

## ACUERDO No. 65 DE 2002

Por el cual se reglamenta el Artículo 18 del Decreto 1279 del 19 de junio de 2002.

### EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA Y TECNOLÓGICA DE COLOMBIA,

En uso de sus atribuciones legales especialmente las que le confieren el Artículo 65 de la Ley 30 de 1992, el Artículo 15 –d del Acuerdo 120 de 1993 y el Artículo 18 del Decreto 1279 de 2002, y

#### CONSIDERANDO:

Que en cumplimiento del Artículo 18 del Decreto 1279 de 2002, el Consejo Superior está facultado para establecer un mecanismo de evaluación transparente para el reconocimiento de puntos salariales y de bonificación para los docentes de carrera y reglamentar un sistema de evaluación del desempeño docente para el reconocimiento de puntos por experiencia calificada.

#### ACUERDA:

#### CAPITULO I

#### DEL RECONOCIMIENTO DE PUNTOS SALARIALES Y DE BONIFICACIÓN PARA LOS DOCENTES DE CARRERA

ARTÍCULO 1.- La Universidad reconocerá puntos salariales y de bonificación por el desempeño destacado en labores de docencia y extensión conforme a los criterios señalados en el presente Acuerdo, siempre que no se perciban reconocimientos económicos por los factores de productividad académica, por otras bonificaciones o por ingresos adicionales.

#### **De los factores en el desempeño destacado en labores de docencia:**

ARTÍCULO 2.- Son factores a tener en cuenta en el desempeño destacado en labores de docencia, los siguientes:

1. Al Profesor Auxiliar cuando:
  - a. Obtiene en la evaluación de desempeño un resultado sobresaliente o meritorio durante los dos semestres consecutivos anuales.
  - b. Participa en la ejecución de etapas de investigación, o en la dirección de trabajos de grado.
2. Al profesor Asistente cuando:
  - a. Obtiene en la evaluación de desempeño, resultado sobresaliente o meritorio durante los dos semestres consecutivos anuales.
  - b. Presenta constancias, del Comité de Currículo de la Unidad o del Programa al cual esta adscrito, de ser responsable por fases de investigaciones que adelanta dentro de un grupo de investigación, por direcciones de trabajos de grado. o
  - c. Demuestra que ha participado, en representación de la Universidad, en eventos académicos o científicos dentro del área de su especialización con ponencias resultado de trabajos realizados como docente de la institución.
3. Al profesor Asociado cuando:
  - a. Obtiene en la evaluación de desempeño, resultado sobresaliente o meritorio durante los dos semestres consecutivos anuales.
  - b. Participa en la programación, desarrollo y evaluación de los programas curriculares a cargo de su unidad académica en los distintos niveles de formación que imparte la Universidad.
  - c. Participa en la planeación, dirección y evaluación de programas de investigación o de extensión de carácter interdisciplinario, multidisciplinario o transdisciplinario.
  - d. Exhibe el diseño y elaboración de medios auxiliares para la docencia universitaria.

- e. Demuestra que los trabajos de grado, tesis o monografías que dirige están contemplados dentro de un proyecto de investigación del docente.
  - f. Asesora a profesores auxiliares y asistentes en el desarrollo de asignaturas.
  - g. Participa en representación de la universidad en congresos, simposios y demás eventos académicos o científicos dentro del área de su especialización, con la sustentación de los productos académicos de un grupo de investigación de la Universidad.
4. Al profesor titular cuando:
- a. Obtiene en la evaluación de desempeño, resultado sobresaliente o meritorio durante los dos semestres consecutivos anuales.
  - b. Coordina la planeación, desarrollo y evaluación de un área curricular en un plan de estudios y desarrolla asignaturas y cursos en los distintos niveles de formación universitaria.
  - c. Dirige proyectos de investigación y coordina su ejecución con los centros o institutos de investigación.
  - d. Elabora materiales bibliográficos como producto de las investigaciones que dirige, o del trabajo docente que desarrolla.
  - e. Lidera procesos de intercambio interinstitucional conducentes al establecimiento de convenios con fines de asesoría o de extensión.
  - f. Representa a la Universidad, a nombre de un grupo de investigación institucional, ante organismos nacionales o internacionales de carácter académico o en eventos científicos o técnicos, con estudios, trabajos y proyectos de investigación dirigidos y realizados en la Universidad.
  - g. Forma parte de los Comités de evaluación académica a nombre y en representación de un grupo de investigación.
  - h. Dirige trabajos de grado, tesis o monografías dentro de proyectos de investigación y extensión aprobados debidamente por los Consejos de Facultad, y registrados ante la Dirección de Investigaciones.
  - i. Asesora a profesores auxiliares y profesores asistentes en la dirección de asignaturas y cursos.
  - j. Dirige en cada período académico seminarios o cursos para profesores de la Universidad.

**De los factores en el desempeño destacado en labores de extensión:**

ARTÍCULO 3.- Se reconocerán puntos por el desempeño destacado en labores de extensión, en los que la Universidad comprometa su nombre, a los docentes de carrera que participen en la planeación, ejecución y evaluación de proyectos y programas de asesorías, consultorías, asistencia técnica y educación continuada, conforme a los criterios señalados a continuación.

1. Los objetivos deben haber sido previamente señalados y aprobados por las instancias competentes de la institución.
2. La participación docente se da como cooperación en la búsqueda y formulación de soluciones a problemas de orden local, regional o nacional, en los que la Institución compromete sus acciones.
3. Las responsabilidades de planeación, ejecución, o evaluación corresponden a una designación de autoridad académica competente.
4. El docente no percibe por el desempeño de las funciones que realiza ningún reconocimiento económico, ni laboral, ni por este concepto el docente se ve beneficiado por ingresos adicionales.

ARTÍCULO 4.- Constituyen factores para evaluar las actividades de extensión:

1. Los beneficios académicos y financieros que percibe la Universidad.
2. La satisfacción de necesidades de la comunidad.
3. El liderazgo y el cumplimiento de los propósitos del proyecto
4. La dedicación profesional y el tiempo requerido para alcanzar los objetivos propuestos.
5. La eficiencia y eficacia en la ejecución.

a. La evaluación de los resultados.

ARTÍCULO 5.- Las actividades docentes y de extensión serán certificadas por el Decano de la Facultad a la cual está adscrito el docente y deberán, cuando se requiera, estar incluidas en el Plan de Trabajo académico del docente que semestralmente se presenta para su aprobación.

**De las Competencias de los Comités de Currículo:**

ARTÍCULO 6.- Los Comités de Currículo, de las unidades académicas a las cuales se adscribe el docente, evaluarán cada uno de los factores indicados en los Artículos 2º. y 4º. del presente Acuerdo en una escala de cero (0) a diez (10), y remitirán informe de los resultados al Comité de Personal Docente y de Asignación de Puntaje dentro de los quince días siguientes a la terminación de cada período académico.

**De los procedimientos para asignación de puntos salariales y bonificaciones:**

ARTÍCULO 7.- El Comité de Personal Docente y de Asignación de Puntaje reconocerá puntos salariales por el desempeño destacado en docencia y extensión, a los docentes de carrera que superen el 50% del puntaje máximo alcanzable por la aplicación del Artículo 6 del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 8.- El Comité de Personal Docente y de Asignación de Puntaje asignará puntos por bonificación cuando, como resultado de la evaluación de las actividades destacadas de docencia y extensión, el Consejo de Facultad recomiende su concesión por ser especialmente sobresaliente en uno de los factores señalados. En tal caso, el docente beneficiado será excluido para ese período de la lista de candidatos a obtener asignación de puntos salariales por este concepto, de conformidad con lo previsto en el Parágrafo II del Artículo 18 del Decreto 1279 de 2002.

En cualquier caso, el promedio de puntos asignados en docencia y extensión en el respectivo año, calculado sobre el total de docentes de carrera vinculados, no podrá sobrepasar al equivalente a un punto salarial.

ARTÍCULO 9.- Los puntajes salariales anuales que se pueden adjudicar para los profesores destacados en docencia y extensión son los siguientes:

Profesor Titular	Hasta 5 puntos
Profesor Asociado	Hasta 4 puntos
Profesor Asistente	Hasta 3 puntos
Profesor Auxiliar e Instructor Asociado	Hasta 2 puntos

Para efecto del pago de bonificaciones se reconoce el equivalente a los puntos salariales señalados anteriormente multiplicados por doce (12)

**CAPITULO II  
DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

ARTÍCULO 10.- A partir del primero de enero de 2003 se reconocerá anualmente, por experiencia calificada, a cada docente dos (2) puntos de acuerdo con la evaluación de desempeño durante el año inmediatamente anterior prevista en el presente Acuerdo

**De la naturaleza y objetivos :**

ARTÍCULO 11.- La evaluación del desempeño del profesor universitario es un proceso integral a través del cual la Universidad valora la calidad y el cumplimiento de los actos de docencia, investigación y extensión, en orden a determinar la incidencia de los distintos elementos y factores que intervienen en el proceso de construcción y transmisión del conocimiento y en diseñar las acciones tendientes a su perfeccionamiento.

ARTÍCULO 12.- Los objetivos de la evaluación de la actividad del profesor son:

1. Detectar las deficiencias para diseñar los planes y programas que permitan organizar las actividades pertinentes para el mejoramiento académico tanto del profesor como de la respectiva Unidad Académica.
2. Hacer seguimiento al desarrollo y actualización curriculares de la respectiva Unidad Académica, para promover políticas de mejoramiento.
3. Propender por el perfeccionamiento profesional y humano de los docentes universitarios formulando los planes para su capacitación y actualización.
4. Fortalecer la docencia con el ejercicio permanente de la actividad investigativa, tanto en el campo formativo como en el campo especializado.

ARTÍCULO 13.- La evaluación de la actividad docente se realizará en el marco del Plan de desarrollo Académico y Científico de la Universidad, de sus políticas de promoción y apoyo a la investigación y a la extensión, teniendo en cuenta la disponibilidad de los recursos que obligatoriamente la Institución debe proveer para el desarrollo del proceso del conocimiento, y en concordancia con el Plan Individual de Trabajo del Profesor Universitario.

**De los procedimientos y Competencias:**

ARTÍCULO 14.- La Universidad evaluará una vez por semestre el desempeño del personal docente, cualquiera sea la modalidad de vinculación y dedicación.

ARTÍCULO 15.- La evaluación del desempeño del personal docente estará a cargo de los Consejos de Facultad, para lo cual, ejecutará las siguientes funciones:

1. Adoptar y velar por la aplicación de los instrumentos de evaluación que considere, permitiéndole al docente identificar al evaluador, y conocer la razón o razones de su calificación.
2. Estudiar los juicios valorativos emitidos por los comités curriculares, sobre los resultados de los instrumentos de evaluación aplicados.
3. Formular acciones y políticas conducentes al mejoramiento institucional y profesoral.
4. Informar de los resultados y sugerir recomendaciones para el mejoramiento del proceso.

PARAGRAFO Los Directores de Escuela o directores de Programas Académicos serán las autoridades encargadas de aplicar los instrumentos, tabular sus resultados, e informar de estos a los Comités de Currículo correspondientes. Los Comités de Currículo harán la evaluación de estos resultados conforme a los objetivos y fines de la evaluación y remitirá esta información al Consejo de la Facultad correspondiente.

ARTÍCULO 16.- Los instrumentos para la evaluación del desempeño docente serán los provenientes de las relaciones:

1. Estudiante - Profesor
2. Profesor – Administración Académica
3. Profesor – Plan de Trabajo Académico.
4. Profesor - Profesor

El diseño de los instrumentos que realizará el Comité de Personal Docente y de Asignación de Puntaje, será aprobado por el Consejo Académico.

**De las notificaciones y recursos:**

ARTÍCULO 17.- El docente que haya sido evaluado, deberá ser notificado del resultado del mismo y podrá interponer los recursos de reposición y apelación ante los Consejos de Facultad y Académico respectivamente

ARTÍCULO 18.- Los Consejos de Facultad a través del respectivo Decano informarán al Comité de Personal Docente y de Asignación de Puntaje y al Consejo Académico del resultado del proceso de evaluación; con base en esta información, las respectivas instancias de la universidad adoptarán las acciones académicas y administrativas necesarias para el cumplimiento de los objetivos de la evaluación.

ARTICULO 19.- El presente Acuerdo rige de partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Tunja, a 26 de noviembre de 2002.

ANA HERCILIA HAMÓN NARANJO  
Presidenta Consejo Superior

NUBIA ELENA PEDRAZA VARGAS  
Secretaría Consejo Superior.

Nubia P./Gloria A.  
Acta No. 14  
26-11-2002