.6%	0.6%
Portugal	0.4%	0.4%	0.2%	0.2%
Saudi Arabia	0.4%	0.6%	0.4%	0.4%
Singapore	0.4%	0.3%	0.1%	0.1%
Argentina	0.2%	0.5%	0.6%	0.6%
Czech	0.2%	0.3%	0.2%	0.2%
Iran	0.2%	0.6%	1.1%	1.1%
Mexico	0.2%	1.5%	1.6%	1.6%
Slovenia	0.2%	0.1%	0.0%	0.0%
Turkey	0.2%	1.1%	1.1%	1.1%
Colombia	0.0%	0.4%	0.7%	0.7%

Fuente: <http://www.arwu.org/ARWUAnalysis2010.jsp>

21/06/2012

4

Ponencia: Proyecto de Evaluación del Desempeño del Profesor
 Comité Institucional de Evaluación Docente Ampliado
 Por: Ingeniera Isabel Escobar Elizalde – Septiembre 8 de 2011

REFERENTES IBEROAMERICANOS SEGÚN SCIMAGO

Ranking de las Universidades en Iberoamérica

IBE	LAC	Institución	País	PC	CI	CCP	1Q
1	1	Universidad de Sao Paulo	BRA	37952	24.81	0.81	40.35
2	2	Universidad Nal. Autónoma de México	MEX	17395	39.17	0.80	48.59
3	3	Universidad Estatal de Campiñas	BRA	14913	21.47	0.81	38.18
4		Universidad de Barcelona	ESP	14742	41.64	1.41	62.16
5		Universidad Complutense de Madrid	ESP	12315	32.81	1.10	52.62

PC	Producción Científica
CI	Colaboración Internacional
CCP	Calidad Científica Promedio
1Q	Porcentaje de Publicaciones en Revistas del Primer Cuartil SJR

21/06/2012

5

REFERENTES IBEROAMERICANOS SEGÚN SCIMAGO INSTITUTIONS

Ranking de las Universidades en Colombia

IBE	LAC	COL	Institución	PC	CI	CCP	1Q
67	29	1	Universidad Nacional de Colombia	2472	40.33	0.66	32.81
87	37	2	Universidad de Antioquia	1574	48.67	0.85	33.74
118	65	3	Universidad del Valle	1024	51.76	0.52	27.44
121	68	4	Universidad de los Andes	984	56.71	0.90	40.04
154	92	5	Pontificia Universidad Javeriana	535	44.49	0.51	28.41
158	96	6	Universidad Industrial de Santander	523	45.12	0.69	30.59
226	152	7	Universidad del Rosario	237	28.27	0.56	28.69
236	161	8	Universidad Pontificia Bolivariana	218	46.33	0.97	29.82
259	178	9	Universidad del Cauca	164	54.88	0.56	20.73
296	210	10	Universidad de Caldas	114	51.75	0.82	23.68
298	212	11	Universidad EAFIT	113	36.28	0.54	21.24
304	218	12	Universidad Tecnológica de Pereira	105	39.05	0.83	16.19
306	220	13	Universidad de Cartagena	103	41.75	1.08	35.92
307	221	14	Universidad del Norte	103	57.28	0.73	27.18
315	228	15	Universidad CES	92	40.22	0.52	22.83
323	235	16	Universidad de Pamplona	86	66.28	0.59	33.72
330	241	17	Universidad El Bosque	79	51.90	0.91	49.37
333	243	18	Universidad del Quindío	75	42.67	0.80	33.33
334	245	19	Universidad Autónoma de Bucaramanga	74	32.43	0.63	27.03
346	254	20	Universidad Distrital F.J.C	64	28.13	0.56	15.63

21/06/2012

6

REFERENTES

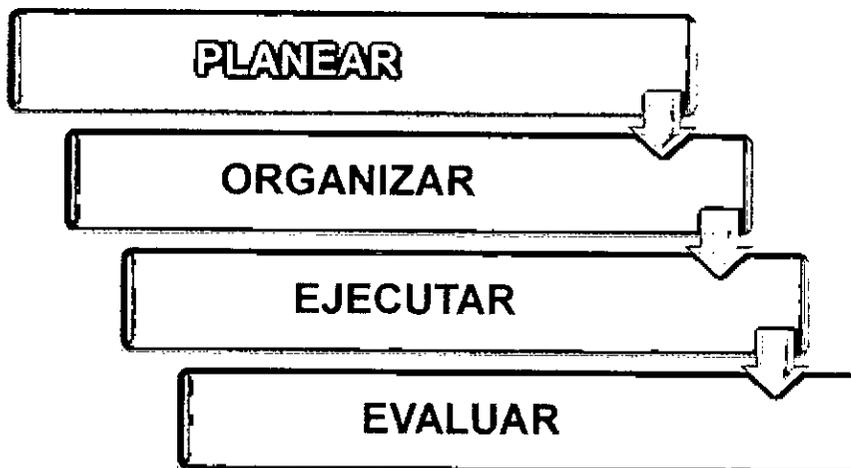
U-SAPIENS COLOMBIA - 2010

Puesto	IES	PosG		GruP					Revl				Puntaje
		M	D	D	C	B	A	A1	C	B	A2	A1	
1	Universidad Nacional de Colombia - Bogotá	90	27	115.0	91.0	103.0	49.8	27.6	14	4	8	6	110.1
2	Universidad de Antioquia - Medellín	32	18	51.0	41.3	49.0	21.3	27.6	6	7	5	3	59.3
3	Universidad del Valle - Cali	29	11	48.3	29.0	41.5	16.0	7.0	6	4	1	1	38.1
4	Pontificia Universidad Javeriana - Bogotá	29	7	50.0	30.8	28.5	5.3	6.0	7	4	10	1	37.1
5	Universidad de los Andes - Bogotá	34	11	18.0	22.3	40.3	13.8	4.3	1	0	6	1	35.6
6	Universidad Nacional de Colombia - Medellín	27	13	23.5	26.3	27.0	14.5	5.5	6	2	1	1	32.7
7	Universidad Industrial de Santander	22	4	25.5	22.3	21.5	7.0	3.0	6	2	0	0	20.6
8	Fundación Universidad del Norte	31	4	2.0	13.0	12.3	5.0	5.0	0	5	2	0	20
9	Universidad Tecnológica de Pereira	18	3	29.0	21.8	14.5	7.5	2.0	2	0	0	0	15.9
10	Universidad de Caldas	16	4	19.7	13.5	12.0	2.0	1.3	4	4	1	0	15.4
11	Universidad Pontificia Bolivariana - Medellín	16	5	9.0	14.0	14.5	4.0	3.3	5	0	0	0	14.8
12	Universidad del Cauca - Popayán	11	5	40.0	21.0	15.7	2.3		1	1	0	0	14.6
13	UPTC - Tunja	14	3	53.5	23.8	6.5	4.0		2	1	0	0	14.3
14	Universidad Distrital F.J.C	7	1	48.0	20.5	11.7	3.3		3	1	0	0	11.6

21/06/2012

7

SISTEMA DE GESTION



21/06/2012

8

Ponencia: Proyecto de Evaluación del Desempeño del Profesor
 Comité Institucional de Evaluación Docente Ampliado
 Por: Ingeniera Isabel Escobar ELizalde – Septiembre 8 de 2011

PROPUESTA DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL PROFESOR EN LA UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSE DE CALDAS

21/06/2012

9

ARTÍCULO 75. El estatuto del profesor universitario expedido por el Consejo Superior Universitario, deberá contener, entre otros, los siguientes aspectos:

- a) Régimen de vinculación, promoción, categorías, retiro y demás situaciones administrativas.
- b) Derechos, obligaciones, inhabilidades, incompatibilidades, distinciones y estímulos.
- c) Establecimiento de un sistema de evaluación del desempeño del profesor universitario.
- d) Régimen disciplinario.

21/06/2012

PROPUESTA

Que por mandato del Artículo 75 de la Ley 30 de 1992, El Consejo Superior Universitario debe expedir el Estatuto Docente que contenga, entre otros, aspectos: el régimen de vinculación, promoción, categorías, retiro y demás situaciones administrativas, derechos, obligaciones, inhabilidades, incompatibilidades, distinciones, estímulos, **el sistema de evaluación del desempeño del profesor universitario** y el régimen disciplinario.

10

Decreto 1279 de Junio 19 de 2002.

Artículo 17. Las actividades de Dirección académico - administrativas.

El profesor de carrera que asuma cargos académico - administrativos debe, previamente a la posesión,

escoger

entre la remuneración del cargo que va a desempeñar y la que le corresponde como docente.

Para efectos de la modificación de puntos salariales y de acuerdo con los resultados de la evaluación de su desempeño, se le pueden asignar puntos por cada año cumplido, de acuerdo con la siguiente tabla:

21/06/2012

PROPUESTA

Que los artículos 17 y 18 del Decreto 1279 de 2002, establece estímulos salariales de acuerdo con la evaluación del desempeño para las actividades de dirección académico administrativas, docencia, extensión y experiencia calificada, para los empleados públicos docentes.

11

a. El Rector de la Universidad, hasta once (11) puntos.

b. Los Vicerrectores, el Secretario General y el Director Administrativo General, hasta nueve (9) puntos.

c. Los Decanos, directores o jefes de división, jefes de oficina, los Directores de oficinas de investigación,

extensión o de programas curriculares, hasta seis (6) puntos.

d. Los Vicedecanos y Directores administrativos de Sede o Seccional, hasta cuatro (4) puntos.

e. Los Directores de Departamentos, Escuelas, Institutos, Centros u otras unidades de gestión académico administrativa en las Facultades hasta dos (2) puntos.

PROPUESTA

Que los artículos 17 y 18 del Decreto 1279 de 2002, establece estímulos salariales de acuerdo con la evaluación del desempeño para las actividades de dirección académico administrativas, docencia, extensión y experiencia calificada, para los empleados públicos docentes.

12

PARÁGRAFO I. El Consejo Superior Universitario adopta el sistema de evaluación y asignación de puntos por desempeño en cargos académico - administrativos a que hace referencia el presente Artículo.

PARÁGRAFO II. Los profesores que realizan actividades académico administrativas en cargos de dirección universitaria como: Rector, Vicerector, Secretario General, Director Administrativo y Decano, solo pueden modificar su salario mediante el reconocimiento de puntos salariales por gestión académico - administrativa.

PARÁGRAFO III. Los cargos de representación profesional ante los distintos organismos universitarios, no dan lugar a puntajes por el desempeño de cargos académico - administrativos.

PROPUESTA

Que los artículos 17 y 18 del Decreto 1279 de 2002, establezca estímulos salariales de acuerdo con la evaluación del desempeño para las actividades de dirección académico administrativa, docencia, extensión y experiencia calificada, para los empleados públicos docentes.

13

Artículo 18. El desempeño destacado de las labores de docencia y extensión, y la experiencia calificada.

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

Con el propósito de estimular el desempeño de los mejores docentes de carrera y a los más destacados en las actividades de extensión, los Consejos Superiores Universitarios pueden establecer un mecanismo de evaluación transparente y con criterios exigentes y rigurosos para el reconocimiento de puntos salariales y de bonificación. Se debe determinar claramente los casos en que se concedan puntos salariales y en que se otorgan puntos de bonificación, sin que en ninguna circunstancia el mismo docente se beneficie simultáneamente por ambos conceptos en el mismo año.

PROPUESTA

Que los artículos 17 y 18 del Decreto 1279 de 2002, establezca estímulos salariales de acuerdo con la evaluación del desempeño para las actividades de dirección académico administrativa, docencia, extensión y experiencia calificada, para los empleados públicos docentes.

14

<p>Este estímulo solo se concede a los docentes que realicen actividades destacadas de extensión que no hayan sido reconocidas por los factores de productividad académica, en salario o bonificaciones, de este decreto.</p> <p>Tampoco se considerarán para estos reconocimientos las actividades de extensión que les generen ingresos adicionales al docente.</p> <p>Asignación de bonificación o puntos salariales.</p> <p>Para efectos del pago de bonificaciones se reconoce el equivalente a los puntos salariales señalados en la siguiente tabla, multiplicados por doce (12).</p> <p>Los puntajes salariales anuales que se pueden adjudicar para los profesores destacados en docencia y extensión son los siguientes:</p>	<p>PROPUESTA</p> <p>Que los artículos 17 y 18 del Decreto 1279 de 2002, establece estímulos salariales de acuerdo con la evaluación del desempeño para las actividades de dirección académica, administrativas, docencia, extensión y experiencia calificada, para los empleados públicos docentes.</p>
---	--

15

<p>Profesor Titular Hasta 5 puntos Profesor Asociado Hasta 4 puntos Profesor Asistente Hasta 3 puntos Profesor Auxiliar e Instructor Asociado Hasta 2 puntos</p> <p>PARAGRAFO I. A los docentes que desempeñan cargos académico-administrativos no se les pueden asignar puntos por lo establecido en este artículo.</p> <p>PARAGRAFO II. No se pueden acumular en el mismo periodo reconocimientos simultáneos por docencia y extensión.</p> <p>PARAGRAFO III. A los docentes se les asignan los puntos de manera rigurosa mediante evaluación, de modo tal que el promedio de puntos asignados en docencia y extensión en</p>	<p>PROPUESTA</p> <p>Que los artículos 17 y 18 del Decreto 1279 de 2002, establece estímulos salariales de acuerdo con la evaluación del desempeño para las actividades de dirección académica, administrativas, docencia, extensión y experiencia calificada, para los empleados públicos docentes.</p>
---	--

21/06/2012

16

el año respectivo, calculado sobre la base del total de docentes de carrera de la institución, no sobrepase al equivalente a un (1) punto salarial. No se puede asignar el punto señalado, mecánicamente, a todos los docentes, porque se rompe el principio de la evaluación.

21/06/2012

PROPUESTA

Que los artículos 17 y 18 del Decreto 2279 de 2002, establece estímulos salariales de acuerdo con la evaluación del desempeño para las actividades de dirección académico administrativas, docencia, extensión y experiencia calificada, para los empleados públicos docentes.

17

Acuerdo 003 de 2002
"Por el cual se institucionaliza los
Comités y la Evaluación Docente
Publicada el 19 de julio de 2002

ACUERDO N° 003 (Noviembre 15 de 2002)

"Por el cual se expide el Estatuto del Docente de carrera de la de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas"

Capítulo 10 EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

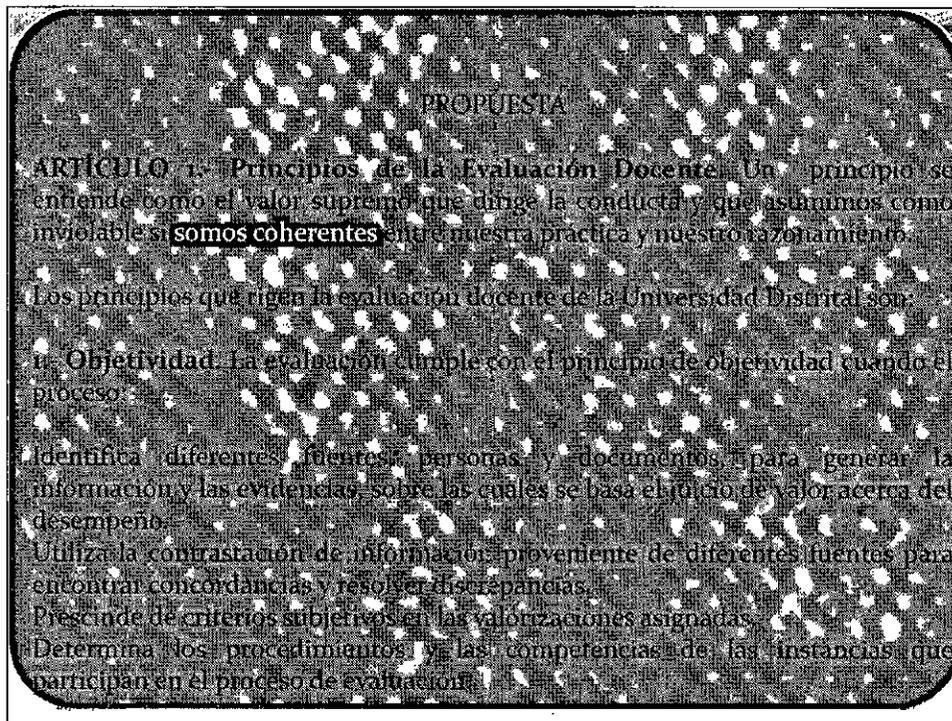
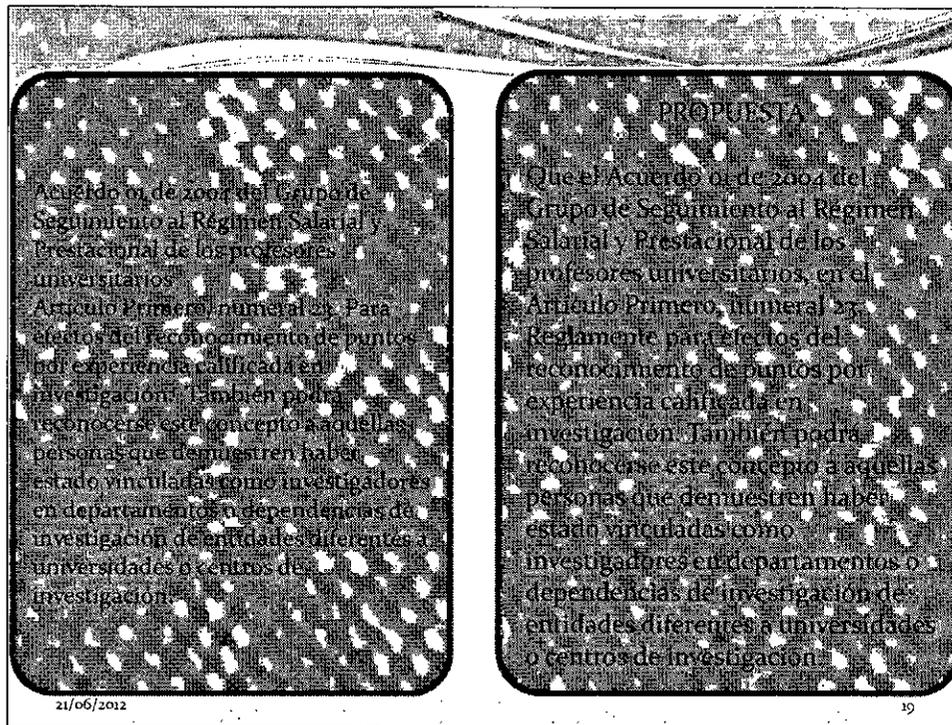
21/06/2012

PROPUESTA

Que el acuerdo 03 del 19 de julio de 2002, institucionaliza los comités y la evaluación Docente.

Que el acuerdo 003 de noviembre 15 de 2002, expide el Estatuto Docente de Carrera, y en el capítulo 10 reglamenta la Evaluación Docente, en los artículos del 54 al 69, incorporando el acuerdo 03 de 2002.

18



PROPUESTA

2- Equidad. Se cumple este principio cuando:

El evaluador es justo con el evaluado, con la institución donde trabaja y la comunidad.

El evaluado le asigna la valoración que cada uno se merece.

Se aplica la virtud de la justicia en el caso concreto y por tanto la ponderación debe ser proporcional a lo planeado versus los resultados del desempeño.

3- Pertinencia. La evaluación cumple este principio cuando:

Evalúa lo que debe evaluar de acuerdo con las funciones y responsabilidades del evaluado.

Facilita una distribución razonable de las valoraciones en diferentes posiciones que permite distinguir adecuadamente los diferentes desempeños.

PROPUESTA

4- Transparencia. La evaluación es transparente cuando:

Hay un amplio conocimiento por parte de los docentes y directivos docentes evaluados de los criterios, instrumentos y procedimientos de evaluación.

Se acuerda y establece el método de labor que se va a seguir.

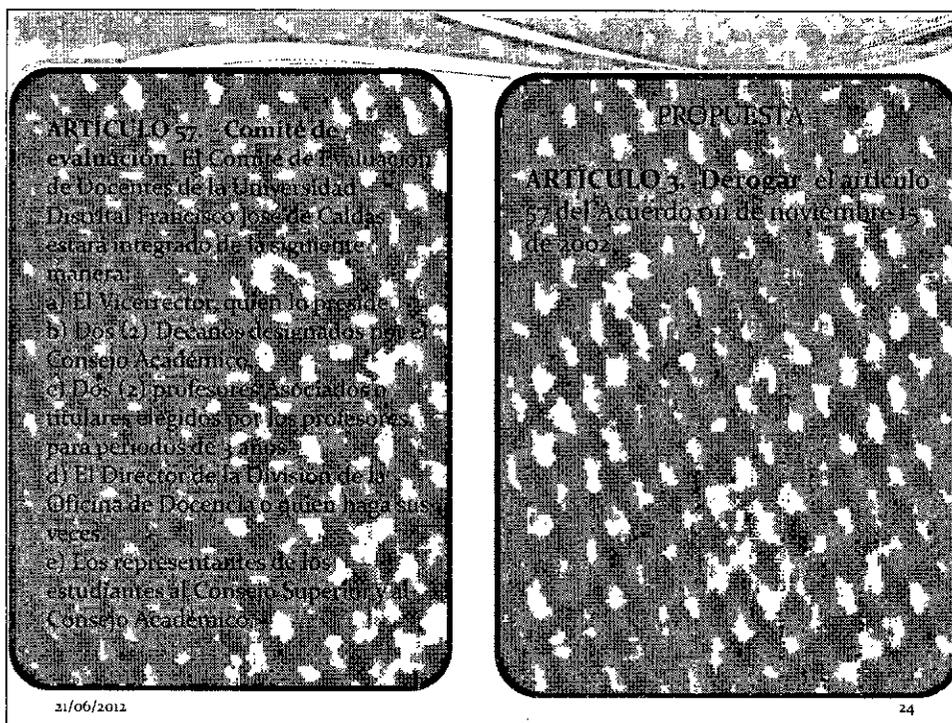
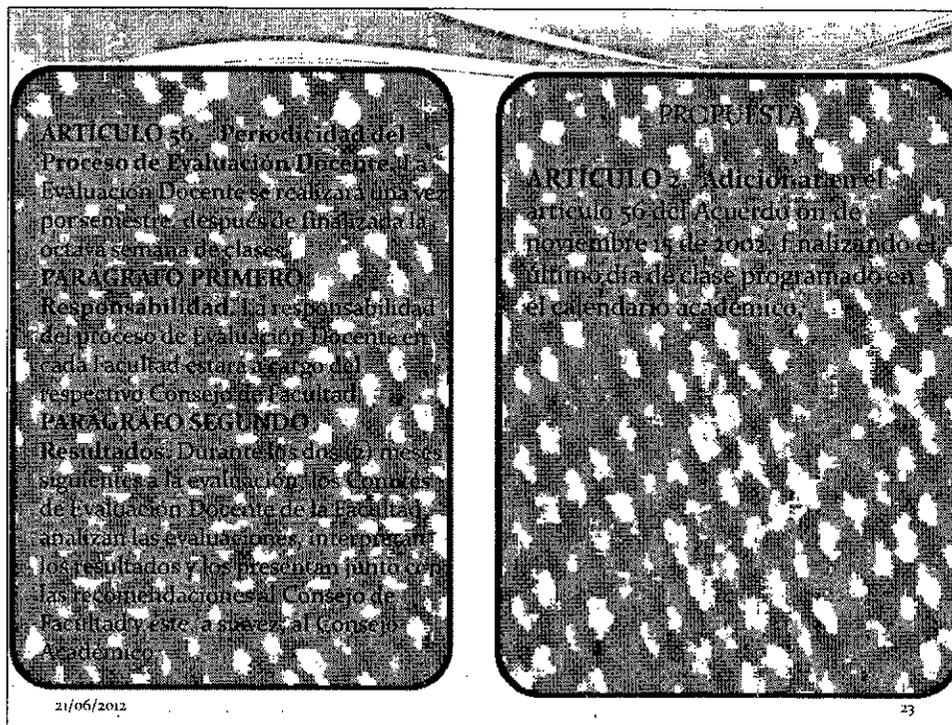
Se basa en información cualitativa o cuantitativa. Hablamiento se permite.

4- Participación. La evaluación cumple con este principio cuando:

La relación entre el evaluado y evaluador está basada en el diálogo y el consenso.

El evaluador está dispuesto a ayudar a los evaluados a pasar de una situación dada en los aspectos detectados a otra de mejor desempeño.

El evaluado mantiene una actitud de receptividad a las sugerencias, experiencias, conocimientos que le permitan iniciar los cambios que requiere.



ARTICULO 45. Composición. Este Comité está compuesto de la siguiente manera:

- a) El Vicerrector, quien lo preside.
- b) Los decanos de las facultades.
- c) El Director del Centro de Investigaciones y Desarrollo Científico, o quien haga sus veces.
- d) Dos (2) docentes de carrera de la Universidad, elegidos por los docentes para un periodo de dos años.
- e) El Director de la Oficina de Docencia o quien haga sus veces, quien actúa como secretario del comité, con voz pero sin voto.

21/06/2012

PROPUESTA

ARTICULO 4. Comité de Evaluación Docente de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Está compuesto por los mismos integrantes del Comité de Personal Docente y de Asignación de Puntaje establecido en el artículo 45 del Acuerdo no. de 2002.

25

ARTICULO 61. Procedimiento. La evaluación de docentes se realiza teniendo en cuenta los siguientes elementos, participantes, factores, escalas y ponderación:

Protagonistas y Elementos de la Evaluación Docente. La evaluación de docentes se realiza teniendo en cuenta categorías, protagonistas, unidades de análisis, indicadores, escalas y ponderaciones, como se indica a continuación:

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

21/06/2012

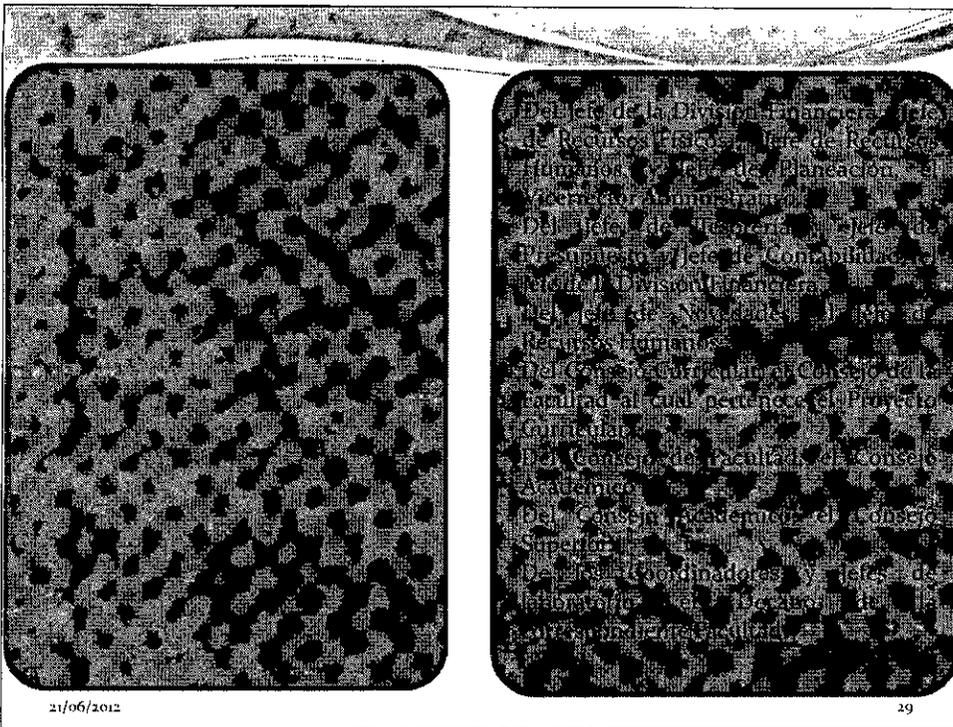
PROPUESTA

ARTICULO 5.- Adicionar en el literal a) del artículo 61. Del acuerdo no. de 2002, las actividades académicas administrativas.

25

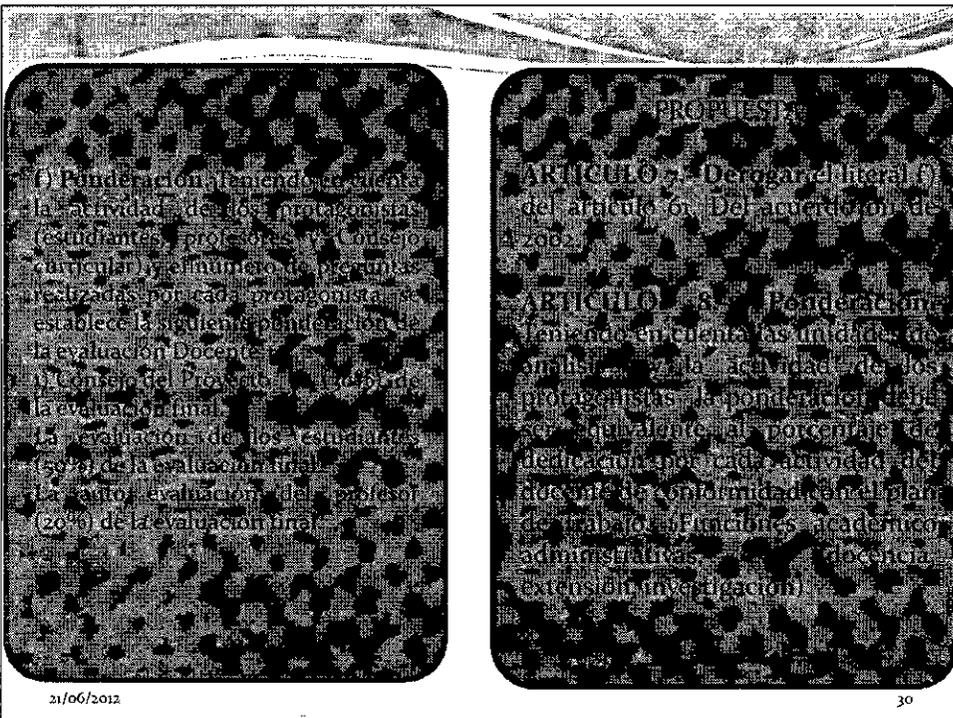
<p>b) Protagonistas. La evaluación docente será realizada por: los alumnos regulares de la Universidad Distrital, los docentes y los Consejos Curriculares de cada proyecto Curricular.</p>	<p style="text-align: center;">PROPUESTA</p> <p>ARTÍCULO 6.- Adicionar en el literal b) del artículo 61. Del acuerdo 021 de 2002, los Jefes Superiores Inmediatos para los casos de evaluación del desempeño académico administrativo, el Coordinador de Extensión de cada Facultad para los casos de evaluación del desempeño de labores de extensión que no le generen ingresos adicionales al docente y el Coordinador de Investigación de cada Facultad para la evaluación del desempeño de Investigación.</p>
<p>21/06/2012</p>	<p>27</p>

	<p style="text-align: center;">PROPUESTA</p> <p>PARAGRAFO 1.- Los Superiores Inmediatos son:</p> <p>Del Secretario General, los Vicerrectores, los Jefes del Centro de Investigaciones, de Extensión, Jefe del II.UD, Jefe de IEIE, Jefe de IPAZUD, Jefe de Oficina Asesora en Asuntos Disciplinarios, Jefe de la Oficina Asesora de Sistemas, el Rector</p> <p>De los Decanos, Jefe de Oficina de Docencia, Jefe de Bienestar Universitario, Jefe de Biblioteca, Jefe de Autoevaluación y Acreditación, el Vicerrector Académico</p>
<p>21/06/2012</p>	<p>28</p>



21/06/2012

29



21/06/2012

30

21/06/2012

PROPUESTA

ARTICULO 6. Instrumento de Evaluación para el desempeño académico administrativo. Debe contener criterios acordes con las funciones que desempeñe el Docente, Director, Vicedirectores, Secretario General, Decanos, Coordinadores, Directores o Jefe de Oficina, Representantes profesoriales, ante los distintos organismos universitarios.

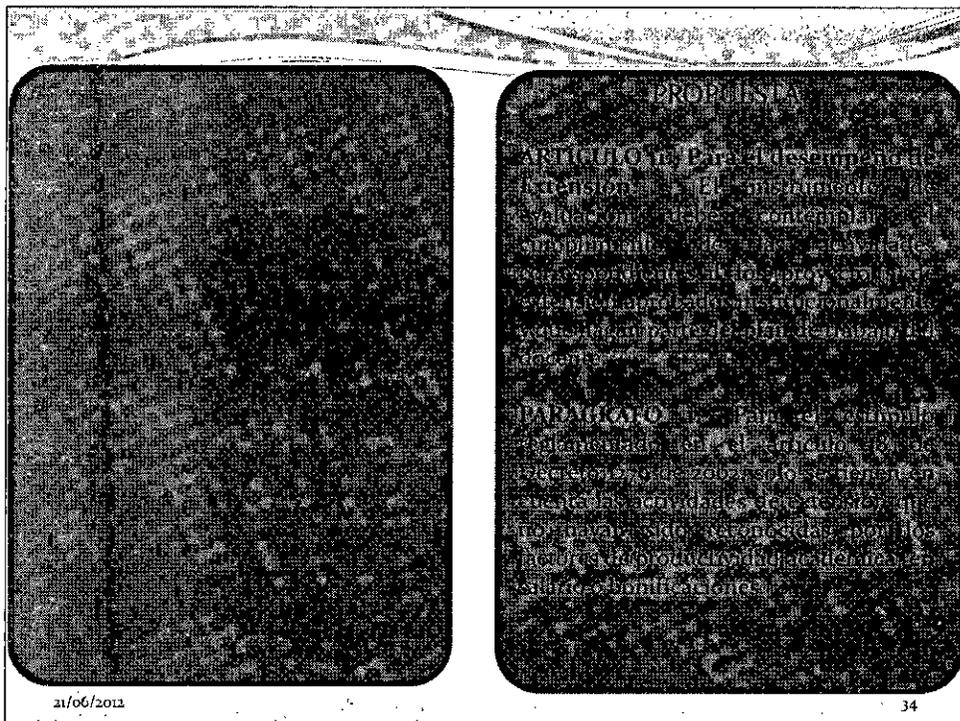
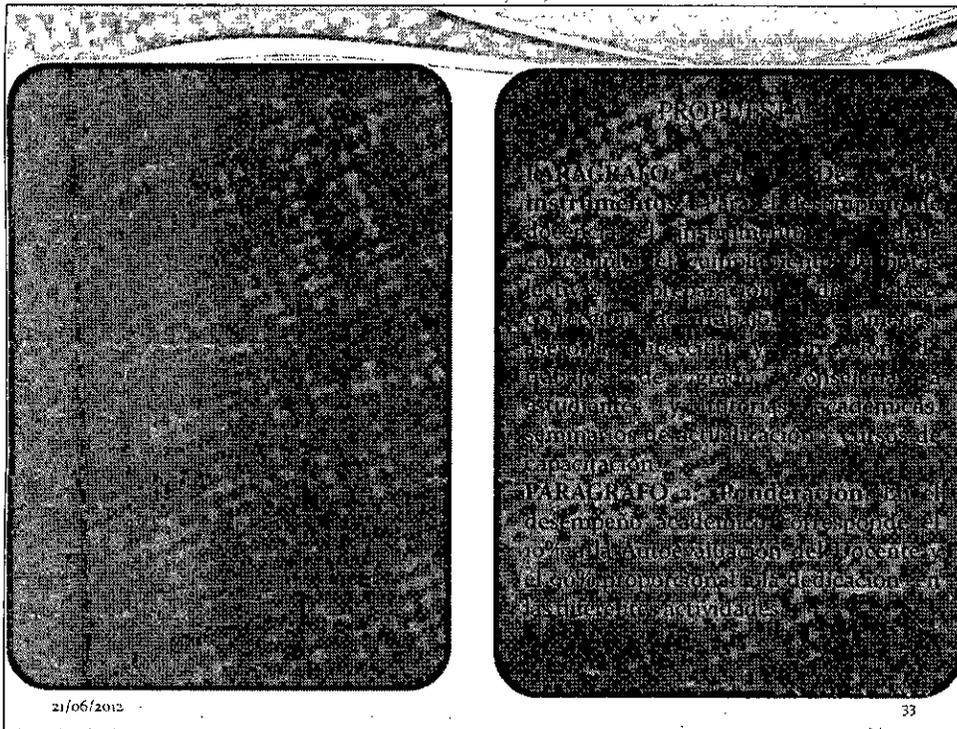
31

21/06/2012

PROPUESTA

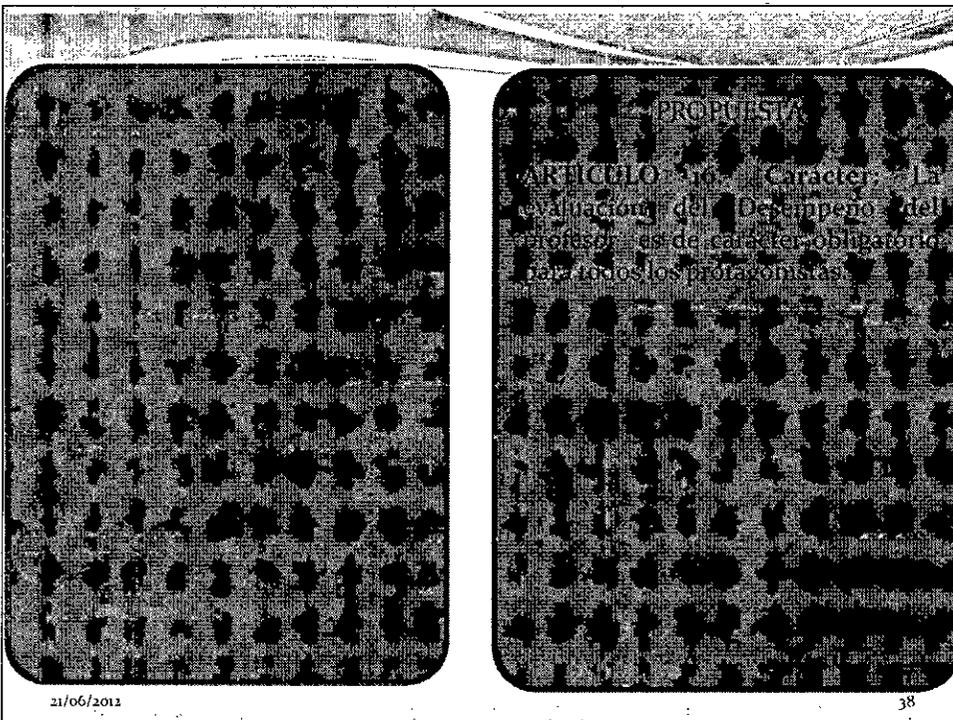
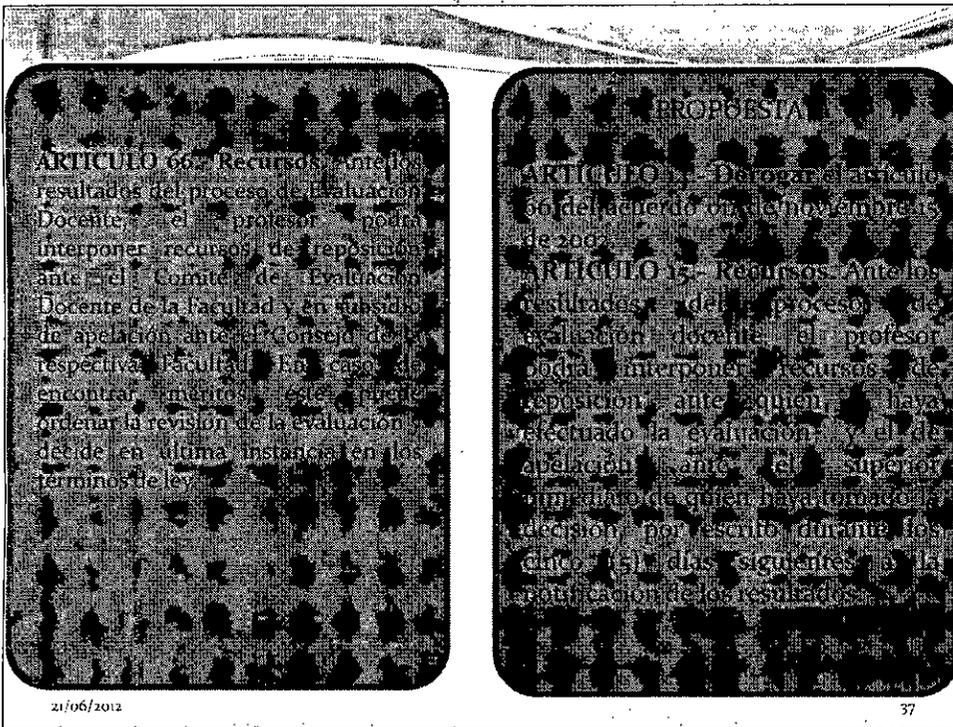
ARTICULO 7o. Instrumentos para evaluar el desempeño de Docencia. Se deben diseñar y actualizar cuando se requiera, los instrumentos de evaluación. Uno para que los estudiantes evalúen al docente que les imparte horas lectivas, otro para que los estudiantes evalúen al docente que les da Consejería, otro para que el Consejo Curricular evalúe las actividades correspondientes al Proyecto Curricular y otro para que el docente se autoevalúe.

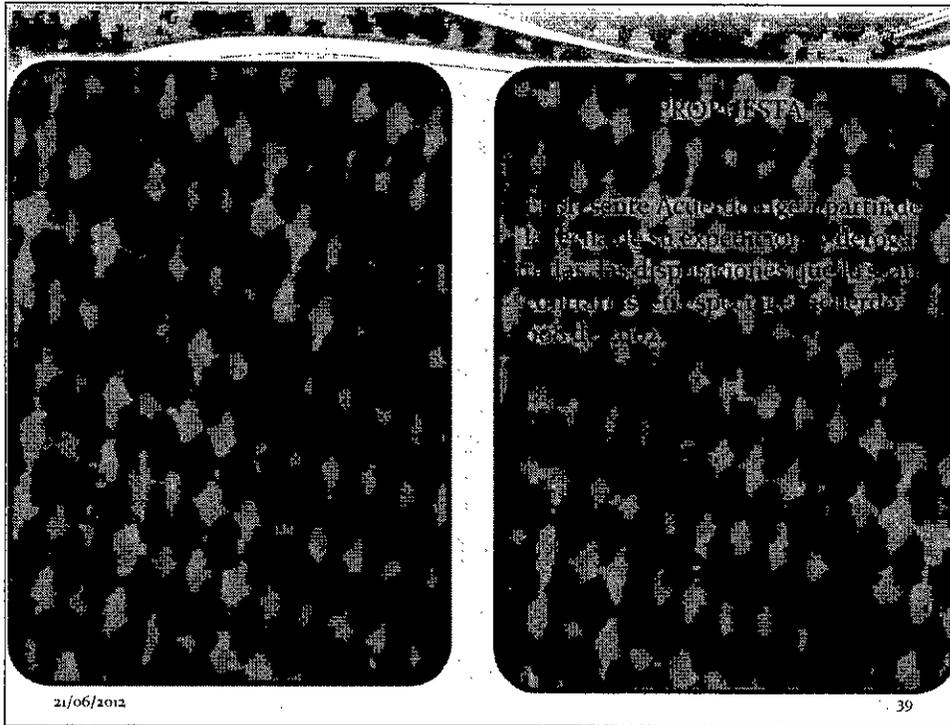
32



	<p style="text-align: center;">PROPUESTA</p> <p>ARTÍCULO 12.- Para el desempeño de Investigación. El instrumento de evaluación debe contemplar el cumplimiento de las actividades correspondientes al (los) Proyectos de investigación aprobados institucionalmente y que hagan parte del plan de trabajo del docente.</p>
21/06/2012	35

	<p style="text-align: center;">PROPUESTA</p> <p>ARTÍCULO 13.- Diseño y actualización de los instrumentos. Corresponde al Comité de Evaluación Docente Institucional la elaboración de los instrumentos, aprobación y actualización de los instrumentos, con el apoyo de expertos en Evaluación del Desempeño y Docencia</p>
21/06/2012	36



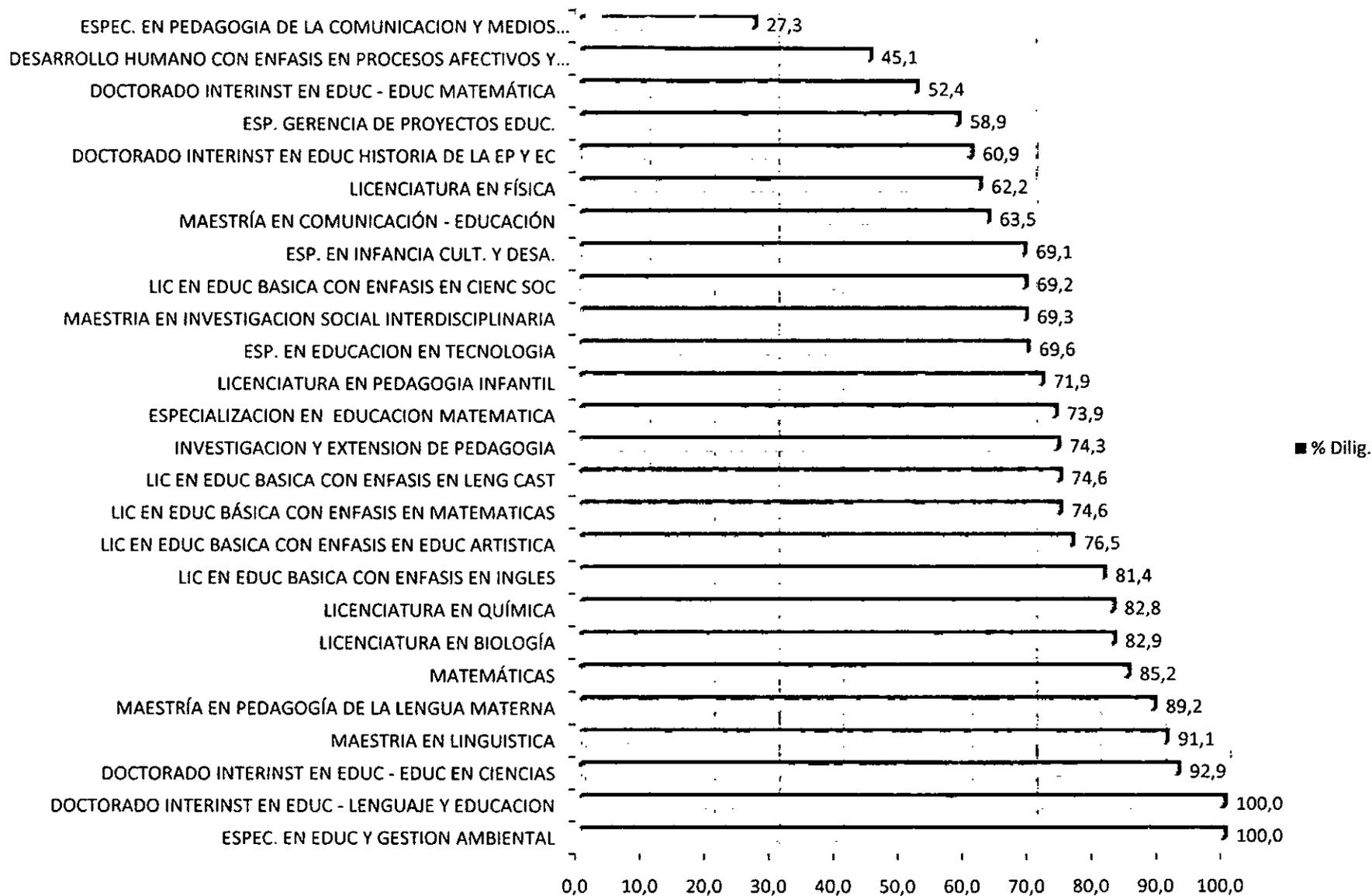


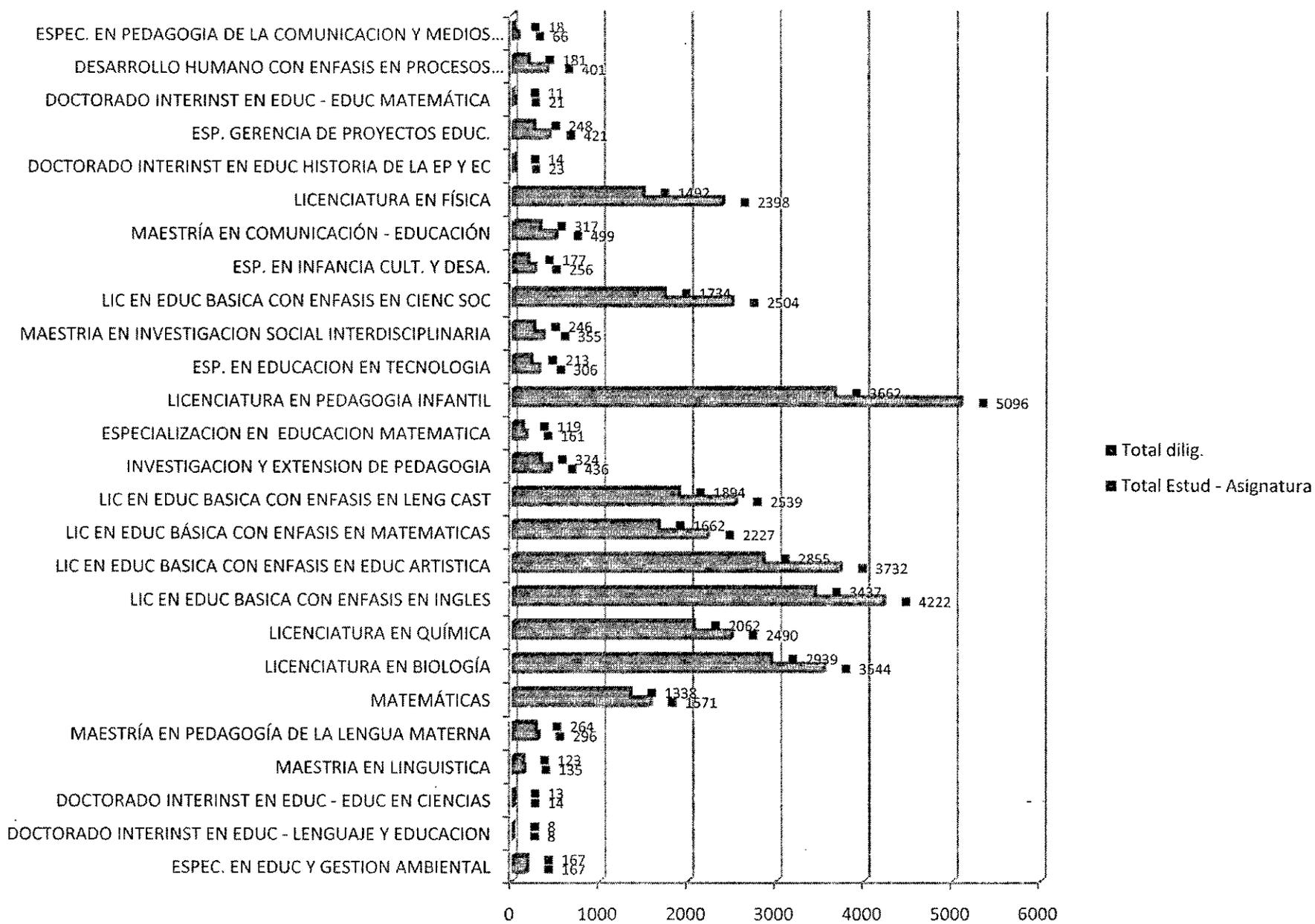
Ponencia: Proyecto de Evaluación del Desempeño del Profesor
Comité Institucional de Evaluación Docente Ampliado
Por: Ingeniera Isabel Escobar ELizalde – Septiembre 8 de 2011

ANEXO No. 4

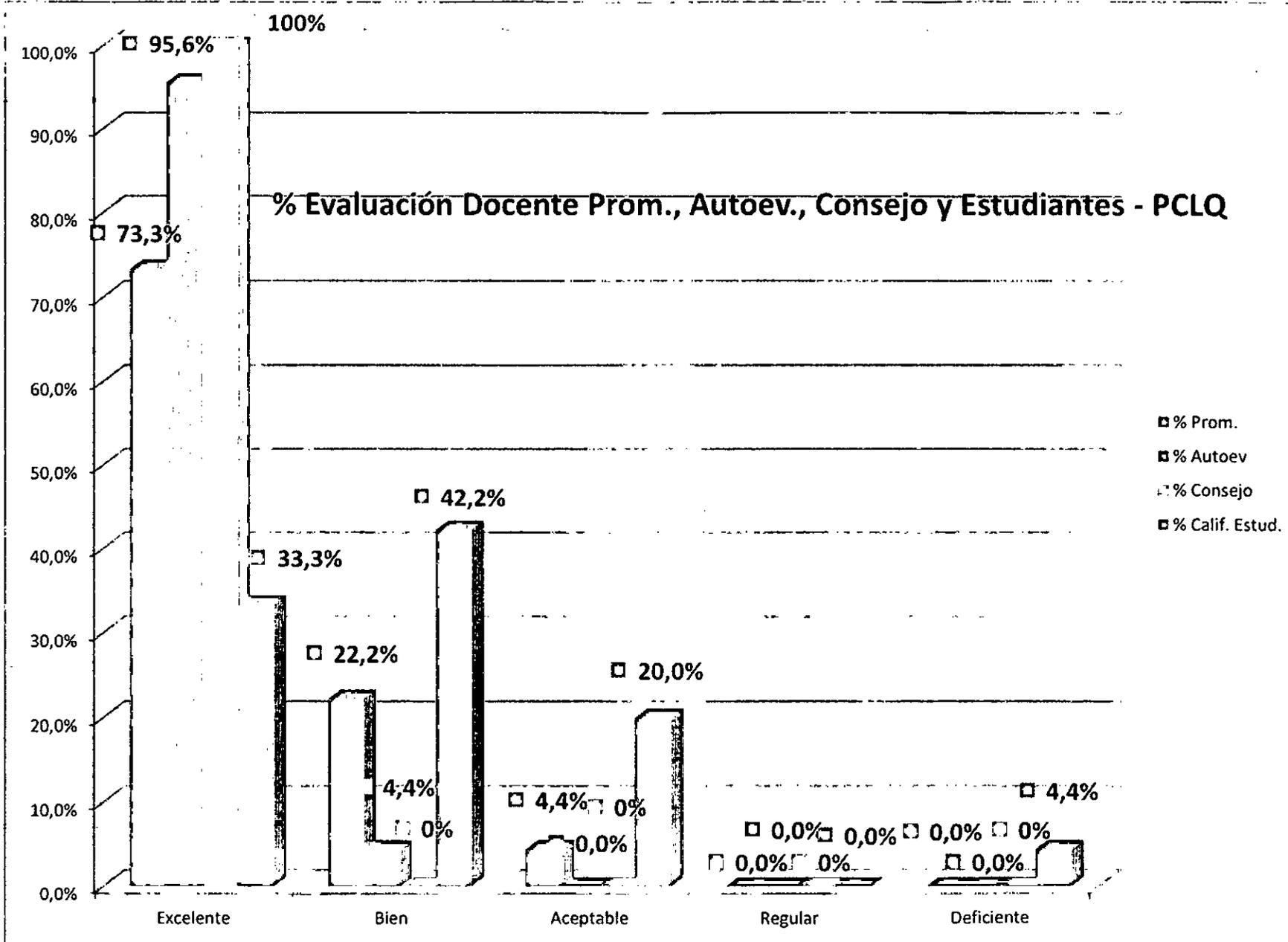
**PLANTEAMIENTOS SOBRE LA EVALUACION DOCENTE
POR: PROFESOR LUIS EDUARDO PEÑA PRIETO
COORDINADOR PROYECTO CURRICULAR
LICENCIATURA EN QUIMICA
FACULTAD DE CIENCIAS Y EDUCACION**

% Dilig. Evaluacion Docente





% Evaluación Docente Prom., Autoev., Consejo y Estudiantes - PCLQ



% Evaluación Docente Prom. y Estudiantes por Rango - Facultad

■ % Prom.
■ % Calif. Estud.

