

CARACTERIZACIÓN DEL ESTAMENTO DOCENTE CONFORME AL FACTOR
PROFESORES FACTOR TRES (3) DE ACREDITACIÓN DEL PROGRAMA DE
CONTADURÍA PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD LIBRE DE SECCIONAL
PEREIRA. 2015

LUIS ALBERTO ARTEAGA CASAS
Investigador Principal

STEPHANIA ÁLVAREZ MARÍN
JUAN CARLOS BERMÚDEZ DÁVILA
Auxiliares de Investigación

UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
CONTADURÍA PÚBLICA
PEREIRA
2016

CARACTERIZACIÓN DEL ESTAMENTO DOCENTE CONFORME AL FACTOR
PROFESORES FACTOR TRES (3) DE ACREDITACIÓN DEL PROGRAMA DE
CONTADURÍA PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD LIBRE DE SECCIONAL
PEREIRA. 2015

LUIS ALBERTO ARTEAGA CASAS
Investigador Principal

STEPHANIA ÁLVAREZ MARÍN
JUAN CARLOS BERMÚDEZ DÁVILA
Auxiliares de Investigación

Trabajo presentado como requisito para optar
al título de Contador Público

UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
CONTADURÍA PÚBLICA
PEREIRA
2016

TABLA DE CONTENIDO

	pág.
LISTA DE TABLAS	12
LISTA DE CUADROS	15
LISTA DE GRÁFICAS	15
LISTA DE ANEXOS	17
INTRODUCCIÓN	18
SÍNTESIS DEL MARCO TEÓRICO / ESTADO DEL ARTE	19
ACREDITACIÓN DE PROGRAMA ACADÉMICO	20
ESTADO DEL ARTE	28
OBJETIVOS	41
OBJETIVO GENERAL	41
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	40
DISEÑO METODOLÓGICO	42
ESTRUCTURA DE LAS ENCUESTAS APLICADAS	45
LIMITANTES / LIMITACIONES	47

1. PROCESO DE SELECCIÓN, VINCULACIÓN Y ESTADO ACTUAL DE PERMANENCIA DE LOS PROFESORES ADSCRITOS AL PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA (8) ¹ PERIODO 2011-2015.	48
1.1 DOCUMENTOS QUE CONTENGAN LAS POLÍTICAS, LAS NORMAS Y LOS CRITERIOS ACADÉMICOS ESTABLECIDOS POR LA INSTITUCIÓN PARA LA SELECCIÓN Y LA VINCULACIÓN DE SUS PROFESORES DE PLANTA Y DE CÁTEDRA. (54)	48
1.2 PORCENTAJE DE PROFESORES QUE, EN LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS, FUERON VINCULADOS AL PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA, EN DESARROLLO DE DICHAS POLÍTICAS, NORMAS Y CRITERIOS ACADÉMICOS. (55) REGLAMENTO DOCENTE CONVENCION COLECTIVA.	49
1.3 DOCUMENTOS QUE EVIDENCIEN LA IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES QUE FOMENTEN LA PERMANENCIA DE LOS PROFESORES (56).	49
1.4 DOCUMENTOS QUE EVIDENCIEN ACCIONES DE CARÁCTER INSTITUCIONAL ENCAMINADAS A GARANTIZAR EL RELEVO GENERACIONAL DE LOS DOCENTES. (57)	50
1.5 PORCENTAJE DE DIRECTIVOS, PROFESORES QUE CONOCE LAS POLÍTICAS, LAS NORMAS Y LOS CRITERIOS ACADÉMICOS ESTABLECIDOS POR LA INSTITUCIÓN PARA LA SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DE SUS PROFESORES. (58)	51

¹ Numero del indicador al cual hace referencia según el Consejo Nacional de Acreditación

2. ESTATUTO PROFESORAL: RÉGIMEN DE SELECCIÓN, VINCULACIÓN, PROMOCIÓN, ESCALAFÓN DOCENTE, RETIRO Y DEMÁS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS; DERECHOS, DEBERES, RÉGIMEN DE PARTICIPACIÓN EN LOS ORGANISMOS DE DIRECCIÓN, RÉGIMEN DISCIPLINARIO, DISTINCIONES Y ESTÍMULOS (9). 53

2.1 MECANISMOS DE DIVULGACIÓN DEL ESTATUTO PROFESORAL
(59) REGLAMENTO DOCENTE – CONVENCIÓN COLECTIVA 53

2.2 APRECIACIÓN DE DIRECTIVOS Y PROFESORES DEL PROGRAMA
SOBRE LA PERTINENCIA, VIGENCIA Y APLICACIÓN DEL ESTATUTO
PROFESORAL. (60) 54

2.3 INFORMACIÓN ACTUALIZADA SOBRE EL NÚMERO DE PROFESORES
ADSCRITOS A LA FACULTAD, AL PROGRAMA O DEPARTAMENTO QUE
SIRVA AL MISMO, POR CATEGORÍAS ACADÉMICAS ESTABLECIDAS EN
EL ESCALAFÓN. (61) REGLAMENTO DOCENTE – CONVENCIÓN
COLECTIVA 55

2.4 APLICACIÓN DE LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES EN MATERIA
DE UBICACIÓN, PERMANENCIA Y ASCENSO EN LAS CATEGORÍAS
DEL ESCALAFÓN DOCENTE. (62) REGLAMENTO DOCENTE –
CONVENCIÓN COLECTIVA. 56

2.5 APRECIACIÓN DE DIRECTIVOS Y PROFESORES SOBRE LA
APLICACIÓN DE LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES EN MATERIA
DE PARTICIPACIÓN DEL PROFESORADO EN LOS ÓRGANOS DE
DIRECCIÓN DE LA INSTITUCIÓN Y DEL PROGRAMA. (63) 57

2.6 EVIDENCIAS SOBRE LA PARTICIPACIÓN DE LOS PROFESORES EN LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN DEL PROGRAMA, DE LA FACULTAD, DEL DEPARTAMENTO Y/O DE LA INSTITUCIÓN, DURANTE LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS. (64)	59
3. DESARROLLO PROFESORAL: NÚMERO DE PROFESORES CON LA DEDICACIÓN, EL NIVEL DE FORMACIÓN Y LA EXPERIENCIA REQUERIDOS PARA EL ÓPTIMO DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DE DOCENCIA, INVESTIGACIÓN, CREACIÓN ARTÍSTICA Y CULTURAL, Y EXTENSIÓN O PROYECCIÓN SOCIAL, Y CON LA CAPACIDAD PARA ATENDER ADECUADAMENTE A LOS ESTUDIANTES. (10)	60
3.1 PROFESORES DE PLANTA CON TÍTULO DE ESPECIALIZACIÓN, MAESTRÍA Y DOCTORADO EN RELACIÓN CON EL OBJETO DE CONOCIMIENTO DEL PROGRAMA ADSCRITOS DIRECTAMENTE O A TRAVÉS DE LA FACULTAD O DEPARTAMENTO RESPECTIVO, E INFORMACIÓN DEMOSTRADA ACERCA DE LAS INSTITUCIONES EN LAS CUALES FUERON FORMADOS. (65)	60
3.2 PROFESORES DEL PROGRAMA ADSCRITOS EN FORMA DIRECTA O A TRAVÉS DE LA FACULTAD O DEPARTAMENTO RESPECTIVO CON DEDICACIÓN DE TIEMPO COMPLETO, MEDIO TIEMPO, Y CÁTEDRA, SEGÚN NIVEL DE FORMACIÓN. (66)	61
3.3 LOS TIEMPOS DE LOS PROFESORES DE CÁTEDRA DEDICADOS A LAS TUTORÍAS, EL ACOMPAÑAMIENTO DE ESTUDIANTE Y EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS, ESPECIALMENTE ACTITUDES, CONOCIMIENTOS, CAPACIDADES Y HABILIDADES. (68)	62

3.4 EXPERIENCIA PROFESIONAL Y/O ACADÉMICA DE LOS PROFESORES, SEGÚN NECESIDADES Y EXIGENCIAS DEL PROGRAMA PARA EL DESARROLLO ÓPTIMO DE SUS FUNCIONES SUSTANTIVAS. (69)	63
3.5 SUFICIENCIA DEL NÚMERO DE PROFESORES CON RELACIÓN A LA CANTIDAD DE ESTUDIANTES DEL PROGRAMA Y SUS NECESIDADES DE FORMACIÓN DE ACUERDO CON EL PROYECTO EDUCATIVO. (70)	64
3.6 APRECIACIÓN DE DIRECTIVOS DEL PROGRAMA ADSCRITOS DIRECTAMENTE O A TRAVÉS DE LA FACULTAD O DEPARTAMENTO RESPECTIVO, SOBRE LA CALIDAD Y LA SUFICIENCIA DEL NÚMERO Y DE LA DEDICACIÓN DE LOS PROFESORES AL SERVICIO DE ESTE. (71)	65
3.7 EXISTENCIA Y UTILIZACIÓN DE SISTEMAS Y CRITERIOS PARA EVALUAR EL NÚMERO, LA DEDICACIÓN, EL NIVEL DE FORMACIÓN Y LA EXPERIENCIA DE LOS PROFESORES DEL PROGRAMA, ADSCRITOS DIRECTAMENTE O A TRAVÉS DE LA FACULTAD O DEPARTAMENTO RESPECTIVO; PERIODICIDAD DE ESTA EVALUACIÓN; ACCIONES ADELANTADAS POR LA INSTITUCIÓN Y EL PROGRAMA, A PARTIR DE LOS RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES REALIZADAS EN ESTA MATERIA EN LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS. (72)	66
4. DESARROLLO PROFESORAL (11) DE LOS DOCENTES ADSCRITOS AL PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA PERIODO 2011-2015	67

4.1 POLÍTICAS INSTITUCIONALES Y EVIDENCIAS DE APLICACIÓN, EN MATERIA DE DESARROLLO INTEGRAL DEL PROFESORADO, QUE INCLUYAN LA CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN EN LOS ASPECTOS ACADÉMICOS, PROFESIONALES Y PEDAGÓGICOS RELACIONADOS CON LA METODOLOGÍA DEL PROGRAMA. (73)	67
4.2 NÚMERO DE PROFESORES DEL PROGRAMA ADSCRITOS DIRECTAMENTE O A TRAVÉS DE LA FACULTAD O DEPARTAMENTO RESPECTIVO, QUE HAN PARTICIPADO EN LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS EN PROGRAMAS DE DESARROLLO PROFESORAL O QUE HAN RECIBIDO APOYO A LA CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN PERMANENTE, COMO RESULTADO DE LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES ORIENTADAS PARA TAL FIN. (74)	68
4.3 APRECIACIÓN DE DIRECTIVOS Y PROFESORES DEL PROGRAMA ADSCRITOS DIRECTAMENTE O A TRAVÉS DE LA FACULTAD O DEPARTAMENTO RESPECTIVO, SOBRE EL IMPACTO QUE HAN TENIDO LAS ACCIONES ORIENTADAS AL DESARROLLO INTEGRAL DE LOS PROFESORES, EN EL ENRIQUECIMIENTO DE LA CALIDAD DEL PROGRAMA. (78)	69
4.4 ACOMPAÑAMIENTO POR EXPERTOS, PARA LA CUALIFICACIÓN DE LA LABOR PEDAGÓGICA DE LOS PROFESORES, DE ACUERDO CON EL TIPO Y METODOLOGÍA DEL PROGRAMA. (76)	70
4.5 RECONOCIMIENTO A LOS PROFESORES QUE PARTICIPAN EN PROCESOS DE CREACIÓN ARTÍSTICA Y CULTURAL. (77).	71

5. ESTÍMULOS A LA DOCENCIA INVESTIGACIÓN, CREACIÓN ARTÍSTICA Y CULTURAL (12) DEL ESTAMENTO DOCENTE ADSCRITO AL PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA, PERIODO 2011-2015.	72
5.1 POLÍTICAS DE ESTÍMULO Y RECONOCIMIENTO A LOS PROFESORES POR EL EJERCICIO CALIFICADO DE LA DOCENCIA, DE LA INVESTIGACIÓN, DE LA INNOVACIÓN, DE LA CREACIÓN ARTÍSTICA, DE LA TÉCNICA Y TECNOLOGÍA, DE LA EXTENSIÓN O PROYECCIÓN SOCIAL Y DE LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL. EVIDENCIAS DE LA APLICACIÓN DE ESTAS POLÍTICAS. (79)	72
5.2 ESTRATEGIAS QUE PROMUEVEN LA CREACIÓN ARTÍSTICA Y CULTURAL, LA INNOVACIÓN, LA ADAPTACIÓN, LA TRANSFERENCIA TÉCNICA Y TECNOLÓGICA, LA CREACIÓN DE TECNOFACTOS Y PROTOTIPOS, Y LA OBTENCIÓN DE PATENTES, DE ACUERDO CON LA NATURALEZA DEL PROGRAMA. (80)	72
5.3 APRECIACIÓN DE DIRECTIVOS Y PROFESORES DEL PROGRAMA, ADSCRITOS DIRECTAMENTE O A TRAVÉS DE LA FACULTAD O DEPARTAMENTO RESPECTIVO, SOBRE EL IMPACTO QUE, PARA EL ENRIQUECIMIENTO DE LA CALIDAD DEL PROGRAMA HA TENIDO EL RÉGIMEN DE ESTÍMULOS AL PROFESORADO POR EL EJERCICIO CALIFICADO DE LA DOCENCIA, LA INVESTIGACIÓN, LA INNOVACIÓN, LA CREACIÓN ARTÍSTICA Y CULTURAL, LA EXTENSIÓN O PROYECCIÓN SOCIAL, LOS APORTES AL DESARROLLO TÉCNICO Y TECNOLÓGICO Y LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL. (81)	73
6. PRODUCCIÓN, PERTINENCIA, UTILIZACIÓN E IMPACTO DEL MATERIAL DOCENTE (13)	75

6.1 PRODUCCIÓN, UTILIZACIÓN Y EVALUACIÓN DE MATERIALES DE APOYO DOCENTE, EN LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS, PERTINENTES A LA NATURALEZA Y METODOLOGÍA DEL PROGRAMA Y SU FUNCIÓN PEDAGÓGICA. (82)	75
6.2 APRECIACIÓN SOBRE LA CALIDAD DE LOS MATERIALES DE APOYO PRODUCIDOS O UTILIZADOS POR LOS PROFESORES ADSCRITOS AL PROGRAMA Y SU PERTINENCIA DE ACUERDO CON LA METODOLOGÍA DEL PROGRAMA (83).	76
6.3 PREMIOS U OTROS RECONOCIMIENTOS A LOS MATERIALES DE APOYO A LA LABOR DOCENTE, EN EL ÁMBITO NACIONAL O INTERNACIONAL, QUE HAYAN PRODUCIDO LOS PROFESORES ADSCRITOS AL PROGRAMA. (84)	77
6.4 EXISTENCIA Y APLICACIÓN DE UN RÉGIMEN DE PROPIEDAD INTELECTUAL EN LA INSTITUCIÓN APLICADO A LOS MATERIALES DE APOYO A LA DOCENCIA. (85)	78
7. REMUNERACIÓN POR MÉRITOS (14) Y EVALUACIÓN DE PROFESORES (15) DURANTE LOS ÚLTIMOS TRES (3) AÑOS.	79
7.1 POLÍTICAS Y REGLAMENTACIONES INSTITUCIONALES EN MATERIA DE REMUNERACIÓN DE LOS PROFESORES EN LAS QUE SE TENGAN EN CUENTA LOS MÉRITOS PROFESIONALES Y ACADÉMICOS, ASÍ COMO LOS ESTÍMULOS A LA PRODUCCIÓN ACADÉMICA Y DE INNOVACIÓN DEBIDAMENTE EVALUADA. (86)	79
7.2 APRECIACIÓN SOBRE LA APLICACIÓN DE ESTAS POLÍTICAS Y REGLAMENTACIONES. (54).	79

7.3 APRECIACIÓN DE LOS PROFESORES CON RESPECTO A LA CORRESPONDENCIA ENTRE LA REMUNERACIÓN Y LOS MÉRITOS ACADÉMICOS Y PROFESIONALES. (91)	79
7.4 EXISTENCIA Y APLICACIÓN DE POLÍTICAS INSTITUCIONALES EN MATERIA DE EVALUACIÓN INTEGRAL AL DESEMPEÑO DE LOS PROFESORES. LA INSTITUCIÓN PRESENTE EVIDENCIAS SOBRE EL DESARROLLO DE ESTAS POLÍTICAS. (89)	79
7.5 CRITERIOS Y MECANISMOS DE EVALUACIÓN DE LOS PROFESORES ADSCRITOS AL PROGRAMA, EN CORRESPONDENCIA CON LA NATURALEZA DEL CARGO, LAS FUNCIONES Y LOS COMPROMISOS CONTRAÍDOS EN RELACIÓN CON LAS METAS INSTITUCIONALES Y DEL PROGRAMA. (90)	82
7.6 EVALUACIONES REALIZADAS A LOS PROFESORES ADSCRITOS AL PROGRAMA DURANTE LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS Y LAS ACCIONES ADELANTADAS POR LA INSTITUCIÓN Y POR EL PROGRAMA A PARTIR DE DICHS RESULTADOS. (91)	82
7.7 INFORMACIÓN VERIFICABLE SOBRE LA PARTICIPACIÓN DE LOS DISTINTOS ACTORES EN LA EVALUACIÓN. (92)	83
8. CONCLUSIONES	87
9. RECOMENDACIONES	90
BIBLIOGRAFÍA	91
ANEXOS	92

LISTA DE TABLAS

	pág.
Tabla 1. Población.	43
Tabla 2. Políticas, normas y criterios académicos establecidos por la Universidad Libre.	51
Tabla 3. Pertinencia vigencia, y aplicación del estatuto profesoral.	54
Tabla 4. Profesores Adscritos al Programa de Contaduría Pública.	55
Tabla 5. Aplicación Políticas Institucionales.	56
Tabla 6. Aplicación de las Políticas institucionales.	57
Tabla 7. Profesores con título de Especialización, Maestría y Doctorado.	60
Tabla 8. Profesores Adscritos al programa de Contaduría Pública.	61
Tabla 9. Tiempos dedicados a las tutorías.	62
Tabla 10. Experiencia profesional de los Profesores.	63
Tabla 11. Apreciación de los Profesores sobre la calidad, suficiencia, y dedicación de los profesores a este.	65
Tabla 12. Becas.	68

Tabla 13. Impacto que han tenido las acciones orientadas al desarrollo integral de los profesores.	69
Tabla 14. Impacto sobre el enriquecimiento de la calidad del programa.	73
Tabla 15. Apreciación calidad de los materiales de apoyo.	76
Tabla 16. Premios u otros reconocimientos.	77
Tabla 17. Apreciación de políticas y reglamentaciones.	79
Tabla 18. Apreciación correspondiente a la remuneración-.	81
Tabla 19. Apreciación participación de los distintos actores en la evaluación.	83
Tabla 20. Apreciación de los profesores adscritos al programa, sobre los criterios y mecanismos para la evaluación de docentes, su transparencia, equidad y eficacia.	85

LISTA DE CUADROS

	pág.
Cuadro 1. Ficha Técnica.	44
Cuadro 2. Estructura de la autoevaluación Percepción de los docentes (Instrumento N° 1)	45
Cuadro 3. Entrevista estructurada percepción de los expertos (instrumento No.2)	46
Cuadro 4. Gobierno Universitario (Período 2016-2017).	59
Cuadro 5. Producción, utilización y evaluación de materiales de apoyo docente	75

LISTA DE GRÁFICAS

	pág.
Gráfica 1. Políticas, normas y criterios académicos establecidos.	52
Gráfica 2. Pertinencia vigencia, y aplicación del estatuto profesoral pertinencia vigencia, y aplicación del estatuto profesoral.	55
Gráfica 3. Profesores Adscritos al Programa de Contaduría Pública.	56
Gráfica 4. Aplicación Políticas Institucionales	57
Gráfica 5. Aplicación de las políticas institucionales.	58
Gráfica 6. Experiencia profesional de los Profesores. Experiencia profesional de los Profesores.	64
Gráfica 7. Apreciación de los Profesores sobre la calidad, suficiencia.	66
Gráfica 8. Impacto que han tenido las acciones orientadas al desarrollo integral de los profesores.	70
Gráfica 9. Reconocimiento a los profesores que participan en procesos de creación artística y cultural.	71
Gráfica 10. Impacto sobre el enriquecimiento de la calidad del programa.	74
Gráfica 11. Apreciación calidad de los materiales de apoyo.	77
Gráfica 12. Premios u otros reconocimientos.	78

Gráfica 13. Apreciación de políticas y reglamentaciones.	80
Gráfica 14. Apreciación correspondiente a la remuneración.	81
Gráfica 15. Apreciación participación de los distintos actores en la evaluación.	84
Gráfica 16. Apreciación de los profesores adscritos al programa, sobre los criterios y mecanismos para la evaluación de docentes, su transparencia, equidad y eficacia.	86

LISTA DE ANEXOS

	pág.
Anexo A. Instrumento No. 1 Encuesta Autopercepción del(a) profesor(a)	92
Anexo B. Instrumento N° 2 entrevista estructurada a expertos	107
Anexo C. Tabulación de encuestas	116
Anexo D. Instrumento No. 2. Entrevista estructurada a expertos	128
Anexo E. Análisis de discurso – instrumento entrevista a expertos y/o líderes	130
Anexo F. Base de datos Docentes	137

INTRODUCCIÓN

El impacto que generan los programas profesionales en el país es un tema que el Ministerio de Educación tiene definido dentro de la acreditación de los programas e instituciones; en este sentido el CNA (Consejo Nacional de Acreditación) establece los criterios bajo los cuales un programa o institución de educación superior debe hacer seguimiento a sus egresados y evaluar el impacto del mismo. De igual manera, la universidad Libre de Colombia, tiene definido en su modelo de autoevaluación y autorregulación con fines de mejoramiento y acreditación.

En este sentido, el programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre viene siendo objeto de análisis, medido o establecido su impacto en diferentes momentos, y más recientemente en el marco de la acreditación del Programa, dentro del mismo, el factor tres (3) Profesores tiene una gran incidencia, con lo cual se espera aportar desde este trabajo titulado Caracterización del Estamento Docente Conforme al Factor tres (3) de Acreditación del Programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre Seccional Pereira 2015.

El presente trabajo se realizó evaluando las ocho (8) características del Factor tres (3) de los lineamientos de los Estándares de Acreditación de Programas de Pregrado, definidos por el Consejo Nacional de Acreditación, y las adecuaciones realizadas por la Universidad Libre Seccional Pereira, donde se revisa y coteja la información existente frente a la hallada a través de la aplicación de los instrumentos para actualizarla, contextualizarla y así aportar a la acreditación del programa de Contaduría Pública.

Por último, es importante aclarar que el presente trabajo se desarrolla conforme a los siguientes capítulos:

Capítulo 1. Selección, vinculación y permanencia de profesores.

Capítulo 2. Estatuto Profesorial.

Capítulo 3. Número, dedicación, nivel de formación y experiencia de los profesores.

Capítulo 4. Desarrollo profesoral.

Capítulo 5. Estímulos a la docencia, investigación, creación artística y cultural, extensión o proyección social y a la cooperación internacional.

Capítulo 6. Producción, pertinencia, utilización e impacto del material docente.

Capítulo 7. Remuneración por méritos.

Capítulo 8. Evaluación de los profesores.

SÍNTESIS DEL MARCO TEÓRICO / ESTADO DEL ARTE

La acreditación de programas de pregrado es en la actualidad una exigencia competitiva del entorno educativo nacional e internacional y forma parte integral de las directrices de la educación superior en Colombia. Es así como se hace necesario que el programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre Seccional Pereira cuente con este reconocimiento que le dará al programa, sus estudiantes y egresados mayor aceptación en el medio donde tengan la oportunidad de interactuar.

Este trabajo servirá como base para el proceso de Acreditación del programa de Contaduría Pública en el Factor Tres (3), Profesores; y está apoyado en los documentos o investigaciones realizadas, conforme a los criterios del CNA².

ACREDITACIÓN DE PROGRAMA ACADÉMICO

Conforme a lo establecido por el CNA (Consejo Nacional de Acreditación), en Colombia el Factor Tres (3) corresponde a los Profesores, dentro del cual se encuentran las características No. 08 a la 15.

FACTOR 3. PROFESORES

La calidad de un programa académico se reconoce en el nivel y calidad de sus profesores, que hacen de su tarea un ejemplo de vida.

Característica N° 8. Selección, vinculación y permanencia de profesores.

La Institución aplica en forma transparente los criterios establecidos para la selección, vinculación y permanencia de profesores, en concordancia con la naturaleza académica del programa. Aspectos a evaluar:

- Aplicación de las políticas, las normas y los criterios académicos establecidos por la institución para la selección y la vinculación de los profesores.
- Estrategias de la Institución para propiciar la permanencia de los profesores en el programa y el relevo generacional.

² CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN. CNA. Lineamientos para la acreditación de programas de pregrado. 2013

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

Característica Nº 9. Estatuto profesoral.

La institución aplica en forma transparente y equitativa un estatuto profesoral inspirado en una cultura académica universalmente reconocida, que contiene, entre otros, los siguientes aspectos: régimen de selección, vinculación, promoción, escalafón docente, retiro y demás situaciones administrativas; derechos, deberes, régimen de participación en los organismos de dirección, régimen disciplinario, distinciones y estímulos. Aspectos a evaluar:

- Mecanismos de divulgación del estatuto profesoral.
- Apreciación de directivos y profesores del programa sobre la pertinencia, vigencia y aplicación del estatuto profesoral.
- Información actualizada sobre el número de profesores adscritos a la facultad, al programa o departamento que sirva al mismo, por categorías académicas establecidas en el escalafón.
- Aplicación de las políticas institucionales en materia de ubicación, permanencia y ascenso en las categorías del escalafón docente.
- Apreciación de directivos y profesores sobre la aplicación de las políticas institucionales en materia de participación del profesorado en los órganos de dirección de la institución y del programa.

- Evidencias sobre la participación de los profesores en los órganos de dirección del programa, de la facultad, del departamento y/o de la institución, durante los últimos cinco años.

Característica Nº 10. Número, dedicación, nivel de formación y experiencia de los profesores.

- De acuerdo con la estructura organizativa de la institución y con las especificidades del programa, éste cuenta directamente o a través de la facultad o departamento respectivo, con un número de profesores con la dedicación, el nivel de formación y la experiencia requeridos para el óptimo desarrollo de las actividades de docencia, investigación, creación artística y cultural, y extensión o proyección social, y con la capacidad para atender adecuadamente a los estudiantes. Aspectos a evaluar:
- Profesores de planta con título de especialización, maestría y doctorado en relación con el objeto de conocimiento del programa, adscritos directamente o a través de la facultad o departamento respectivo, e información demostrada acerca de las instituciones en las cuales fueron formados.
- Profesores del programa adscritos en forma directa o a través de la facultad o departamento respectivo con dedicación de tiempo completo, medio tiempo y cátedra, según nivel de formación.
- Tiempos de cada profesor del programa adscritos directamente o a través de la facultad o departamento respectivo, dedicados a la docencia (incluyendo el desarrollo de productos, artefactos, materiales y prototipos, entre otros), a la investigación, a la creación artística, a la extensión o proyección social, a la atención de funciones de gestión académica o administrativa, a la tutoría individual de los estudiantes, de acuerdo con la naturaleza del programa.

- Tiempos de los profesores de cátedra dedicados a las tutorías, el acompañamiento de estudiante y el desarrollo de competencias, especialmente actitudes, conocimientos, capacidades y habilidades.
- Experiencia profesional y/o académica de los profesores, según necesidades y exigencias del programa para el desarrollo óptimo de sus funciones sustantivas.
- Suficiencia del número de profesores con relación a la cantidad de estudiantes del programa y sus necesidades de formación de acuerdo con el proyecto educativo.
- Apreciación de directivos, profesores y estudiantes del programa adscritos directamente o a través de la facultad o departamento respectivo, sobre la calidad y la suficiencia del número y de la dedicación de los profesores al servicio de éste.
- Existencia y utilización de sistemas y criterios para evaluar el número, la dedicación, el nivel de formación y la experiencia de los profesores del programa, adscritos directamente o a través de la facultad o departamento respectivo; periodicidad de esta evaluación; acciones adelantadas por la institución y el programa, a partir de los resultados de las evaluaciones realizadas en esta materia en los últimos cinco años.

Característica Nº 11. Desarrollo profesoral.

De acuerdo con los objetivos de la educación superior, de la institución y del programa, existen y se aplican políticas y programas de desarrollo profesoral adecuados a la metodología (presencial o distancia), las necesidades y los objetivos del programa. Aspectos a evaluar:

- Políticas institucionales y evidencias de aplicación, en materia de desarrollo integral del profesorado, que incluyan la capacitación y actualización en los aspectos académicos, profesionales y pedagógicos relacionados con la metodología del programa.
- Número de profesores del programa adscritos directamente o a través de la facultad o departamento respectivo, que han participado en los últimos cinco años en programas de desarrollo profesoral o que han recibido apoyo a la capacitación y actualización permanente, como resultado de las políticas institucionales orientadas para tal fin.
- Apreciación de directivos y profesores del programa adscritos directamente o a través de la facultad o departamento respectivo, sobre el impacto que han tenido las acciones orientadas al desarrollo integral de los profesores, en el enriquecimiento de la calidad del programa.
- Acompañamiento por expertos, para la cualificación de la labor pedagógica de los profesores, de acuerdo con el tipo y metodología del programa.
- Reconocimiento a los profesores que participan en procesos de creación artística y cultural.
- Estrategias orientadas a la actualización docente en temas relacionados con la atención a la diversidad poblacional.

Característica N° 12. Estímulos a la docencia, investigación, creación artística y cultural, extensión o proyección social y a la cooperación internacional.

La institución ha definido y aplica con criterios académicos un régimen de estímulos que reconoce efectivamente el ejercicio calificado de las funciones de docencia, investigación, creación artística, extensión o proyección social y cooperación internacional. Aspectos a evaluar:

- Políticas de estímulo y reconocimiento a los profesores por el ejercicio calificado de la docencia, de la investigación, de la innovación, de la creación artística, de la técnica y tecnología, de la extensión o proyección social y de la cooperación internacional. Evidencias de la aplicación de estas políticas.
- Estrategias que promueven la creación artística y cultural, la innovación, la adaptación, la transferencia técnica y tecnológica, la creación de tecnofactos y prototipos, y la obtención de patentes, de acuerdo con la naturaleza del programa.
- Apreciación de directivos y profesores del programa, adscritos directamente o a través de la facultad o departamento respectivo, sobre el impacto que, para el enriquecimiento de la calidad del programa ha tenido el régimen de estímulos al profesorado por el ejercicio calificado de la docencia, la investigación, la innovación, la creación artística y cultural, la extensión o proyección social, los aportes al desarrollo técnico y tecnológico y la cooperación internacional.

Característica N° 13. Producción, pertinencia, utilización e impacto de material docente.

Los profesores al servicio del programa, adscritos directamente o a través de la facultad o departamento respectivo, producen materiales para el desarrollo de las diversas actividades docentes, que utilizan en forma eficiente y se evalúan periódicamente con base en criterios y mecanismos académicos previamente definidos. Aspectos a evaluar:

- Producción, utilización y evaluación de materiales de apoyo docente, en los últimos cinco años, pertinentes a la naturaleza y metodología del programa y su función pedagógica.
- Apreciación de los estudiantes del programa sobre la calidad de los materiales de apoyo producidos o utilizados por los profesores adscritos al programa y su pertinencia de acuerdo con la metodología del programa.
- Premios u otros reconocimientos a los materiales de apoyo a la labor docente, en el ámbito nacional o internacional, que hayan producido los profesores adscritos al programa.
- Existencia y aplicación de un régimen de propiedad intelectual en la institución aplicado a los materiales de apoyo a la docencia.

Característica N° 14. Remuneración por méritos.

La remuneración que reciben los profesores está de acuerdo con sus méritos académicos y profesionales, y permite el adecuado desarrollo de las funciones misionales del programa y la institución. Aspectos a evaluar:

- Políticas y reglamentaciones institucionales en materia de remuneración de los profesores en las que se tengan en cuenta los méritos profesionales y académicos, así como los estímulos a la producción académica y de innovación debidamente evaluada.
- Evidencias sobre la aplicación de estas políticas y reglamentaciones.
- Apreciación de los profesores con respecto a la correspondencia entre la remuneración y los méritos académicos y profesionales

Característica Nº 15. Evaluación de profesores.

Existencia de sistemas institucionalizados y adecuados de evaluación integral de los profesores. En las evaluaciones de los profesores se tiene en cuenta su desempeño académico, su producción como docentes e investigadores en los campos de las ciencias, las artes y las tecnologías, y su contribución al logro de los objetivos institucionales. Aspectos a evaluar:

- Existencia y aplicación de políticas institucionales en materia de evaluación integral al desempeño de los profesores. La institución presente evidencias sobre el desarrollo de estas políticas.
- Criterios y mecanismos de evaluación de los profesores adscritos al programa, en correspondencia con la naturaleza del cargo, las funciones y los compromisos contraídos en relación con las metas institucionales y del programa.
- Evaluaciones realizadas a los profesores adscritos al programa durante los últimos cinco años y las acciones adelantadas por la institución y por el programa a partir de dichos resultados.

- Información verificable sobre la participación de los distintos actores en la evaluación.
- Apreciación de los profesores adscritos al programa, sobre los criterios y mecanismos para la evaluación de docentes, su transparencia, equidad y eficacia.

ESTADO DEL ARTE (trabajos relacionados)

Título: Informe de autoevaluación con fines de Acreditación.

Universidad: Universidad SurColombiana.

Programa: Derecho.

Año: 2011.

Autores: Cristina Molina Artunduanga (estudiante).

Dr Aristides Peña Zúñiga (asesor académico).

Objetivos: Propiciar y promover el desarrollo armónico del docente en pro de la excelencia académica.

Resultados:

- **Característica No. 10 Selección y vinculación de profesores.**

El 44.03% de los estudiantes consideran su cumplimiento en un alto grado. El 93.75% de los docentes consideran su cumplimiento en un alto grado.

Juicio: la ponderación asignada por el Comité de Autoevaluación a esta característica fue de 10, el grado de cumplimiento dado por el estamento luego de la aplicación de los instrumentos, la sistematización de la información y la ponderación de los resultados fue de 3.9 equivalente a 7.8. El 44.03% de los estudiantes y el 93.75% de los docentes consideran su cumplimiento en un alto

grado. Finalmente, la relación de la característica con el logro ideal máximo (1.0) fue de 0.68, lo cual ubica su cumplimiento en alto grado.

Con base a la información recolectada, se puede indicar que la Universidad Surcolombiana cuenta con los criterios normativos y los procedimientos para el ingreso del personal docente al Programa de Derecho claramente establecidos y en concordancia con las normas nacionales, los cuales están vigentes y se aplican a todos los procesos de selección y vinculación profesoral, lo cual se demuestra en el elevado reconocimiento de los docentes sobre el particular.

Por su parte, el nivel de desconocimiento presentado por los estudiantes puede obedecer o bien porque se trata de procedimientos propios de los docentes, o bien porque existe una falta de interés en conocer tales mecanismo, reconociendo igualmente la importancia en la divulgación y el reconocimiento de tales aspectos por el cuerpo estudiantil, pues éstos tienen asiento en los comités de evaluación y selección docente.

- **Característica No. 11 Estatuto profesoral.**

El 33.1% de los estudiantes consideran su cumplimiento en un alto grado. El 71.9% de los docentes consideran su cumplimiento en un alto grado.

Juicio: la ponderación asignada por el Comité de Autoevaluación a esta característica fue de 9, el grado de cumplimiento dado por el estamento luego de la aplicación de los instrumentos, la sistematización de la información y la ponderación de los resultados fue de 3.4 equivalente a 6.8. El 33.01% de los estudiantes y el 71.9% de los docentes consideran su cumplimiento en un alto grado. Finalmente, la relación de la característica con el logro ideal máximo (1.0) fue de 0.68, lo cual ubica su cumplimiento aceptablemente.

Luego de la información obtenida y la revisión documental necesaria, se puede constatar la existencia de los criterios normativos y políticas institucionales que regulan la actividad de los docentes al interior del claustro universitario, incluyendo en ello el aspecto evaluativo, condiciones que en su conjunto son divulgadas y aplicadas actualmente. A pesar de ello se encuentran ciertas diferencias en el reconocimiento por parte de los estamentos especialmente el estudiantil, y en particular, respecto de aquellos criterios que previenen algunos vacíos conceptuales y operativos de la evaluación docente, la cual a pesar de estar en cabeza de la administración central (Vicerrectoría Académica) ha sido fuertemente criticada por la comunidad estudiantil, pues el procedimiento adolece de mecanismos que permitan corregir o adoptar medidas específicas en casos de baja calificación al cuerpo docente como ha sucedido en algunas oportunidades.

Por otra parte se reconoce la desactualización de la normativa en diferentes aspectos relacionados con el ejercicio docente como es el caso de las Comisiones de estudio, prerrogativa que adolece igualmente de mecanismos idóneos para exigir el efectivo cumplimiento de las obligaciones adquiridas por el docente al momento de acceder al beneficio, situación que ha dado lugar a la inoperatividad de aquella figura en detrimento de la Universidad.

- **Característica No. 12 Número, dedicación y nivel de formación de los profesores**

El 34.1% de los estudiantes consideran su cumplimiento en un alto grado. El 31.25% de los docentes consideran su cumplimiento en un alto grado.

Juicio: la ponderación asignada por el Comité de Autoevaluación a esta característica fue de 8, el grado de cumplimiento dado por el estamento luego de la aplicación de los instrumentos, la sistematización de la información y la ponderación de los resultados fue de 3.1 equivalente a 6.2. El 34.1% de los

estudiantes y el 31.25% de los docentes consideran su cumplimiento en un alto grado. Finalmente, la relación de la característica con el logro ideal máximo (1.0) fue de 0.62, lo cual ubica su cumplimiento aceptablemente.

Luego de obtenida la opinión del estamento y de revisar los documentos existentes en relación con esta característica, se reconoce la existencia de un número de docentes en el Programa de Derecho superior a 47, aunque regularmente es asignado este número como ha sucedido para el Semestre B de 2010 y A de 2011, de los cuales 16 son de tiempo completo, uno de medio tiempo y 30 catedráticos.

Se entiende que la baja calificación obtenida por el estamento, especialmente el estudiantil, radica en que mientras el análisis del Comité de Autoevaluación apunta a considerar que la falta de un mayor número de docentes de planta no constituye per sé una falencia para el óptimo desarrollo académico del Programa (bajo los razonamientos expuestos en la justificación), el estamento considera lo contrario.

De cualquier manera, es preciso reconocer que además del anterior razonamiento, la asignación de nuevas plazas docentes no depende del Programa ni de la Facultad sino del nivel central de la Universidad y en algunos casos del Ministerio de Educación Nacional, siendo ésta otra de las fuertes razones que asisten para entender la ausencia de un número más elevado de docentes tiempo completo al interior del Programa.

Otro aspecto que resulta importante tener en cuenta en este análisis, es que dentro de la normativa universitaria no existen mecanismos que permitan exigir al docente la permanencia constante en las instalaciones de la universidad, y a partir de ello asignarle funciones académico administrativas, pues la vinculación de los profesores no se rige por la dedicación exclusiva.

De cualquier manera se considera que la proporción docente estudiantes de acuerdo con el número de educandos y profesores actualmente, es de 1 a 10, lo que desdibuja el panorama desalentador, sin que ello implique el desconocimiento en la necesidad de la cualificación del cuerpo profesoral, especialmente en los niveles de Doctorado.

- **Característica No. 13 Desarrollo profesoral**

El 46.02% de los estudiantes consideran su cumplimiento en un alto grado. El 75% de los docentes consideran su cumplimiento en un alto grado.

Juicio: la ponderación asignada por el Comité de Autoevaluación a esta característica fue de 9, el grado de cumplimiento dado por el estamento luego de la aplicación de los instrumentos, la sistematización de la información y la ponderación de los resultados fue de 3.5 equivalente a 7. El 46.02% de los estudiantes y el 75% de los docentes consideran su cumplimiento en un alto grado. Finalmente, la relación de la característica con el logro ideal máximo (1.0) fue de 0.7, lo cual ubica su cumplimiento en alto grado.

Luego de analizada la información obtenida por el estamento y la revisión documental pertinente, se reconoce que la Universidad Surcolombiana cuenta con los criterios y políticas institucionales necesarias para el desarrollo integral del profesorado a través de mecanismos concretos de capacitación.

A pesar de lo anterior, se entiende que las razones por las cuales los estudiantes califican negativamente esta característica, pueden fundamentarse en el desconocimiento de los procesos de capacitación docente al interior de la Universidad y del Programa, pues existen diferentes escenarios para la formación del cuerpo docente como se mencionó en la calificación y justificación realizada por el Comité (capacitación individual para maestrías y doctorados, colectiva en

seminarios diplomados y otros, apoyo mediante la flexibilidad horaria, entre otros). Así mismo cabe destacar que en la actualidad un alto porcentaje de los docentes tiempo completo tienen estudios avanzados en el nivel de maestría o doctorado.

- **Característica No. 14 Interacción con las comunidades académicas**

El 39.73% de los estudiantes consideran su cumplimiento en un alto grado. El 75% de los docentes consideran su cumplimiento en un alto grado.

Juicio: la ponderación asignada por el Comité de Autoevaluación a esta característica fue de 7, el grado de cumplimiento dado por el estamento luego de la aplicación de los instrumentos, la sistematización de la información y la ponderación de los resultados fue de 3.5 equivalente a 7. El 39.73% de los estudiantes y el 75% de los docentes consideran su cumplimiento en un alto grado. Finalmente, la relación de la característica con el logro ideal máximo (1.0) fue de 0.7, lo cual ubica su cumplimiento en alto grado.

Con base a la información obtenida y a la revisión documental necesaria, se reconocen las falencias institucionales descritas en la justificación, entendiendo que una de las razones que impiden un mejor desarrollo de esta variable es la falta de claridad en la política institucional que asegure los mecanismos y recursos económicos necesarios para una mayor interacción con comunidades académicas a nivel nacional como internacional.

- **Característica No. 15 Estímulos a la docencia, investigación, extensión o proyección social y a la cooperación internacional**

El 63.57% de los estudiantes consideran su cumplimiento en un alto grado. El 62.5% de los docentes consideran su cumplimiento en un alto grado.

Juicio: la ponderación asignada por el Comité de Autoevaluación a esta característica fue de 8, el grado de cumplimiento dado por el estamento luego de la aplicación de los instrumentos, la sistematización de la información y la ponderación de los resultados fue de 3.7 equivalente a 7.4. El 63.57% de los estudiantes y el 62.5% de los docentes consideran su cumplimiento en un alto grado. Finalmente, la relación de la característica con el logro ideal máximo (1.0) fue de 0.74, lo cual ubica su cumplimiento en alto grado.

Luego de obtenida la información y realizada la revisión documental, se reconoce que al interior de la Universidad y del Programa de Derecho se encuentran claramente establecidos y definidos los criterios institucionales sobre los estímulos a la docencia, la investigación, la proyección social y la cooperación internacional, aún cuando este último aspecto requiera un mayor fortalecimiento.

- **Característica No 16. Producción de material docente**

El 55.79% de los estudiantes consideran su cumplimiento en un alto grado. El 75% de los docentes consideran su cumplimiento en un alto grado.

Juicio: la ponderación asignada por el Comité de Autoevaluación a esta característica fue de 8, el grado de cumplimiento dado por el estamento luego de la aplicación de los instrumentos, la sistematización de la información y la ponderación de los resultados fue de 3.7 equivalente a 7.4. El 63.57% de los estudiantes y el 62.5% de los docentes consideran su cumplimiento en un alto

grado. Finalmente, la relación de la característica con el logro ideal máximo (1.0) fue de 0.74, lo cual ubica su cumplimiento en alto grado.

Al tener en cuenta la información obtenida y la revisión de la producción material de los docentes al interior del Programa, se encuentra que aun cuando falta claridad en los criterios y/o estímulos para este tipo de actividades, la producción realizada por los docentes resulta aceptada y empleada en el desarrollo de la actividad educativa, aunque resulta necesaria una mayor producción.

- **Característica No. 17 Remuneración por méritos**

El 53.64% de los estudiantes consideran su cumplimiento en un alto grado. El 68.75% de los docentes consideran su cumplimiento en un alto grado.

Juicio: la ponderación asignada por el Comité de Autoevaluación a esta característica fue de 9, el grado de cumplimiento dado por el estamento luego de la aplicación de los instrumentos, la sistematización de la información y la ponderación de los resultados fue de 4 equivalentes a 8. El 53.64% de los estudiantes y el 68.75% de los docentes consideran su cumplimiento en un alto grado. Finalmente, la relación de la característica con el logro ideal máximo (1.0) fue de 0.8, lo cual ubica su cumplimiento en alto grado.

Al analizar la información obtenida por el estamento y la documentación existente al interior de la Universidad, se identifica la existencia de políticas claramente establecidas en relación con el aspecto remunerativo de los docentes, mediante una normativa que encuentra amplia correlación con lo establecido por el ordenamiento jurídico nacional (Decreto 1279 de 2002), la cual se aplica a través del Comité de Asignación de Puntaje (CAP). Se entiende así mismo que hace falta la publicación y/o socialización de las diferentes actividades desarrolladas por los docentes conducentes al reconocimiento de méritos y consecuente remuneración.

• ANÁLISIS GLOBAL FACTOR NO. 3: CARACTERÍSTICAS ASOCIADAS A LOS PROFESORES

Juicio del Factor: este factor contiene 8 características, las que en su conjunto son valoradas con una puntuación de 3.62 equivalente a 7.24, cuyo logro es de 7.2 lo cual ubica su cumplimiento en un alto grado.

En términos generales se identifica que al interior de la Universidad Surcolombiana los criterios relacionados con el quehacer docente se encuentran claramente establecidos en normativa institucional, la cual guarda estricta relación con las normas nacionales por lo que se aplican permanentemente y gozan de absoluta vigencia al interior del Programa de Derecho. Se entiende igualmente que resulta necesario mejorar ciertos aspectos, aunque se advierte que dada la magnitud del sector involucrado en la evaluación (el docente), la gran mayoría de ellos requieren la asunción de la Institución, no así del Programa.

Título: Informe de acreditación Institucional Universidad Libre de Colombia³

Universidad: Universidad Libre de Colombia

Programa: Acreditación Institucional

Año: 2014

Autores: Universidad Libre de Colombia

Resultados: se cumple en alto grado 83,02 % El cumplimiento en alto grado del Factor 3 indica que los docentes consideran que la Institución tiene procesos bien definidos en materia de selección, vinculación y evaluación en virtud a la óptima aplicación de los reglamentos, y reconocen que la Universidad brinda oportunidades para efectos de acceder en el escalafón docente con importantes

³ UNIVERSIDAD LIBRE DE COLOMBIA. Informe de Autoevaluación con fines de acreditación Institucional. Bogotá D.F. 2014.

incentivos económicos. La Universidad tiene definida una Carrera Docente y la aplica de manera objetiva y transparente.

La Universidad Libre define claramente las reglas que regulan las relaciones con sus profesores. Establece entre sus normas, los principios que regulan la relación con la planta docente, sus deberes y derechos, y las obligaciones que les vincula a la docencia, a la investigación y a la proyección social. Tiene claramente definidos las formas contractuales, los tipos de jornadas y los niveles del escalafón para la Carrera Docente. Del mismo modo, tiene establecidos los diferenciales salariales, los estímulos y el régimen disciplinario que los rige.

El Plan Integral de Desarrollo Institucional PIDI 2005-2014, define los proyectos de inversión que garantizan la formación y el desarrollo docente.

La Universidad tiene una planta profesoral idónea para el desarrollo académico actual. La planta docente es adecuada y permite dar cumplimiento a las funciones sustantivas de la educación superior. Sin embargo, se considera importante fortalecer la contratación de docentes de media jornada y jornada completa, con el fin de garantizar mayor disponibilidad de tiempo para el acompañamiento tutorial y la investigación.

Se tienen establecidas políticas y programas de desarrollo profesoral, expresadas de manera clara en los reglamentos y materializadas con las inversiones en capacitación, actualización y cualificación docente. En este proceso se vinculan a nuestros egresados, especialmente a los monitores, a quienes se apoyan como medio de relevo generacional docente.

La institución cuenta con políticas para promover la interacción académica a través de la ORI. Estas han permitido una mayor interacción de los miembros de nuestra comunidad académica con otras a nivel nacional e internacional. Sin

embargo, estos procesos son susceptibles de ser fortalecidos y apropiados por una mayor proporción de la comunidad universitaria.

El cumplimiento de la reglamentación vigente y el respeto por las disposiciones convencionales, hacen que el cuerpo docente se vea estimulado. El hecho de contar con una planta docente cualificada y los permanentes planes de formación docente en maestría y doctorado, así como la formación permanente en pedagogía a través de la Escuela, permite que sus esfuerzos se vean recompensados tanto profesional como económicamente. Se sigue trabajando en la formación integral de los docentes mediante fomento a la producción intelectual, utilización de TIC, adquisición de competencias en una segunda lengua, así como en estrategias metodológicas para el seguimiento del trabajo independiente y tutorías.

Es indudable que en la Universidad Libre la cualificación y dedicación de la planta docente se ha mejorado de manera sustancial en los últimos años. Prueba de ello es que mediante el Reglamento Docente aprobado por la Honorable Consiliatura en octubre de 2004, se inician las convocatorias públicas para ocupar las plazas de docentes e investigadores de jornada completa y media jornada con dedicación de 40 y 20 horas semanales, respectivamente, para fortalecer la docencia, la investigación, la proyección social y el trabajo independiente de los estudiantes, tal como lo evidencian las convocatorias, la selección y vinculación de profesores con nivel de formación de maestría y doctorado, que nos ha permitido gradualmente, disminuir el número de profesores catedráticos y consolidar la comunidad académica.

En este factor se refleja la necesidad de fomentar aún más la interacción con otras comunidades académicas y gubernamentales incursas en las áreas del conocimiento que cobija la Institución e impulsar una mayor participación de los docentes de las seccionales y de la sede de Cartagena, en asociaciones

nacionales e internacionales de índole académico y profesional, pues la Universidad Libre cuenta con una excelente planta docente y por lo tanto ampliar la frontera del conocimiento es una de las metas inmediatas de tal manera que apalanque el servicio social misional de la Institución en favor de los estudiantes, egresados y de la sociedad.

No obstante lo dicho, la Universidad expresa la preocupación y el firme compromiso de diseñar y ejecutar acciones de mejoramiento, pues aun cuando se obtuvo una valoración en alto grado del Factor y si bien es cierto las características siete y nueve obtienen cumplimiento pleno en nuestra escala de valoración y la octava un alto grado, es preocupante que la característica número diez se halla ubicado en un aceptable grado de cumplimiento y, peor aún, la número once en insuficiente grado.

La Universidad Libre en atención a su cultura de autoevaluación y autorregulación con fines de mejoramiento continuo, sin desconocer los esfuerzos que ha hecho en el ámbito de la interacción académica, definirá acciones de mejoramiento para avanzar sustancialmente y mudar la percepción de la comunidad académica a un alto grado de cumplimiento. Aun cuando puede haber cierto grado de incompreensión por falta de información, la Universidad no ahorrará esfuerzos humanos ni económicos para cambiar objetivamente esta realidad.

Título: Informe de Autoevaluación con fines de Acreditación de Alta Calidad

Universidad: Universidad de Pamplona

Programa: Ingeniería de Alimentos

Año: 2012

Autores: Luz Alba Caballero Pérez

Resultados: la Universidad de Pamplona ha mostrado su interés desde el año 2001, en promover y mantener la calidad profesoral a partir de políticas

institucionales en la formación, selección, vinculación, actualización, dedicación de sus profesores, que en la actualidad se conserva y se busca afianzar y mejorar en base a la experiencia obtenida, tal y como se demuestra en: (1) el interés de renovar o actualizar el estatuto profesoral de la Universidad de Pamplona, en donde se abren espacios a la participación de docentes tiempo completo ocasional, (2) el promover y facilitar la movilidad de los profesores en el contexto nacional e internacional a través de convenios y de convocatorias internas promovidas por la dirección de investigaciones, (3) la posibilidad de acceder a cargos directivos, (4) la mejora de medios, como la página web que informen adecuadamente los procesos que involucran desde la vinculación de profesores hasta su desempeño articulados en un sistema integral de gestión SIGC, (ISO 9001: 2008 y NTCP 1000: 2009), (5) facilitar y apoyar mecanismos para cualificar el proceso académico, la calidad profesoral y la pedagogía. Existen en la institución documentos que parametrizan las actividades de docencia, investigación y proyección social, por lo que este Factor alcanzo un alto grado de cumplimiento con un 89%.

Sin embargo, se hace necesario establecer mecanismos eficaces que permitan la verificación de estímulos de cooperación internacional y de pertenencia a redes de apoyo a las actividades académicas del programa a nivel institucional. Debe fortalecerse el grado de correspondencia entre la normativa interna de la institución y la normativa nacional para la valoración de la actividad y productividad docente de tal manera que se evidencie la mejora continua de los procesos académicos del programa de Ingeniería de Alimentos.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Realizar la caracterización del estamento docente conforme al Factor Tres (3) de Acreditación del programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre Seccional Pereira. 2015

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar el proceso de selección, vinculación y estado actual de permanencia de los profesores adscritos al programa de Contaduría Pública (8) periodo 2011-2015.
- Identificar el estado actual que presenta el Consejo Nacional de Acreditación CNA respecto a lo normado en el Estatuto Profesorial (9) Vs. La realidad del estamento docente adscrito al programa de Contaduría Pública.
- Realizar una revisión y actualización de la información registrada y aportada por cada docente y por la dirección del programa de Contaduría Pública que contenga: No. Dedicación, Nivel de formación y experiencia de los profesores (10).
- Identificar el desarrollo profesoral (11) de los docentes adscritos al programa de Contaduría Pública periodo 2011-2015.
- Identificar los Estímulos a la docencia investigación, creación artística y cultural (12) del estamento docente adscrito al programa de Contaduría pública, periodo 2011-2015.

- Construir base de datos actualizada que permita identificar la producción, pertinencia, utilización e impacto del material docente (13).
- Realizar análisis que permita identificar la remuneración por méritos (14) y Evaluación de profesores (15) durante los últimos tres (3) años.

DISEÑO METODOLÓGICO

Tipo de investigación

El presente trabajo se desarrolló conforme a los criterios de la investigación descriptiva, con base en los criterios que van desde la selección hasta la evaluación de los profesores del programa de Contaduría Pública; orientada a dar una reseña de cuáles y cuantas son las características o rasgos principales del objeto estudio, es decir, describir aquellos aspectos más importantes y particulares del estamento docente, identificar sus cualidades, producción, aportes y desarrollos en beneficio del programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre Seccional Pereira.

En este tipo de investigación es posible evaluar las características del factor 3 Profesores de los Estándares de Acreditación de Programas de Pregrado, del Consejo Nacional de Acreditación.

Población

La población corresponde a los Docentes del programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre Seccional Pereira, vinculados a 2º semestre del 2015.

Tabla 1. Población.

Dedicación	Total	CATEGORÍA			
		Auxiliar	Asistente	Asociado	Titular
Jornada completa	15	3	1	11	
Media jornada	2			1	1
Tiempo completo	9		4	3	2
Medio tiempo	11	8	2	1	
Cátedra	13	8	1	3	1
Jornada Completa Investigadores	4	1		3	
Total	54	20	8	22	4

Fuente: Dirección del programa de Contaduría Pública – Noviembre 2015.

Censo

Se toma la totalidad de docentes, conforme a la base de datos suministrada por la oficina de Personal y la dirección del programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre Seccional Pereira. 2015, posteriormente se contactaron de manera personalizada y se aplicó la encuesta (Instrumento No. 1 – Auto caracterización del Docente).

Instrumentos

Para efecto del trabajo de campo que a partir de este momento se describen, se desarrollaron dos (2) instrumentos, así:

Instrumento N° 1. Encuesta: AutoCaracterización del Docente

Instrumento N° 2. Entrevista Estructurada percepción de los expertos: Decano, Director del Programa y Jefe de Personal.

Ficha técnica de los instrumentos

Cuadro 1. Ficha Técnica.

Pasos	Encuesta Autocaracterización Docente	Entrevista estructurada a Expertos
Fecha de aplicación	Enero a Julio 2016.	Agosto – 2016.
Cobertura Geográfica	Pereira.	Pereira.
Universo del estudio	Totalidad de profesores adscritos al programa de Contaduría Pública 2015 II.	Decano Facultad C.E.A.y C. -Director del Programa de Contaduría Pública - Jefe de personal.
Unidades Estadística	Unidad de Observación: Información de Docentes. Unidad de Muestreo: Censo Docentes 2015 II.	Unidad de Observación: Expertos.
Tamaño de la Muestra	Censo (54)	Tres (3)
Periodo de referencia	A 2015 - II	2016 – I

Fuente: Elaborado por Grupo de Investigación.

ESTRUCTURA DE LAS ENCUESTAS APLICADAS

El objetivo de las encuestas aplicadas (Percepción del Egresado- Autoevaluación y Percepción del Jefe par del egresado-Coevaluación) y la entrevista estructurada realizada a los altos directivos de agremiaciones y representantes legales de firmas de auditoría y consultoría financiera y contable, es el de recolectar información que permita evaluar el impacto de los egresados del programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre en el medio social y académico.

Cuadro 2. Estructura de la autoevaluación – Percepción de los docentes (Instrumento N° 1)

VARIABLES	INDICADORES
Identificación del perfil del Docente	Género, edad, cargo desempeñado, antigüedad en la Universidad Libre Seccional Pereira, formación académica, escalafón docente, experiencia profesional.
Temas pertinentes a la investigación	<ul style="list-style-type: none"> • Selección, vinculación y permanencia de profesores. • Estatuto profesoral. • Número, dedicación, nivel de formación y experiencia de los profesores. • Desarrollo profesoral. • Estímulos a la docencia, investigación, creación artística y cultural, extensión o proyección social y a la cooperación internacional. • Producción, pertinencia, utilización e impacto de material docente. • Remuneración por méritos. • Evaluación de profesores.
Observaciones y/o Comentarios	Registro de información general según la percepción de los docentes.

Fuente: Elaborado por Grupo de Investigación.

Cuadro 3. Entrevista estructurada: Percepción de los expertos (instrumento No.2)

VARIABLES	INDICADORES
<p>Perfil del Entrevistado</p>	<p>Conocer el perfil de los Entrevistados (expertos: Decano de la Facultad de CEA y C; Director del programa de Contaduría Pública y Jefe de Personal).</p>
<p>Cuerpo del trabajo (Factor N° 3 – Profesores)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Selección, vinculación y permanencia de profesores. • Estatuto profesoral. • Número, dedicación, nivel de formación y experiencia de los profesores. • Desarrollo profesoral. • Estímulos a la docencia, investigación, creación artística y cultural, extensión o proyección social y a la cooperación internacional. • Producción, pertinencia, utilización e impacto de material docente. • Remuneración por méritos. • Evaluación de profesores.
<p>Sugerencias, Recomendaciones y Observaciones</p>	<p>Identificar las sugerencias de los expertos y las recomendaciones que contribuyan al mejoramiento del programa de Contaduría.</p>

Fuente: Elaborado por Grupo de Investigación.

LIMITANTES / LIMITACIONES

- La respuesta tardía de quienes diligenciaron los instrumentos de encuesta y entrevistas aplicadas en el trabajo de campo, básicamente por las ocupaciones de los docentes y directivos.
- Las ocupaciones de los investigadores.
- La disponibilidad de tiempo de todas las personas que participaron de forma directa e indirecta en el proyecto.
- La percepción, formación e intereses de quienes suministraron la información

1. PROCESO DE SELECCIÓN, VINCULACIÓN Y ESTADO ACTUAL DE PERMANENCIA DE LOS PROFESORES ADSCRITOS AL PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA (8) PERIODO 2011-2015.

1.1 DOCUMENTOS QUE CONTENGAN LAS POLÍTICAS, LAS NORMAS Y LOS CRITERIOS ACADÉMICOS ESTABLECIDOS POR LA INSTITUCIÓN PARA LA SELECCIÓN Y LA VINCULACIÓN DE SUS PROFESORES DE PLANTA Y DE CÁTEDRA. (54)

Los documentos que contienen las políticas, las normas y los criterios académicos establecidos por la institución para la selección y la vinculación de sus profesores de planta y de cátedra, establecidos por la Universidad Libre Seccional Pereira, están definidos en:

- Reglamento docente, según el acuerdo No. 03 del 27 de Octubre de 2014, Capítulo 3 De La Selección y Contratación del Personal Docente.
- Lineamientos para la Acreditación de Programas de Pregrado 2013, Consejo Nacional de Acreditación.
- Lineamientos para la Acreditación Institucional 2015, Consejo Nacional de Acreditación.
- Convención colectiva vigente (2015-2016), cláusulas 4, 23 y 24 donde se encuentran definidos los criterios para vinculación de docentes nuevos.
- Plan Integral de Desarrollo Institucional - PIDI 2015-2024 (acuerdo No.5, del 10 de dic. 2014), establece las estrategias inherentes al desarrollo profesoral tal como se puede observar en el programa de Contaduría Pública: 2 fomento a la

docencia calificada, y proyecto 3: docencia calificada, proyecto 4: escuela de formación para docentes universitarios

1.2 PORCENTAJE DE PROFESORES QUE, EN LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS, FUERON VINCULADOS AL PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA, EN DESARROLLO DE DICHAS POLÍTICAS, NORMAS Y CRITERIOS ACADÉMICOS. (55) REGLAMENTO DOCENTE – CONVENCIÓN COLECTIVA.

El porcentaje de los profesores que, en los últimos cinco años, fueron vinculados al programa de Contaduría Pública el del 14,81%. Vinculados conforme al desarrollo de las políticas, normas y criterios académicos establecidas en el reglamento docente (acuerdo 03 del octubre 27 2004), en particular, en el capítulo 3 - Selección y contratación del personal docente, la Secretaria Académica y la Facultad han convocado a concurso para docentes (Art 9), con el resultado siguiente:

A la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables se Inscribieron 16 personas, fueron vinculadas 14, de ellos adscritos al programa de Contaduría Pública actualmente: 8; con un porcentaje de vinculación del 14,81% (8 de 54)

1.3 DOCUMENTOS QUE EVIDENCIEN LA IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES QUE FOMENTEN LA PERMANENCIA DE LOS PROFESORES (56).

Los documentos que evidencian la implementación de estrategias institucionales que fomentan la permanencia de los profesores son:

La convención colectiva vigente (2015-2016), Capítulo 1, clausula 9, 11, 34,35, se evidencian estrategias institucionales para fomentar la pertenencia de los docentes de la Universidad Libre.

A su vez en el Reglamento Docente, capítulo 9, se encuentran los estímulos al cuerpo docente artículo 46.

Estas estrategias también se pueden visualizar en un contexto más global en el plan integral de desarrollo institucional en la parte 2 diagnóstico, subíndice E; tendencias del gobierno universitario.

1.4 DOCUMENTOS QUE EVIDENCIEN ACCIONES DE CARÁCTER INSTITUCIONAL ENCAMINADAS A GARANTIZAR EL RELEVO GENERACIONAL DE LOS DOCENTES. (57)

Los documentos que evidencian las acciones de carácter institucional encaminadas a garantizar el relevo generacional de los docentes, son según el capítulo 3, artículo 9 del reglamento docente, tal como se evidencia en la contratación de docentes nuevos; en su mayoría egresados del programa que han sido becados, realizado inicialmente labores de monitorias o como auxiliares de investigación, dentro de ello, a la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables se Inscribieron 16 personas, fueron vinculadas 14 de ellos; de los cuales son adscritos al programa de Contaduría Pública actualmente: 8; con un porcentaje de vinculación del 14,81% (8 de 54).

En el índice 2.2 análisis interno del plan integral de desarrollo institucional (PIDI), podemos ver el componente académico donde nos muestra el fomento a la docencia calificada, para garantizar el relevo de los docentes.

1.5 PORCENTAJE DE DIRECTIVOS, PROFESORES QUE CONOCE LAS POLÍTICAS, LAS NORMAS Y LOS CRITERIOS ACADÉMICOS ESTABLECIDOS POR LA INSTITUCIÓN PARA LA SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DE SUS PROFESORES. (58)

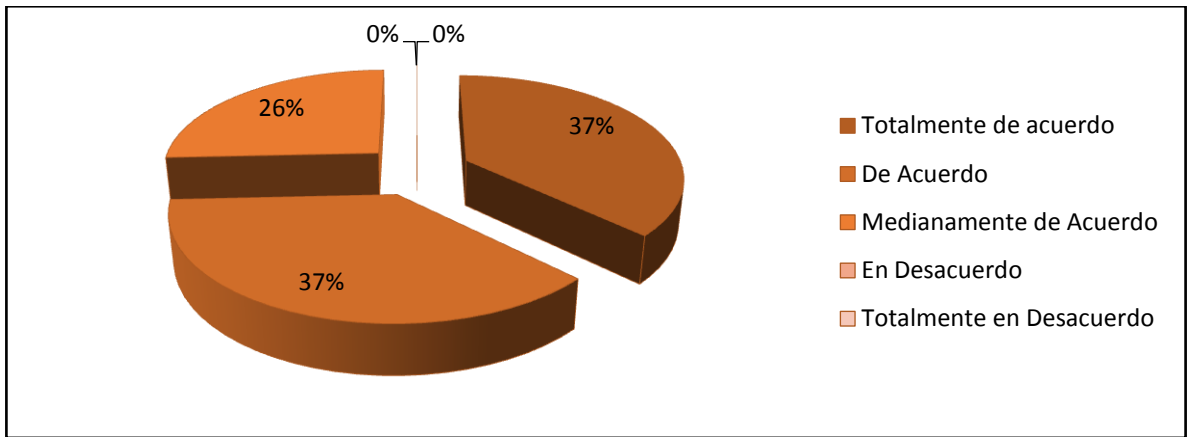
Tabla 2. Políticas, normas y criterios académicos establecidos por la Universidad Libre.

Criterio	No.	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	20	37,00
De Acuerdo	20	37,00
Medianamente de Acuerdo	14	26,00
En Desacuerdo	0	0
Totalmente en Desacuerdo	0	0
TOTAL	54	100,00

Fuente: Trabajo de Campo – Construcción Propia

Como se puede observar el resultado sobre el porcentaje de directivos y profesores que conocen las políticas, las normas y los criterios académicos establecidos por la institución para la selección y vinculación de sus profesores, el 37% están totalmente de acuerdo, el 37% está de acuerdo, y el 26% esta medianamente de acuerdo con el conocimiento que tienen los profesores en cuanto a las políticas normas y los criterios académicos establecidos por la institución para selección y vinculación de sus profesores. Lo que significa que el 74 % conocen dichas políticas, normas y criterios, siendo favorable para el programa y para la Universidad.

Gráfica 1. Políticas, normas y criterios académicos establecidos.



Fuente: Trabajo de Campo – Construcción Propia

2. ESTATUTO PROFESORAL: RÉGIMEN DE SELECCIÓN, VINCULACIÓN, PROMOCIÓN, ESCALAFÓN DOCENTE, RETIRO Y DEMÁS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS; DERECHOS, DEBERES, RÉGIMEN DE PARTICIPACIÓN EN LOS ORGANISMOS DE DIRECCIÓN, RÉGIMEN DISCIPLINARIO, DISTINCIONES Y ESTÍMULOS (9).

**2.1 MECANISMOS DE DIVULGACIÓN DEL ESTATUTO PROFESORAL. (59)
REGLAMENTO DOCENTE – CONVENCIÓN COLECTIVA**

Mediante la publicación escrita del reglamento docente, los mecanismos de divulgación del estatuto profesoral son, la convención colectiva firmada con ASPROUL, el PIDI (2015-2024); los talleres realizados con los docentes tanto por la universidad como por la sociedad de la Universidad Libre; y así como la publicación de los citados documentos de forma permanente en la página de la universidad para efectos de consulta y estudios.

Véase Reglamento Docente (acuerdo 03 del oct. 27 2004), convención colectiva vigente (2015-2016) y Plan Integral de Desarrollo Institucional - PIDI 2015-2024 (acuerdo No.5, del 10 de dic. 2014)

2.2 APRECIACIÓN DE DIRECTIVOS Y PROFESORES DEL PROGRAMA SOBRE LA PERTINENCIA, VIGENCIA Y APLICACIÓN DEL ESTATUTO PROFESORAL. (60)

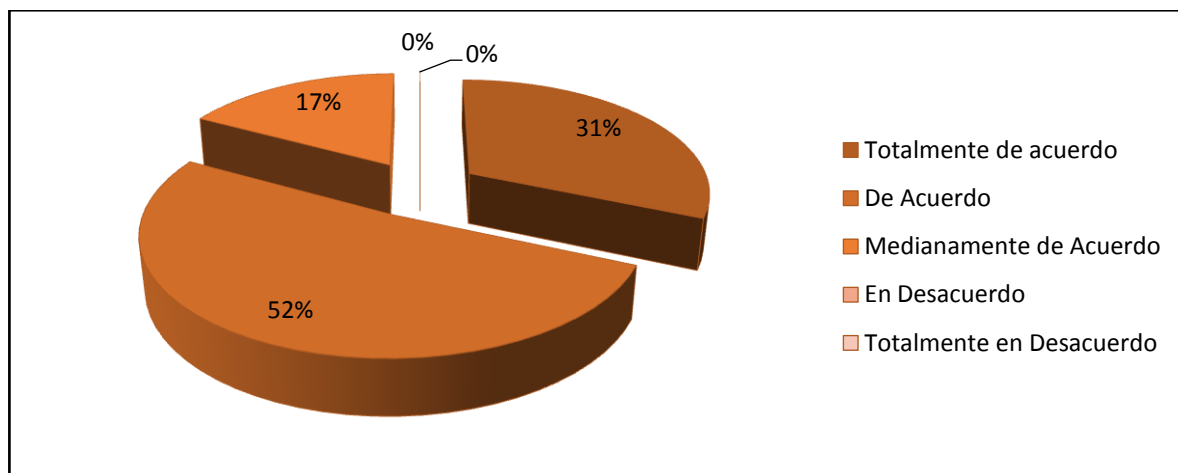
Tabla 3. Pertinencia vigencia, y aplicación del estatuto profesoral.

Criterio	No.	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	18	33,00
De Acuerdo	25	46,00
Medianamente de Acuerdo	11	20,00
En Desacuerdo	0	0
Totalmente en Desacuerdo	0	0
TOTAL	54	100,00

Fuente: Trabajo de Campo – Construcción Propia.

El resultado de la apreciación de los directivos y profesores del programa de Contaduría Pública sobre la pertinencia, vigencia y aplicación del estatuto profesoral es el 33% de los docentes están totalmente de acuerdo con la apreciación, el 46% consideran estar de acuerdo con la apreciación, y el 20% manifiesta estar medianamente de acuerdo con la apreciación. Lo que significa que el 79 % apoyan la pertinencia, vigencia, y aplicación del estatuto profesoral, siendo esto favorable para el programa y para la Universidad.

Gráfica 2. Pertinencia vigencia, y aplicación del estatuto profesoral
Pertinencia vigencia, y aplicación del estatuto profesoral.



Fuente: Trabajo de Campo – Construcción Propia.

2.3 INFORMACIÓN ACTUALIZADA SOBRE EL NÚMERO DE PROFESORES ADSCRITOS A LA FACULTAD, AL PROGRAMA O DEPARTAMENTO QUE SIRVA AL MISMO, POR CATEGORÍAS ACADÉMICAS ESTABLECIDAS EN EL ESCALAFÓN. (61) REGLAMENTO DOCENTE – CONVENCIÓN COLECTIVA

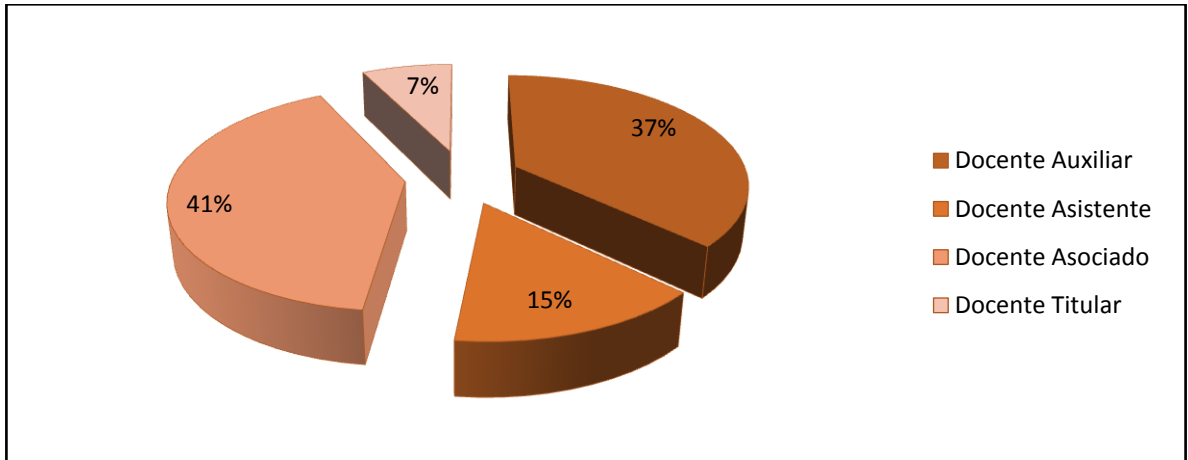
Tabla 4. Profesores Adscritos al Programa de Contaduría Pública.

Criterio	No.	Porcentaje (%)
Docente Auxiliar	20	37,03
Docente Asistente	8	14,81
Docente Asociado	22	40,74
Docente Titular	4	7,42
TOTAL	54	100,00

Fuente: Trabajo de Campo – Construcción Propia.

La Universidad Libre seccional Pereira, Facultad de Ciencias Contables, tiene a la fecha 20 docentes Auxiliares, 8 Docentes Asistentes, 22 Docentes Asociados y 4 Docentes como titulares.

Gráfica 3. Profesores Adscritos al Programa de Contaduría Pública.



Fuente: Trabajo de Campo – Construcción Propia.

2.4 APLICACIÓN DE LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES EN MATERIA DE UBICACIÓN, PERMANENCIA Y ASCENSO EN LAS CATEGORÍAS DEL ESCALAFÓN DOCENTE. (62) REGLAMENTO DOCENTE – CONVENCION COLECTIVA.

Conforme a lo establecido en el reglamento docente, convención colectiva y el PIDI, como se puede ver en la tabla 5.

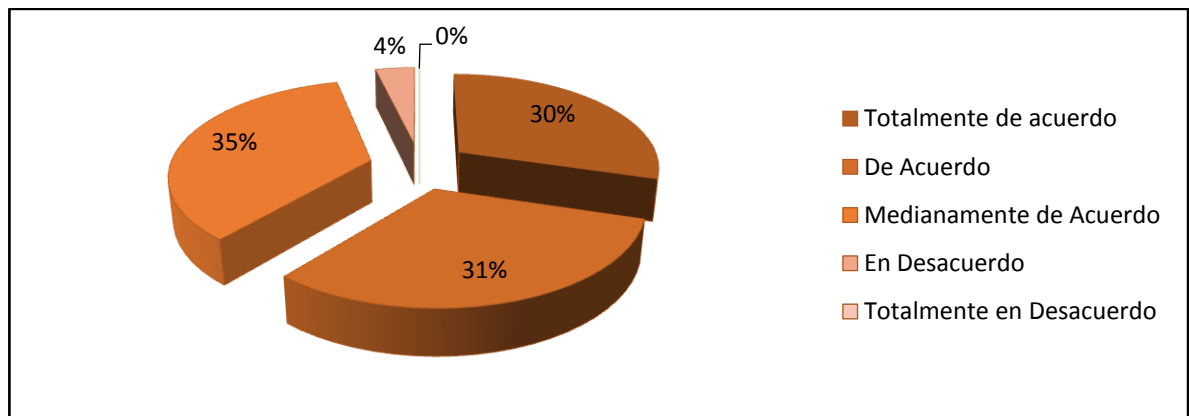
Tabla 5. Aplicación Políticas Institucionales.

Criterio	No.	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	16	30,00
De acuerdo	17	31,00
Medianamente de acuerdo	19	35,00
En desacuerdo	2	2,00
Totalmente en Desacuerdo	0	0
TOTAL	54	100,00

Fuente: Trabajo de Campo – Construcción Propia.

Se evidencia que el 30% están completamente de acuerdo, el 31% está de acuerdo, el 35% esta medianamente de acuerdo, el 4% está en desacuerdo, con la aplicación de las políticas institucionales en materia de ubicación permanencia y ascenso en las categorías del escalafón docente, esto es favorable para la universidad ya que el 61% de los docentes están de acuerdo con la aplicación.

Gráfica 4. Aplicación Políticas Institucionales.



Fuente: Trabajo de Campo – Construcción Propia.

2.5 APRECIACIÓN DE DIRECTIVOS Y PROFESORES SOBRE LA APLICACIÓN DE LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES EN MATERIA DE PARTICIPACIÓN DEL PROFESORADO EN LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN DE LA INSTITUCIÓN Y DEL PROGRAMA. (63)

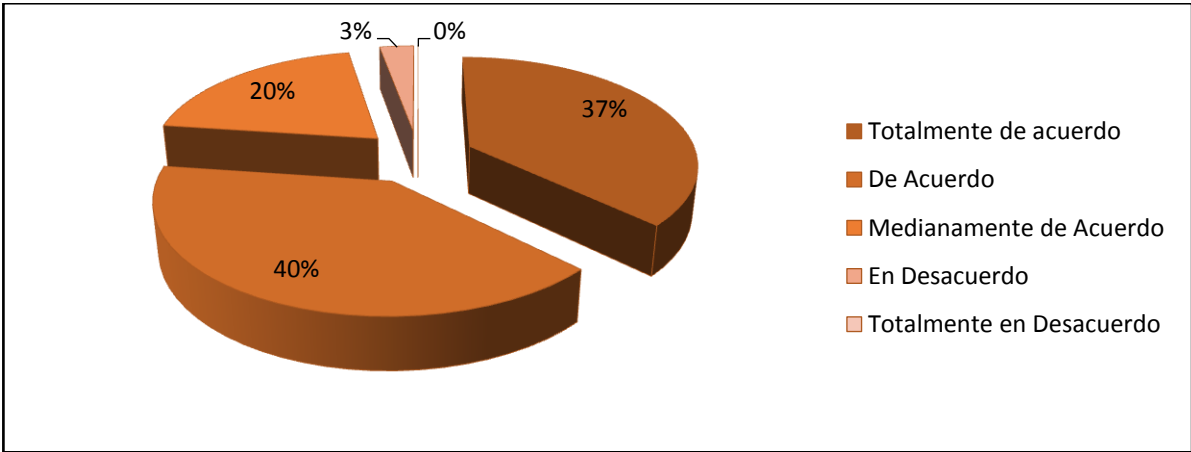
Tabla 6. Aplicación de las Políticas institucionales.

Criterio	No.	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	20	37,00
De Acuerdo	22	40,00
Medianamente de Acuerdo	11	20,00
En Desacuerdo	1	3,00
Totalmente en Desacuerdo	0	0
TOTAL	54	100,00

Fuente: Trabajo de Campo – Construcción Propia

La apreciación de los directivos y profesores sobre la aplicación de las políticas institucionales en los órganos de dirección de la institución y del programa, el 37% de los directivos y profesores están totalmente de acuerdo, el 40% consideran estar de acuerdo, el 20% manifiesta estar medianamente de acuerdo y el 3% de los directivos y profesores considera estar en desacuerdo con la apreciación. Lo que significa que el 77 % de los directivos y profesores están de acuerdo con la aplicación de las políticas institucionales en materia de participación del profesorado en los órganos de dirección de la institución y del programa de Contaduría Pública, siendo esto favorable para el programa y para la Universidad.

Gráfica 5. Aplicación de las políticas institucionales.



Fuente: Trabajo de Campo – Construcción Propia

2.6 EVIDENCIAS SOBRE LA PARTICIPACIÓN DE LOS PROFESORES EN LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN DEL PROGRAMA, DE LA FACULTAD, DEL DEPARTAMENTO Y/O DE LA INSTITUCIÓN, DURANTE LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS. (64)

Cuadro 4. Gobierno Universitario (Período 2016-2017).

No.	Estamento de Gobierno Universitario donde participan los docentes	Cargo	Nombre del(a) docente
1	Comité de Unidad Académica	Rep. De los docentes al CUA	Elider Valencia Valencia
2	Comité de Evaluación Docente	Rep. De los docentes al Comité de Evaluación Docente	Walter García Morales
3	Consejo Directivo	Rep. De los docentes al Consejo Directivo	Oscar Naranjo Restrepo
4	Comité de Autoevaluación y acreditación	Rep. De los docentes al Comité de Autoevaluación y acreditación	Héctor William Castillo Jaramillo
5	Consiliatura	Rep. De los docentes a la Consiliatura	Jhon Jairo Santa Chávez
6	Comité de Convivencia Laboral	Rep. De los docentes al Comité de Convivencia Laboral	Jarvi Salazar

Fuente: Elaborado por Grupo de Investigación.

3. DESARROLLO PROFESORAL: NÚMERO DE PROFESORES CON LA DEDICACIÓN, EL NIVEL DE FORMACIÓN Y LA EXPERIENCIA REQUERIDOS PARA EL ÓPTIMO DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DE DOCENCIA, INVESTIGACIÓN, CREACIÓN ARTÍSTICA Y CULTURAL, Y EXTENSIÓN O PROYECCIÓN SOCIAL, Y CON LA CAPACIDAD PARA ATENDER ADECUADAMENTE A LOS ESTUDIANTES. (10)

3.1 PROFESORES DE PLANTA CON TÍTULO DE ESPECIALIZACIÓN, MAESTRÍA Y DOCTORADO EN RELACIÓN CON EL OBJETO DE CONOCIMIENTO DEL PROGRAMA ADSCRITOS DIRECTAMENTE O A TRAVÉS DE LA FACULTAD O DEPARTAMENTO RESPECTIVO, E INFORMACIÓN DEMOSTRADA ACERCA DE LAS INSTITUCIONES EN LAS CUALES FUERON FORMADOS. (65)

De acuerdo con la encuesta realizada al cuerpo docente de la Universidad Libre Pereira se da la siguiente información:

Tabla 7. Profesores con título de Especialización, Maestría y Doctorado.

Dedicación	Total	CATEGORÍA			
		Pregrado	Especialización	Maestría	Doctorado
Jornada completa	15		1	14	
Media jornada	2			2	
Tiempo completo	9		7	1	1
Medio tiempo	11	3	4	4	
Cátedra	13		6	7	
Jornada Completa Investigadores	4		1	3	
Total	54	3	19	31	1

Fuente: Dirección del programa de Contaduría Pública – Noviembre 2015.

3.2 PROFESORES DEL PROGRAMA ADSCRITOS EN FORMA DIRECTA O A TRAVÉS DE LA FACULTAD O DEPARTAMENTO RESPECTIVO CON DEDICACIÓN DE TIEMPO COMPLETO, MEDIO TIEMPO, Y CÁTEDRA, SEGÚN NIVEL DE FORMACIÓN. (66)

En el trabajo el campo se obtuvo la información de la tabla 11, de acuerdo a los tiempos del cuerpo docente.

Tabla 8. Profesores Adscritos al programa de Contaduría Pública.

Dedicación	Total	CATEGORÍA			
		Pregrado	Especialización	Maestría	Doctorado
Jornada completa	15		1	14	
Media jornada	2			2	
Tiempo completo	9		7	1	1
Medio tiempo	11	3	4	4	
Cátedra	13		6	7	
Jornada Completa Investigadores	4		1	3	
Total	54	3	19	31	1

Fuente: Dirección del programa de Contaduría Pública – Noviembre 2015.

3.3 LOS TIEMPOS DE LOS PROFESORES DE CÁTEDRA DEDICADOS A LAS TUTORÍAS, EL ACOMPAÑAMIENTO DE ESTUDIANTE Y EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS, ESPECIALMENTE ACTITUDES, CONOCIMIENTOS, CAPACIDADES Y HABILIDADES. (68)

Tabla 9. Tiempos dedicados a las tutorías.

Dedicación	Total Horas	TIEMPOS (HORAS SEMANALES)			
		Hora Clase	Horas de Tutoría	Horas de Asesoría	Horas de Investigación
Jornada completa	40	20	10	5	5
Media jornada	20	10	3	4	3
Tiempo completo	16	16	0	0	0
Medio tiempo	11	11	0	0	0
Cátedra	10	10	0	0	0
Jornada Completa Investigadores	40	12	0	0	28

Fuente: Dirección del programa de Contaduría Pública – Noviembre 2015.

3.4 EXPERIENCIA PROFESIONAL Y/O ACADÉMICA DE LOS PROFESORES, SEGÚN NECESIDADES Y EXIGENCIAS DEL PROGRAMA PARA EL DESARROLLO ÓPTIMO DE SUS FUNCIONES SUSTANTIVAS. (69)

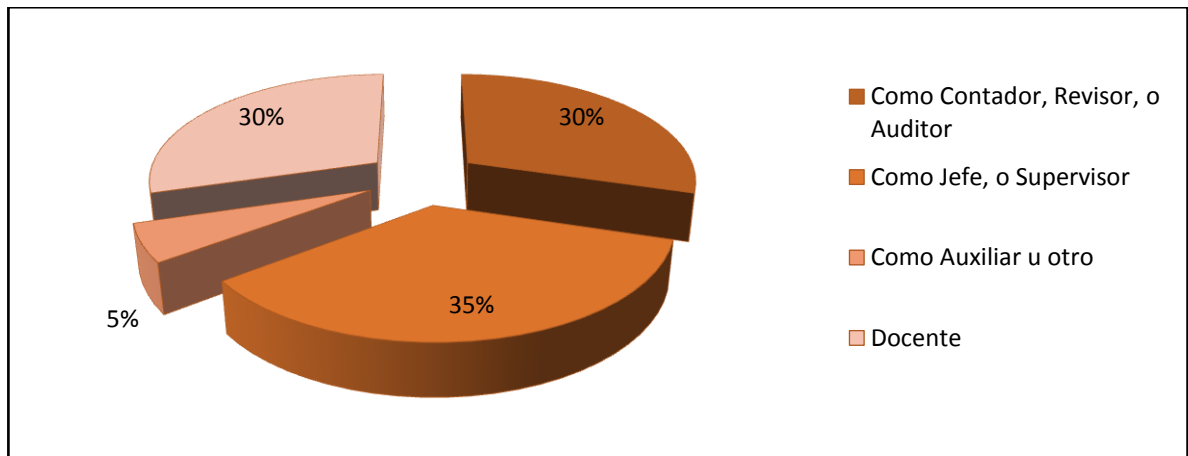
Tabla 10. Experiencia profesional de los Profesores.

Criterio	No.	Porcentaje (%)
Como Contador, Revisor, o Auditor	16	30,00
Como Jefe, o Supervisor	19	35,00
Como Auxiliar u otro	3	5,00
Docente	16	30,00
Otra experiencia, ¿cuál?	0	0,00
Total	54	100,00

Fuente: Trabajo de Campo – Construcción Propia.

El resultado de la experiencia profesional y/o académica de los profesores según las necesidades y exigencias del programa de Contaduría Pública, el 35% de los profesores tienen experiencia como jefe, o superior, el 30% como Contador, Revisor, o Auditor, el 30% tienen experiencia como docentes y un 5% han tenido experiencia como Auxiliares u otro, siendo esto favorable para el programa y para la Universidad.

Gráfica 6. Experiencia profesional de los Profesores. Experiencia profesional de los Profesores.



Fuente: Trabajo de Campo – Construcción Propia.

3.5 SUFICIENCIA DEL NÚMERO DE PROFESORES CON RELACIÓN A LA CANTIDAD DE ESTUDIANTES DEL PROGRAMA Y SUS NECESIDADES DE FORMACIÓN DE ACUERDO CON EL PROYECTO EDUCATIVO. (70)

Conforme a la asignación académica, la oferta del programa y las necesidades del mismo, puede decirse que la planta docente de cincuenta y cuatro (54) docentes es suficiente para brindar un servicio con criterios de calidad.

3.6 APRECIACIÓN DE DIRECTIVOS DEL PROGRAMA ADSCRITOS DIRECTAMENTE O A TRAVÉS DE LA FACULTAD O DEPARTAMENTO RESPECTIVO, SOBRE LA CALIDAD Y LA SUFICIENCIA DEL NÚMERO Y DE LA DEDICACIÓN DE LOS PROFESORES AL SERVICIO DE ESTE. (71)

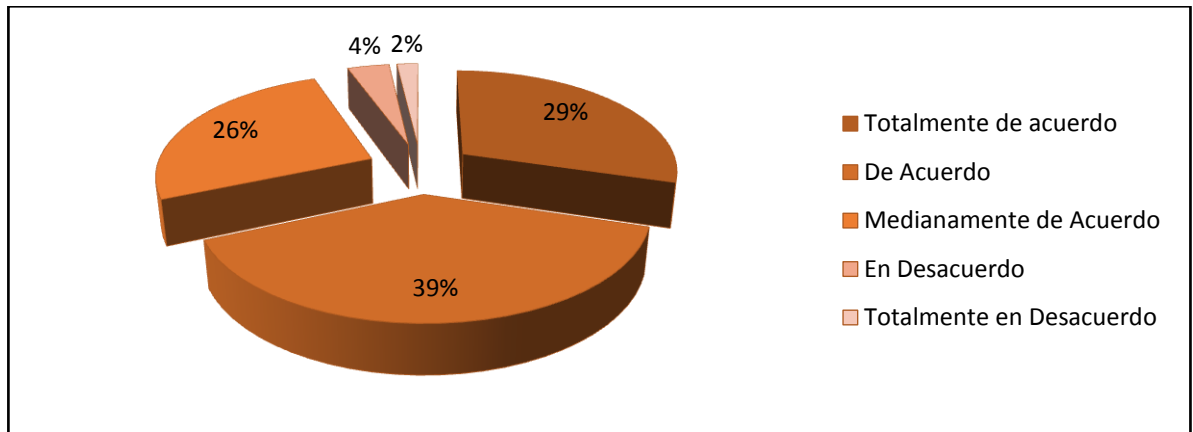
Tabla 11. Apreciación de los Profesores sobre la calidad, suficiencia, y dedicación de los profesores a este.

Criterio	No.	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	16	29,00
De Acuerdo	21	39,00
Medianamente de Acuerdo	14	26,00
En Desacuerdo	2	4,00
Totalmente en Desacuerdo	1	2,00
TOTAL	54	100,00

Fuente: Trabajo de Campo – Construcción Propia

El resultado de la apreciación de los directivos y profesores del programa de Contaduría Pública adscritos directamente o a través de la facultad o departamento respectivo, sobre la calidad y la suficiencia del número y de la dedicación de los profesores al servicio de este es, el 29% está totalmente de acuerdo con la apreciación, el 39% está de acuerdo, el 26% esta medianamente de acuerdo, el 4% está en desacuerdo, y el 2% está totalmente en desacuerdo con la apreciación. El resultado es el 68% de los directivos y profesores del programa de Contaduría Pública están de acuerdo con la apreciación, siendo esto favorable para el programa y para la Universidad.

Gráfica 7. Apreciación de los Profesores sobre la calidad, suficiencia.



Fuente: Trabajo de Campo – Construcción Propia

3.7 EXISTENCIA Y UTILIZACIÓN DE SISTEMAS Y CRITERIOS PARA EVALUAR EL NÚMERO, LA DEDICACIÓN, EL NIVEL DE FORMACIÓN Y LA EXPERIENCIA DE LOS PROFESORES DEL PROGRAMA, ADSCRITOS DIRECTAMENTE O A TRAVÉS DE LA FACULTAD O DEPARTAMENTO RESPECTIVO; PERIODICIDAD DE ESTA EVALUACIÓN; ACCIONES ADELANTADAS POR LA INSTITUCIÓN Y EL PROGRAMA, A PARTIR DE LOS RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES REALIZADAS EN ESTA MATERIA EN LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS. (72)

Según el capítulo 6 del reglamento docente se evalúa al cuerpo docente semestralmente por los estudiantes, dicha evaluación contiene criterios a evaluar como lo son, la dedicación, el nivel de formación, y la experiencia de los profesores del programa de Contaduría Pública, esta evaluación es realizada virtualmente.

También se puede evidenciar las evaluaciones de los docentes en la convención colectiva (ASPROUL) en la cláusula 13 del mismo, donde se le da beneficio al cuerpo docente de tener un representante con voz y voto en la calificación docente que se hace cada 6 meses como lo mencionamos anteriormente.

4. DESARROLLO PROFESORAL (11) DE LOS DOCENTES ADSCRITOS AL PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA PERIODO 2011-2015

4.1 POLÍTICAS INSTITUCIONALES Y EVIDENCIAS DE APLICACIÓN, EN MATERIA DE DESARROLLO INTEGRAL DEL PROFESORADO, QUE INCLUYAN LA CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN EN LOS ASPECTOS ACADÉMICOS, PROFESIONALES Y PEDAGÓGICOS RELACIONADOS CON LA METODOLOGÍA DEL PROGRAMA. (73)

En el reglamento docente se encuentran las políticas que ayudan a la universidad Libre al desarrollo integral del cuerpo docente, que contiene comités de evaluaciones, actualizaciones y capacitaciones de los mismos.

De igual forma en la convención colectiva (ASPROUL), se encuentran más evidencias de como la universidad cuenta con diversas políticas para capacitar a los docentes de la facultad.

4.2 NÚMERO DE PROFESORES DEL PROGRAMA ADSCRITOS DIRECTAMENTE O A TRAVÉS DE LA FACULTAD O DEPARTAMENTO RESPECTIVO, QUE HAN PARTICIPADO EN LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS EN PROGRAMAS DE DESARROLLO PROFESORAL O QUE HAN RECIBIDO APOYO A LA CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN PERMANENTE, COMO RESULTADO DE LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES ORIENTADAS PARA TAL FIN. (74)

Tabla 12. Becas.

Becados	No.	Porcentaje (%)
Con Especialización	17	31,48
Con Maestría	16	29,62
Con Doctorados	2	3,72
No Becados posgrado (algunos con formación a nivel de diplomados de la escuela de formación docente)	19	35,18
TOTAL	54	100,00

Fuente: Trabajo de Campo – Construcción Propia

Como se puede observar el 64,82% de los docentes adscritos a la facultad y en especial al programa de Contaduría Pública, han sido becados en posgrados que van desde las especializaciones con un 31,48%, maestrías con un 29,62% y doctorados con el 3,72%. Indicador favorable y que tiende a aumentar conforme al cambio generacional de la planta docente.

Escuela de formación docente.

4.3 APRECIACIÓN DE DIRECTIVOS Y PROFESORES DEL PROGRAMA ADSCRITOS DIRECTAMENTE O A TRAVÉS DE LA FACULTAD O DEPARTAMENTO RESPECTIVO, SOBRE EL IMPACTO QUE HAN TENIDO LAS ACCIONES ORIENTADAS AL DESARROLLO INTEGRAL DE LOS PROFESORES, EN EL ENRIQUECIMIENTO DE LA CALIDAD DEL PROGRAMA. (78)

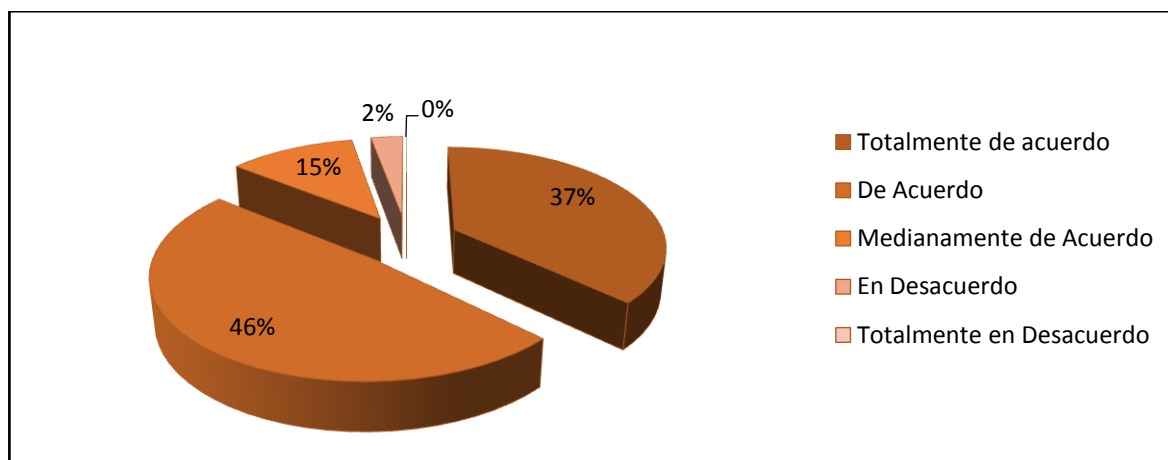
Tabla 13. Impacto que han tenido las acciones orientadas al desarrollo integral de los profesores.

Criterio	No.	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	20	37,00
De Acuerdo	25	46,00
Medianamente de Acuerdo	8	15,00
En Desacuerdo	1	2,00
Totalmente en Desacuerdo	0	0,00
TOTAL	54	100,00

Fuente: Trabajo de Campo – Construcción Propia

El resultado de la apreciación de los directivos y profesores del programa de Contaduría Pública adscritos directamente o a través de la facultad o departamento respectivo, sobre el impacto que han tenido las acciones orientadas al desarrollo integral de los profesores, en el enriquecimiento de la calidad del programa es el 37% está totalmente de acuerdo con la apreciación, el 46% está de acuerdo, el 15 % está medianamente de acuerdo, y el 2% está en desacuerdo con la apreciación. El 83% de los profesores están de acuerdo con la apreciación, siendo esto favorable para el programa y para la Universidad.

Gráfica 8. Impacto que han tenido las acciones orientadas al desarrollo integral de los profesores.



Fuente: Trabajo de Campo – Construcción Propia

4.4 ACOMPAÑAMIENTO POR EXPERTOS, PARA LA CUALIFICACIÓN DE LA LABOR PEDAGÓGICA DE LOS PROFESORES, DE ACUERDO CON EL TIPO Y METODOLOGÍA DEL PROGRAMA. (76)

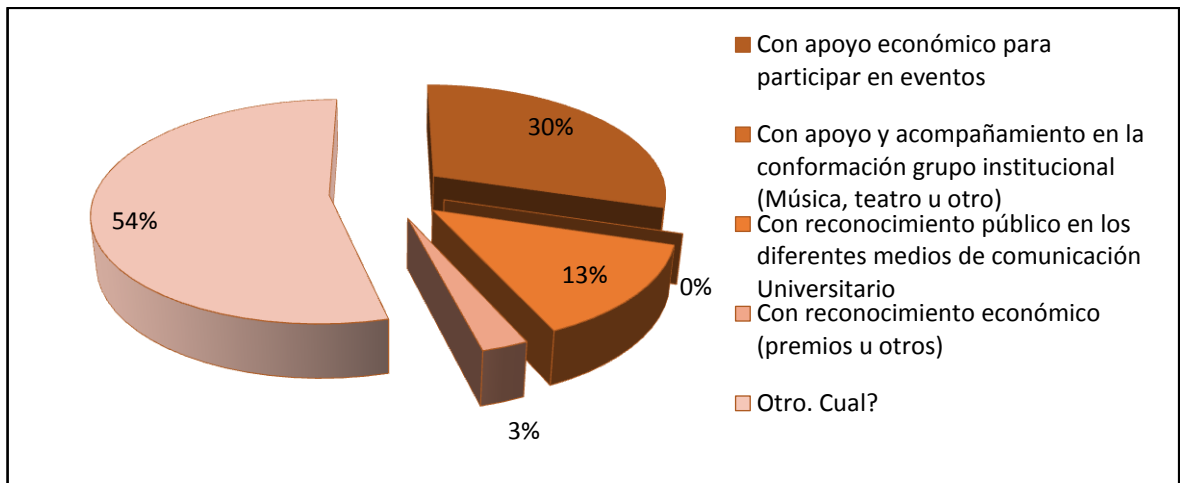
En el periodo de vacaciones estudiantil dado en junio y julio; y en noviembre y diciembre de cada año la universidad realiza eventos de formación y actualización profesional a la planta docente, en temas tales como Normas Internacionales de Información Financiera, Normas Internacionales de Auditoría Financiera, estrategias pedagógicas, apoyo a la investigación, aula virtual, entre otros.

Lo que puede demostrar que la universidad apoya tanto la actualización profesional como las estrategias pedagógicas y didácticas que apoyan el proceso docente educativo.

Dichas actividades son programadas desde la facultad, programa o la escuela de docencia universitaria propia de la Universidad Libre.

4.5 RECONOCIMIENTO A LOS PROFESORES QUE PARTICIPAN EN PROCESOS DE CREACIÓN ARTÍSTICA Y CULTURAL. (77).

Gráfica 9. Reconocimiento a los profesores que participan en procesos de creación artística y cultural.



Fuente: Trabajo de Campo – Construcción Propia

5. ESTÍMULOS A LA DOCENCIA INVESTIGACIÓN, CREACIÓN ARTÍSTICA Y CULTURAL (12) DEL ESTAMENTO DOCENTE ADSCRITO AL PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA, PERIODO 2011-2015.

5.1 POLÍTICAS DE ESTÍMULO Y RECONOCIMIENTO A LOS PROFESORES POR EL EJERCICIO CALIFICADO DE LA DOCENCIA, DE LA INVESTIGACIÓN, DE LA INNOVACIÓN, DE LA CREACIÓN ARTÍSTICA, DE LA TÉCNICA Y TECNOLOGÍA, DE LA EXTENSIÓN O PROYECCIÓN SOCIAL Y DE LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL. EVIDENCIAS DE LA APLICACIÓN DE ESTAS POLÍTICAS. (79)

La Universidad tiene reglamentado en el estatuto docente los reconocimientos y estímulos a los profesores por múltiples conceptos entre los cuales se encuentran la investigación y la innovación, esto se encuentra de tal forma en la convención colectiva donde se premian a los profesores que tengan al menos 5 años de antigüedad con la universidad en el campo de investigaciones.

5.2 ESTRATEGIAS QUE PROMUEVEN LA CREACIÓN ARTÍSTICA Y CULTURAL, LA INNOVACIÓN, LA ADAPTACIÓN, LA TRANSFERENCIA TÉCNICA Y TECNOLÓGICA, LA CREACIÓN DE TECNOFACTOS Y PROTOTIPOS, Y LA OBTENCIÓN DE PATENTES, DE ACUERDO CON LA NATURALEZA DEL PROGRAMA. (80)

Está estipulado en el reglamento docente como derecho de los profesores el poder ejercer el derecho a presentar proyectos y actividades de carácter cultural, innovación y creativos colectivo e individual en lo que tiene que ver con la Facultad. De igual manera en la convención colectiva se le da merito a todas las publicaciones que hagan los profesores respetando los derechos de autor, les dan remuneración económica en cuanto a los estudios y especializaciones que cada

profesor haga, en cuanto a seminarios, congresos y conferencias la universidad acarrea con todos los gastos que contenga su asistencia.

5.3 APRECIACIÓN DE DIRECTIVOS Y PROFESORES DEL PROGRAMA, ADSCRITOS DIRECTAMENTE O A TRAVÉS DE LA FACULTAD O DEPARTAMENTO RESPECTIVO, SOBRE EL IMPACTO QUE, PARA EL ENRIQUECIMIENTO DE LA CALIDAD DEL PROGRAMA HA TENIDO EL RÉGIMEN DE ESTÍMULOS AL PROFESORADO POR EL EJERCICIO CALIFICADO DE LA DOCENCIA, LA INVESTIGACIÓN, LA INNOVACIÓN, LA CREACIÓN ARTÍSTICA Y CULTURAL, LA EXTENSIÓN O PROYECCIÓN SOCIAL, LOS APORTES AL DESARROLLO TÉCNICO Y TECNOLÓGICO Y LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL. (81)

Tabla 14. Impacto sobre el enriquecimiento de la calidad del programa.

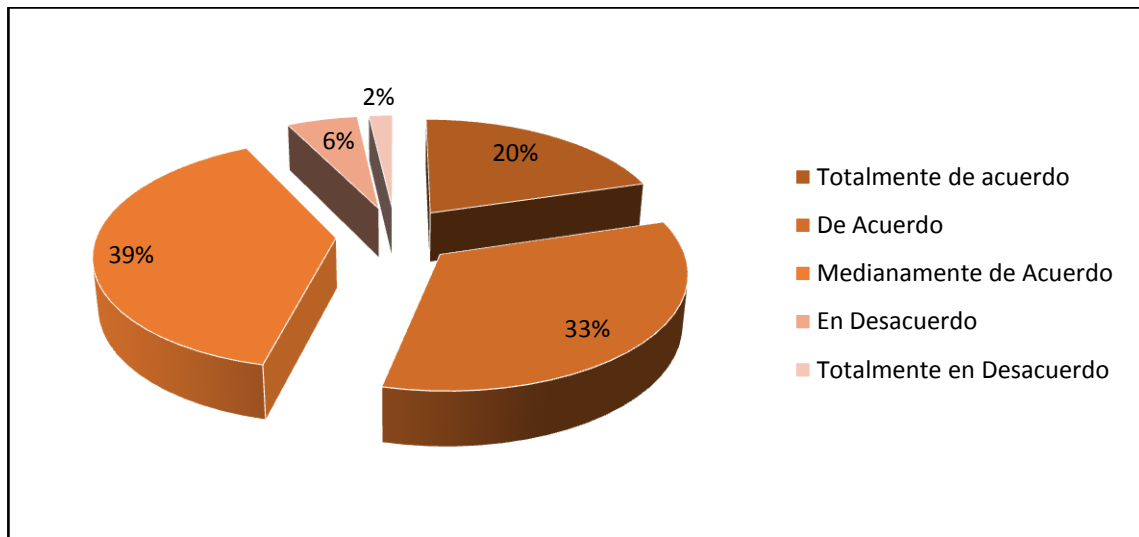
Criterio	No.	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	11	20,00
De Acuerdo	18	33,00
Medianamente de Acuerdo	21	39,00
En Desacuerdo	3	6,00
Totalmente en Desacuerdo	1	2,00
TOTAL	54	100,00

Fuente: Trabajo de Campo – Construcción Propia.

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

como resultado, que el 20% está totalmente de acuerdo, el 33% está de acuerdo, el 39% está medianamente de acuerdo, el 6% está en desacuerdo, y el 2% está totalmente en desacuerdo con la apreciación. El 53% de los docentes está de acuerdo con la apreciación, siendo esto favorable para el programa y para la Universidad.

Gráfica 10. Impacto sobre el enriquecimiento de la calidad del programa.



Fuente: Trabajo de Campo – Construcción Propia.

6. PRODUCCIÓN, PERTINENCIA, UTILIZACIÓN E IMPACTO DEL MATERIAL DOCENTE (13)

6.1 PRODUCCIÓN, UTILIZACIÓN Y EVALUACIÓN DE MATERIALES DE APOYO DOCENTE, EN LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS, PERTINENTES A LA NATURALEZA Y METODOLOGÍA DEL PROGRAMA Y SU FUNCIÓN PEDAGÓGICA. (82)

Cuadro 5. Producción, utilización y evaluación de materiales de apoyo docente

Nombre del libro o publicación	Autor (es)
Contabilidad Universitaria	Hernando Díaz Moreno
Estadística Descriptiva	Tiberio Trejos Aricapa
Matemáticas para las Ciencias Económicas, Administrativas y Contables	Gerardo Cardona, David Santisteban, Tito León Grajales
Desarrollo y Pensamientos del Contador Público del Siglo XXI	Carlos Alberto Jiménez Vélez y Luis Alberto Arteaga Casas

Fuente: Trabajo de Campo – Construcción Propia.

6.2 APRECIACIÓN SOBRE LA CALIDAD DE LOS MATERIALES DE APOYO PRODUCIDOS O UTILIZADOS POR LOS PROFESORES ADSCRITOS AL PROGRAMA Y SU PERTINENCIA DE ACUERDO CON LA METODOLOGÍA DEL PROGRAMA (83).

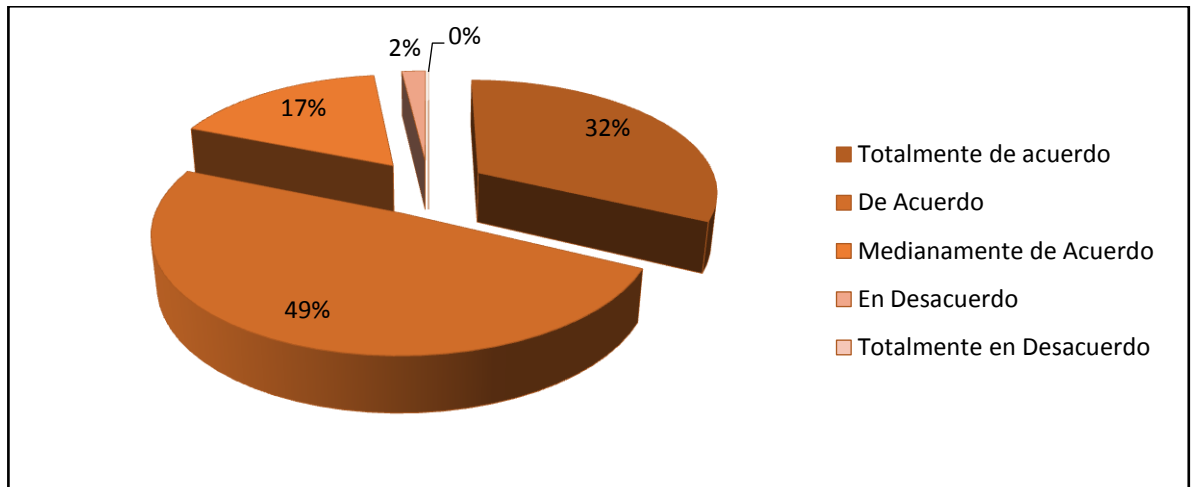
Tabla 15. Apreciación calidad de los materiales de apoyo.

Criterio	No.	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	17	31,00
De Acuerdo	26	48,00
Medianamente de Acuerdo	9	17,00
En Desacuerdo	2	4,00
Totalmente en Desacuerdo	0	0,00
TOTAL	54	100,00

Fuente: Trabajo de Campo – Construcción Propia

La apreciación sobre la calidad de los materiales de apoyo producidos o utilizados por los profesores adscritos al programa de Contaduría Pública y su pertinencia de acuerdo con la metodología del programa, es el 31% está totalmente de acuerdo, el 48% está de acuerdo con la apreciación, el 17% esta medianamente de acuerdo, el 4% está en desacuerdo con la apreciación, el 79% está de acuerdo sobre la calidad de los materiales de apoyo utilizados por los profesores adscritos al programa siendo esto favorable para el programa y para la Universidad.

Gráfica 11. Apreciación calidad de los materiales de apoyo.



Fuente: Trabajo de Campo – Construcción Propia

6.3 PREMIOS U OTROS RECONOCIMIENTOS A LOS MATERIALES DE APOYO A LA LABOR DOCENTE, EN EL ÁMBITO NACIONAL O INTERNACIONAL, QUE HAYAN PRODUCIDO LOS PROFESORES ADSCRITOS AL PROGRAMA. (84)

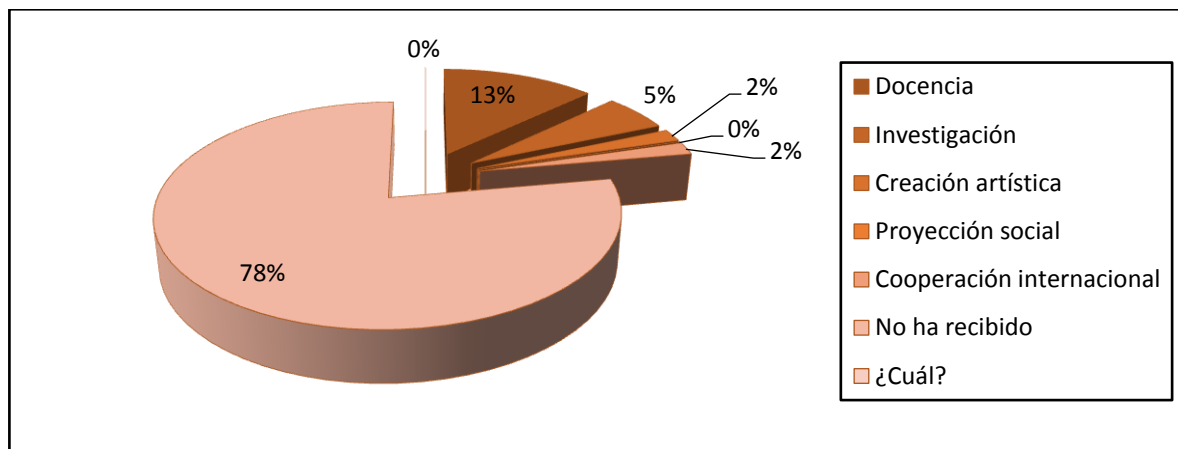
Tabla 16. Premios u otros reconocimientos.

Criterio	No.	Porcentaje (%)
Docencia	7	13,00
Investigación	3	5,00
Creación artística	1	2,00
Proyección social	0	0,00
Cooperación internacional	1	2,00
No ha recibido	42	78,00
TOTAL	54	100,00

Fuente: Trabajo de Campo – Construcción Propia

Se puede apreciar que el 78% de los docentes no han recibido premios, u otros reconocimientos a los materiales de apoyo a la labor docente, en el ámbito nacional o internacional, el 13% ha recibido reconocimientos por labor de docencia, el 5% por investigación, el 2% creación artística, y el 3% por cooperación internacional.

Gráfica 12. Premios u otros reconocimientos.



Fuente: Trabajo de Campo – Construcción Propia

6.4 EXISTENCIA Y APLICACIÓN DE UN RÉGIMEN DE PROPIEDAD INTELECTUAL EN LA INSTITUCIÓN APLICADO A LOS MATERIALES DE APOYO A LA DOCENCIA. (85)

Desde la Secretaria General de la universidad están definidas las políticas y criterios para que se respete y se tenga en cuenta la legislación en materia de propiedad intelectual tanto de lo producido por los docentes, directivos de la universidad, e investigadores como por la información que se toma de terceros. Inclusive en el centro de investigaciones existe un comité editorial que se encarga de revisar que no exista plagio en la producción intelectual de la universidad. Así como también existe la protección de vida para patentes u otros que sean de propiedad de la universidad y de la comunidad educativa Unilibrista.

7. REMUNERACIÓN POR MÉRITOS (14) Y EVALUACIÓN DE PROFESORES (15) DURANTE LOS ÚLTIMOS TRES (3) AÑOS.

7.1 POLÍTICAS Y REGLAMENTACIONES INSTITUCIONALES EN MATERIA DE REMUNERACIÓN DE LOS PROFESORES EN LAS QUE SE TENGAN EN CUENTA LOS MÉRITOS PROFESIONALES Y ACADÉMICOS, ASÍ COMO LOS ESTÍMULOS A LA PRODUCCIÓN ACADÉMICA Y DE INNOVACIÓN DEBIDAMENTE EVALUADA. (86)

Esto se puede encontrar en el capítulo 8 y 9 del reglamento docente donde aclara que todos los profesores pueden tener buenas remuneraciones por méritos profesionales y académicos.

En la convención de ASPROUL se encuentran las políticas y reglamentos para los incentivos al cuerpo docente por producción académica, este incentivo se da de forma económica, esto se hace al finalizar cada año cursado.

7.2 APRECIACIÓN SOBRE LA APLICACIÓN DE ESTAS POLÍTICAS Y REGLAMENTACIONES. (54).

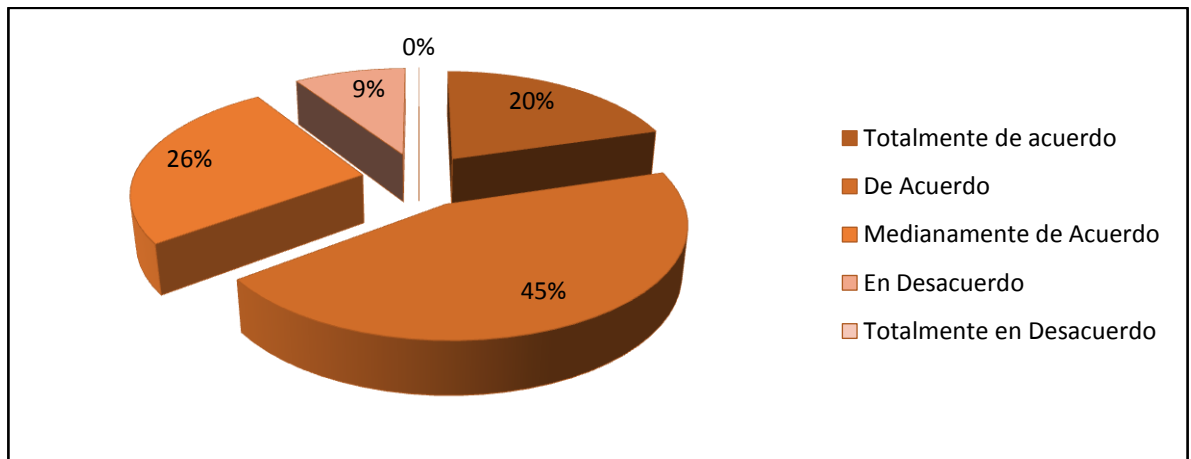
Tabla 17. Apreciación de políticas y reglamentaciones.

Criterio	No.	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	11	20,00
De Acuerdo	24	44,00
Medianamente de Acuerdo	14	26,00
En Desacuerdo	5	9,00
Totalmente en Desacuerdo	0	0,00
TOTAL	54	100,00

Fuente: Trabajo de Campo – Construcción Propia

Según las evidencias sobre la aplicación de estas políticas y reglamentaciones de la Universidad Libre Seccional Pereira, el 20% de los docentes está totalmente de acuerdo con la aplicación, el 44% está de acuerdo, el 26% esta medianamente de acuerdo, y el 9% está en desacuerdo, y el 64% de los docentes está de acuerdo con la aplicación de dichas políticas y reglamentaciones, siendo esto favorable para el programa y para la Universidad, siendo esto favorable para el programa y para la Universidad.

Gráfica 13. Apreciación de políticas y reglamentaciones.



Fuente: Trabajo de Campo – Construcción Propia

7.3 APRECIACIÓN DE LOS PROFESORES CON RESPECTO A LA CORRESPONDENCIA ENTRE LA REMUNERACIÓN Y LOS MÉRITOS ACADÉMICOS Y PROFESIONALES. (91)

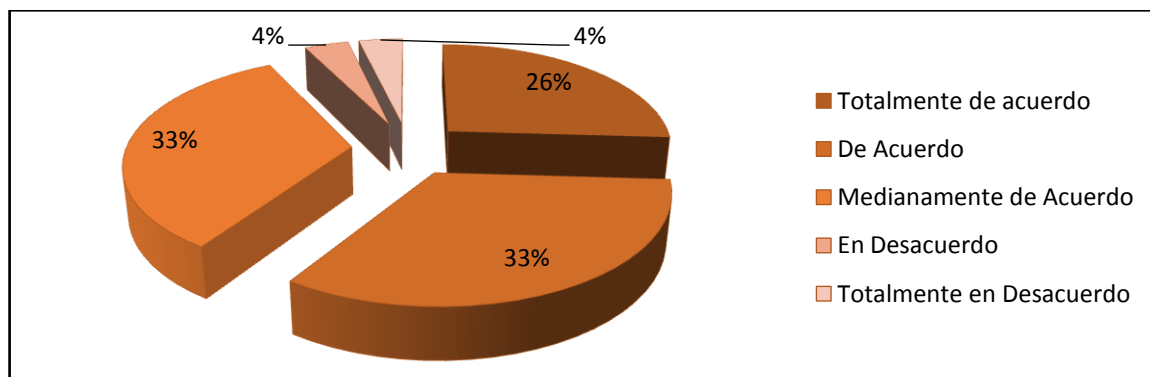
Tabla 18. Apreciación correspondiente a la remuneración.

Criterio	No.	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	14	26,00
De Acuerdo	18	33,00
Medianamente de Acuerdo	18	33,00
En Desacuerdo	2	4,00
Totalmente en Desacuerdo	2	4,00
TOTAL	54	100,00

Fuente: Trabajo de Campo – Construcción Propia.

La apreciación de los profesores con respecto a la correspondencia entre la remuneración y los méritos académicos y profesionales, es que el 26% de los docentes están totalmente de acuerdo con la apreciación, el 33% está de acuerdo, el 33% esta medianamente de acuerdo, el 4% está en desacuerdo, y un 4% está totalmente en desacuerdo, un total de 59% de los profesores está de acuerdo con la apreciación con respecto a la correspondencia entre la remuneración y los méritos académicos y profesionales de los docentes.

Gráfica 14. Apreciación correspondiente a la remuneración.



Fuente: Trabajo de Campo – Construcción Propia

7.4 EXISTENCIA Y APLICACIÓN DE POLÍTICAS INSTITUCIONALES EN MATERIA DE EVALUACIÓN INTEGRAL AL DESEMPEÑO DE LOS PROFESORES. LA INSTITUCIÓN PRESENTE EVIDENCIAS SOBRE EL DESARROLLO DE ESTAS POLÍTICAS. (89)

En la convención colectiva y el reglamento docente podemos evidenciar las distintas formas de evaluación, donde se tienen en cuenta el desempeño integral de todo el cuerpo docente sin importar antigüedad o escalafón.

De igual manera lo encontramos en el plan integral de desarrollo institucional (PIDI), en la parte de análisis interno (2.2), componente académico.

7.5 CRITERIOS Y MECANISMOS DE EVALUACIÓN DE LOS PROFESORES ADSCRITOS AL PROGRAMA, EN CORRESPONDENCIA CON LA NATURALEZA DEL CARGO, LAS FUNCIONES Y LOS COMPROMISOS CONTRAÍDOS EN RELACIÓN CON LAS METAS INSTITUCIONALES Y DEL PROGRAMA. (90)

Los criterios y mecanismos de evaluación están definidos en el acuerdo No. 03 del 27 de Octubre de 2004, Reglamento Docente para los profesores de la Universidad Libre, Capítulo 6 de la Evaluación docente desde el Artículo 28 hasta el 37 respectivamente. Así como también en la convención colectiva de trabajo vigente (2015-2016) Capítulo 2, Clausula 13.

7.6 EVALUACIONES REALIZADAS A LOS PROFESORES ADSCRITOS AL PROGRAMA DURANTE LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS Y LAS ACCIONES ADELANTADAS POR LA INSTITUCIÓN Y POR EL PROGRAMA A PARTIR DE DICHS RESULTADOS. (91)

La evaluación de desempeño docente es aplicada durante cada semestre al estamento docente, conforme a la normativa vigente y señalada en el punto

anterior; en este sentido se tienen en cuenta tres instrumentos así: La auto evaluación que corresponde al 10% del total de la evaluación, la evaluación del estudiante el 30% del total de la evaluación y la evaluación administrativa que corresponde al 60% de la evaluación que realiza el comité de evaluación integrado por el director del programa el docente asignado por ASPROUL y el decano.

Una vez consolidada la evaluación la oficina de planeación seccional expide el consolidado de la evaluación y en compañía del decano socializa el resultado de la misma a cada uno de los docentes.

Puede mencionarse en especial que las evaluaciones realizadas en los tres últimos años, la calificación docente arrojó resultados tales como entre (En una escala de 1 a 5) en el rango entre 3,5 y 4 el 5,05%, quienes han elaborado un plan de mejoramiento; en el rango entre 4 y 4,5 el 45,80%, y en el rango entre 4,51 y 5 el 49,16%, como puede observándose con una buena calificación en el consolidado.

7.7 INFORMACIÓN VERIFICABLE SOBRE LA PARTICIPACIÓN DE LOS DISTINTOS ACTORES EN LA EVALUACIÓN. (92)

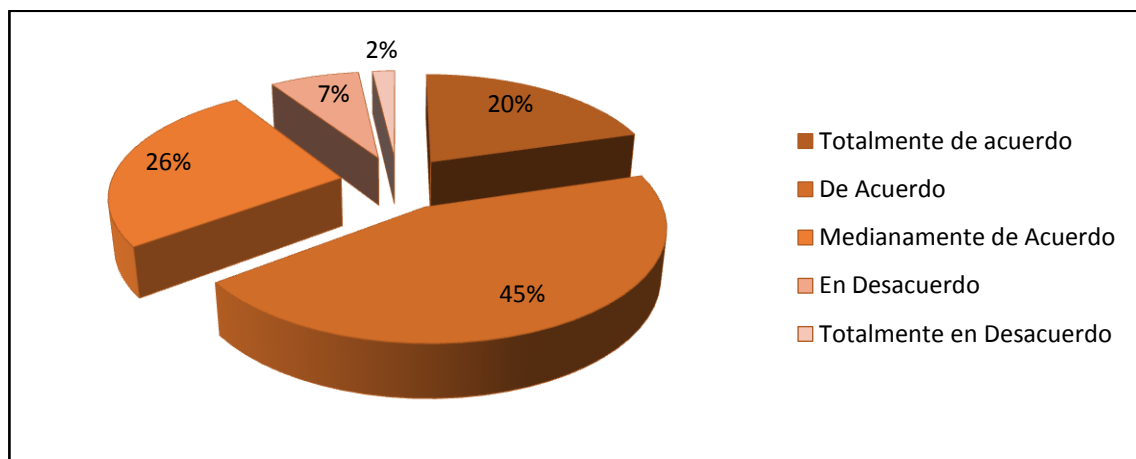
Tabla 19. Apreciación participación de los distintos actores en la evaluación.

Criterio	No.	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	11	20,00
De acuerdo	24	45,00
Medianamente de acuerdo	14	26,00
En desacuerdo	4	7,00
Totalmente en desacuerdo	1	2,00
TOTAL	35	100,00

Fuente: Trabajo de Campo – Construcción Propia.

Según la apreciación de los docentes, sobre la verificabilidad de la información sobre la participación de los distintos actores en la evaluación, se puede concluir que el 20% está totalmente de acuerdo, el 45% está de acuerdo, el 26% esta medianamente de acuerdo, el 7% está en desacuerdo y el 2% están totalmente en desacuerdo, el 65% de los docentes está de acuerdo en la apreciación de la información verificable sobre la participación de los distintos actores en la evaluación, siendo esto favorable para el programa y para la Universidad.

Gráfica 15. Apreciación participación de los distintos actores en la evaluación.



Fuente: Trabajo de Campo – Construcción Propia.

7.7 APRECIACIÓN DE LOS PROFESORES ADSCRITOS AL PROGRAMA, SOBRE LOS CRITERIOS Y MECANISMOS PARA LA EVALUACIÓN DE DOCENTES, SU TRANSPARENCIA, EQUIDAD Y EFICACIA. (93)

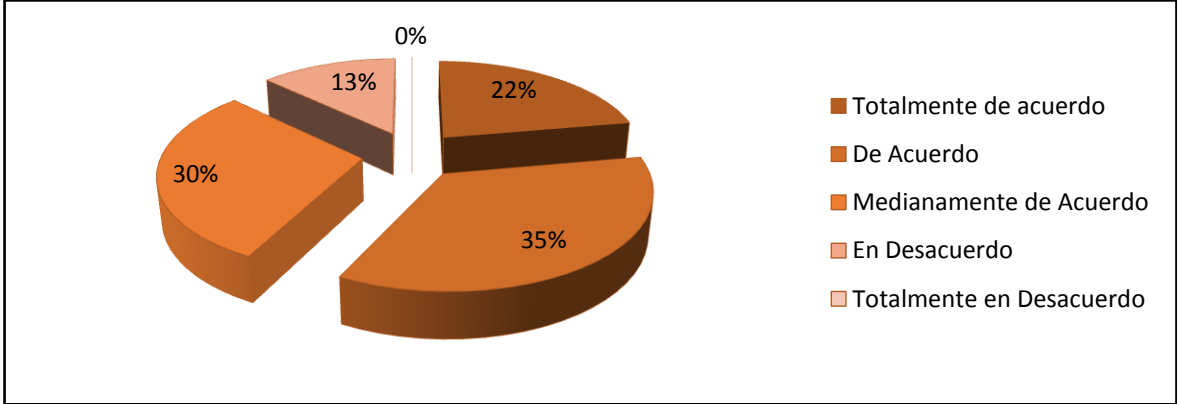
Tabla 20. Apreciación de los profesores adscritos al programa, sobre los criterios y mecanismos para la evaluación de docentes, su transparencia, equidad y eficacia.

Criterio	No.	Porcentaje (%)
Totalmente de acuerdo	12	22,00
De acuerdo	19	35,00
Medianamente de acuerdo	16	30,00
En desacuerdo	7	13,00
Totalmente en desacuerdo	0	0,00
TOTAL	54	100,00

Fuente: Trabajo de Campo – Construcción Propia

El resultado sobre la apreciación de los profesores adscritos al programa de Contaduría Pública, sobre los criterios y mecanismos para la evaluación de docentes, su transparencia, equidad, y eficacia, es del 22% de los profesores adscritos están totalmente de acuerdo con la apreciación, el 35% está de acuerdo, el 30% está medianamente de acuerdo, y el 13% en desacuerdo, y un total de 57% docentes están de acuerdo sobre los criterios y mecanismos para la evaluación de docentes, su transparencia, equidad y eficacia.

Gráfica 16. Apreciación de los profesores adscritos al programa, sobre los criterios y mecanismos para la evaluación de docentes, su transparencia, equidad y eficacia.



Fuente: Trabajo de Campo – Construcción Propia

8. CONCLUSIONES

- Se pudo identificar en el proceso de selección, vinculación y estado actual de permanencia de los profesores adscritos al programa (8) periodo 2011-2015, los siguientes aspectos:

- Los docentes vinculados cumplen con los requisitos establecidos en el reglamento docente y en convención colectiva de trabajo.

- El perfil de los docentes contratados se ha ido cualificando, con tendencia a formación de maestría de quienes recientemente han llegado.

- Se evidencia un cambio generacional de la contratación docente.

- Una vez realizado el cotejo de lo establecido en el Estatuto Profesorado (9) Vs. La realidad del estamento docente adscrito al programa, se puede concluir que:

La Universidad Libre tiene definido los criterios y políticas para la contratación de la planta docente, cuyo cumplimiento se evidencia en las hojas de vida y la bases de datos construidas por facultad y la jefatura de personal; lo cual una vez cotejado con los docentes conforme a su currículum y soportes del mismo, puede decirse que corresponden a la verdad y realidad.

- Conforme a la revisión y actualización de la información registrada y aportada por cada docente y por la dirección del programa que contiene: Dedicación, Nivel de formación y experiencia de los profesores (10) Vs. Información actualizada, puede deducirse que:

Los docentes tienen asignado un contrato laboral acorde a la formación y a la dedicación (tiempo completo, medio tiempo, jornada completa, media jornada,

profesores investigadores y catedráticos), a su vez, están inscritos en el escalafón docente acorde a los requisitos establecidos en el estatuto docente; de lo que depende su asignación de cursos, de horario e inclusive salarialmente.

- Identificado el desarrollo profesoral (11) de los docentes adscritos al programa de Contaduría Pública periodo 2011-2015, se puede concluir:

Un buen número de docentes se ha capacitado a nivel pos gradual tanto para mejorar su perfil, como para mejorar sus competencias profesionales en el desempeño docente; siendo esto más favorable en el reconocimiento que otorga la universidad a la planta docente con las becas.

- Según lo Identificado en los Estímulos a la docencia investigación, creación artística y cultural (12) del estamento docente adscrito al programa de Contaduría pública, periodo 2011-2015, se puede concluir:

Existe estímulos que van desde las becas hasta financiación y cofinanciación de proyectos de investigación; así como también los estímulos de inscripciones y reconocimiento de viáticos para presentar proyectos en diferentes lugares del país o del exterior; a su vez a quienes tienen competencias artísticas o musicales apoyo desde los diferentes programas y proyectos de bienestar universitario.

- Conforme a la base de datos actualizada se pudo identificar la producción, pertinencia, utilización e impacto del material docente (13), así:

La utilización de textos guías escritos por los mismos docentes del programa que son usados en cada una de sus clases, el interés por escribir y producir textos de carácter técnico profesional y de apoyo a la docencia universitaria.

- Una vez realizado el cuadro comparativo se pudo identificar la Remuneración por méritos (14) y Evaluación de profesores (15) durante los últimos tres (3) años, concluyendo:

Los méritos de los docentes están asociados al escalafón docente donde su remuneración es directamente proporcional al grado de escalafón donde se encuentra y la evaluación docente es uno de los requisitos mínimos para poder solicitar el ascenso en el respectivo escalafón.

9. RECOMENDACIONES

- Solicitar la actualización de las hojas de vida con todos sus soportes en un lapso menor de tiempo, cada tres (3) años.
- Realizar la difusión y convocatoria para Incentivar al estamento a que participe de las convocatorias a premios por producción académica, investigativa y artística.
- Realizar periódicamente evaluación al estamento docente para que se apropie y empodere de las normas, PIDI e información institucional pertinente al estamento docente.
- Gestionar más recursos y presupuesto para la publicación de libros.
- Motivar y propiciar la participación en comunidades académicas e investigativas.
- Habilitar en la plataforma Institucional el modulo que permita actualizar en la web la hoja vida y los demás datos inherentes al perfil profesional del estamento docente.

BIBLIOGRAFÍA

CABALLERO PÉREZ, Luz Alba. Informe de Autoevaluación con fines de Acreditación de Alta Calidad. Universidad de Pamplona. Ingeniería de Alimentos. 2012

CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN. CNA. Lineamientos para la acreditación de programas de pregrado. 2013

MOLINA ARTUNDUAGA, Cristina. Informe de autoevaluación con fines de Acreditación. Universidad SurColombiana. Derecho. 2011.

UNIVERSIDAD LIBRE. Acuerdo 3 de 2004. Reglamento Docente.

UNIVERSIDAD LIBRE. Acuerdo 5 de 2014. Plan Integral de Desarrollo Institucional 2015-2024. PIDI 2015-2024.

UNIVERSIDAD LIBRE. Convención colectiva de trabajo suscrita entre la Universidad Libre y la Asociación de Profesores de la Universidad Libre, ASPROUL, Periodo 2015-2016.

UNIVERSIDAD LIBRE DE COLOMBIA. Informe de Autoevaluación con fines de acreditación Institucional. Bogotá D.F. 2014.

UNIVERSIDAD LIBRE DE COLOMBIA. Informe de acreditación Institucional Universidad Libre de Colombia. Universidad Libre de Colombia. Acreditación Institucional. 2014

ANEXOS

Anexo A. Instrumento No. 1 Encuesta Autopercepción del(a) profesor(a).

INSTRUMENTO Nº 1: AUTOCARACTERIZACIÓN DEL DOCENTE

ENCUESTA A PROFESORES ADSCRITOS AL PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA 2015

La presente encuesta se desarrolla con el fin de nutrir el trabajo de investigación titulado *CARACTERIZACIÓN DEL ESTAMENTO DOCENTE CONFORME AL FACTOR TRES (3) DE ACREDITACIÓN DEL PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA.2015*, el cual consta del siguiente Objetivo General: Realizar la caracterización del estamento docente conforme al Factor Tres (3) de Acreditación del programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre Seccional Pereira. 2015

IDENTIFICACIÓN DEL PERFIL DEL(A) DOCENTE

1.1 Género

- Masculino
- Femenino

1.2 Rango de Edad, por favor seleccionar con una (X)

20-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	>66

1.3 Cargo desempeñado (66)

- Docente Tiempo Completo _____
- Docente Medio Tiempo _____
- Docente Jornada Completa _____
- Docente Media Jornada _____
- Docente catedrático _____
- Docente Investigador Media jornada _____
- Docente Investigador Jornada Completa _____
- Otro ¿Cuál? _____

1.4 Antigüedad como docente en la Universidad Libre Seccional Pereira

Menos de 1 año

1 a 5 años

6 a 10 años

Más de 10 años

1.5 Formación académica (Por favor registrar el(os) título(s) obtenido(s) (65)

	Título (s)	Universidad
Pregrado en:		
Especialización(es) en:		
Maestría en:		
Doctorado en:		

1.6 Escalafón Docente (por favor marque con una equis (x)) (61)

Docente Auxiliar	
Docente Asistente	
Docente Asociado	
Docente Titular	

1.7 Experiencia Profesional del(a) Docente

Opción	Dedicación	Años de experiencia			
		1 a 5	5 a 10	10 a 20	>20
a)	Como Contador, Revisor, o Auditor				
b)	Como Jefe, o Supervisor				
c)	Como Auxiliar u otro				
d)	Otra experiencia, ¿cuál? _____				

TEMAS PERTINENTES A LA INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO 1. Proceso de selección, vinculación y estado actual de permanencia de los profesores adscritos al programa (8) periodo 2011-2015

2.1.1 ¿Está de acuerdo con las políticas, las normas y los criterios académicos establecidos por la Universidad Libre Seccional Pereira, para la selección y la vinculación de sus profesores de planta y de cátedra del Programa de Contaduría Pública? (54)

5	Totalmente de acuerdo	
4	De Acuerdo	
3	Medianamente de Acuerdo	
2	En Desacuerdo	
1	Totalmente en Desacuerdo	

2.1.2 ¿La Universidad Libre Seccional Pereira ha vinculado profesores al programa de Contaduría Pública en desarrollo de dichas políticas, normas y criterios académicos? (55)

5	Totalmente de acuerdo	
4	De Acuerdo	
3	Medianamente de Acuerdo	
2	En Desacuerdo	
1	Totalmente en Desacuerdo	

2.1.3 ¿La Universidad Libre Seccional Pereira implementa estrategias institucionales que fomenten la permanencia de los profesores del Programa de Contaduría Pública? (56)

5	Totalmente de acuerdo	
4	De Acuerdo	
3	Medianamente de Acuerdo	
2	En Desacuerdo	
1	Totalmente en Desacuerdo	

2.1.4 ¿Hay acciones de carácter institucional encaminadas a garantizar el relevo generacional de los docentes de la Universidad Libre Seccional Pereira? (57)

5	Totalmente de acuerdo	
4	De Acuerdo	

3	Medianamente de Acuerdo	
2	En Desacuerdo	
1	Totalmente en Desacuerdo	

2.1.5 ¿Los profesores conocen las políticas, las normas y los criterios académicos establecidos por la Universidad Libre Seccional Pereira para la selección y vinculación de sus profesores? (58)

5	Totalmente de acuerdo	
4	De Acuerdo	
3	Medianamente de Acuerdo	
2	En Desacuerdo	
1	Totalmente en Desacuerdo	

2.2 CAPÍTULO 2. Debe contener el estatuto profesoral: régimen de selección, vinculación, promoción, escalafón docente, retiro y demás situaciones administrativas; derechos, deberes, régimen de participación en los organismos de dirección, régimen disciplinario, distinciones y estímulos (9).

2.2.1 ¿Conoce el estatuto profesoral de la Universidad Libre Seccional Pereira? (59)

5	Totalmente de acuerdo	
4	De Acuerdo	
3	Medianamente de Acuerdo	
2	En Desacuerdo	
1	Totalmente en Desacuerdo	

2.2.2 ¿Está de acuerdo sobre la pertinencia, vigencia y aplicación del estatuto profesoral de la Universidad Libre Seccional Pereira? (60)

5	Totalmente de acuerdo	
4	De Acuerdo	

3	Medianamente de Acuerdo	
2	En Desacuerdo	
1	Totalmente en Desacuerdo	

2.2.3 ¿En la Universidad Libre Seccional Pereira se aplican políticas institucionales en materia de ubicación, permanencia y ascenso en las categorías del escalafón docente? (62)

5	Totalmente de acuerdo	
4	De Acuerdo	
3	Medianamente de Acuerdo	
2	En Desacuerdo	
1	Totalmente en Desacuerdo	

2.2.4 ¿Desde su apreciación, la Universidad aplica las políticas institucionales en materia de participación del profesorado en los órganos de dirección de la institución y del programa? (63)

5	Totalmente de acuerdo	
4	De Acuerdo	
3	Medianamente de Acuerdo	
2	En Desacuerdo	
1	Totalmente en Desacuerdo	

2.2.5 ¿En la Universidad Libre Seccional Pereira, existen evidencias sobre la participación de los profesores en los órganos de dirección del programa, de la facultad, del departamento y/o de la institución, durante los últimos cinco años? (64)

5	Totalmente de acuerdo	
4	De Acuerdo	

3	Medianamente de Acuerdo	
2	En Desacuerdo	
1	Totalmente en Desacuerdo	

2.3 CAPÍTULO 3. Especificidades del Desarrollo Profesional: Número de profesores con la dedicación, el nivel de formación y la experiencia requeridos para el óptimo desarrollo de las actividades de docencia, investigación, creación artística y cultural, y extensión o proyección social, y con la capacidad para atender adecuadamente a los estudiantes. (10)

2.3.1 ¿Está de acuerdo que los profesores de planta con título de especialización, maestría y doctorado en relación con el objeto de conocimiento del programa de Contaduría Pública adscritos directamente o a través de la facultad o departamento respectivo, tengan información demostrada acerca de las instituciones en las cuales fueron formados? (65)

5	Totalmente de acuerdo	
4	De Acuerdo	
3	Medianamente de Acuerdo	
2	En Desacuerdo	
1	Totalmente en Desacuerdo	

2.3.2 ¿Está de acuerdo que los Profesores del programa de Contaduría Pública adscritos en forma directa o a través de la facultad o departamento respectivo sean seleccionados, con dedicación de tiempo completo, medio tiempo y cátedra, según nivel de formación? (66)

5	Totalmente de acuerdo	
4	De Acuerdo	
3	Medianamente de Acuerdo	
2	En Desacuerdo	
1	Totalmente en Desacuerdo	

2.3.3 Tiempos de cada profesor del programa adscritos directamente o a través de la facultad o departamento respectivo, dedicados a la docencia (incluyendo el desarrollo de productos, artefactos, materiales y prototipos,

entre otros), a la investigación, a la creación artística, a la extensión o proyección social, a la atención de funciones de gestión académica o administrativa, a la tutoría individual de los estudiantes, de acuerdo con la naturaleza del programa. (67)

Cargo desempeñado	Horas Docencia	Horas Investigación	Horas creación artística, extensión o proyección social	Horas gestión académica/ administrativa	Horas de tutoría
Docente Tiempo Completo					
Docente Medio Tiempo					
Docente Jornada Completa					
Docente Media Jornada					
Docente catedrático					
Docente Investigador Media jornada					
Docente Investigador Jornada Completa					
Otro. ¿Cuál? _____					

2.3.4 ¿Está de acuerdo en los tiempos que los profesores de cátedra le dedican a las tutorías, el acompañamiento de estudiante y el desarrollo de competencias, especialmente actitudes, conocimientos, capacidades y habilidades? (68)

5	Totalmente de acuerdo	
4	De Acuerdo	
3	Medianamente de Acuerdo	
2	En Desacuerdo	
1	Totalmente en Desacuerdo	

2.3.5 ¿Está de acuerdo que todos los profesores deben tener experiencia profesional y/o académica, según necesidades y exigencias del programa de Contaduría Pública para el desarrollo óptimo de sus funciones sustantivas? (69)

5	Totalmente de acuerdo	
4	De Acuerdo	
3	Medianamente de Acuerdo	
2	En Desacuerdo	
1	Totalmente en Desacuerdo	

2.3.6 ¿El programa de Contaduría Pública cuenta con suficiente número de profesores con relación a la cantidad de estudiantes del programa y sus necesidades de formación de acuerdo con el proyecto educativo? (70)

5	Totalmente de acuerdo	
4	De Acuerdo	
3	Medianamente de Acuerdo	
2	En Desacuerdo	
1	Totalmente en Desacuerdo	

2.3.7 ¿Está de acuerdo con la calidad y la suficiencia del número y de la dedicación de los profesores adscritos directa o indirectamente al programa de Contaduría Pública, al servicio de éste? (71)

5	Totalmente de acuerdo	
4	De Acuerdo	
3	Medianamente de Acuerdo	
2	En Desacuerdo	
1	Totalmente en Desacuerdo	

2.3.8 ¿Está de acuerdo con que exista y se utilicen sistemas y criterios para evaluar el número, la dedicación, el nivel de formación y la experiencia de los profesores del programa, adscritos directamente o a través de la facultad o departamento respectivo; periodicidad de esta evaluación; acciones adelantadas por la institución y el programa de Contaduría Pública?. (72)

5	Totalmente de acuerdo	
---	-----------------------	--

4	De Acuerdo	
3	Medianamente de Acuerdo	
2	En Desacuerdo	
1	Totalmente en Desacuerdo	

2.4 CAPÍTULO 4. Desarrollo Profesorado (11) de los docentes adscritos al programa de Contaduría Pública periodo 2011-2015

2.4.1 ¿Las políticas institucionales y evidencias de aplicación, en materia de desarrollo integral del profesorado, incluyen capacitación y actualización en los aspectos académicos, profesionales y pedagógicos relacionados con la metodología del programa de Contaduría Pública? (73)

5	Totalmente de acuerdo	
4	De Acuerdo	
3	Medianamente de Acuerdo	
2	En Desacuerdo	
1	Totalmente en Desacuerdo	

2.4.2 ¿La Institución da a conocer las políticas, Programas, estrategias y mecanismos institucionales para fomentar el desarrollo integral, la capacitación y actualización profesional, pedagógica y docente, de los profesores? (74-75))

5	Totalmente de acuerdo	
4	De Acuerdo	
3	Medianamente de Acuerdo	
2	En Desacuerdo	
1	Totalmente en Desacuerdo	

2.4.3 ¿Existe correspondencia entre las políticas y los programas de desarrollo profesoral con las necesidades y los objetivos del programa de Contaduría Pública? (76)

5	Totalmente de acuerdo	
4	De Acuerdo	
3	Medianamente de Acuerdo	
2	En Desacuerdo	
1	Totalmente en Desacuerdo	

2.4.4 ¿En los últimos cinco (05) años, ha participado en programas de desarrollo profesoral o recibido apoyo a la capacitación y actualización permanente? (77)

Participación en:	
Formación en doctorado	
Formación de especialización	
Formación en diplomatura en docencia Universitaria o un tema técnico profesional	
Participación como ponente en encuentros académicos, investigativos u otros	

2.4.5 ¿Las acciones institucionales orientadas al desarrollo integral de los profesores enriquecen la calidad del programa de Contaduría Pública? (78)

5	Totalmente de acuerdo	
4	De Acuerdo	
3	Medianamente de Acuerdo	
2	En Desacuerdo	
1	Totalmente en Desacuerdo	

2.5 CAPÍTULO 5. Estímulos a la docencia investigación, creación artística y cultural (12) del estamento docente adscrito al programa de Contaduría pública, periodo 2011-2015

2.5.1 Se evidencias las políticas institucionales de estímulo y reconocimiento a los profesores por el ejercicio calificado de la docencia, de la investigación, de la innovación, de la creación artística, de la técnica y tecnología, de la extensión o proyección social y de la cooperación internacional. Evidencias de la aplicación de estas políticas. (79)

5	Totalmente de acuerdo	
4	De Acuerdo	
3	Medianamente de Acuerdo	
2	En Desacuerdo	
1	Totalmente en Desacuerdo	

2.5.2 ¿Ha recibido reconocimientos por su aporte a nivel artístico y/o cultural en el programa de Contaduría Pública? (80)

Con apoyo económico para participar en eventos	
Con apoyo y acompañamiento en la conformación grupo institucional (Música, teatro u otro)	
Con reconocimiento público en los diferentes medios de comunicación Universitario	
Con reconocimiento económico (premios u otros)	
Otro. ¿Cuál? _____	

2.5.3 Apreciación de profesores del programa, adscritos directamente o a través de la facultad o departamento respectivo, sobre el impacto que, para el enriquecimiento de la calidad del programa ha tenido el régimen de estímulos al profesorado por el ejercicio calificado de la docencia, la investigación, la innovación, la creación artística y cultural, la extensión o proyección social, los aportes al desarrollo técnico y tecnológico y la cooperación internacional. (82) (apoyo documental – informe de oficina de personal)

5	Totalmente de acuerdo	
4	De Acuerdo	
3	Medianamente de Acuerdo	
2	En Desacuerdo	
1	Totalmente en Desacuerdo	

2.6 CAPÍTULO 6.Base de datos actualizada que permita identificar la Producción, pertinencia, utilización e impacto del material docente (13)

2.6.1 ¿Cree que la utilización y evaluación de materiales de apoyo docente, son pertinentes a la naturaleza y metodología del programa de Contaduría Pública y su función pedagógica? (82)

5	Totalmente de acuerdo	
4	De Acuerdo	
3	Medianamente de Acuerdo	
2	En Desacuerdo	
1	Totalmente en Desacuerdo	

2.6.2 ¿Durante los últimos cinco años, ha recibido algún reconocimiento o estímulo institucional por el desarrollo de alguna de las siguientes labores? (Opción Múltiple). (83) y (84)

1	Docencia
2	Investigación
3	Creación artística
4	Proyección social
5	Cooperación internacional
6	No ha recibido

2.6.3 ¿Cree que en la Universidad Libre Seccional Pereira hay existencia y aplicación de un régimen de propiedad intelectual en aplicado a los materiales de apoyo a la docencia? (90)

5	Totalmente de acuerdo	
4	De Acuerdo	
3	Medianamente de Acuerdo	
2	En Desacuerdo	
1	Totalmente en Desacuerdo	

2.7 CAPÍTULO 7. Cuadro comparativo que permita identificar la Remuneración por méritos (14) y Evaluación de profesores (15) durante los últimos tres (3) años.

2.7.1 ¿Está de acuerdo con las Políticas y reglamentaciones institucionales en materia de remuneración de los profesores en las que se tengan en

cuenta los méritos profesionales y académicos, así como los estímulos a la producción académica y de innovación debidamente evaluada? (91)

5	Totalmente de acuerdo	
4	De Acuerdo	
3	Medianamente de Acuerdo	
2	En Desacuerdo	
1	Totalmente en Desacuerdo	

2.7.2 ¿La institución presenta evidencias sobre el desarrollo de estas políticas y reglamentaciones? (91)

5	Totalmente de acuerdo	
4	De Acuerdo	
3	Medianamente de Acuerdo	
2	En Desacuerdo	
1	Totalmente en Desacuerdo	

2.7.3 ¿Está de acuerdo con respecto a la correspondencia entre la remuneración y los méritos académicos y profesionales? (92)

5	Totalmente de acuerdo	
4	De Acuerdo	
3	Medianamente de Acuerdo	
2	En Desacuerdo	
1	Totalmente en Desacuerdo	

2.7.4 ¿Está de acuerdo con la existencia y aplicación de políticas institucionales en materia de evaluación integral al desempeño de los profesores? (94)

5	Totalmente de acuerdo	
4	De Acuerdo	

3	Medianamente de Acuerdo	
2	En Desacuerdo	
1	Totalmente en Desacuerdo	

2.7.5 ¿La Universidad Libre Seccional Pereira presenta evidencias sobre el desarrollo de estas políticas? (94)

5	Totalmente de acuerdo	
4	De Acuerdo	
3	Medianamente de Acuerdo	
2	En Desacuerdo	
1	Totalmente en Desacuerdo	

2.7.6 ¿Está de acuerdo con los criterios y mecanismos que tiene la Universidad Libre Seccional Pereira, para la evaluación de docentes, su transparencia, equidad y eficacia? (95)

5	Totalmente de acuerdo	
4	De Acuerdo	
3	Medianamente de Acuerdo	
2	En Desacuerdo	
1	Totalmente en Desacuerdo	

2.7.7 Evaluaciones realizadas a los profesores adscritos al programa durante los últimos cinco años y las acciones adelantadas por la institución y por el programa a partir de dichos resultados. (92 y 95)

2.7.8 ¿Cree que la información es verificable sobre la participación de los distintos actores en la evaluación de los docentes? (93)

5	Totalmente de acuerdo	
4	De Acuerdo	
3	Medianamente de Acuerdo	
2	En Desacuerdo	

1	Totalmente en Desacuerdo	
---	--------------------------	--

2.8 Relación de productos aportados en grupos de investigación de Colciencias

No.	Producto	Descripción	Fecha
01	Libros		
02	Artículos de revista		
03	Investigaciones		
04	Otros. ¿Cuál? _____		

2.9 Reconocimientos profesionales, académicos e investigativos recibidos


No.	Reconocimiento	Entidad otorgante	Fecha
01			
02			
03			

2.10 Participación en eventos académicos, gremiales o investigativos

No.	Evento	Entidad	Fecha
01			
02			
03			
04			

3. OBSERVACIONES Y/O COMENTARIOS

Anexo B. Instrumento N° 2 entrevista estructurada a expertos

	<p style="text-align: center;">UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA PROGRAMA DE CONTADURÍA INSTRUMENTO N° 2</p> <p>Entrevista Estructurada percepción de los expertos: Decano, Director del Programa y Jefe de Personal</p>	<p>N° _____</p> <p>Fecha: _____</p>
---	---	-------------------------------------

OBJETIVO

Realizar la caracterización del estamento docente conforme al Factor Tres (3) de Acreditación del programa de Contaduría Pública de la Universidad Libre Seccional Pereira. 2015

1. PERFIL DEL ENTREVISTADO

Buenos días, nos encontramos con el(la) Dr.(a) _____ quien es el (la), el Director Ejecutivo de la _____ Con _____ años de experiencia en el sector _____, es profesional en _____, con estudios de postgrado en _____, y dentro sus logros personales e institucionales se encuentran _____

2. CUERPO DEL TRABAJO (Características del factor 3 de acreditación)

2.1.1 Tiene claridad respecto a las políticas, las normas y los criterios académicos establecidos por la Universidad Libre Seccional Pereira, para la selección y la vinculación de sus profesores de planta y de cátedra del Programa de Contaduría Pública? (54) , justifique su respuesta.

2.1.2 Conoce y sabe de la vinculación de profesores al programa de Contaduría Pública en desarrollo de dichas políticas, normas y criterios académicos? (55)

2.1.3 ¿Qué conocimiento tiene usted de las estrategias institucionales que implementa la Universidad Libre Seccional Pereira que fomenten la permanencia de los profesores del Programa de Contaduría Pública? (56)

2.1.4 ¿Qué labores de carácter institucional están encaminadas a garantizar el relevo generacional de los docentes de la Universidad Libre Seccional Pereira? (57)

2.1.5 ¿Los docentes se encuentran enterados de las políticas, las normas y los criterios académicos establecidos por la Universidad Libre Seccional Pereira para la selección y vinculación de sus profesores? (58)

2.2.1 ¿Comprende y aplica el estatuto profesoral de la Universidad Libre Seccional Pereira? (59)

2.2.2 ¿comparte la decisión tomada sobre la pertinencia, vigencia y aplicación del estatuto profesoral de la Universidad Libre Seccional Pereira? (60)

2.2.3 ¿Cómo se ejerce En la Universidad Libre Seccional Pereira las políticas institucionales en materia de ubicación, permanencia y ascenso en las categorías del escalafón docente? (62)

2.2.4 ¿Según su opinión, la Universidad ejecuta las políticas institucionales en materia de participación del profesorado en los órganos de dirección de la institución y del programa? ¿Por qué? (63)

2.2.5 ¿Cómo se puede evidenciar y/o demostrar en la Universidad Libre Seccional Pereira la participación de los profesores en los órganos de dirección del programa, de la facultad, del departamento y/o de la institución, durante los últimos cinco años? (64)

2.3.1 ¿se encuentra conforme con que los profesores de planta con título de especialización, maestría y doctorado en relación con el objeto de conocimiento del programa de Contaduría Pública adscritos directamente o a través de la facultad o departamento respectivo, tengan información demostrada acerca de las instituciones en las cuales fueron formados? Explique. (65)

2.3.2 ¿Cuál es su opinión sobre que los Profesores del programa de Contaduría Pública adscritos en forma directa o a través de la facultad o departamento respectivo sean seleccionados, con dedicación de tiempo completo, medio tiempo y cátedra, según nivel de formación? ¿Por qué? (66)

2.3.3 Está de acuerdo con los tiempos que le dedica cada profesor del programa adscritos directamente o a través de la facultad o departamento respectivo, dedicados a la docencia (incluyendo el desarrollo de productos, artefactos, materiales y prototipos, entre otros), a la investigación, a la creación artística, a la extensión o proyección social, a la atención de funciones de gestión académica o administrativa, a la tutoría individual de los estudiantes, de acuerdo con la naturaleza del programa. (67)

2.3.4 ¿Qué apreciación tiene usted con respecto a los tiempos que los profesores de cátedra le dedican a las tutorías, el acompañamiento de estudiante y el desarrollo de competencias, especialmente actitudes, conocimientos, capacidades y habilidades? (68)

2.3.5 ¿Cuál es su criterio en que los profesores deben tener experiencia profesional y/o académica, según necesidades y exigencias del programa de Contaduría Pública para el desarrollo óptimo de sus funciones sustantivas? (69)

2.3.6 ¿se encuentra preparado el programa de Contaduría Pública en cuanto al número de profesores con relación a la cantidad de estudiantes del programa y sus necesidades de formación de acuerdo con el proyecto educativo? Sustente su respuesta. (70)

2.3.7 ¿Cuál es su opinión con relación a la calidad y la suficiencia del número y de la dedicación de los profesores adscritos directa o indirectamente al programa de Contaduría Pública, al servicio de éste? (71)

2.3.8 ¿Apoya la decisión con que hallan criterios para evaluar el número, la dedicación, el nivel de formación y la experiencia de los profesores del programa, adscritos directamente o a través de la facultad o departamento respectivo; periodicidad de esta evaluación; acciones adelantadas por la institución y el programa de Contaduría Pública? por qué? (72)

2.4.1 ¿Cómo están soportadas las políticas institucionales, en materia de desarrollo integral del profesorado, incluyen capacitación y actualización en los aspectos académicos, profesionales y pedagógicos relacionados con la metodología del programa de Contaduría Pública? (73)

2.4.2 ¿La Universidad Libre Seccional Pereira que mecanismos utiliza para dar información sobre las políticas, Programas, estrategias y mecanismos institucionales para fomentar el desarrollo integral, la capacitación y actualización profesional, pedagógica y docente, de los profesores? (74-75)

2.4.3 ¿Qué relación se encuentra entre las políticas y los programas de desarrollo profesoral con las necesidades y los objetivos del programa de Contaduría Pública? (76)

2.4.4 ¿usted ha asistido en los últimos cinco (05) años, en programas de desarrollo profesoral o recibido apoyo a la capacitación y actualización permanente? ¿Cuáles? (77)

2.4.5 ¿cree usted que el trabajo de la institución orientada al desarrollo integral de los profesores enriquece la calidad del programa de Contaduría Pública? ¿Por qué? (78)

2.5.1 en la Universidad Libre Seccional Pereira se puede demostrar las políticas institucionales de estímulo y reconocimiento a los profesores por el ejercicio calificado de la docencia, de la investigación, de la innovación, de la creación artística, de la técnica y tecnología, de la extensión o proyección social y de la cooperación internacional. Evidencias de la aplicación de estas políticas. (79)

2.5.2 ¿en el tiempo que lleva en la institución ha obtenido alguna clase de reconocimiento por su aporte a nivel artístico y/o cultural en el programa de Contaduría Pública? Cual (es) (80)

2.5.3 Que méritos de profesores del programa, adscritos directamente o a través de la facultad o departamento respectivo, sobre el impacto que, para el enriquecimiento de la calidad del programa ha tenido el régimen de estímulos al profesorado por el ejercicio calificado de la docencia, la investigación, la innovación, la creación artística y cultural, la extensión o proyección social, los aportes al desarrollo técnico y tecnológico y la cooperación internacional. (82) (apoyo documental – informe de oficina de personal)

2.6.1 ¿está de acuerdo con el uso y valoración de materiales de apoyo docente, son pertinentes a la naturaleza y metodología del programa de Contaduría Pública y su función pedagógica? ¿Por qué?(82)

2.6.2 ¿Durante los últimos cinco años, ha recibido algún reconocimiento o estímulo institucional por el desarrollo de alguna de las siguientes labores? (83) y (84)

2.6.3 ¿Qué piensa usted de que ay existencia y aplicación de un régimen de propiedad intelectual en aplicado a los materiales de apoyo a la docencia en la institución? sustente su respuesta (90)

2.7.1 ¿Que opina usted con referencia a las Políticas y reglamentaciones institucionales en materia de remuneración de los profesores en las que se tengan en cuenta los méritos profesionales y académicos, así como los estímulos a la producción académica y de innovación debidamente evaluada? (91)

2.7.2 ¿Dónde se puede observar las evidencias sobre el desarrollo de estas políticas y reglamentaciones? (91)

2.7.3 ¿comparte la decisión con respecto a la correspondencia entre la remuneración y los méritos académicos y profesionales en la Universidad Libre Seccional Pereira? (92)

2.7.4 ¿Está de acuerdo con la existencia y aplicación de políticas institucionales en materia de evaluación integral al desempeño de los profesores? (94)

2.7.5 ¿La Universidad Libre Seccional Pereira tiene como demostrar la ejecución sobre el desarrollo de estas políticas? Explique (94)

2.7.6 ¿Qué calificación le da usted a los criterios y mecanismos que tiene la Universidad Libre Seccional Pereira, para la evaluación de docentes, su transparencia, equidad y eficacia? ¿Por qué? (95)

2.7.7 Que resultados ha evidenciado usted con referencia a las evaluaciones realizadas a los profesores adscritos al programa durante los últimos cinco años y las acciones adelantadas por la institución y por el programa a partir de dichos resultados. (92 y 95)

2.7.8 ¿Qué tan certera y creíble es la información sobre la participación de los distintos actores en la evaluación de los docentes? Por qué. (93)

2.8 Relación de productos aportados en grupos de investigación de Colciencias

2.9 Reconocimientos profesionales, académicos e investigativos recibidos

2.10 Participación en eventos académicos, gremiales o investigativos

3. OBSERVACIONES Y/O COMENTARIOS

Anexo C. Tabulación de encuestas

Instrumento No. 1 Encuesta Autopercepción del(a) profesor(a)

PREGUNTA		1.1 Genero	
No. de Encuestas 54		Femenino	Masculino
Subtotal		7	47
Porcentaje		13%	87%

PREGUNTA	1.2 Rango de Edad, por favor seleccionar con una (x)									
No. de Encuestas 54	20-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	>66
Subtotal	1	4	4	3	2	7	10	5	15	3
Porcentaje	2%	7%	7%	6%	4%	13%	19%	9%	28%	6%

PREGUNTA	1.2 Cargo desempeñado(66)							
No. de Encuestas 54	Doc. Tiempo Completo	Doc. Medio Tiempo	Doc. Jornada Completa	Doc. Media Jornada	Doc. Catedrático	Doc. Investigador Media jornada	Doc. Investigador Jornada Completa	Otro ¿Cuál?
Subtotal	9	11	15	2	13	0	4	0
Porcentaje	17%	20%	28%	4%	24%	0%	7%	0%

PREGUNTA	1.3 Antigüedad como docente en la Universidad Libre Seccional Pereira			
No. de Encuestas 54	Menos de 1 año	1 a 5 años	6 a 10 años	Más de 10 años
Subtotal	1	9	9	35
Porcentaje	2%	17%	17%	65%

PREGUNTA	1.4 Formación académica (Por favor registrar el(os) título(s) obtenido(s) (65)													
No. de Encuestas 54	Pregrado en:													
	Admon financiera	Licenciado matemáticas y física	Contador publico	Ing electricista	Economía	Derecho	Tec admon pública	Ing sistemas	Lic español y literatura	Ccio exterior	Lic educación y química	Ing industrial	Admon de empresas	
Subtotal	2	6	15	0	18	4	0	3	1	1	1	2	1	
Porcentaje	4%	11%	28%	0%	33%	7%	0%	6%	2%	2%	2%	4%	2%	

PREGUNTA	1.5 Escalafón Docente (por favor marque con una equis (x)) (61)			
No. de Encuestas 54	Docente Auxiliar	Docente Asistente	Docente Asociado	Docente Titular
Subtotal	20	8	22	4
Porcentaje	37%	15%	41%	7%

PREGUNTA		1.6 Experiencia Profesional del(a) Docente							
No. de Encuestas 54	Como Contador, Revisor, o Auditor	Como Jefe, o Supervisor	Como Auxiliar u otro	Docente	Otra experiencia. ¿Cuál?	1 a 5 años	5 a 10 años	10 a 20 años	>20 años
Subtotal	16	19	3	16	0	9	7	11	28
Porcentaje	30%	35%	6%	30%	0%	17%	13%	20%	52%

PREGUNTA	2.1.1 ¿Está de acuerdo con las políticas, las normas y los criterios académicos establecidos por la Universidad Libre Seccional Pereira, para la selección y la vinculación de sus profesores de planta y de cátedra del Programa de Contaduría Pública? (54)				
No. de Encuestas 54	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Medianamente de Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
Subtotal	20	21	13	0	0
Porcentaje	37%	39%	24%	0%	0%

PREGUNTA	2.1.2 ¿La Universidad Libre Seccional Pereira ha vinculado profesores al programa de Contaduría Pública en desarrollo de dichas políticas, normas y criterios académicos? (55)				
No. de Encuestas 54	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Medianamente de Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
Subtotal	20	21	11	2	0
Porcentaje	37%	39%	20%	4%	0%

PREGUNTA	2.1.3 ¿La Universidad Libre Seccional Pereira implementa estrategias institucionales que fomenten la permanencia de los profesores del Programa de Contaduría Pública? (56)				
No. de Encuestas 54	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Medianamente de Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
Subtotal	25	13	14	2	0
Porcentaje	46%	24%	26%	4%	0%

PREGUNTA	2.1.4 ¿Hay acciones de carácter institucional encaminadas a garantizar el relevo generacional de los docentes de la Universidad Libre Seccional Pereira? (57)				
No. de Encuestas 54	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Medianamente de Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
Subtotal	15	18	16	4	1
Porcentaje	28%	33%	30%	7%	2%

PREGUNTA	2.1.5 ¿Los profesores conocen las políticas, las normas y los criterios académicos establecidos por la Universidad Libre Seccional Pereira para la selección y vinculación de sus profesores? (58)				
No. de Encuestas 54	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Medianamente de Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
Subtotal	20	20	14	0	0
Porcentaje	37%	37%	26%	0%	0%

PREGUNTA	2.2.1 ¿Conoce el estatuto profesoral de la Universidad Libre Seccional Pereira? (59)(apoyo documental – informe de oficina de personal				
No. de Encuestas 54	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Medianamente de Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
Subtotal	26	19	9	0	0
Porcentaje	48%	35%	17%	0%	0%

PREGUNTA		2.2.2 ¿Está de acuerdo sobre la pertinencia, vigencia y aplicación del estatuto profesoral de la Universidad Libre Seccional Pereira? (60)			
No. de Encuesta	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Medianamente de Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
Subtotal	18	25	11	0	0
Porcentaje	33%	46%	20%	0%	0%

PREGUNTA		2.2.3 ¿En la Universidad Libre Seccional Pereira se aplican políticas institucionales en materia de ubicación, permanencia y ascenso en las categorías del escalafón docente? (62)			
No. de Encuestas 54	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Medianamente de Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
Subtotal	16	17	19	2	0
Porcentaje	30%	31%	35%	4%	0%

PREGUNTA		2.2.4 ¿Desde su apreciación, la Universidad aplica las políticas institucionales en materia de participación del profesorado en los órganos de dirección de la institución y del programa? (63)			
No. de Encuestas 54	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Medianamente de Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
Subtotal	20	22	11	1	0
Porcentaje	37%	41%	20%	2%	0%

PREGUNTA		2.2.5 ¿En la Universidad Libre Seccional Pereira, existen evidencias sobre la participación de los profesores en los órganos de dirección del programa, de la facultad, del departamento y/o de la institución, durante los últimos cinco años? (64)			
No. de Encuestas 54	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Medianamente de Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
Subtotal	22	23	8	1	0
Porcentaje	41%	43%	15%	2%	0%

PREGUNTA		2.3.1 ¿Está de acuerdo que los Profesores del programa de Contaduría Pública adscritos en forma directa o a través de la facultad o departamento respectivo sean seleccionados, con dedicación de tiempo completo, medio tiempo y cátedra, según nivel de formación? (66)			
No. de Encuestas 54	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Medianamente de Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
Subtotal	21	23	8	2	0
Porcentaje	39%	43%	15%	4%	0%

PREGUNTA		2.3.2 Tiempos de cada profesor del programa adscritos directamente o a través de la facultad o departamento respectivo, dedicados a la docencia (incluyendo el desarrollo de productos, artefactos, materiales y prototipos, entre otros), a la investigación, a la creación artística, a la extensión o proyección social, a la atención de funciones de gestión académica o administrativa, a la tutoría individual de los estudiantes, de acuerdo con la naturaleza del programa. (67)			
No. de Encuestas 54	Jornada Completa Tutorías	Media Jornada Tutorías	Jornada completa Asesoría	Media Jornada Asesoría	
Subtotal	10	3	5	4	

PREGUNTA		2.3.3 ¿Está de acuerdo en los tiempos que los profesores de cátedra le dedican a las tutorías, el acompañamiento de estudiante y el desarrollo de competencias, especialmente actitudes, conocimientos, capacidades y habilidades? (68)			
No. de Encuestas 54	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Medianamente de Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
Subtotal	13	14	20	4	3
Porcentaje	24%	26%	37%	7%	6%

PREGUNTA		2.3.4 ¿Está de acuerdo que todos los profesores deben tener experiencia profesional y/o académica, según necesidades y exigencias del programa de Contaduría Pública para el desarrollo óptimo de sus funciones sustantivas? (69)			
No. de Encuestas 54	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Medianamente de Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
Subtotal	31	17	6	0	0
Porcentaje	57%	31%	11%	0%	0%

PREGUNTA		2.3.5 ¿El programa de Contaduría Pública cuenta con suficiente número de profesores con relación a la cantidad de estudiantes del programa y sus necesidades de formación de acuerdo con el proyecto educativo? (70)			
No. de Encuestas 54	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Medianamente de Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
Subtotal	17	25	9	3	0
Porcentaje	31%	46%	17%	6%	0%

PREGUNTA		2.3.6 ¿Está de acuerdo con la calidad y la suficiencia del número y de la dedicación de los profesores adscritos directa o indirectamente al programa de Contaduría Pública, al servicio de éste? (71)			
No. de Encuestas 54	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Medianamente de Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
Subtotal	16	21	14	2	1
Porcentaje	30%	39%	26%	4%	2%

PREGUNTA		2.3.7 ¿Está de acuerdo con que exista y se utilicen sistemas y criterios para evaluar el número, la dedicación, el nivel de formación y la experiencia de los profesores del programa, adscritos directamente o a través de la? (72)			
No. de Encuestas 54	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Medianamente de Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
Subtotal	20	25	9	0	0
Porcentaje	37%	46%	17%	0%	0%

PREGUNTA		2.4.1 ¿Las políticas institucionales y evidencias de aplicación, en materia de desarrollo integral del profesorado, incluyen capacitación y actualización en los aspectos académicos, profesionales y pedagógicos relacionados con la metodología del programa de Contaduría Pública? (73)				
No. de Encuestas 54	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Medianamente de Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	
Subtotal	17	28	8	1	0	
Porcentaje	31%	52%	15%	2%	0%	

PREGUNTA		2.4.2 ¿La Institución da a conocer las políticas, Programas, estrategias y mecanismos institucionales para fomentar el desarrollo integral, la capacitación y actualización profesional, pedagógica y docente, de los profesores? (74-75)				
No. de Encuestas 54	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Medianamente de Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	
Subtotal	14	24	15	1	0	
Porcentaje	26%	44%	28%	2%	0%	

PREGUNTA		2.4.3 ¿Existe correspondencia entre las políticas y los programas de desarrollo profesoral con las necesidades y los objetivos del programa de Contaduría Pública?(76)				
No. de Encuestas 54	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Medianamente de Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo	
Subtotal	12	27	15	0	0	
Porcentaje	22%	50%	28%	0%	0%	

PREGUNTA		2.4.4 ¿En los últimos cinco (05) años, ha participado en programas de desarrollo profesoral o recibido apoyo a la capacitación y actualización permanente? Participación en:(77)				
No. de Encuestas 54	F. Doctorado	F. Maestría	Formación de especialización	diplomatura en docencia Universitaria o un tema técnico profesional	Participación como ponente en encuentros académicos, investigativos u otros	
Subtotal	4	13	4	15	10	
Porcentaje	7%	24%	7%	28%	19%	

PREGUNTA					
2.4.5 ¿Las acciones institucionales orientadas al desarrollo integral de los profesores enriquecen la calidad del programa de Contaduría Pública?(78)(apoyo documental – informe de oficina de personal)					
No. de Encuesta	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Medianamente de Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
Subtotal	20	25	8	1	0
Porcentaje	37%	46%	15%	2%	0%

PREGUNTA					
2.5.1 Se evidencias las políticas institucionales de estímulo y reconocimiento a los profesores por el ejercicio calificado de la docencia, de la investigación, de la innovación, de la creación artística, de la técnica y tecnología, de la extensión o proyección social y de la cooperación internacional. Evidencias de la aplicación de estas políticas. (79)					
No. de Encuestas 54	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Medianamente de Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
Subtotal	12	19	18	5	0
Porcentaje	22%	35%	33%	9%	0%

PREGUNTA					
2.5.2 ¿Ha recibido reconocimientos por su aporte a nivel artístico y/o cultural en el programa de Contaduría Pública?(80)					
No. de Encuestas 54	Con apoyo económico para participar en eventos	Con apoyo y acompañamiento en la conformación grupo institucional (Música, teatro u otro)	Con reconocimiento público en los diferentes medios de comunicación Universitario	Con reconocimiento económico (premios u otros)	Otro. ¿Cuál?
Subtotal	11	0	5	1	20
Porcentaje	20%	0%	9%	2%	37%

PREGUNTA		2.5.3 Apreciación de profesores del programa, adscritos directamente o a través de la facultad o departamento respectivo, sobre el impacto que, para el enriquecimiento de la calidad del programa ha tenido el régimen de estímulos al profesorado por el ejercicio calificado de la docencia, la investigación, la innovación, la creación artística y cultural, la extensión o proyección social, los aportes al desarrollo técnico y tecnológico y la cooperación internacional. (82)			
No. de Encuestas 54	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Medianamente de Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
Subtotal	11	18	21	3	1
Porcentaje	20%	33%	39%	6%	2%

PREGUNTA		2.6.1 ¿Cree que la utilización y evaluación de materiales de apoyo docente, son pertinentes a la naturaleza y metodología del programa de Contaduría Pública y su función pedagógica? (82)			
No. de Encuestas 54	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Medianamente de Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
Subtotal	17	26	9	2	0
Porcentaje	31%	48%	17%	4%	0%

PREGUNTA		2.6.2 ¿Durante los últimos cinco años, ha recibido algún reconocimiento o estímulo institucional por el desarrollo de alguna de las siguientes labores? (Opción Múltiple). (83) y (84)					
No. de Encuestas 54	Docencia	Investigación	Creación artística	Proyección social	Cooperación internacional	No ha recibido	¿Cuál?
Subtotal	7	3	1	0	1	42	0
Porcentaje	13%	6%	2%	0%	2%	78%	0%

PREGUNTA	2.6.3 ¿Cree que en la Universidad Libre Seccional Pereira hay existencia y aplicación de un régimen de propiedad intelectual en aplicado a los materiales de apoyo a la docencia? (90)				
No. de Encuestas 54	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Medianamente de Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
Subtotal	1	10	10	6	7
Porcentaje	2%	19%	19%	11%	13%

PREGUNTA	2.7.1 ¿Está de acuerdo con las Políticas y reglamentaciones institucionales en materia de remuneración de los profesores en las que se tengan en cuenta los méritos profesionales y académicos, así como los estímulos a la producción académica y de innovación debidamente evaluada? (91)				
No. de Encuestas 54	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Medianamente de Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
Subtotal	7	7	14	4	3
Porcentaje	13%	13%	26%	7%	6%

PREGUNTA	2.7.2 ¿Está de acuerdo con respecto a la correspondencia entre la remuneración y los méritos académicos y profesionales? (91)				
No. de Encuestas 54	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Medianamente de Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
Subtotal	14	18	18	2	2
Porcentaje	26%	33%	33%	4%	4%

PREGUNTA	2.7.3 ¿Está de acuerdo con la existencia y aplicación de políticas institucionales en materia de evaluación integral al desempeño de los profesores? (94)				
No. de Encuestas 54	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Medianamente de Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
Subtotal	8	10	14	2	2
Porcentaje	15%	19%	26%	4%	4%

PREGUNTA	2.7.4 ¿La Universidad Libre Seccional Pereira presenta evidencias sobre el desarrollo de estas políticas? (94)				
No. de Encuestas 54	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Medianamente de Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
Subtotal	11	24	14	5	0
Porcentaje	20%	44%	26%	9%	0%

PREGUNTA	2.7.5 ¿Está de acuerdo con los criterios y mecanismos que tiene la Universidad Libre Seccional Pereira, para la evaluación de docentes, su transparencia, equidad y eficacia? (95)				
No. de Encuestas 54	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Medianamente de Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
Subtotal	12	19	16	7	0
Porcentaje	22%	35%	30%	13%	0%

PREGUNTA	2.7.6 ¿Cree que la información es verificable sobre la participación de los distintos actores en la evaluación de los docentes? (93)				
No. de Encuestas 54	Totalmente de acuerdo	De Acuerdo	Medianamente de Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
Subtotal	11	24	14	4	1
Porcentaje	20%	44%	26%	7%	2%

PREGUNTA	2.8 Relación de productos aportados en grupos de investigación de Colciencias			
No. de Encuestas 54	Libros	Artículos de revista	Investigaciones	Otros. Cual
Subtotal	1	6	9	0
Porcentaje	2%	11%	17%	0%

Anexo D. Instrumento No. 2. Entrevista estructurada a expertos.

Perfil del Entrevistado	Cargo	Decano Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables
	Formación	Alta Gerencia Universidad Libre Pereira
	Experiencia	20 años
Temas pertinentes a la investigación (características asociadas al Factor 3 estamento Docente)	Selección, vinculación y permanencia de Profesores (8)	De acuerdo con el estatuto reglamentario de la Universidad Libre Pereira hay unos parámetros que se deben cumplir para la vinculación y además contamos con acciones de carácter institucional para que puedan seguir en la universidad
	Estatuto profesoral (9)	Todo el personal docente que labore para la universidad se le entrega el estatuto profesoral para que conozca sus deberes y obligaciones. El estatuto tiene una gran cobertura para que el cuerpo docente se sienta a gusto por laborar en esta institución.
	Número, dedicación, nivel de formación y experiencia de los profesores (10)	El programa de Contaduría Pública tiene un grupo de docentes con un nivel muy bueno en todos sus ámbitos y necesidades del programa. Para cumplirle a los estudiantes hacemos unas evaluaciones periódicamente para buscar la mejor formación para los futuros contadores cumpliendo tanto la normatividad vigente con
	Desarrollo Profesoral (11)	En ese aspecto la universidad también posee políticas y estrategias para que todo el cuerpo docente este actualizado con diferentes capacitaciones y congresos de da la misma universidad y otras instituciones.
	Estímulos a la docencia, investigación, creación artística y cultural, extensión o proyección social y a la cooperación internacional (12)	La Universidad Libre le otorga diversos estímulos a los docentes en diferentes campos, por eso se hacen constantes evaluaciones a los docentes para hacer de esta la mejor universidad.

Perfil del Entrevistado	Cargo	Director del programa de Contaduría Pública
	Formación	Gestión empresarial
	Experiencia	De 10 a 20 años
Temas pertinentes a la investigación (características asociadas al Factor 3 estamento Docente)	Selección, vinculación y permanencia de Profesores (8)	La universidad Libre Pereira tiene implementada unas políticas y estrategias para una óptima selección y vinculación del cuerpo docente para el programa, una vez vinculados de acuerdo a su rendimiento y profesionalidad la universidad le da estabilidad y progreso, aunque no todos los profesores conocen a fondo las políticas de vinculación y a mi parecer la universidad no tiene suficientes acciones para el relevo generacional de los docentes.
	Estatuto profesoral (9)	Todos los docentes de la universidad deben de tener presente lo estipulado y regirse con las normas que se encuentran en el estatuto, pero no estoy muy de acuerdo con la universidad en materia de permanencia y ascenso de categorías del escalafón docente.
	Número, dedicación, nivel de formación y experiencia de los profesores (10)	Todos nuestro colegas está altamente calificados para ejercer y dar todo su conocimiento a los estudiantes, la cantidad de ellos en la institución es muy buena ya que se cubren todos los campos que se necesitan para el programa.
	Desarrollo Profesoral (11)	La universidad tiene entre sus objetivos prestarles las mejores herramientas a los docentes para que presten la mejor educación posible, fuera de eso en el estatuto docente y en el plan integral de desarrollo institucional se encuentran normas donde llevan a que la universidad les de estas capacitaciones a los docentes.
	Estímulos a la docencia, investigación, creación artística y cultural, (12)	La universidad premia a los mejores profesores por su dedicación, en campos de investigaciones entre otras, todo esto conlleva a que los docentes den lo mejor de cada uno por prestar una excelente labor.

Anexo E. Análisis de discurso – instrumento entrevista a expertos y/o líderes

Perfil del Entrevistado	Cargo	Jefe de personal Universidad Libre Seccional Pereira
	Formación	Gerencia del talento humano
	Experiencia	10 años
Temas pertinentes a la investigación (características asociadas al Factor 3 estamento Docente)	Selección, vinculación y permanencia de Profesores (8)	Se tiene un comité de carrera docente donde se lleva a la selección de los docentes donde se eligen por méritos y experiencia en el área en la hoja de vida ,de igual manera los docente tiene claridad de la forma en que son evaluados para poder ingresar adicionalmente se pueden observar los métodos en el Pidi y en el reglamento docente de la institución que ingresan a participar saben
	Estatuto profesoral (9)	Aunque llevo poco tiempo en la universidad (2 meses aproximadamente) el reglamento docente lo veo muy completo en cuanto a las políticas y los docentes pueden opinar en las distintas reuniones que se hacen parte del mejoramiento y calidad de la universidad.
	Número, dedicación, nivel de formación y experiencia de los profesores (10)	La universidad tiene que ejecutar las políticas de formación de acuerdo al estatuto profesoral por que para ese propósito se hace, fuera de eso En las reuniones que hace la universidad se tienen en cuenta las opiniones del profesorado.
	Desarrollo Profesoral (11)	Tengo entendido que en el plan integral de desarrollo institucional fomenta el desarrollo profesoral para una educación de calidad.
	Estímulos a la docencia, investigación, creación artística y cultural, extensión o proyección social y a la cooperación internacional (12)	Pues tengo entendido que le dan muchas oportunidades a los docentes de ver premiada su labor dentro de la institución, no los tengo muy claro cuáles son debido al poco tiempo que llevo en la universidad.

Análisis de discurso – instrumento entrevista a expertos y/o líderes

	Puntos en común	Diferencias	Observaciones y sugerencias
Selección, vinculación y permanencia de Profesores (8)	Los tres directivos están de acuerdo en que la universidad tiene implementada estrategias y políticas para permanencia del cuerpo docente		
Estatuto profesoral (9)	Están de acuerdo en que se rigen bajo el estamento docente en su totalidad	Uno de los directivos no se encuentra de acuerdo en que algunos docentes no se lea el estamento docente.	La sugerencia es a que todos los docentes participan de la lectura de estamento docente, el plan integral de desarrollo institucional.
Número, dedicación, nivel de formación y experiencia de los profesores (10)	Comparten el criterio en que todo el cuerpo docente está en condiciones de dar la mejor educación par que la universidad sea competitiva a nivel nacional.		
Desarrollo Profesoral (11)	Están de acuerdo en que la universidad se interesa por que sus docentes se sigan preparando para que presten una mejor formación a los estudiantes del programa.		

Estímulos a la docencia, investigación, creación artística y cultural, extensión o proyección social y a la cooperación internacional (12)

La institución premia a los mejores docentes del programa y se ven reflejados de manera monetaria y con becas dentro de la misma universidad.

Análisis de discurso – instrumento entrevista a expertos y/o líderes

Perfil del Entrevistado	Cargo	Decano Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables
	Formación	Alta Gerencia Universidad Libre Pereira
	Experiencia	20 años
Temas pertinentes a la investigación (características asociadas al Factor 3 estamento Docente)	Producción, pertinencia, utilización e impacto del material docente (13)	Los docentes de la facultad han producido textos y documentos que permiten evaluar el impacto del programa, y tener material de consulta de trabajo en cada una de los cursos que facilitan; se puede incitar entre otros: así como también publicaciones permanentes en la revista de la facultad de ciencias economías administrativas y contables ISSN2027-9582
	Remuneración pro méritos (14)	En la Universidad Libre se cumple a cabalidad todo lo establecido en los diferentes normatividades legales para remuneración del cuerpo docente además la universidad otorga muchas facilidades a los docentes de poder ascender en el escalafón especializándose aquí mismo con rebajas e incluso con becas al mérito al finalizar el año.
	Evaluación de profesores (15)	En la Universidad Libre se le hace una evaluación a los docentes periódicamente(6 meses) por los estudiantes donde se tienen en cuenta muchos aspectos para una mejor calidad de enseñanza, los parámetros de dicha evaluación se encuentran estipulados en el reglamento docente, convención colectiva y en el plan institucional de desarrollo integral(PIDI)

Perfil del Entrevistado	Cargo	Director del programa de Contaduría Pública
	Formación	Gestión empresarial
	Experiencia	De 10 a 20 años
Temas pertinentes a la investigación (características asociadas al Factor 3 estamento Docente)	Producción, pertinencia, utilización e impacto del material docente (13)	Los docentes de la facultad han producido textos y documentos que permiten evaluar el impacto del programa, y tener material de consulta de trabajo en cada una de los cursos que facilitan; se puede incitar entre otros: Desarrollo y pensamientos del contador público, impacto de las competencias laborales del contador público egresados, estadística descriptiva, matemáticas para las ciencias administrativas y financieras, contabilidad universitaria, entre otros; así como también publicaciones permanentes en la revista de la facultad de ciencias economías administrativas y contables ISSN2027-9582
	Remuneración pro méritos (14)	De acuerdo a la experiencia, formación y escalafón de cada profesor en la universidad es remunerado su labor, de igual manera al finalizar el año se tienen en cuenta su desempeño, méritos entre otros y la universidad las remunera.
	Evaluación de profesores (15)	La evaluación docente le la Universidad Libre debe de cumplir con lo establecido en el reglamento docente, además es un componente muy importante para el programa de Contaduría Pública ya que cada 6 meses se hace para un mayor control y calidad de la carrera.

Análisis de discurso – instrumento entrevista a expertos y/o líderes

Perfil del Entrevistado	Cargo	Jefe de personal Universidad Libre Seccional Pereira
	Formación	Gerencia del talento humano
	Experiencia	10 años
Temas pertinentes a la investigación (características asociadas al Factor 3 estamento Docente)	Producción, pertinencia, utilización e impacto del material docente (13)	No tengo conocimiento al respecto pero me informare lo más pronto posible.
	Remuneración por méritos (14)	Todas las reglamentaciones institucionales le parecen adecuadas, porque me parece que el estudio es una inversión a largo plazo y aquí se ven reflejadas a medida que los docentes se preparan, aunque le faltan un poco de innovación en materia de investigación en diferentes áreas
	Evaluación de profesores (15)	Claro que si por que garantiza la calidad de los docentes que tenemos actualmente, la evaluación siempre es permanente por parte del comité de evaluación el decano y los mismos estudiantes y, se tiene un formato establecido para evaluar a los docentes y la cual debe reposar en la hoja de vida de cada docente.

Análisis de discurso – instrumento entrevista a expertos y/o líderes

	Puntos en común	Diferencias	Observaciones y sugerencias
Producción, pertinencia, utilización e impacto del material docente (13)	Los tres directivos están de acuerdo y conocen los trabajos de textos y columnas que hacen sus colegas en la revista de la institución.		
Remuneración pro méritos (14)	Dos de ellos dicen que creen que son bien remunerados de acuerdo a la experiencia del docente.	Uno de ellos dice que no está de acuerdo a la remuneración más que todo en el campo de la investigación, el cree que debería ser mejor remunerado.	
Evaluación de profesores (15)	Todos están de acuerdo con la forma y la periodicidad de la evaluación que se le hacen a los docentes y con los comités que la evalúan. Según ellos esto ayuda a que la educación se de alta calidad.		

Base de Datos Docentes

N°	NOMBRE
1	Arteaga Casas Luis Alberto
2	Balaguera Jairo
3	Barrera Ana María
4	Bedoya Parra Luz Andrea
5	Buchelli Gerardo
6	Bustos Edith
7	Cardona Alejandra
8	Cardona Gloria Belen
9	Cardona Omar
10	Carreño Jorge Eduardo
11	Castillo Hector William
12	Castro Jose Heriberto
13	Cruz Eduardo
14	Dávila William
15	Díaz Moreno Hernando
16	Echeverry Bermeo Jaime Alberto
17	Galindo Edison
18	García Darío
19	Grajales Tito León
20	Hernández Jailer
21	Hernández Leidy
22	Jara Carlos
23	Jiménez Carlos Alberto
24	Leal Ciro
25	León de la Pava Beatriz
26	Mejía Gustavo
27	Montoya Jaime
28	Morales Angélica Viviana
29	Muriel Elmer
30	Ochoa Brito José Jonás
31	Olarte Juan Carlos
32	Osorio Gabriel
33	Ospina José Gabriel
34	Ospina Paula
35	Palacio Hernán
36	Quintero Jorge Iván
37	Ramírez Jairo Enrique

38	Ramos Héctor Fabio
39	Ríos Javier
40	Saavedra Ramiro
41	Salazar Jarvi
42	Santiesteban David
43	Toro Toro Álvaro
44	Trejos Tiberio
45	Valencia Oscar Fabián
46	Valencia Valencia Francisco Elider
47	Vásquez Bernardo
48	Velásquez Ciro Luis Alfonso
49	Vélez Mazo Jaime Alonso
50	Zapata Arango Jorge Humberto
51	López Peñarete Luis Hernando
52	Ospina Gustavo
53	Cardona Gerardo
53	López Carlos Arturo
54	Arias Henao Carlos Andrés