

3. FACTOR 3

PROFESORES

3.1. Característica 7: DEBERES Y DERECHOS DEL PROFESORADO

La institución aplica con transparencia las disposiciones establecidas en el estatuto de profesores en el que se definen, entre otros aspectos, sus deberes y derechos, el régimen disciplinario, el escalafón docente, su participación en los órganos directivos de la institución y los criterios académicos de vinculación y permanencia en la institución.

NIVEL

de Ponderación

ALTO

Peso relativo

25%

JUSTIFICACIÓN DE LA PONDERACIÓN

Es indispensable que la Universidad cuente con un Estatuto del Profesor Universitario, que se aplique de manera transparente todas las disposiciones establecidas en éste. Además, dicha norma debe contemplar aspectos relacionados con sus deberes y derechos, el régimen disciplinario, el escalafón docente, su participación en los órganos directivos de la institución y los criterios académicos de vinculación y permanencia.



GRADO

de Cumplimiento

ALTO





Docente y estudiantes
Foto por: Oficina de Comunicaciones
UPTC



3.1.1. Juicio de Calidad

➤ Estatuto docente orientado al logro de la misión institucional

La Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia en concordancia con la [Ley 30 de 1992](#), Artículo 75°, establece el Estatuto del Profesor Universitario, reglamentado mediante [Acuerdo 021 de 1993](#), el cual define con claridad el ingreso, la permanencia, los derechos, los deberes, el régimen disciplinario y la evaluación de desempeño del personal docente. El mencionado Estatuto, asimismo, permite el desarrollo de la docencia, la investigación, la extensión o proyección social. A continuación, se enlista la normatividad co- rrespondiente.

- [El Acuerdo 011 de 1999](#) ➔ Fija criterios para la extensión de la edad de retiro forzoso.
- [El Acuerdo 0087 de 2000](#) ➔ Reglamenta las comisiones de estudio para los docentes escalafonados de planta.
- [El Acuerdo 051 de 2003](#) ➔ Aclara algunos criterios para el ascenso en el escalafón docente.
- [El Acuerdo 030 de 1994](#) ➔ Reglamenta el Sistema de Evaluación del Desempeño del Profesor Universitario de la UPTC.
- [La Resolución 30 de 2012 del Consejo Académico](#) ➔ Aprueba los formatos para registrar el Plan de Trabajo Académico - PTA -, y los instrumentos de evaluación del desempeño.

➤ **Aplicación del régimen disciplinario**

La UPTC da plena aplicación a la norma de orden nacional, [Ley 734 de 2002](#), que establece el Código Disciplinario Único para los servidores públicos. En ese sentido, la Dirección de Control Interno Disciplinario, tiene la competencia para adelantar procesos administrativos conforme a lo establecido en el [Acuerdo 001 del 19 de enero de 2018](#) y en concordancia con la Ley anteriormente mencionada.

Así mismo mediante [Acuerdo 30 de 2002](#), se adopta el nuevo régimen disciplinario para los docentes universitarios de la UPTC, aplicado a la totalidad de los servidores públicos vinculados como docentes universitarios de la institución, aunque se encuentren retirados del servicio, cualesquiera sean sus formas de vinculación, cuya competencia corresponde al Decano de cada Facultad; además, la Vicerrectoría Académica adelanta procesos disciplinarios a los docentes que incumplen funciones académico-administrativas de conformidad con lo señalado por los conceptos de la Oficina Jurídica de la Universidad y en cumplimiento de lo establecido en la [Ley 734 de 2002](#).

➤ **Apreciación sobre la aplicación del Estatuto Profesional**

Para conocer la apreciación de los profesores universitarios, sobre lo dispuesto en el Estatuto Profesional, [Acuerdo 021 de 1993](#), se aplicó una encuesta a la totalidad de los docentes vía online, a la cual respondieron 437. En las siguientes tablas se relaciona el nivel de apreciación de la planta profesoral, así:

Nivel de conocimiento Estatuto Docente

¿Cuál es su nivel de conocimiento frente al Estatuto del Profesor Universitario, Acuerdo 021 de 1993?		
➤ Variables	➤ Frecuencia	➤ Porcentaje
MUY ALTO	51	11.7%
ALTO	171	39.1%
MEDIO	197	45.1%
NULO	18	4.1%

Fuente: Vicerrectoría Académica, 2019

Se puede apreciar en la tabla anterior el dominio satisfactorio del Estatuto del Profesor Universitario, el cual reporta índices equivalentes al 84% que ocupan los niveles altos y medio, lo que hace visible que el factor docente tiene un conocimiento amplio sobre las disposiciones allí contenidas.

Nivel de satisfacción sobre el proceso de selección y vinculación docente

Tabla 4

¿Cuál es su grado de satisfacción frente a la reglamentación de los procesos de selección y vinculación de profesores?

> Variables	> Frecuencia	> Porcentaje
EXCELENTE	178	40.7%
SOBRESALIENTE	30	6.9%
ACEPTABLE	101	23.1%
INSUFICIENTE	128	29.3%

Fuente: Vicerrectoría Académica, 2019

La tabla anterior muestra el grado de satisfacción de los docentes frente a los mecanismos de selección y vinculación, en el porcentaje alto se encuentran, en excelente, sobresaliente y aceptable con 41%, 7% y 23% respectivamente, esto representa un 72% de aceptabilidad en los procesos de selección y vinculación. No obstante, hay un rango de 29% que manifiesta desacuerdo frente a los mismos.

Nivel de percepción sobre la relación número de profesores vs estudiantes

¿Cuál es su percepción frente a la relación número de profesores versus número de profesores en su programa?

Tabla 5e

> Variables	> Frecuencia	> Porcentaje
ALTAMENTE APROPIADA	34	40.7%
APROPIADA	215	6.9%
POCO APROPIADA	40	23.1%
INAPROPIADA	148	29.3%

Fuente: Vicerrectoría Académica, 2019

La tabla anterior ilustra claramente la percepción de la planta docente de la UPTC frente a la relación del número de profesores versus el número de estudiantes en su programa. Las cifras muestran que un 57% manifiesta índices de aceptabilidad entre las variables altamente apropiada (7.8%) y apropiada (49.2%). No obstante, no se ignora, lo ilustrado por la variable inapropiada (33.9%) y poco apropiada (9.2%).



**Retrospectiva profesor Humberto Mendoza,
dictando una clase Geografía
Foto por: Oficina de Comunicaciones UPTC
1954**

➤ Participación en organismos de decisión

Todas las corporaciones académicas y administrativas de la universidad vinculan la representación activa de los docentes. Es así que, su participación se hace de manera democrática, por voto directo, según lo reglamenta el [Acuerdo 066 de 2006](#), Título IV, Capítulo I, Artículo 38º, por su parte, el Comité Electoral coordina, vigila y controla los procesos electorales que se adelantan para los fines pertinentes. A continuación, se relaciona los cargos de representación docente en las diferentes corporaciones institucionales, así:

Representación de los docentes ante el:

Consejo Superior	Año	Convocatoria	Inscritos	Sufragantes
	2014	Resolución No. 5122 del 10 de octubre de 2014	4 Profesores	405
	2017	Resolución No. 4773 del 6 de octubre de 2016	2 Profesores	355
	2018	Resolución No. 4375 del 21 de agosto de 2018	4 Profesores	350



Richard Alexander De la Cruz Guerrero representante de los docentes ante el Consejo Académico por la Sede Central.

Foto por: Oficina de comunicaciones UPTC

Año	Convocatoria	Inscritos	Sufragantes
2014	<u>Resolución No. 3648 del 14 de julio de 2014</u>	2 Profesores	178
2014	<u>Resolución No. 4636 del 30 de septiembre de 2014</u>	1 Director de programa	38
2015	<u>Resolución No. 1217 de febrero de 2015</u>	1 Profesor	15
2015	<u>Resolución No. 3915 11 de septiembre de 2015</u>	2 Directores de programa	33
2016	<u>Resolución No. 4771 del 6 de octubre de 2016</u>	2 Profesores	241
2016	<u>Resolución No. 4770 del 6 de octubre de 2016</u>	1 Director de programa	26
2017	<u>Resolución No. 5723 del 28 de agosto de 2017</u>	1 Profesores	47
2017	<u>Resolución No. 6766 del 24 de octubre de 2017</u>	2 Directores	9

Consejo Académico

Año	Convocatoria	Inscritos	Sufragantes
2012	<u>Resolución No. 1983 del 09 de abril de 2012</u>	1 Profesor	218
2014	<u>Resolución No. 2775 del 07 de mayo de 2014</u>	2 Profesores	409
2016	<u>Resolución No. 2975 del 15 de junio de 2016</u>	2 Profesores	224

Comité Electoral

Año	Convocatoria	Inscritos	Sufragantes
2014	<u>Resolución No. 1271 del 27 de Enero de 2014</u>	2 Profesores	10
2015	<u>Resolución No. 1218 del 25 de Febrero de 2015</u>	2 Profesores	44
2015	<u>Resolución No. 2735 de Julio de 2015</u>	1 Profesor	48
2016	<u>Resolución No. 0696 de Enero de 2016</u>	2 Profesores	74
2017	<u>Resolución No. 3679 del 24 de Marzo de 2017</u>	3 Profesores	32
2017	<u>Resolución No. 4224 del 22 de Mayo de 2017</u>	1 Profesor	8

Fuente: Secretaría General.

➤ **Transparencia elección profesoral**

La institución universitaria vela por la aplicación de mecanismos de elección claros y transparentes; para cumplir este propósito cabalmente, se acoge a la normatividad establecida en los [Acuerdos 066 de 2005](#), Estatuto General; [067 de 2005](#), Estructura Académica, y [021 de 1993](#), Estatuto del Profesor Universitario. Los cuales regulan, promueven y convocan al personal docente a participar en los procesos electorales para la representación en las distintas corporaciones académico - administrativas de la Alma Máter.

Los mecanismos y criterios para la elección de los representantes profesorales a las diferentes corporaciones académicas y administrativas, se encuentran a cargo del Comité Electoral Universitario, definido en el [Acuerdo 066 de 2005](#), Estatuto General, Título IV, Capítulo 1. Así mismo, el [Acuerdo 001 de 2018 en su Artículo 55](#), Estructura Orgánica, determina las funciones del

Comité como órgano que coordina, vigila y controla los procesos electorales con fines institucionales. El mismo acuerdo, determina como integrantes: a. Secretario General; b. Representante Profesoral; c. Representante Estudiantil; d. Representante de los Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales. Para garantizar el procedimiento de Gestión Electoral, el Sistema de Gestión de la Calidad, -SIG-, define los lineamientos generales para la ejecución del mismo, que aplica a todos los estamentos universitarios y se encuentra regulado por el [Acuerdo 012 de 2017](#).



Foto por: Oficina de comunicaciones
 UPTC

3.2. Característica 8: **PLANTA PROFESORAL**

La Institución cuenta con una planta profesoral diversa en su origen académico institucional, apropiada en cantidad, dedicación y niveles de formación y asigna las tareas de su personal académico de manera equitativa y eficiente para los logros de sus objetivos misionales.

NIVEL

de Ponderación

ALTO

Peso relativo

30%

JUSTIFICACIÓN DE LA PONDERACIÓN

Es fundamental para garantizar el logro de las estrategias misionales, que la UPTC cuente con una planta profesoral apropiada en cantidad, calidad, dedicación y diversa en su origen académico y niveles de formación, a la cual se asignen las tareas de manera equitativa y eficiente para alcanzar los logros de los objetivos institucionales.

4.4
Calificación

GRADO

de Cumplimiento

ALTO





3.2.1. Juicio de Calidad

➤ Suficiencia del cuerpo profesoral

La UPTC cuenta con una planta profesoral suficiente para atender funciones misionales de docencia, investigación y extensión o proyección social. En virtud de lo anterior, el [Acuerdo 021 de 2016](#), establece la Planta de Empleados Públicos Docentes. La cual se amplía de acuerdo con las necesidades emergentes tanto en la formación de pregrado como de posgrado. En resumen, las cifras de vinculación se consolidan en 643 Docentes Tiempo Completo, y 18 de Medio Tiempo. Para la vigencia 2018-II, la distribución incluyendo las Sedes, según su tipo de vinculación, es la siguiente: 556 de Planta Tiempo Completo y 10 de Planta Medio Tiempo, 667 Ocasionales Tiempo Completo, 131 Ocasionales Medio Tiempo, 586 Catedrático Externo para un gran total de 1950 docentes. En la siguiente tabla se ilustra la distribución de docentes por sede, según su tipo de vinculación.

Distribución docentes

SEDE	PLANTA TC	PLANTA MT	OCASIONAL TC	OCASIONAL MT	CATEDRA	TOTAL GENERAL
TUNJA	401	10	498	115	492	1516
DUITAMA	81	-	71	9	25	186
SOGAMOSO	61	-	72	3	43	179
CHIQUINQUIRÁ	13	-	26	4	26	69
TOTAL GENERAL	535	10	667	131	586	1950

Tabla 10

Fuente: Vicerrectoría Académica, 2019

Para la provisión de cargos docentes en la universidad, cualquiera sea su categoría o dedicación, se efectúa mediante concurso público de méritos, atendiendo lo establecido en la [Ley 30 de 1992](#). Interpretando lo establecido en la ley nacional se promulga el [Acuerdo 021 de 1993](#), Estatuto del Profesor Universitario, Capítulo II, modificado por el [Acuerdo 029 de 2016](#). Las convocatorias son procesos públicos y abiertos de carácter nacional e internacional, a las que pueden presentarse todos los docentes que cumplan con los requisitos establecidos. Los Consejos de Facultad establecen las áreas de convocatoria, los perfiles requeridos, el tipo de pruebas académicas y la experiencia profesional e investigativa, entre otras.

En los últimos cinco años se han abierto dos convocatorias de méritos para proveer cargos docentes de planta, para toda la universidad, incluidas las sedes. A continuación, se presenta la relación de las mismas y los resultados.

Tabla 11

Año	Convocatoria	Plazas Convocadas	Plazas Ganadoras	
2016	Resolución No. 3972 de 2016	97	Resolución No. 3972 de 2016	22
2017	Resolución N°.4567 de 2017	85	Resolución N°.6925 de 2017	21

El [Acuerdo 065 de 2017](#) reglamenta “el proceso de selección para la vinculación de profesores ocasionales y catedráticos externos, así mismo, el Instituto Internacional de Idiomas”. Esta norma establece y reglamenta el procedimiento para la conformación del Banco de Información de Elegibles -BIE- de la UPTC. Los candidatos que cumplen con los requisitos mínimos son valorados a través de una prueba académica efectuada por el Consejo de Facultad, prueba que constituye el 40% de la valoración total del candidato y el 60% complementa la hoja de vida. Según las necesidades del servicio en cada programa académico se selecciona en orden descendente los profesores con mayor puntaje para ocupar las vacantes ocasionales de tiempo completo, medio tiempo, o cátedra externa, según se requiera.

En los últimos años se han abierto dos convocatorias BIE para profesores ocasionales y catedráticos, la siguiente tabla ilustra, el recorrido histórico para toda la universidad, en el periodo 2014-2018, así:

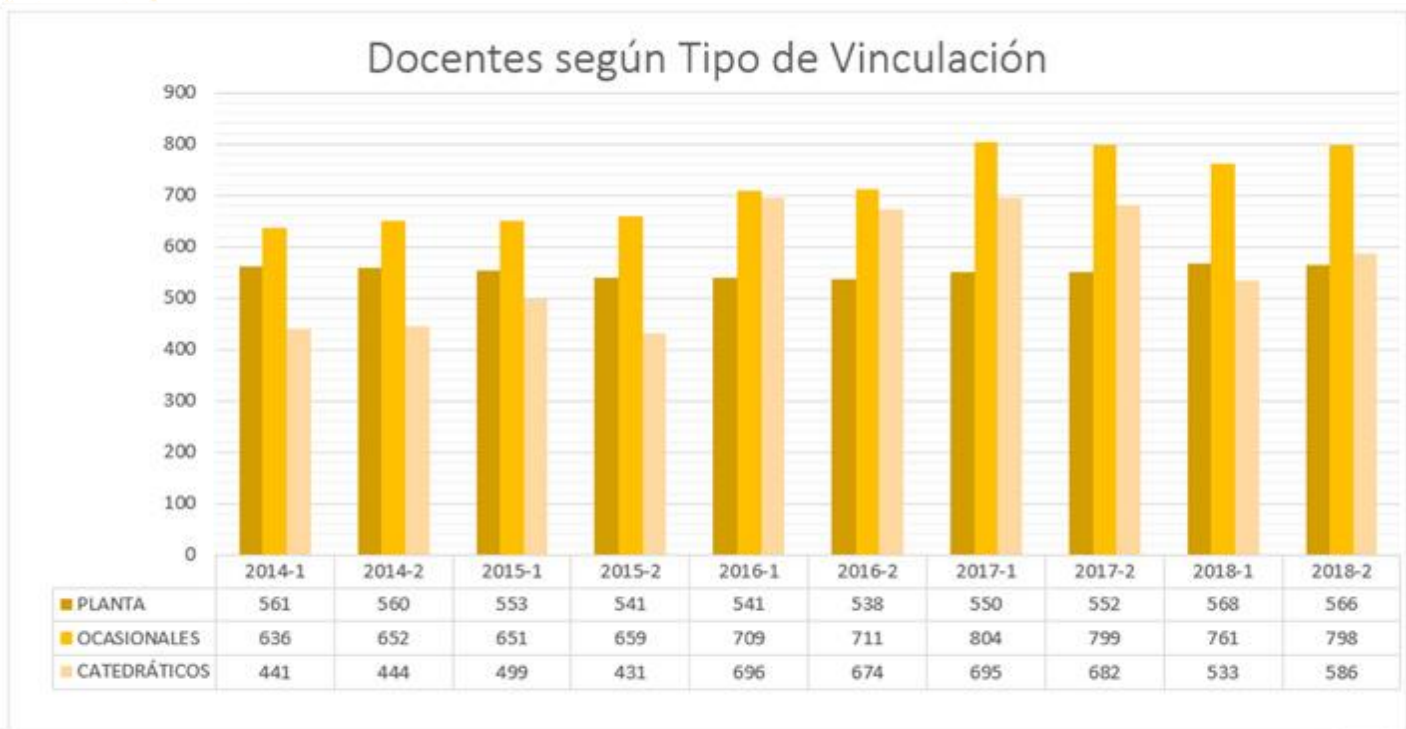
Año	Convocatoria BIE
➤ 2014	<u>Resolución 5556 de 2014</u>
➤ 2015	<u>Resolución 5542 de 2015</u>
➤ 2016	<u>Resolución 4774 de 2016</u>
➤ 2016	<u>Resolución 5360 de 2016</u>
➤ 2017	<u>Resolución 4567 de 2017</u>
➤ 2018	<u>Resolución 3020 de 2018</u>



En las siguientes gráficas se ilustra el número total de profesores de la UPTC según su tipo de vinculación, para el periodo comprendido entre 2014-1 y 2018-2:

Docentes según tipo de vinculación 2014-2018

Gráfica 1



Dado que la planta docente se encuentra congelada por disposición de las normas nacionales del Ministerio de Educación Nacional, la Universidad se ha visto avocada a otras formas de contratación docente, tal es el caso de los profesores ocasionales y los contratos de cátedra externa. En este sentido, la gráfica 1 ilustra el comportamiento creciente en la contratación de profesores ocasionales y de cátedra, dado el alto crecimiento de la Universidad y la proyección que se ha generado sobretodo en la creación de nuevos posgrados en la universidad. Los profesores de planta se han mantenido casi estables en cuanto a su número aproximadamente 560 dado que ésta no se puede incrementar.

Las gráficas a continuación reflejan el número de profesores según su tipo de contratación en las Sedes de Tunja, Duitama, Sogamoso y Chiquinquirá.



Docentes de Planta

Población docentes de planta, sede Tunja 2014-2018



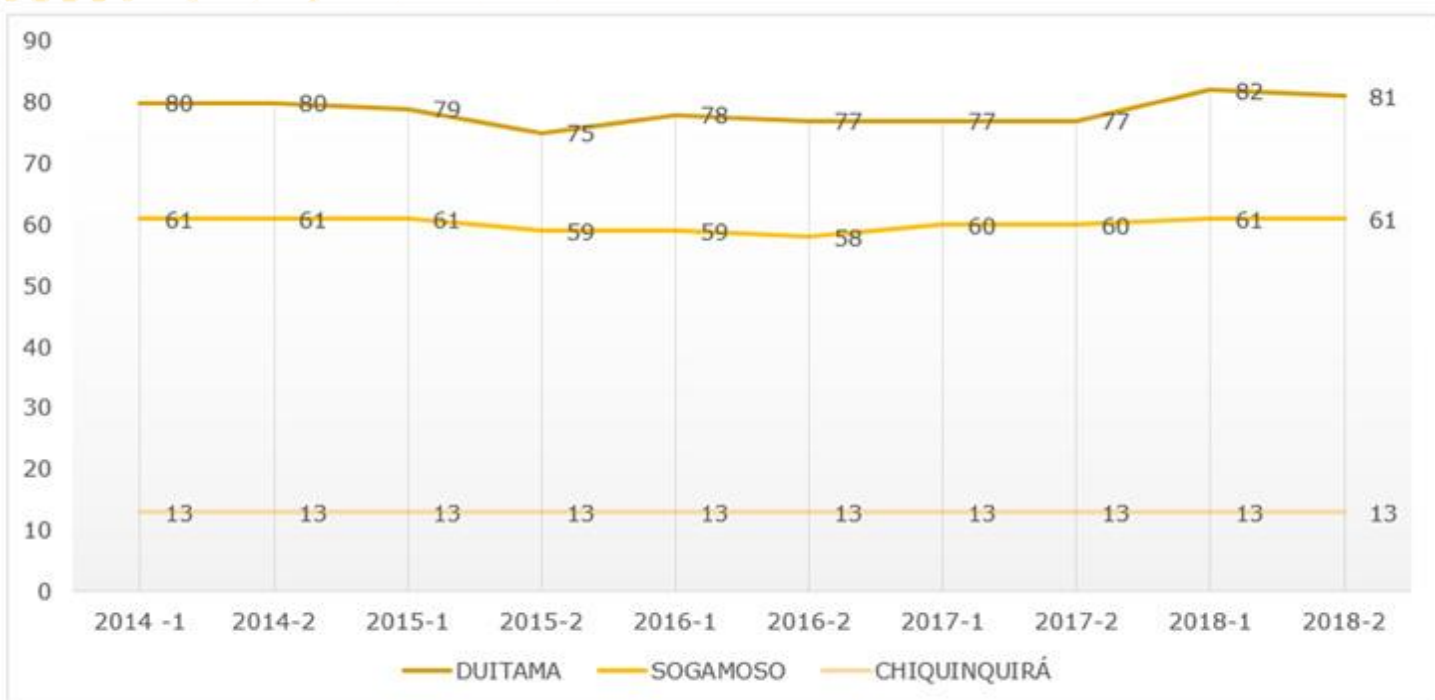
Gráfica 2

Fuente: Boletín Estadístico "UPTC en Cifras", 2014-2018

Aunque las cifras mostradas en la gráfica no evidencian un crecimiento sustancial del número de docentes de planta, la misma tiene explicación en las restricciones establecidas en la normatividad nacional en relación con la disposición presupuestal.

Sin embargo, la Alma Máter ha hecho esfuerzos significativos en la suplencia de los cargos cesantes por relevo generacional o acceso a los beneficios pensionales, mediante las convocatorias públicas de mérito académico, prueba de ello es el flujo manifiesto entre 2014 a 2016 donde se presenta un leve descenso de 17 cargos docentes, que luego logran estabilizarse e incluso incrementarse ligeramente hasta alcanzar la cifra de 411, lo que significa la suplencia de 21 cargos nuevos.

Población docente de planta, por sede 2014-2018



Fuente: Comité Docente y de Asignación de Puntaje.

El mismo comportamiento manifiesto en la Sede Central se refleja en la sostenibilidad de los cargos docentes en las Sedes Seccionales. No hay incrementos sustanciales, pero sí un equilibrio de suplencia por efectos de relevo generacional, motivados principalmente por acceso a los beneficios pensionales.

Aunque el incremento de docentes de planta no es representativo en contraste con el crecimiento académico-administrativo institucional, cabe destacar avances sustanciales en cuanto al desarrollo profesional integral.



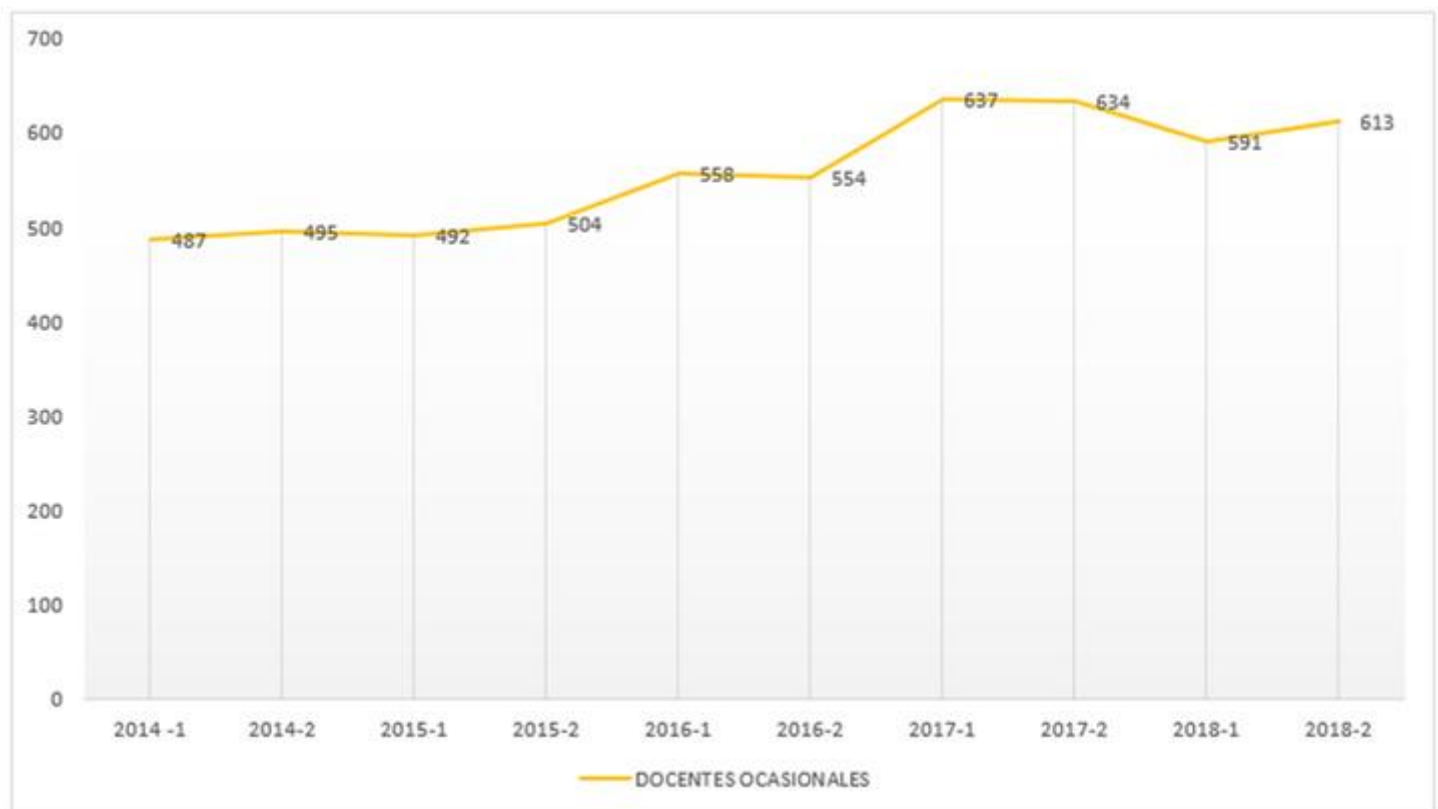
XII Encuentro Profesores Filosofía de la UPTC
Foto por: Oficina de Comunicaciones UPTC



Docentes Ocasionales

El proceso de contratación de los docentes ocasionales y catedrático externo, se encuentra mediado por estrategias que redundan en una elección clara y transparente, evidencia de ello la UPTC crea mediante [Acuerdo 053 de 2012](#), el Banco de Información de elegibles -BIE-, en el cual se encuentran pormenorizados los factores de selección y su respectiva ponderación. Además, este documento da cuenta de los requisitos básicos para los aspirantes, así mismo, del cómo se elaboran las convocatorias con el fin de seleccionar los datos que evidencia las cualidades profesionales y pedagógicas de los maestros contratados para formar parte de la Alma Máter. Las siguientes gráficas ilustran la equidad y profesionalización con la que cuentan los docentes contratados entre ocasionales, medio tiempo y catedráticos.

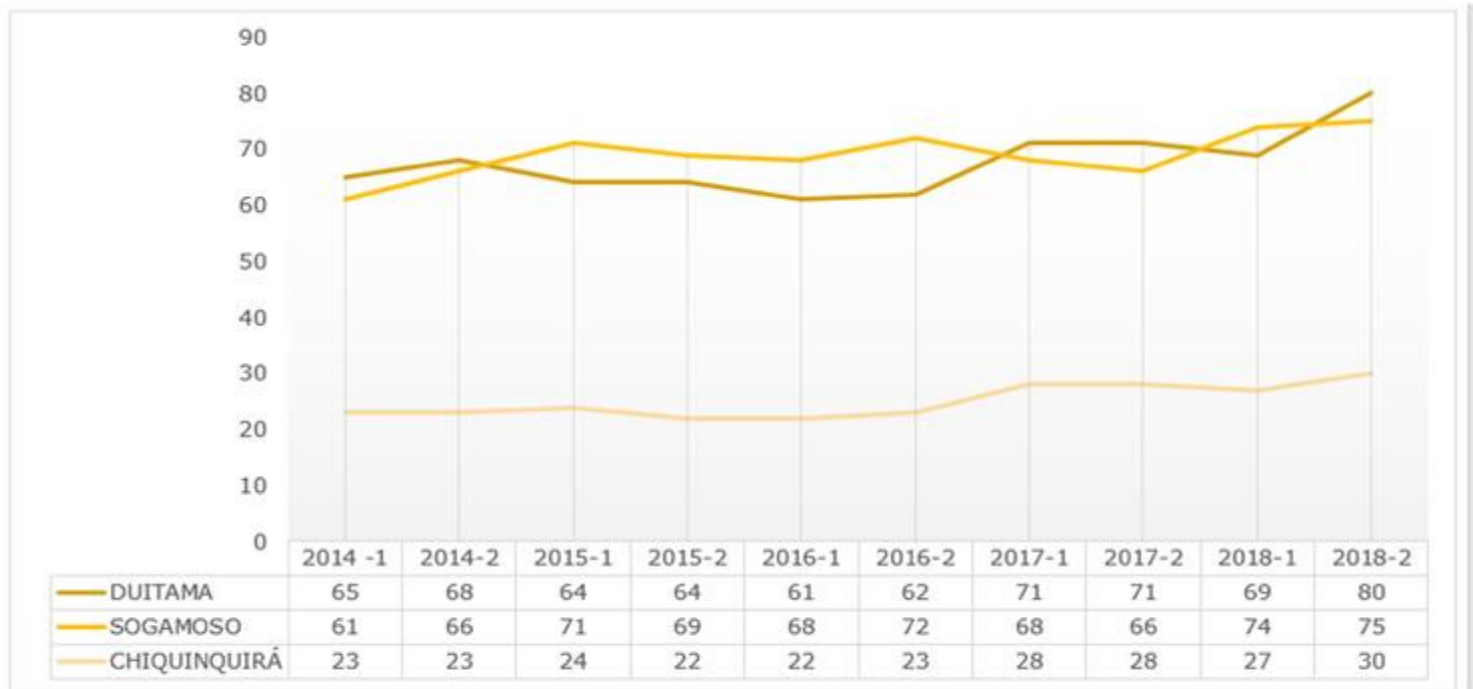
Población docentes ocasionales, Sede Tunja 2014-2018



Fuente: Comité Docente y de Asignación de Puntaje

El rol de docente ocasional se establece mediante un sistema de vinculación temporal, el cual se encuentra regido por convocatoria pública de méritos, donde se evalúa la formación académica, experiencia profesional e investigativa, publicaciones, entre otros. El proceso de selección lo completa la evaluación de pares. El consolidado del mismo, se organiza en estricto orden descendente de mayor a menor puntaje, quienes alcancen la ponderación requerida entran a conformar el Banco de Elegibles -BIE-, cuyo listado suple las necesidades de vinculación que puedan resultar dentro de cada uno de los programas académicos. La siguiente gráfica ilustra las cifras de vinculación de docentes ocasionales correspondientes a los últimos cinco años.

Población docentes ocasionales, por sedes 2014-2018



Gráfica 5

Fuente: Comité Docente y de Asignación de Puntaje.

Para las Sedes, la gráfica anterior evidencia que el número de docentes ocasionales contratados se ha mantenido constante, lo anterior permite dar respuesta a las necesidades de plazas requeridas para atender el desarrollo de actividades de formación. A pesar que la vinculación es de carácter temporal, la institución ha garantizado la permanencia y estabilidad, lo cual redundará en

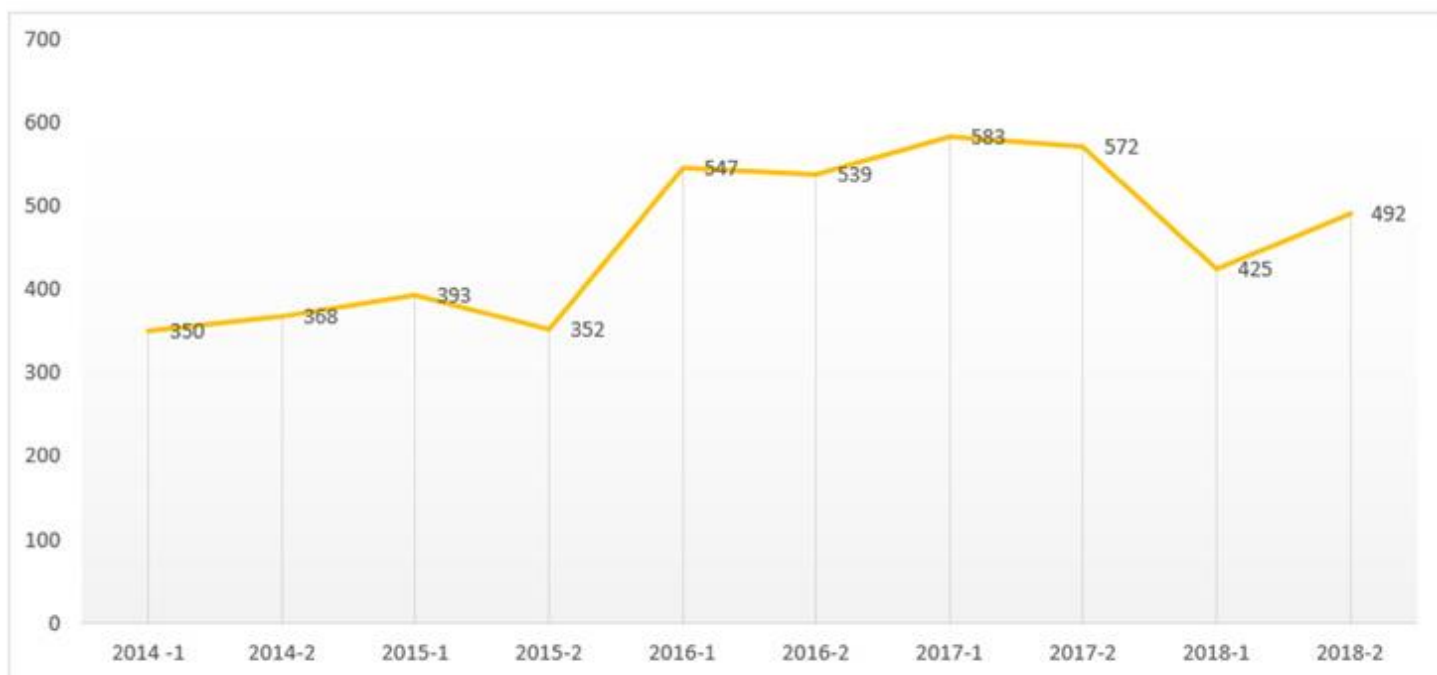
conceptos de respeto y dignificación laboral necesaria para la construcción de una universidad que reconoce el recurso humano como fundamento para el logro de los objetivos misionales y el aseguramiento de la calidad en sus procesos académico-administrativos.



Docentes Catedráticos

De otro lado, otro tipo de vinculación docente, es el constituido por los catedráticos, en las siguientes gráficas se presenta el número de contrataciones realizadas durante el periodo 2014 a 2018, así:

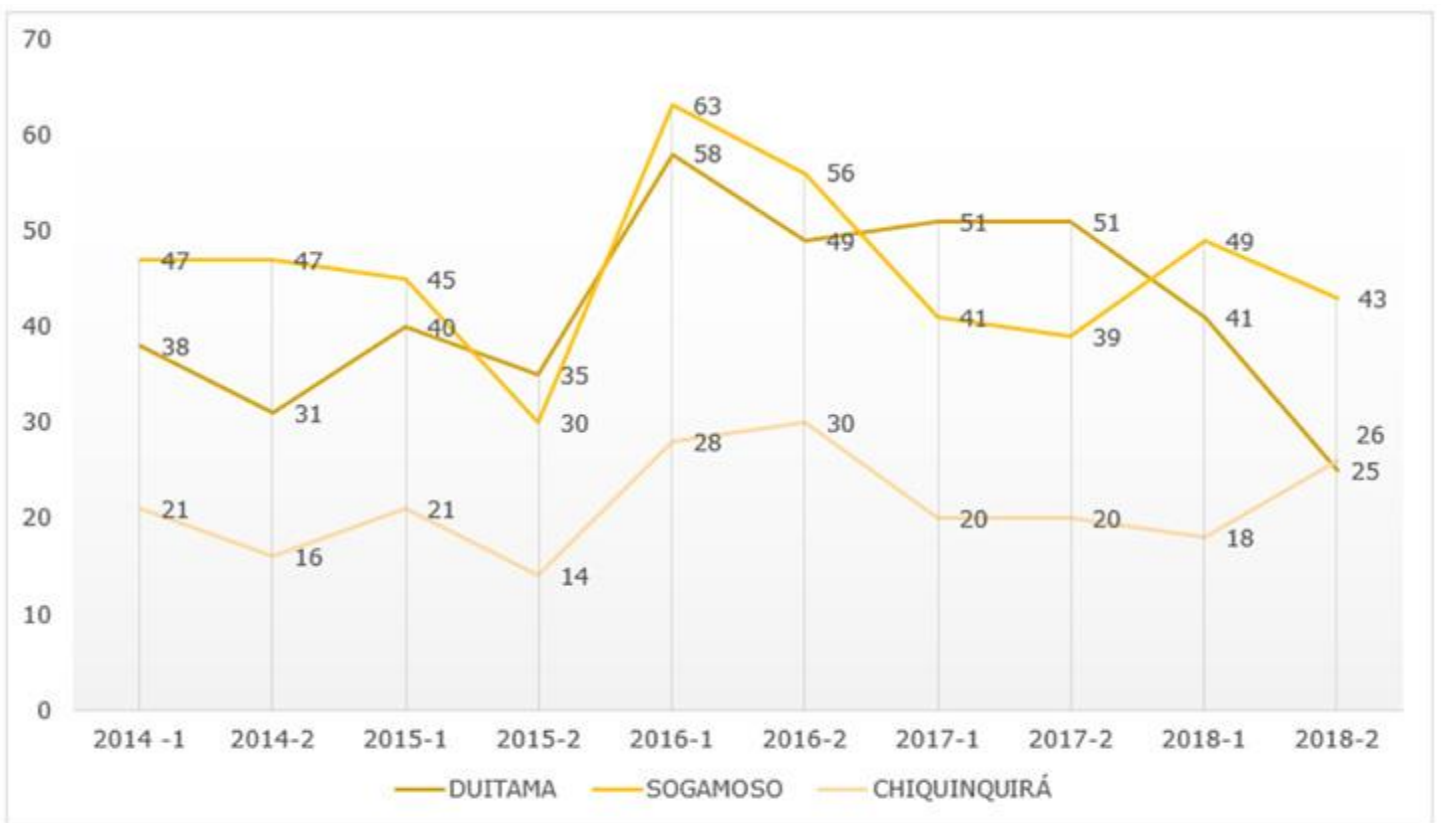
Población docentes catedráticos, Sede Tunja 2014-2018



Fuente: Comité Docente y de Asignación de Puntaje.

La gráfica anterior da cuenta del requerimiento de docentes vinculados como catedráticos, las cifras muestran un promedio aproximado de 400, quienes alimentan los procesos de docencia. No obstante, aunque la cifra de los docentes contratados bajo ésta modalidad repunta ciertos picos altos, parte de la situación se explica en que algunos programas presenciales y posgraduales se soportan con pares externos, muchos de los cuales ostentan vinculaciones con entidades públicas y privadas. Por tal razón, éste tipo de contratación fortalece las redes académicas interinstitucionales de cooperación y la relación entre el sector empresa-universidad.

Población docentes catedráticos, por sedes 2014-2018



Fuente: Comité Docente y de Asignación de Puntaje.

En las Sedes Seccionales, el número de catedráticos no ha presentado cambios significativos en los últimos 5 años, sin embargo, se observan ligeras fluctuaciones que no constituyen cifras representativas.

➤ Calidad del cuerpo profesoral

En cuanto a la calidad de los profesores adscritos a la UPTC, se observa que ostentan títulos de especialización, maestría y doctorado, consecuentes con las funciones sustantivas de la institución, las siguientes tablas y gráficas evidencian la relación de títulos de los docentes por sede:

Relación Nivel de Formación Docentes

NIVEL DE FORMACIÓN	2014	2014	2015	2015	2016	2016	2017	2017	2018	2018
	I	II	I	II	I	II	I	II	I	II
EXPERTO	3	3	5	2	7	5	6	6	7	9
PREGRADO	226	234	237	224	349	344	343	340	211	213
ESPECIALIZACIÓN	329	326	325	312	383	362	389	387	294	316
MAESTRÍA	587	585	613	601	635	640	722	717	734	781
DOCTORADO	99	103	105	111	122	132	160	158	182	197

Fuente: Comité Docente y de Asignación de Puntaje.

Se puede apreciar en la tabla que para la Sede Tunja, existe un incremento significativo en el número de doctores entre el periodo 2014-I a 2018-II, aumentando en 98 docentes que corresponde a un crecimiento del 99%.

Para el caso de los magísteres, en el periodo comprendido entre 2014-I a 2018-II, existe un crecimiento importante dado que aumentó en 197 nuevos magísteres, lo cual representa un incremento del 33%.

El nivel de especialistas y docentes con título de pregrado, básicamente se ha mantenido constante dado que hay una contratación especial de docentes para programas técnicos profesionales

y tecnologías de la Facultad de Estudios a Distancia. De igual manera, se han contratado algunos docentes catedráticos sin título para los programas de música y artes plásticas.

NIVEL DE FORMACIÓN	2014 I	2014 II	2015 I	2015 II	2016 I	2016 II	2017 I	2017 II	2018 I	2018 II
PREGRADO	27	25	23	20	34	33	33	33	23	20
ESPECIALIZACIÓN	59	57	61	58	67	55	65	65	50	48
MAESTRÍA	92	90	92	89	87	91	92	92	108	106
DOCTORADO	5	7	7	7	9	9	9	9	11	12

Sede Duitama

Fuente: Comité Docente y de Asignación de Puntaje.

Se puede apreciar para la Sede Duitama un incremento en el número de doctores entre el periodo 2014-I a 2018-II, aumentando en 7 docentes. Para el caso de los magísteres, en el periodo comprendido entre 2014-I a 2018-II, se incrementó en 14 nuevos magister. El nivel de especialistas y docentes con título de pregrado, presentan una reducción de 11 y 7 respectivamente.

NIVEL DE FORMACIÓN	2014 I	2014 II	2015 I	2015 II	2016 I	2016 II	2017 I	2017 II	2018 I	2018 II
PREGRADO	20	32	26	20	36	33	22	21	23	15
ESPECIALIZACIÓN	58	63	65	54	63	63	55	53	52	53
MAESTRÍA	67	70	77	75	81	79	81	80	96	94
DOCTORADO	9	9	9	9	10	11	11	11	13	17

Sede Sogamoso

Fuente: Comité Docente y de Asignación de Puntaje.

Se puede apreciar para la Sede Sogamoso un incremento en el número de doctores entre el periodo 2014-I a 2018-II, aumentando en 8 docentes. Para el caso de los magísteres, en el periodo comprendido entre 2014-I a 2018-II, se incrementó en 27 nuevos magister. El nivel de especialistas y docentes con título de pregrado, presentan una reducción de 5 y 5 respectivamente.

Sede Chiquinquirá	NIVEL DE FORMACIÓN	2014 I	2014 II	2015 I	2015 II	2016 I	2016 II	2017 I	2017 II	2018 I	2018 II
	PREGRADO	8	8	11	5	14	19	22	22	6	13
	ESPECIALIZACIÓN	26	24	25	20	21	20	15	15	17	21
	MAESTRÍA	21	18	20	22	26	25	21	21	31	31
	DOCTORADO	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4

Fuente: Comité Docente y de Asignación de Puntaje.

Se puede apreciar para la Sede Chiquinquirá un incremento en el número de doctores entre el periodo 2014-I a 2018-II, aumentando en 2 docentes. Para el caso de los magísteres, en el periodo comprendido entre 2014-I a 2018-II, se incrementó en 10 nuevos magister. El nivel de especialistas presenta una reducción de 5 docentes en este nivel.

Para la vinculación de los docentes de planta por concurso de méritos académicos y la selección de profesores ocasionales, es requisito adjuntar certificaciones y evidencias físicas, electrónicas o digitales de la productividad académica y científica, así como, de la experiencia docente y profesional. Como resultado de lo anterior, la vinculación docente en los últimos años ha sido garantía de claros y transparentes procesos de selección que aseguran el pleno desarrollo de las funciones misionales respecto a docencia, investigación y proyección social.

UNA HISTORIA ECONÓMICA DE BOYACÁ: SIGLO XIX AVANCE DE INVESTIGACIÓN

CARLOS DELGADO GÓMEZ

GRUPO DE INVESTIGACIÓN "LA SOCIEDAD ECONÓMICA EN COLOMBIA"

SOECOL



➤ Mecanismos de contratación

La Universidad cuenta con mecanismos de contratación de profesores, para éste propósito, establece tres tipos de vinculación y contratación reglamentados por el [Acuerdo 021 de 1993](#), Estatuto del Profesor Universitario, Capítulo II.

- **1. Profesores de Planta:** La selección se hace a través de concurso abierto de méritos académicos y la vinculación de quienes resulten ganadores se realiza a término indefinido, un periodo de prueba de un año es necesario antes de entrar al escalafón docente, según lo reglamenta el [Decreto 1279 de 2002](#).
- **2. Profesores Ocasionales:** Se hace convocatoria pública para selección y conformación del Banco de Información de Elegibles -BIE-, la contratación se hace a término definido por 4 o 11 meses. El mecanismo de selección es regulado mediante el [Acuerdo 065 de 2017](#).
- **3. Profesores Cátedra Externa:** Su selección, al igual que los docentes ocasionales, es a través del Banco de Información de Elegibles -BIE-, aunque la contratación se hace de manera semestral y la remuneración es fijada de acuerdo al número de horas orientadas, de la misma manera, el [Acuerdo 065 de 2017](#) lo reglamenta.

➤ Responsabilidades del profesorado

Las responsabilidades del profesorado de la UPTC están establecidas en el Estatuto del Profesor Universitario, [Acuerdo 021 de 1993](#), Capítulo V y [Acuerdo 012 de 1999](#); el primero, detalla la dedicación y las funciones académicas; el segundo, reglamenta la actividad académica, no obstante, es importante mencionar que éste último es modificado por el [Acuerdo 063 de 2008](#).

Los profesores de planta y ocasionales deben registrar sus actividades en el Plan de Trabajo Académico -PTA- correspondiente al desarrollo de la docencia, asesorías a estudiantes, investigación, proyección social, actividades administrativas, pro-

cesos de autoevaluación y acreditación, entre otros. En virtud de lo anterior, los docentes de cada programa académico publican el horario de atención a los estudiantes en su jornada laboral semanal; de tal manera, que la institución pueda garantizar la calidad y la responsabilidad de su cuerpo docente en concordancia con los objetivos misionales.

Otro de los criterios relevantes en el aseguramiento de la responsabilidad docente, lo constituye la evaluación por parte de los estudiantes, la cual se hace a través del Sistema de Evaluación Docente Institucional -SEDI- al finalizar cada semestre académico; cabe resaltar, que la asesoría brindada a los docentes forma parte de la misma.

El [Acuerdo 021 de 1993](#), Capítulo III, Artículo 52°, determina las funciones académicas de los docentes, y se acoge a lo establecido en el [Decreto 1279 de 2002](#) que reglamenta las categorías dentro del escalafón nacional docente, como se ilustra a continuación:

- **1. Profesor Auxiliar:** Desarrolla asignaturas y cursos de pregrado, participa en la ejecución de investigaciones, tesis y trabajos de grado, ejecuta programas de extensión.
- **2. Profesor Asistente:** Desarrolla asignaturas y cursos de pregrado, de la misma manera, investigación y asesoría a tesis, planea y ejecuta programas de extensión, representa a la Institución en Congresos, Simposios y otros Eventos Académicos.
- **3. Profesor Asociado:** Participa en la programación, desarrollo y evaluación de programas curriculares, planea, dirige y evalúa programas de investigación o de extensión, diseña y elabora medios auxiliares para la docencia universitaria, dirige trabajos de grado, tesis, monografías en el marco de proyectos de investigación, asesora a profesores auxiliares, dirige seminarios y ofrece conferencias a la comunidad universitaria.
- **4. Profesor Titular:** Coordina, planea y desarrolla evaluación de un área curricular, dirige proyectos de investigación, adelanta intercambio interinstitucional con fines de asesoría o servicios, representa a la universidad ante instituciones nacionales e internacionales de carácter académico, científico o técnico, forma parte de Comités de Evaluación, dirige trabajos de grado, tesis y monografías, a su vez, dirige seminarios y cursos a profesores de la universidad.

Dentro de las tareas académico-administrativas que desarrollan los profesores, el [Acuerdo 030 de 1994](#) y la [Resolución del Consejo Académico 30 de 2012](#), especifica el tiempo de dedicación del profesorado tanto de planta, como ocasional en funciones de docencia, investigación, extensión, actividades administrativas, actividades de acreditación, entre otras.

➤ Mecanismos de evaluación de las tareas asignadas

La institución universitaria cuenta con criterios y mecanismos aptos para la evaluación de las tareas asignadas a sus docentes y directivos docentes. Para tal fin, se acoge a la siguiente normatividad, tal como se ilustra a continuación:

Estatuto del Profesor Universitario: Evaluación docente.

➤ [Acuerdo 021 de 1993 Capítulo X, Artículos 118° a 123°](#)

Sistema de Evaluación del Desempeño del Profesor Universitario de la UPTC.

➤ [Acuerdo 030 de 1994](#)

Evaluación del Rector y de los docentes en cargos de dirección académico-administrativos.

➤ [Acuerdo 064 de 2002, reglamenta el Artículo 17° del Decreto 1279 de 2002](#)

Naturaleza y objetivos de la evaluación, procedimientos, competencias, notificaciones y recursos.

➤ [Acuerdo 065 de 2002, reglamenta el Artículo 18° del Decreto 1279 de 2002, Capítulo II](#)

Funciones del Consejo de Facultad: responder por los procesos de evaluación del desempeño docente.

➤ [Acuerdo 067 de 2005, Artículo 18°, Literal q\)](#)

Funciones del Comité Curricular: realizar evaluación del desempeño académico de los profesores de la Escuela.

➤ [Acuerdo 067 de 2005, Artículo 23° Literal c\)](#)

Evaluación del desempeño como paso previo de reconocimiento salarial.

➤ [Acuerdo 083 de 2006](#)

Instrumentos de la evaluación del desempeño:
1. Estudiante - Profesor. 2. Institucional al Profesor;
3. Plan de Trabajo Académico -PTA- (Autoevaluación).

➤ [Acuerdo 031 de 2007, modificó el Artículo 16° del Acuerdo 065 de 2002](#)

Formatos de registro del Plan de Trabajo Académico e instrumentos de evaluación.

➤ [Resolución 30 de 2012 del Consejo Académico](#)

En esta misma dirección, el Sistema de información para la Evaluación Docente Institucional -SEDI- se implementó desde el año 2009, el cual facilita el acceso en línea de los estudiantes para efectos de evaluación, así mismo, permite la autoevaluación y evaluación institucional efectuada por los Comités Curriculares y los Consejos de Facultad bajo la coordinación de la Vicerrectoría Académica. En este sentido, los criterios evaluados por los estudiantes en cuanto al desempeño del docente, se relacionan a continuación:

ESCALA de Evaluación



➤ Diversidad del cuerpo profesoral

La Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia integra una planta docente diversa, altamente capacitada e idónea, en cuanto a su formación académica y calidad de programas de los cuales son graduados. En ese sentido, estadísticas relacionadas con los títulos alcanzados en los niveles de formación de Maestría y Doctorado, así como la Institución de procedencia, se relacionan a continuación:

Relación de Títulos de Maestría y Doctorado

Nivel del Título	Procedencia	Títulos	%
Maestrías	Nacionales	792	72%
Maestrías	Internacionales	101	9.2%
Doctorados	Nacionales	93	8.5%
Doctorados	Internacionales	114	10.3%

Fuente: Comité Docente y de Asignación de Puntaje.

A partir de la anterior tabla, es importante resaltar la formación continua de su planta profesoral, así mismo, la estrecha relación entre la procedencia nacional e internacional de los títulos de doctorado, representados en el 8.5% desarrollados en instituciones nacionales y 10.3%, internacionales. Así también, es relevante que un 72% del nivel de maestría fue cursado en instituciones nacionales, lo que constituye la cifra más alta, mientras que el 9.2% alcanzó la titulación en el exterior. Lo anterior, ratifica de la diversificación en términos de origen de formación académica que posee la universidad.

Dentro de las universidades colombianas de las cuales se han graduado los profesores de la UPTC, se mencionan las más relevantes: Universidad Nacional de Colombia, Universidad de los Andes, Pontificia Universidad Javeriana, Universidad de Antioquia, Universidad del Valle, UPTC, Universidad del Bosque, Universidad

Santo Tomas, entre otras. Los docentes que han participado en estudios posgraduales en el exterior, han estado en países como: Alemania, Inglaterra, España, Francia, Rusia, México, Estados Unidos, Brasil, Argentina, entre otros.

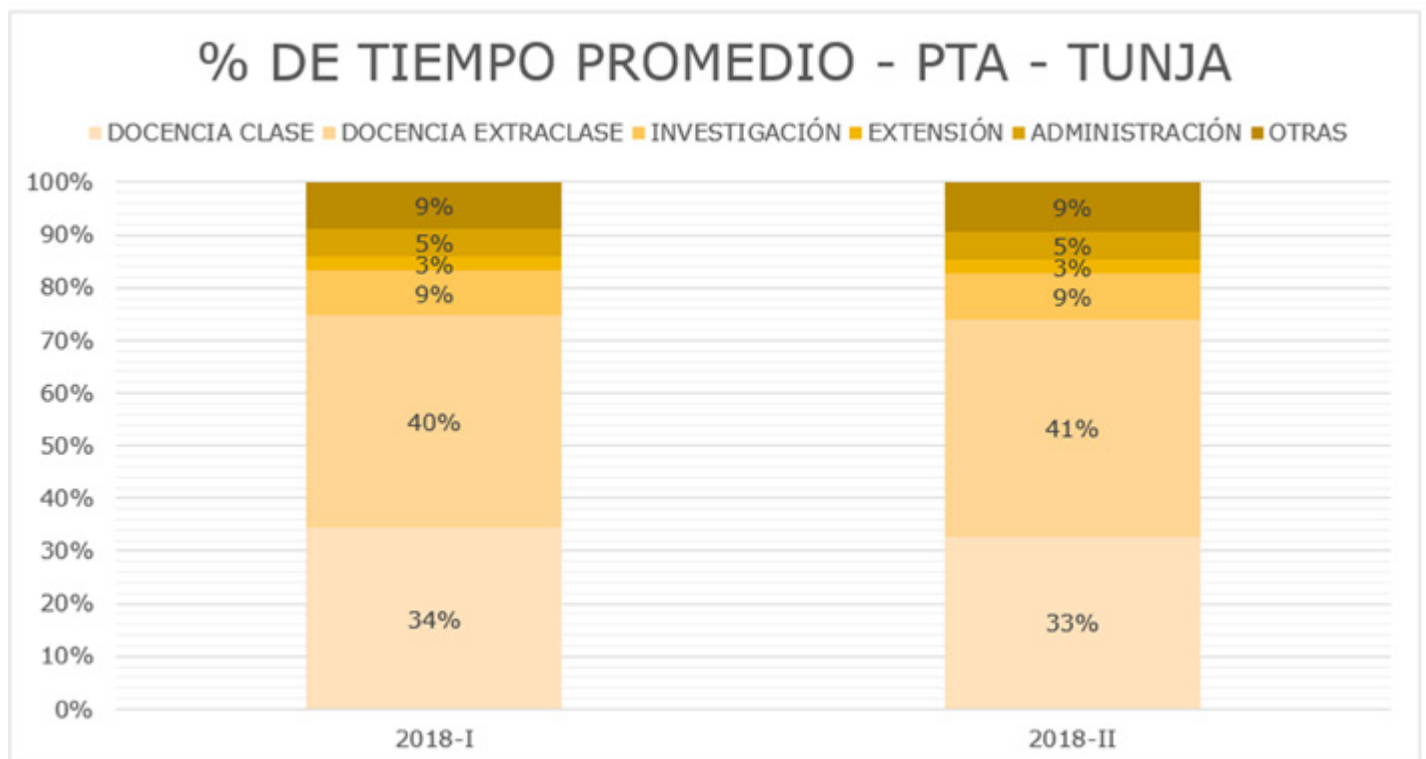
Simposio 'El #Bicentenario: Actores e Interpretaciones
Foto por: Oficina de Comunicaciones UPTC



➤ Distribución de labores asignadas

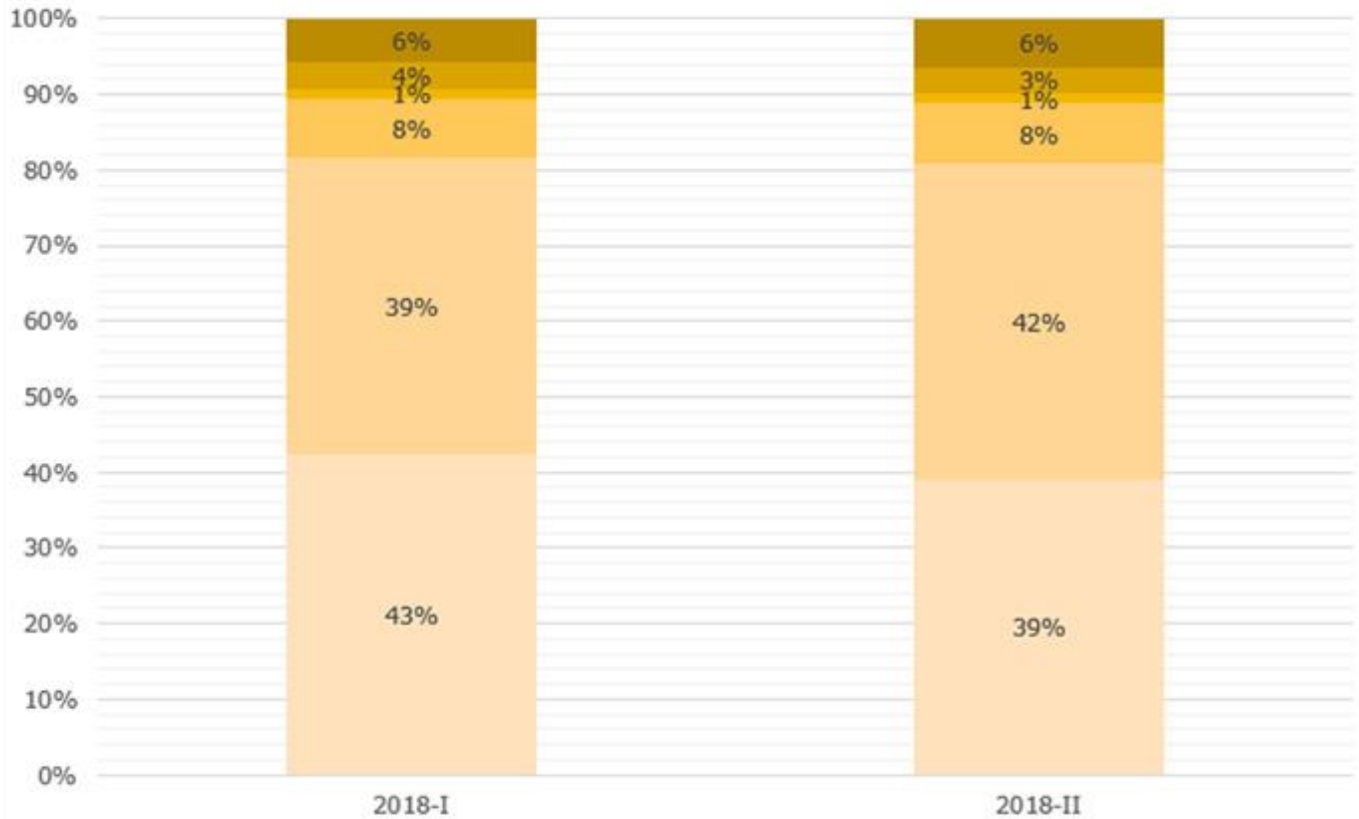
Las labores asignadas a los profesores son cuidadosamente distribuidas, de tal manera, que redunde en el desarrollo de sus funciones institucionales, con criterios de calidad y en espacios apropiados. En este sentido, las tareas para todos y cada uno de los profesores de planta y ocasionales se registran al comienzo de los semestres académicos en el Plan de Trabajo Académico -PTA-. Por un lado, aquellos con dedicación de tiempo completo deben registrar 40 horas de actividad académico-administrativas, distribuidas entre docencia, atención a estudiantes (tutorías), investigación o extensión, actividades de autoevaluación y acreditación, entre otras. Por el otro, quienes tienen una asignación de medio tiempo, la intensidad horaria semanal registrada corresponde a 20 horas. Finalmente, los de vinculación por cátedra externa no deben reportar un Plan de Trabajo Académico, dado que tienen una contratación por hora cátedra.

La distribución de las labores asignadas a los docentes para los semestres I y II de 2018, se presenta a continuación para cada una de las sedes de la universidad; así mismo, se ilustra el promedio de la intensidad horaria semanal.



% DE TIEMPO PROMEDIO - PTA - DUITAMA

■ DOCENCIA CLASE ■ DOCENCIA EXTRACLASE ■ INVESTIGACIÓN ■ EXTENSIÓN ■ ADMINISTRACIÓN ■ OTRAS



Gráfica 9



% DE TIEMPO PROMEDIO - PTA - SOGAMOSO

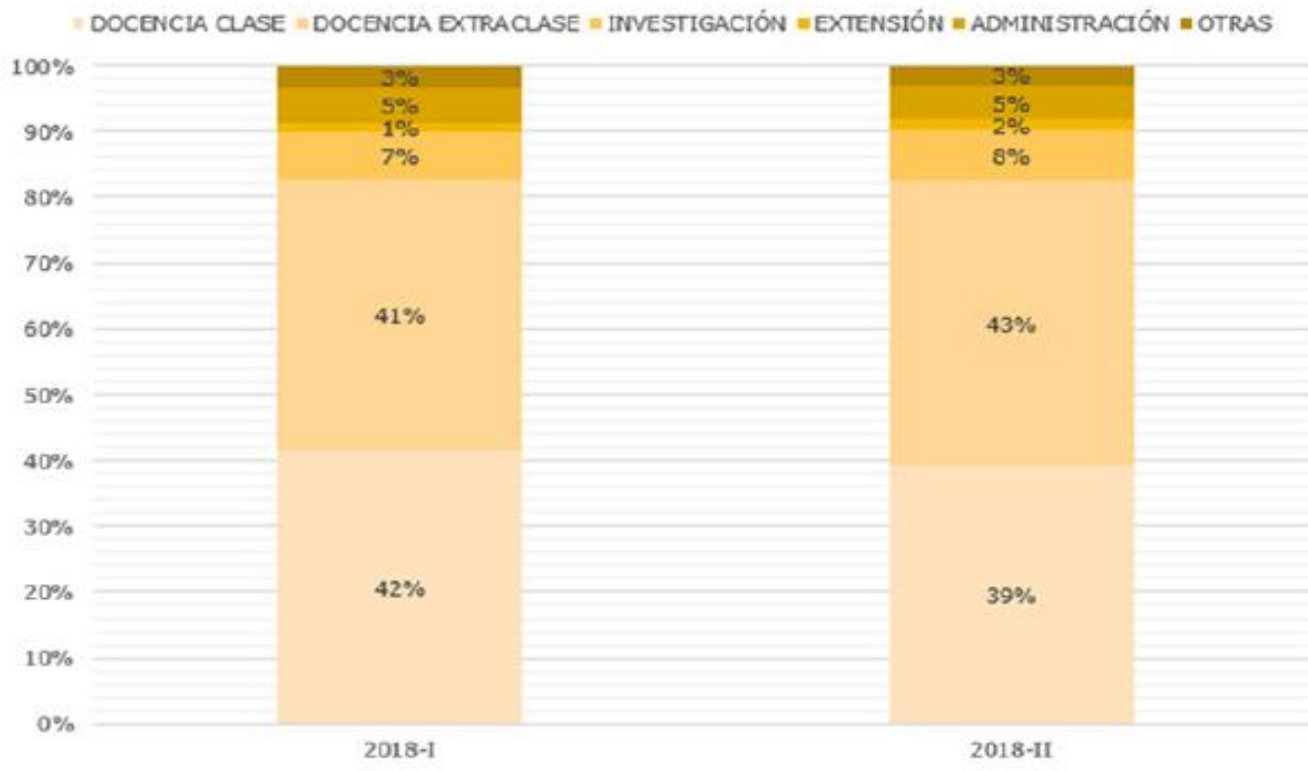
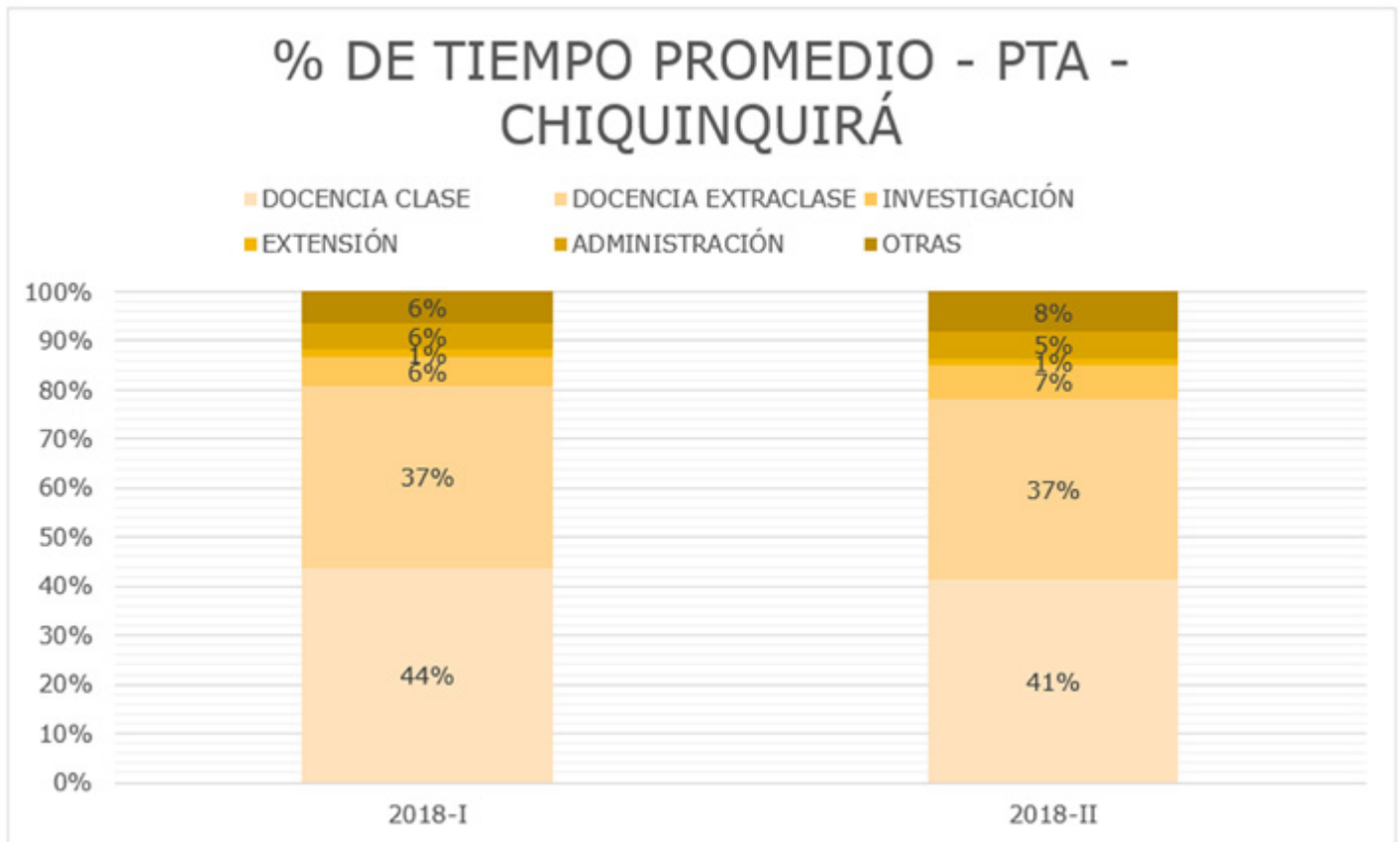


Foto por: Oficina de Comunicaciones UPTC



Gráfica 11

En las gráficas anteriores, es perenne resaltar el ejercicio de la labor docente y de asesoría estudiantil que dispone cada profesor de la UPTC. En virtud de las cifras, se observa una variable constante para todas las Sedes, es decir, que tanto para la docencia como para la docencia extra clase, en promedio, éstas representan el 41% y 40%, respectivamente.

Una explicación de ello, es la evidente preocupación y compromiso para orientar cada una de las unidades temáticas, de tal manera, que el docente pueda resolver y manifestar inquietudes propias de su formación profesional.

3.3. Característica 9: CARRERA DOCENTE

En sus estatutos o en sus reglamentos la institución contempla para sus profesores una carrera docente, con mecanismos ampliamente conocidos de ubicación y de permanencia en categorías académicas y de promoción de una categoría a otra, con señalamientos de las responsabilidades inherentes a cada categoría. Las asignaciones salariales de los profesores están determinadas por criterios académicos.

NIVEL

de Ponderación

BAJO

Peso relativo

10%

JUSTIFICACIÓN DE LA PONDERACIÓN

Esta característica complementa este factor, dado que la Institución determinará bajo normas nacionales para sus profesores una carrera docente con mecanismos ampliamente conocidos de ubicación y de permanencia en categorías académicas y de promoción de una a otra, con señalamientos de sus responsabilidades.



GRADO

de Cumplimiento

ALTO





3.3.1. Juicio de Calidad

➤ Criterios de vinculación y evaluación

La Universidad aplica de forma clara y transparente los criterios de selección, vinculación y evaluación de sus profesores. Éstos se reglamentan en el Estatuto del Profesor Universitario, [Acuerdo 021 de 1993](#).

La carrera docente está reglamentada bajo el [Decreto 1279 de 2002](#) y el [Acuerdo 021 de 1993](#). Los profesores de planta son seleccionados por méritos académicos y se incorporan en condición de primer nombramiento por el término de un año; una vez cumplido éste periodo y satisfechos otros requisitos establecidos por las normas, ingresan al Escalafón Docente, con su categoría correspondiente.

Para el caso de los profesores de planta el proceso de selección y vinculación se realiza con la veeduría del Consejo Académico quien garantiza se vinculen los docentes de las mejores calidades académicas sin existir el riesgo de viciar el proceso. La experiencia e idoneidad de los aspirantes es evaluada por jurados internos y externos contratados específicamente para realizar esta labor.

Los profesores ocasionales y catedráticos externos son contratados siguiendo un procedimiento reglamentado por el [Acuerdo 065 de 2017](#), en donde se fijan los criterios que se deben tener en cuenta por parte de los Comités Curriculares en la evaluación de sus hojas de vida y experiencia. Además, la idoneidad académica e investigativa. Proceso que es avalado tanto por los Consejos de Facultad, como por el Consejo Académico.

A continuación, se registra los docentes en primer nombramiento para el periodo 2014-2018, en cada una de las sedes.

Relación de Docentes en Primer Nombramiento

DOCENTES EN PRIMER NOMBRAMIENTO	2014		2015		2016		2017		2018		TOTAL
	I	II	I	II	I	II	I	II	I	II	
TUNJA	61	3	3	1	1	1	18	18	14	14	134
DUITAMA	6	-	-	-	-	-	1	1	6	6	20
SOGAMOSO	4	-	-	-	-	-	3	3	1	1	12
CHIQUINQUIRÁ	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
TOTAL	73	3	3	1	1	1	22	22	21	21	168

Fuente: Comité Docente y de Asignación de Puntaje.

Se observa en la tabla, en el rango analizado del quinquenio 2014-2018, la vinculación de profesores en calidad de primer nombramiento, alcanzó la cifra representativa de 168 nuevos académicos que ingresaron a la planta de personal docente, en claro cumplimiento a la transparencia en la vinculación para el fortalecimiento de su recurso humano.

➤ Movilidad en el Escalafón Docente

El Acuerdo 021 de 1993, Estatuto del Profesor Universitario, Capítulos II, III, y IV, regula y establece los requisitos de ingreso, promoción y ascenso en el escalafón docente, así como las responsabilidades y funciones asignadas en cada una de las categorías, esta normatividad interna se encuentra en clara interpretación con la normatividad nacional, Ley 30 de 1992 y el Decreto 1279 de 2002 que rige la Carrera Docente y estructura las categorías en el Escalafón Docente Universitario, como se ilustra a continuación:



> Auxiliar

Se requiere haber cumplido un año en periodo de prueba; obtener evaluación satisfactoria de desempeño académico; acreditar constancias de aprobación de curso de actualización en metodologías de enseñanza y evaluación del rendimiento académico no inferior a 40 horas.

> Asistente

Haberse desempeñado dos años como profesor Auxiliar, presentar y sustentar un trabajo escrito con fines de ascenso y ser aprobado según la reglamentación del Comité Docente y Asignación de Puntaje; acreditar curso de actualización en metodologías de enseñanza-aprendizaje; obtener al menos evaluación de desempeño satisfactoria, quienes una vez cumplido el periodo de prueba, ostenten el título de Maestría, le será asignada la categoría de profesor Asistente de manera directa.

Asociado <

Haberse desempeñado durante tres años como profesor Asistente; presentar y sustentar ante pares de otras Instituciones un trabajo que constituya un aporte significativo a la docencia de acuerdo con la normatividad vigente, acreditar cursos de actualización en metodologías de enseñanza-aprendizaje, quienes acrediten título de Doctorado debidamente legalizado, ingresan directamente a la categoría de profesor Asociado.

Titular <

Haber cumplido cuatro años en tiempo completo o medio tiempo en el cargo de profesor Asociado, presentar y sustentar ante homólogos de otras Instituciones, dos trabajos significativos a la docencia de acuerdo con la normatividad vigente, acreditar cursos de actualización en metodologías de enseñanza, obtener por lo menos evaluación de desempeño satisfactoria.

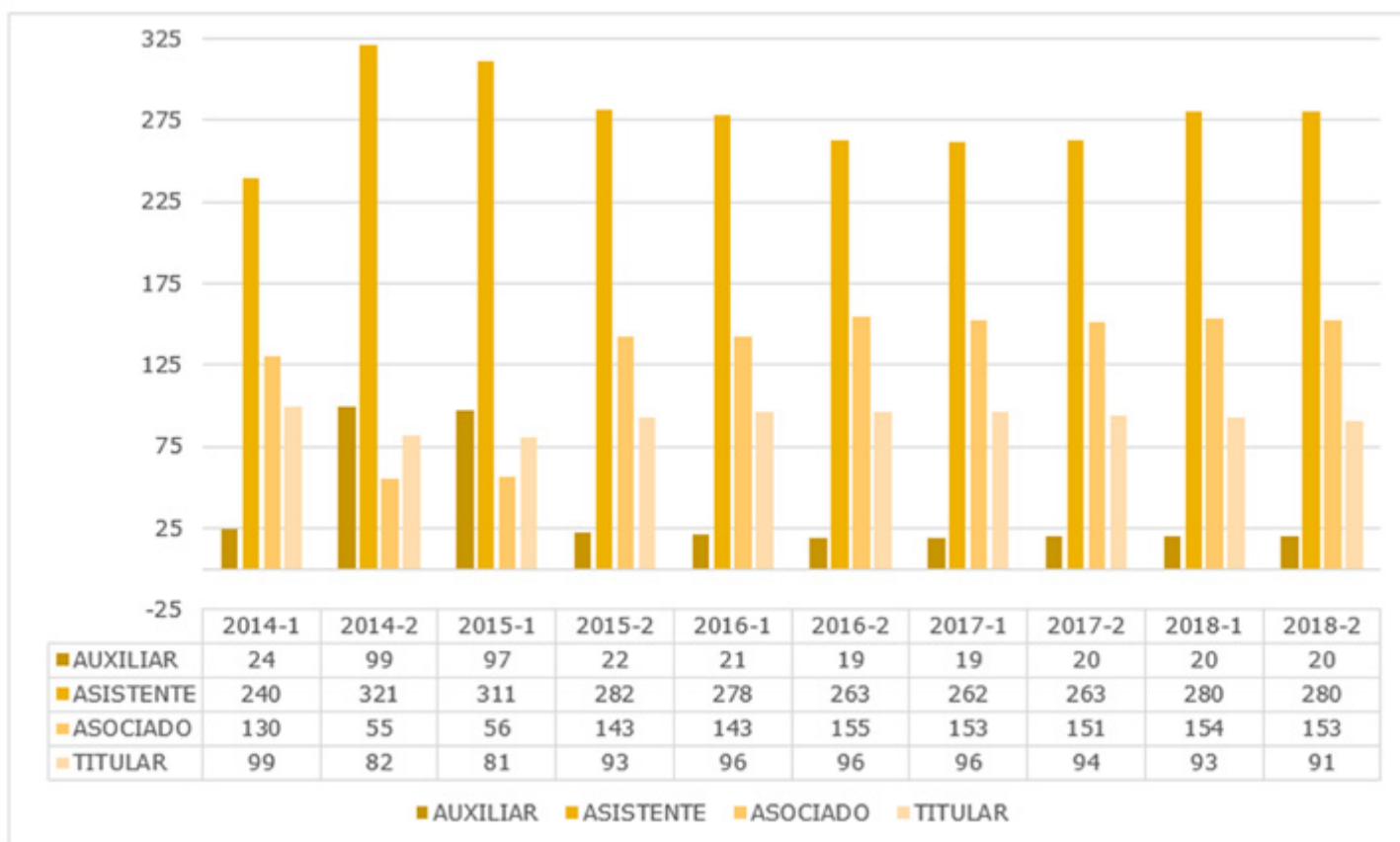


Es importante mencionar que los cursos de actualización en pedagogía se encuentran a cargo del -CIEFED- Centro de Investigación y Extensión de la Facultad de Ciencias de la Educación.

Los criterios de valoración de puntaje con fines salariales de cada profesor que permiten la movilidad entre categorías, se establecen según lo reglamentado por el [Decreto 1279 de 2002](#), Capítulo II, Artículo 6°. Las gráficas siguientes ilustran la distribución del total de docentes de Planta de la universidad, discriminados por su Categoría en el Escalafón Docente, para la vigencia 2018.

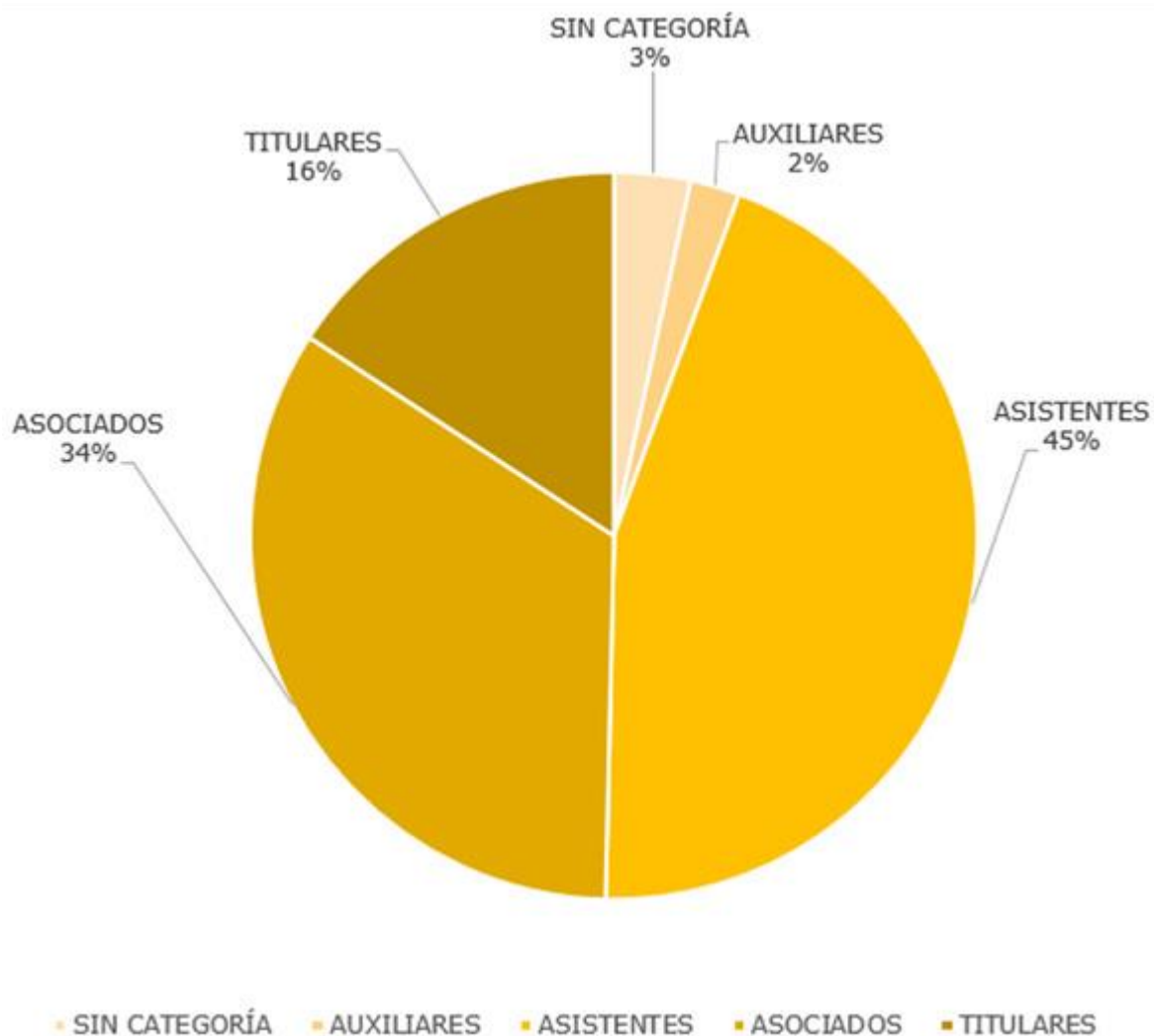
La gráfica 12 presenta información acerca del nivel de escalafonamiento de los docentes de planta de toda la universidad, comprendida entre los periodos 2014 y 2018:

Escalafón docente, Uptc 2014-2018



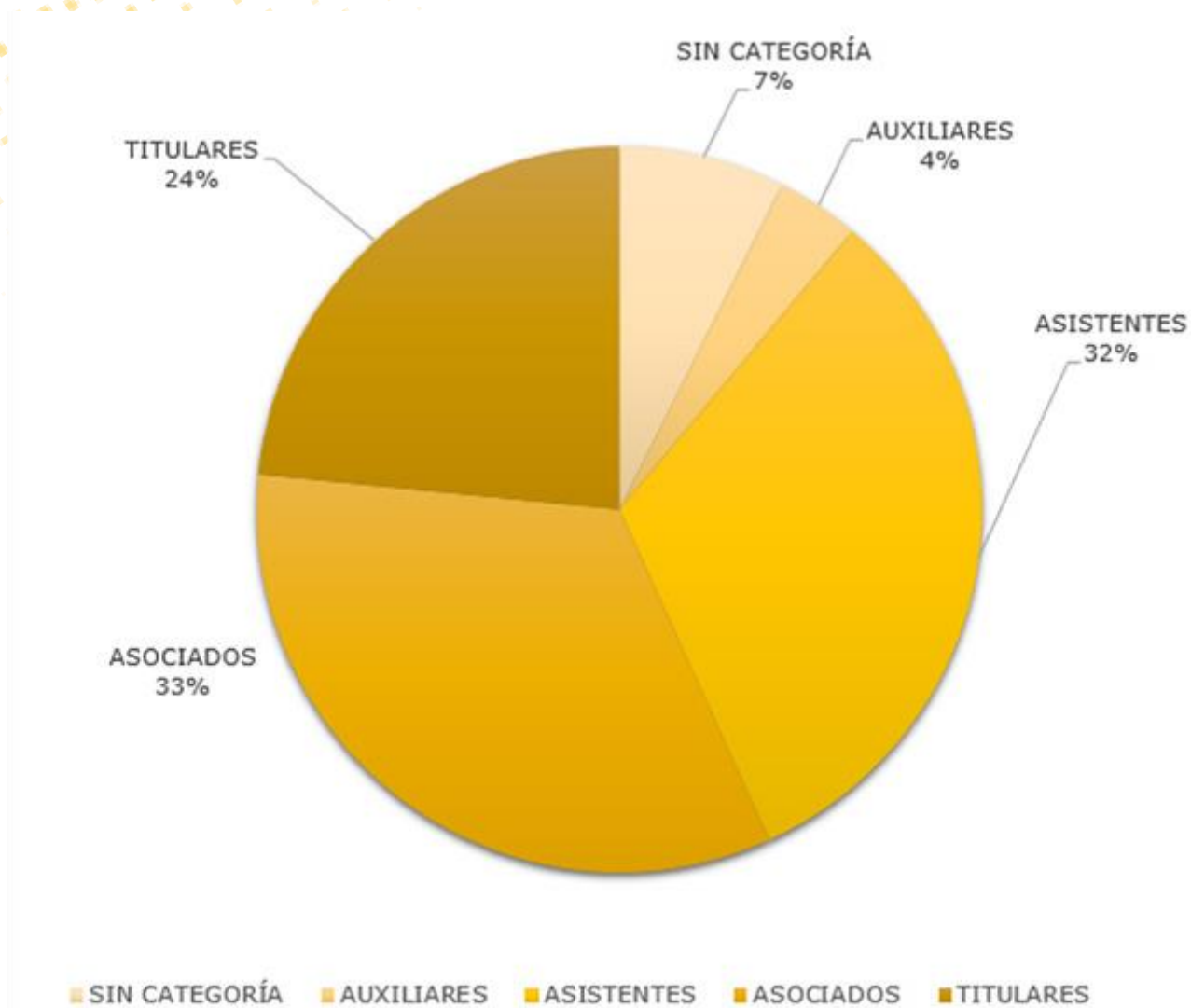
Así mismo, a continuación, se da cuenta de dicha movilidad discriminada por cada una de las Sedes Seccionales.

Escalafón docente Tunja 2018



Fuente: Comité Docente y de Asignación de Puntaje

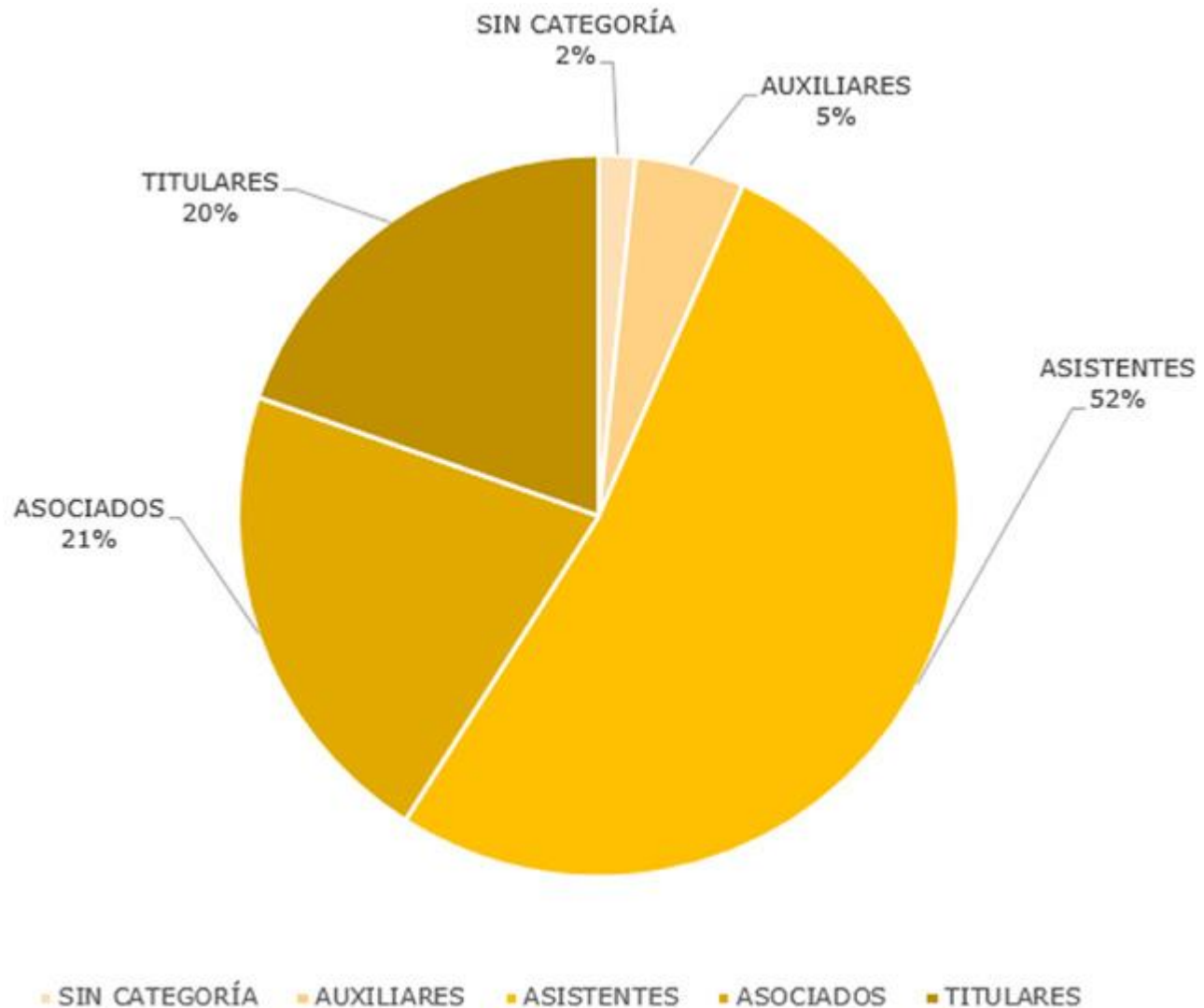
Dentro de las cuatro categorías establecidas en el escalafón Nacional Docente se puede observar, para el último semestre correspondiente al año 2018, que un alto porcentaje se encuentra ubicado en las categorías de Asistente (45%) y Asociado (34%), las cuales han venido cambiando progresivamente en respuesta al quehacer misional de la Institución. Los docentes en la categoría Titular, representan un (16%). Los porcentajes menores aquí ubicados corresponden a Auxiliares (2%) y sin categoría (3%).



Fuente: Comité Docente y de Asignación de Puntaje

Para la Sede Duitama, los porcentajes son casi análogos en contraste con la Sede Central, Tunja, de hecho, para el último semestre los porcentajes más altos se encuentran ubicados en las categorías de Asistente (32%) y Asociado (33%), seguido de la categoría Titular (24%). De la misma manera, los porcentajes en menor proporción siguen siendo Sin Categoría (7%) y Auxiliares (4%). Se observa una preocupación notoria para acceder a procesos de escalafonamiento docente, porque esto representa una mejora en sus condiciones laborales y prestacionales.

Escalafón docente, Sede Seccional Sogamoso 2018

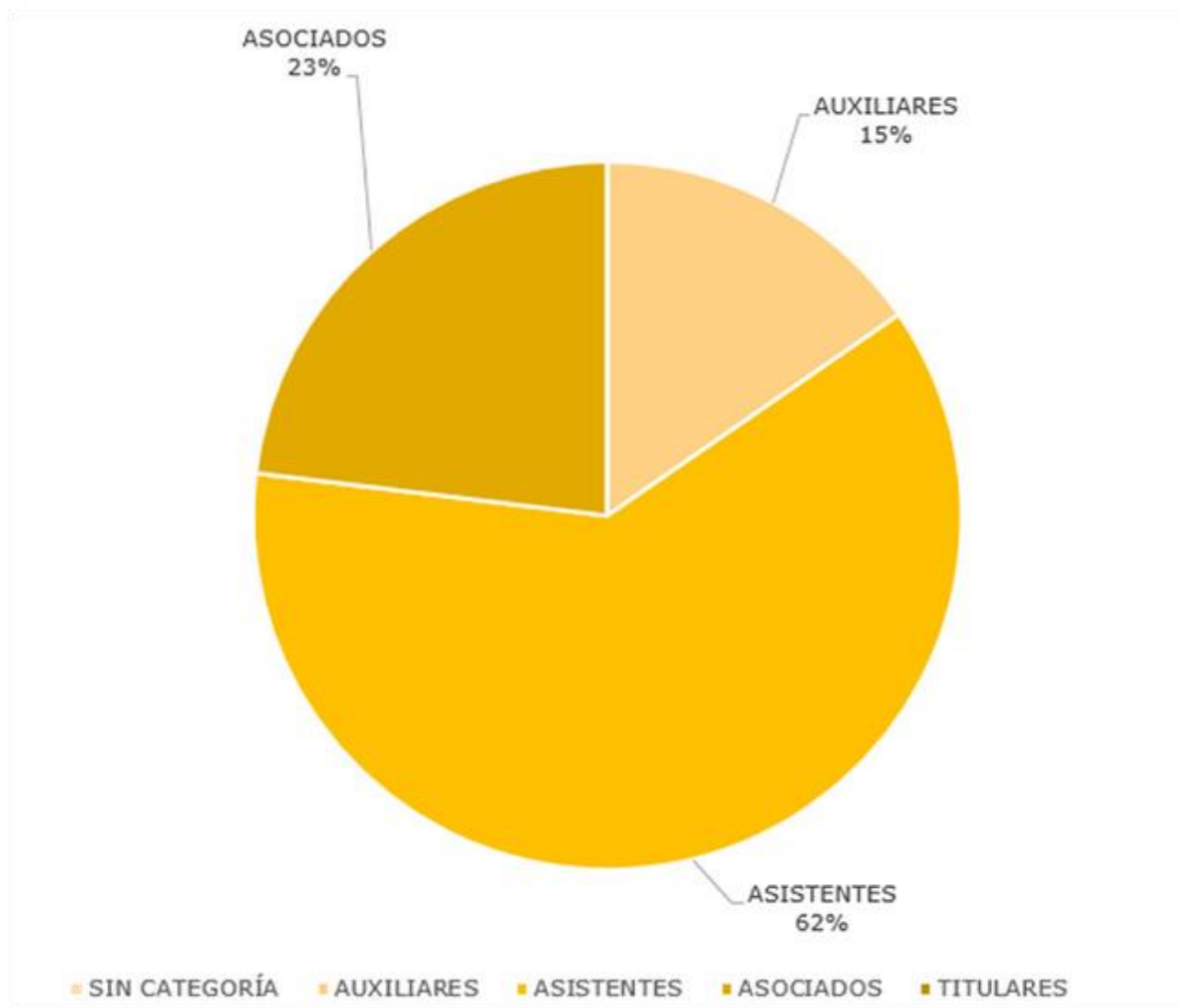


Fuente: Comité Docente y de Asignación de Puntaje

Para la Sede Sogamoso, el escalafón docente es parcialmente diferente al comportamiento de la Sede Central y la Sede Duitama, así las cosas, se presenta la cifra más alta en las categorías de Asistentes (52%), en seguida, Asociado (21%) y Titular con (20%). Las cifras menos representativas las componen Auxiliares (5%) y sin categoría un escaso (2%). Este flujo permite reconocer a la Sede Sogamoso como una casa de estudios que brinda oportunidades de acceso a procesos desarrollo y dignificación docente.

La etiqueta "sin categoría" hace referencia a los docentes que se vinculan a la universidad en calidad de primer nombramiento, considerado a su vez como periodo de prueba. Una vez éste es culminado, el aspirante puede hacer solicitud formal de ingreso al escalafón nacional docente universitario.

Escalafón docente, Sede Seccional Chiquinquirá 2018



Fuente: Comité Docente y de Asignación de Puntaje

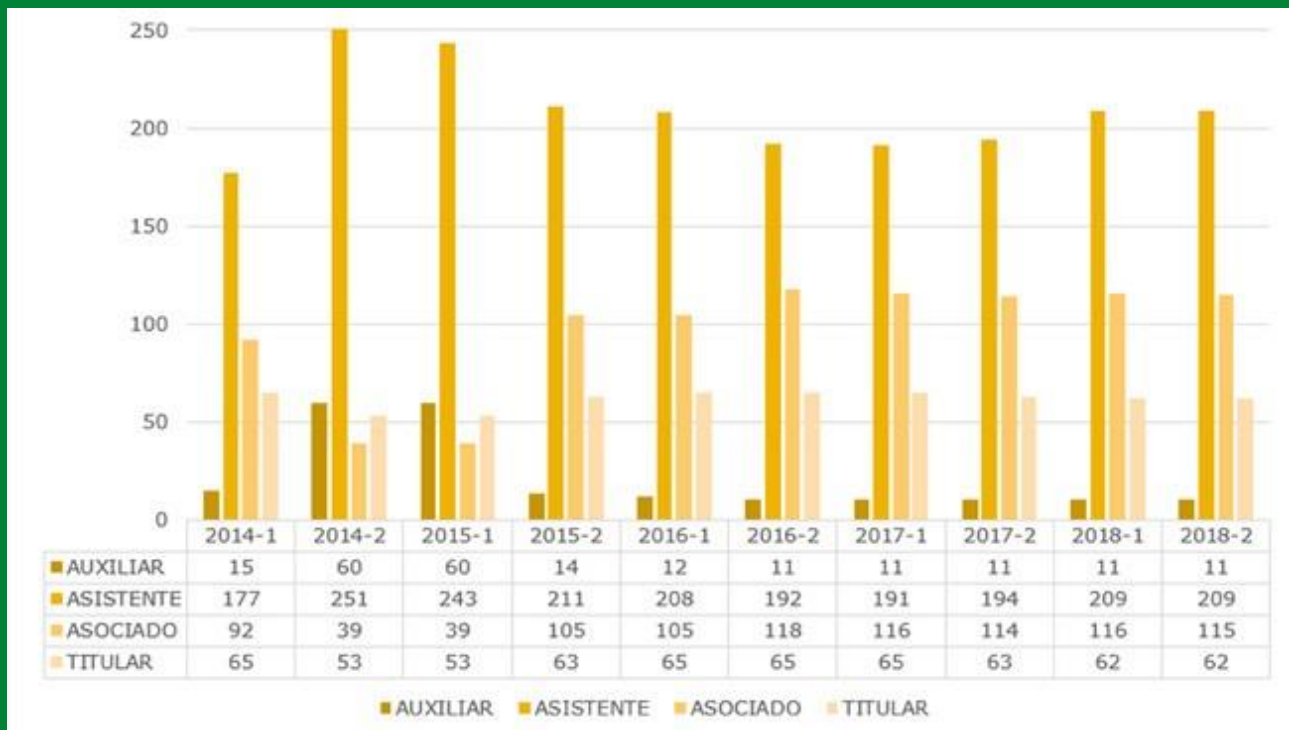
En la Sede Chiquinquirá, se evidencia en las categorías de escalafonamiento docente, el mayor porcentaje se encuentra ubicado en Asistente (62%), lo sigue, Asociado (23%); los docentes en categoría Auxiliar representan el (15% restante).



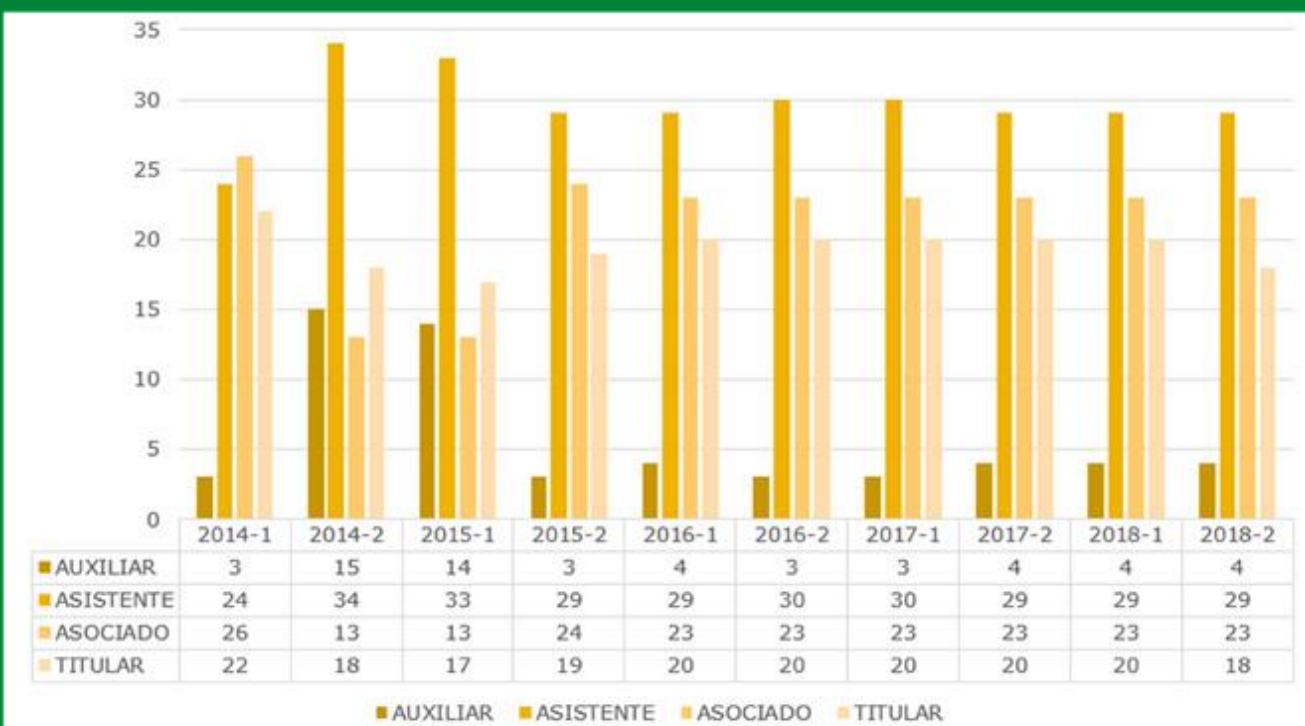
Javier Zambrano
Decano Sede Seccional Chiquinquirá
Foto por: Oficina de Comunicaciones UPTC

Para el nivel de escalafonamiento de los docentes de planta en las distintas Sedes, se tiene para el periodo comprendido entre 2014 y 2018:

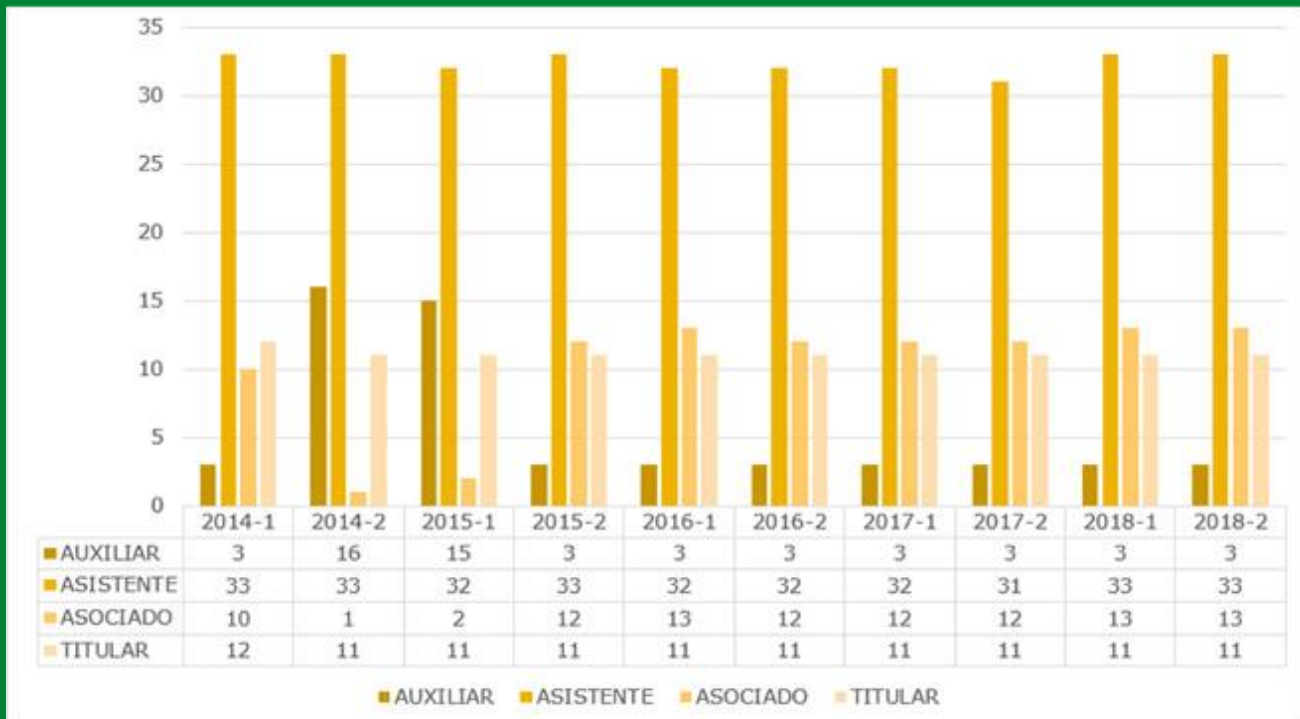
Escalafonamiento docentes, Sede Tunja 2014-2018



Escalafonamiento docentes, Sede Seccional Duitama 2014-2018

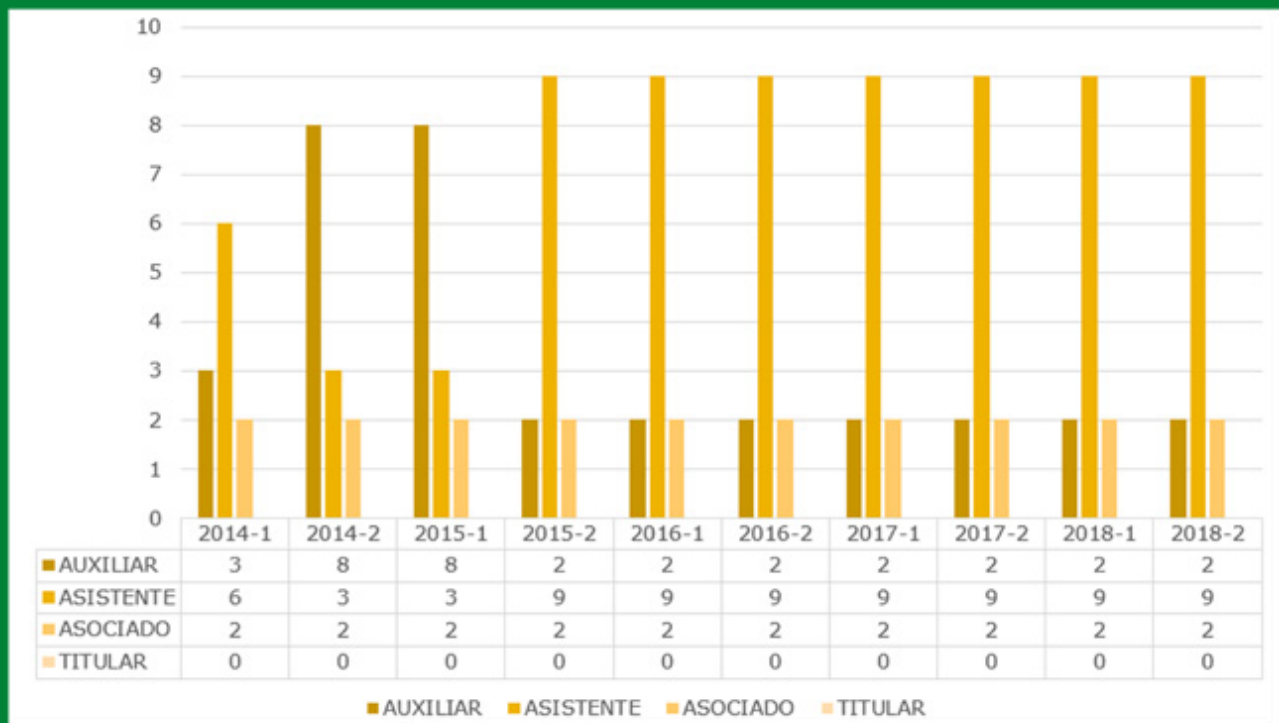


Escalafonamiento docentes, Sede Seccional Sogamoso 2014-2018



Gráfica 19

Escalafonamiento docentes, Sede Seccional Chiquinquirá 2014-2018



Gráfica 20

Las gráficas anteriores, ilustran con cifras contundentes la movilidad o tránsito efectivo entre una categoría a otra. Éste flujo se encuentra manifiesto en la promoción al Escalafón Nacional Docente a las distintas categorías, lo cual es señal inequívoca de la aplicación normativa en materia de dignificación, calidad y continúa cualificación del estamento profesoral. Parte de la explicación está ratificada en los efectos de la vinculación hecha a través de las convocatorias públicas de méritos académicos que establece el acceso a categorías de Asistente y Asociado sin que sea necesario los periodos de permanencia que establece el [Acuerdo 021 de 1993](#), Estatuto del Profesor Universitario; para Asistente se tiene en cuenta el título de Magíster y para Asociado, el de doctorado.



Criterios y mecanismos para la asignación salarial

La universidad es una entidad de carácter estatal que se rige por lo regulado por el Ministerio de Educación Nacional -MEN-, como el [Decreto 1279 de 2002](#), define los criterios y mecanismos para la asignación salarial del cuerpo docente de la Alma Máter. En este sentido, mediante normas internas, a partir de puntos que se asignan por diversos factores, tales como: títulos, experiencia calificada, productividad académico-investigativa, desempeño académico, entre otros, se define el monto salarial que corresponde a cada docente vinculado en la planta profesoral.

Asignación de puntos por productividad académica.

➤ [Acuerdo 063 de 2002](#)

Determina el reconocimiento de puntos por desempeño de cargos académico-administrativos.

➤ [Acuerdos 064 de 2002 y 083 de 2006](#)

Reconocimiento de puntos salariales o bonificaciones por desempeño destacado en labores de docencia y extensión.

➤ [Acuerdo 65 de 2002](#)

Régimen de bonificaciones por productividad académica.

➤ [Acuerdo 066 de 2002](#)

Calendario para la presentación de producción académica.

➤ [Acuerdo 060 de 2009](#)

Asignación de puntos salariales o bonificaciones por productividad artística.

➤ [Acuerdo 015 de 2011](#)

De la misma manera, la universidad a través del Sistema Integrado de Gestión de la Calidad -SIG-, cuenta con el proceso de Gestión de Talento Humano que desarrolla los siguientes procedimientos relacionados con la aplicación de criterios y mecanismos para: Selección de servidores públicos docentes, evaluación de mérito, puntaje salarial, ingreso y promoción en el escalafón docente y legalización de la productividad académica.



**IV Encuentro Internacional de Matemáticas,
Estadística y Educación Matemática de la UPTC**
Foto por: Oficina de Comunicaciones UPTC

3.4. Característica 10: **DESARROLLO PROFESORAL**

La institución aplica políticas y programas de desarrollo profesoral, así como de reconocimiento a la docencia calificada, en conformidad con los objetivos de la educación superior y de la institución.

NIVEL

de Ponderación

ALTO

Peso relativo

→ **25%**

JUSTIFICACIÓN DE LA PONDERACIÓN

La Uptc considera fundamental el desarrollo profesoral, enmarcado en políticas y programas que estimulen la cualificación y actualización permanente de los docentes, así como de reconocimiento al ejercicio calificado de las funciones misionales, de conformidad con los objetivos de la educación superior y de la institución.



GRADO

de Cumplimiento

ALTO





3.4.1. Juicio de Calidad

➤ Programas de desarrollo profesoral

La UPTC cuenta con políticas orientadas al desarrollo profesoral, emanadas por el [Acuerdo 021 de 1993](#), Estatuto del Profesor Universitario, Capítulo VI, “de los Derechos y Deberes de los profesores”, Artículo 53°, numeral 3, “ Participar en programas de actualización de conocimientos y perfeccionamiento académico, humanístico, científico, técnico o artístico de acuerdo con los planes que adopte la Institución”, criterios que determinan la cobertura, calidad y pertinencia de los programas orientados al desarrollo profesoral de su cuerpo docente.

En razón de lo anterior, la institución universitaria adopta el plan de capacitación y perfeccionamiento del personal docente de planta 2016-2020, por [Acuerdo 003 de 2016](#), en donde establece en su Capítulo I, lo relacionado con educación formal y comisiones de estudio, reglamentando las áreas de formación en todas y cada una de las Facultades, y el número de doctorados y posdoctorados requerido en cada una de éstas. El Capítulo II, plantea lo pertinente con la educación continuada a la que pueden acceder los docentes de planta de la universidad. Cada Facultad debe elaborar anualmente un programa de capacitación con base en el Plan de Desarrollo Institucional, planes de mejoramiento, proyecto académico educativo y líneas de investigación.

Las actividades de cada Facultad en su Plan de Capacitación son: Cursos, seminarios, talleres, pasantías, diplomados, congresos nacionales e internacionales, entre otras. Para efectos de coordinación, diseño de instrumentos, consolidación de información y disponibilidad de recursos, la Vicerrectoría Académica, administra, dispone y ejecuta los mecanismos necesarios para tal fin, todo en la perspectiva del aseguramiento de la calidad del servicio de la educación superior, soportado fundamentalmente, en el nivel de desarrollo profesional de sus docentes.

El Consejo Académico aprueba por Resolución XXXX, el plan de capacitación continuado orientado a docentes de planta durante cada vigencia; en donde se proyectan las actividades para cada uno de los programas académicos, así:

Por el cual se reasignan recursos en el Plan de Inversión, del Presupuesto General de la UPTC.

➤ [Acuerdo 011 de 2014](#)

Se aprueba el plan de desarrollo institucional de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia 2015-2018.

➤ [Acuerdo 032 de 2015](#)

Por el cual se autoriza la actualización del costo de matrícula por estudiante beneficiario de la Beca Maestra para los programas de Maestrías en Educación, Educación Matemática, Historia, TIC aplicada a las ciencias de la Educación de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia

➤ [Acuerdo 024 de 2019](#)

El [Acuerdo 087 de 2000](#), Artículo 3°, especifica que se concederán comisiones de estudio remuneradas a docentes escalafonados para adelantar estudios de posgrado y obtener el título correspondiente, en concordancia con el Proyecto Académico Educativo y el Plan de Desarrollo Institucional. De la misma manera, el [Acuerdo 021 de 1993](#), Estatuto del Profesor Universitario, Artículo 81°, determina los criterios para autorización de la comisión de estudios, un ejemplo, se ilustra en el numeral 1, “realizar estudios de posgrado o asistir a cursos de capacitación, adiestramiento, actualización o complementación”.

En la siguiente tabla se muestra la relación de comisiones de estudio, aprobadas por el Honorable Consejo Superior, en los últimos cinco años.

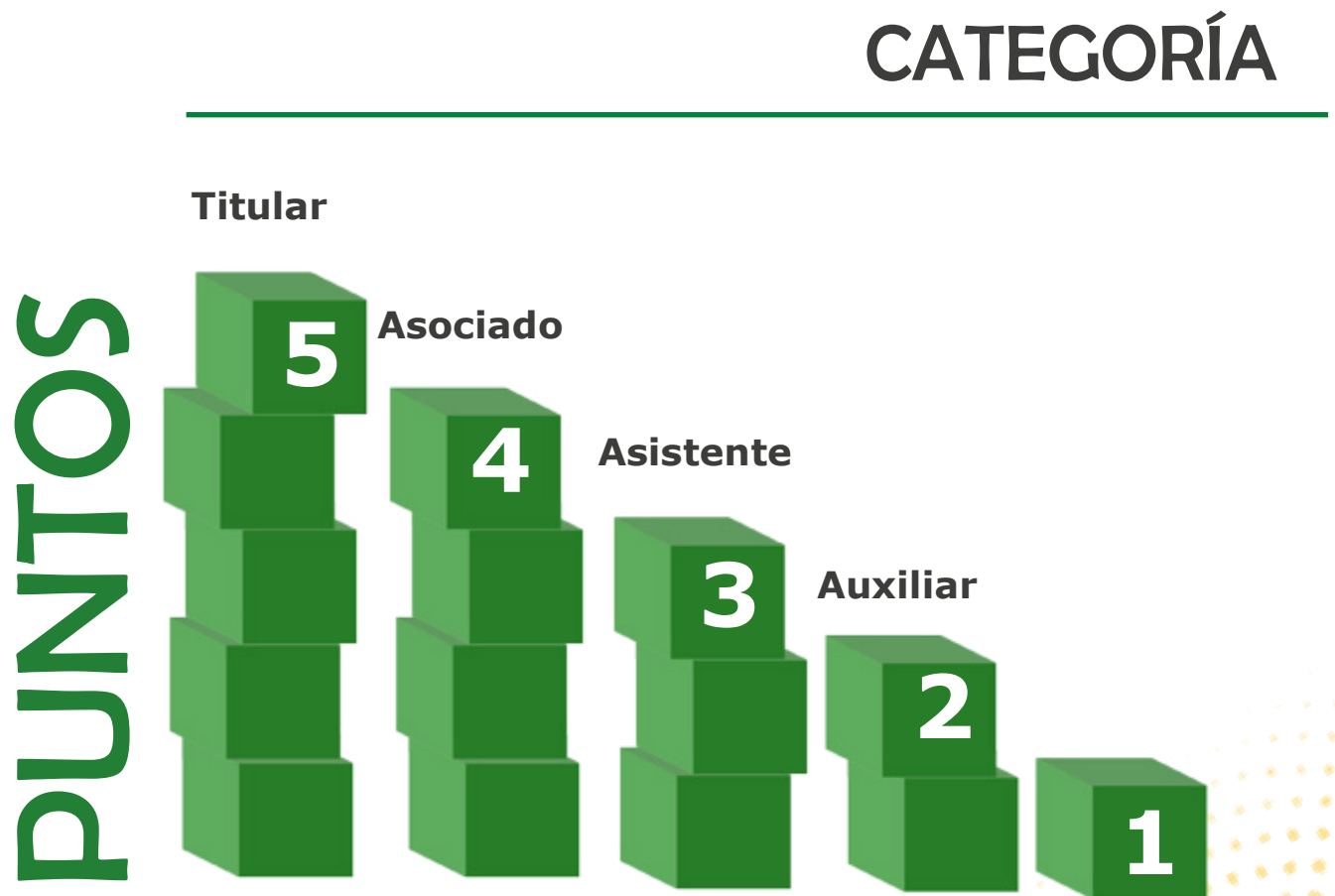
Relación de Docentes en Comisión de Estudio

AÑO	SEDES COMISIONADOS	NACIONALES	INTERNACIONALES	Total
2014	TUNJA(11)	6	5	11
2015	TUNJA(6), SOGAMOSO(2)	6	2	8
2016	TUNJA(8), DUITAMA(1), SOGAMOSO(1)	7	3	10
2017	TUNJA(7), DUITAMA(1), SOGAMOSO(1)	5	4	9
2018	TUNJA(1), DUITAMA(1), SOGAMOSO(1)	3	0	3
2019	TUNJA(3), DUITAMA(2)	2	3	5

Fuente: Comité Docente y de Asignación de Puntaje

➤ Criterios de reconocimiento al ejercicio de las funciones profesoriales

La Institución cuenta con políticas y criterios para el reconocimiento a la docencia calificada, mediante un sistema de estímulos, en clara coherencia con lo dispuesto en el [Decreto 1279 de 2002](#). En este sentido, ha reglamentado el Artículo 18° de la norma anteriormente mencionada, mediante el [Acuerdo 065 de 2002](#), Artículo 9°, establece el reconocimiento de puntos por cada año de servicio o en proporción al tiempo laborado, a otorgar por experiencia destacada en las labores de docencia y extensión, dependiendo de la categoría en escalafón docente, se podrían asignar hasta:



En el mismo [Decreto 1279 de 2002](#), Artículo 17°, se establece el reconocimiento de puntos salariales anuales o su proporcional en tiempo, a quienes desempeñen en cargos académico-administrativos, en la siguiente proporción:

- a. El Rector de la Universidad, hasta once (11) puntos.
- b. Los Vicerrectores, el Secretario General y el Director Administrativo General, hasta nueve (9) puntos.
- c. Los Decanos, directores o jefes de división, jefes de oficina, los Directores de oficinas de investigación, extensión o de programas curriculares, hasta seis (6) puntos.
- d. Los Vicedecanos y Directores administrativos de Sede o Seccional, hasta cuatro (4) puntos.
- e. Los Directores de Departamentos, Escuelas, Institutos, Centros u otras unidades de gestión académico-administrativa en las Facultades hasta dos (2) puntos.

Un reconocimiento adicional que puede representar un estímulo en puntos salariales o bonificaciones, lo constituye la participación destacada de docentes en labores de Extensión o Proyección Social; para lo cual el Honorable Consejo Superior estableció el [Acuerdo 065 de 2002](#), en este mismo sentido, se emitió la [Resolución 049 de 2009](#) que reglamenta las modalidades en las que puede participar un docente, las cuales deben ser registradas en Plan de Trabajo Académico -PTA-. Adicionalmente, el [Acuerdo 034 de 2017](#) crea y reglamenta el reconocimiento de incentivo monetario para docentes como contribución a la prestación de servicios académicos a estudiantes y a la comunidad en general.

Otro estímulo y reconocimiento a la experiencia docente es materializado, al otorgar el 30% adicional al salario, en el mes en que el profesor cumple un año más de trabajo, así también, el día del maestro, impone un escudo Institucional por cada lustro de servicio cumplido.

El reconocimiento obtenido por la productividad artística se encuentra estipulado en el [Acuerdo 015 de 2011](#), Artículos 10°, 16°, 19°, 23° y 24° reglamentario del [Decreto 1279 de 2002](#); en donde se otorgan puntos salariales por obras que generen impacto nacional o internacional; mientras que para aquellas que tengan

trascendencia local y regional se concederán bonificaciones.

Para el desarrollo de la Investigación, la UPTC dispone de normatividad interna que contempla el reconocimiento de puntos salariales para los docentes de planta por publicaciones de artículos en revistas indexadas u homologadas por Publindex de Colciencias, libros en editoriales reconocidas a nivel nacional e internacional, software, productos técnicos, vídeos, obras cinematográficas o fonográficas de impacto nacional e internacional, o patentes e innovaciones científicas. Así mismo, son otorgados puntos por ponencias en eventos nacionales e internacionales, dirección de tesis de Maestría o Doctorado, publicaciones impresas universitarias (las cuales incluyen artículos en revistas no indexadas o institucionales), vídeos y obras cinematográficas o fonográficas de impacto local o regional, entre otros.

La Vicerrectoría de Investigación y Extensión, año a año reconoce la labor investigativa de los profesores, mediante la entrega de una mención especial en la “Semana de la Investigación” por su trabajo y dedicación. Otras distinciones que se hacen a los profesores destacados, por su labor y desempeño académico, investigativo o de extensión, son las condecoraciones: “Julius Sieber” y “Rafael Bernal Jiménez”. Así mismo, cada año, el 10 de octubre, fecha que se celebra en el cumpleaños de la Alma Máter, se impone el escudo de la UPTC, a los profesores que cumplen 5, 10, 15, 20, 25, 30 y más años de servicio a la Institución, como un acto de reconocimiento por su aporte a la vida institucional y en función de los objetivos misionales.

Finalmente, el [Acuerdo 020 de 2017](#), establece el procedimiento para el reconocimiento económico a quienes participan como tutores del proyecto “Programa Becas para la Excelencia Docente” del Ministerio de Educación Nacional -MEN-.

3.5. Característica 11:

INTERACCIÓN ACADÉMICA DE LOS PROFESORES

La institución aplica políticas para promover la interacción académica significativa de sus profesores con comunidades académicas del orden nacional e internacional

NIVEL

de Ponderación

BAJO

Peso relativo



10%

JUSTIFICACIÓN DE LA PONDERACIÓN

La interacción académica de los profesores en la Uptc complementa las actividades misionales de la institución. Se deben aplicar políticas para promover la interacción de los profesores con comunidades académicas del orden nacional e internacional.



GRADO

de Cumplimiento

ALTO





3.5.1. Juicio de Calidad

➤ Construcción de comunidades académicas

La Alma Máter define políticas y estrategias que se orientan a la construcción de comunidades intra e interinstitucionales, tanto en el orden nacional como en el internacional, que faciliten la interacción con la sociedad del conocimiento. Con este propósito el [Plan de Desarrollo Institucional 2015 - 2018](#), establece en el Lineamiento 4 “Internacionalización e Interculturalidad”, el Programa 3, que orienta la movilidad académica de docentes investigadores en doble vía a través de convenios, como estrategia de empoderamiento del saber upetecista, a partir del diálogo académico con pares de otras Instituciones de Educación Superior, fortaleciendo los intercambios, la doble titulación y la conformación de redes académicas.

En complemento de lo anterior, se encuentra el [Acuerdo 070 de 2015](#), Artículo 80° que propone “las estrategias y acciones de la internacionalización y la cooperación interinstitucional”; en el Literal a), internacionalización de la docencia, se fomenta la participación de los docentes en convenios activos de intercambio con universidades nacionales y extranjeras, para el desarrollo de actividades de docencia e investigación.

De la misma manera, la institución se hace presente en diversas redes a nivel institucional y otras a nivel de grupos de investigación, tales como: RudeColombia, Alecol y Daad, Red nexus, Red URSULA, RED ORSU, ICETEX- ALIANZA PACIFICO.

La Dirección de Investigaciones promueve la participación activa de la comunidad académico-investigativa de la Institución en redes científicas, tales como: el Observatorio Colombiano de Ciencia y Tecnología; la Asociación Colombiana para el Avance de la Ciencia: la Corporación Red de Instituciones de Educación, Investigación y Desarrollo del Oriente Colombiano, -UNIRED-; Red Nacional Académica de Tecnología Avanzada -RENATA-; y el Observatorio de Ciencia Innovación y Tecnología de Boyacá - OCITEB-.

➤ Interacción Académica del profesorado

La Institución a través de la Vicerrectoría de Investigación y Extensión, apoya la movilidad científica de los investigadores, registrados en los grupos reconocidos en COLCIENCIAS, con el fin de fortalecer la divulgación de conocimiento, mejorar la visibilidad y el trabajo en red de los grupos institucionales. En este sentido, abre semestralmente convocatorias para apoyar movilidad a eventos de carácter nacional e internacional. En la siguiente tabla se ilustra lo anterior:

Tabla 21

Año	Convocatoria DIN	Fecha	Apoyo a la Movilidad
2014	010	Febrero	\$2.000.000.00
2015	013	Marzo	\$3.000.000.00
2016	011	Diciembre	3 Apoyos por Grupo
2017	010	Marzo	3 Apoyos por Grupo
2018	001	Febrero	2 Apoyos por Grupo

NOTA:

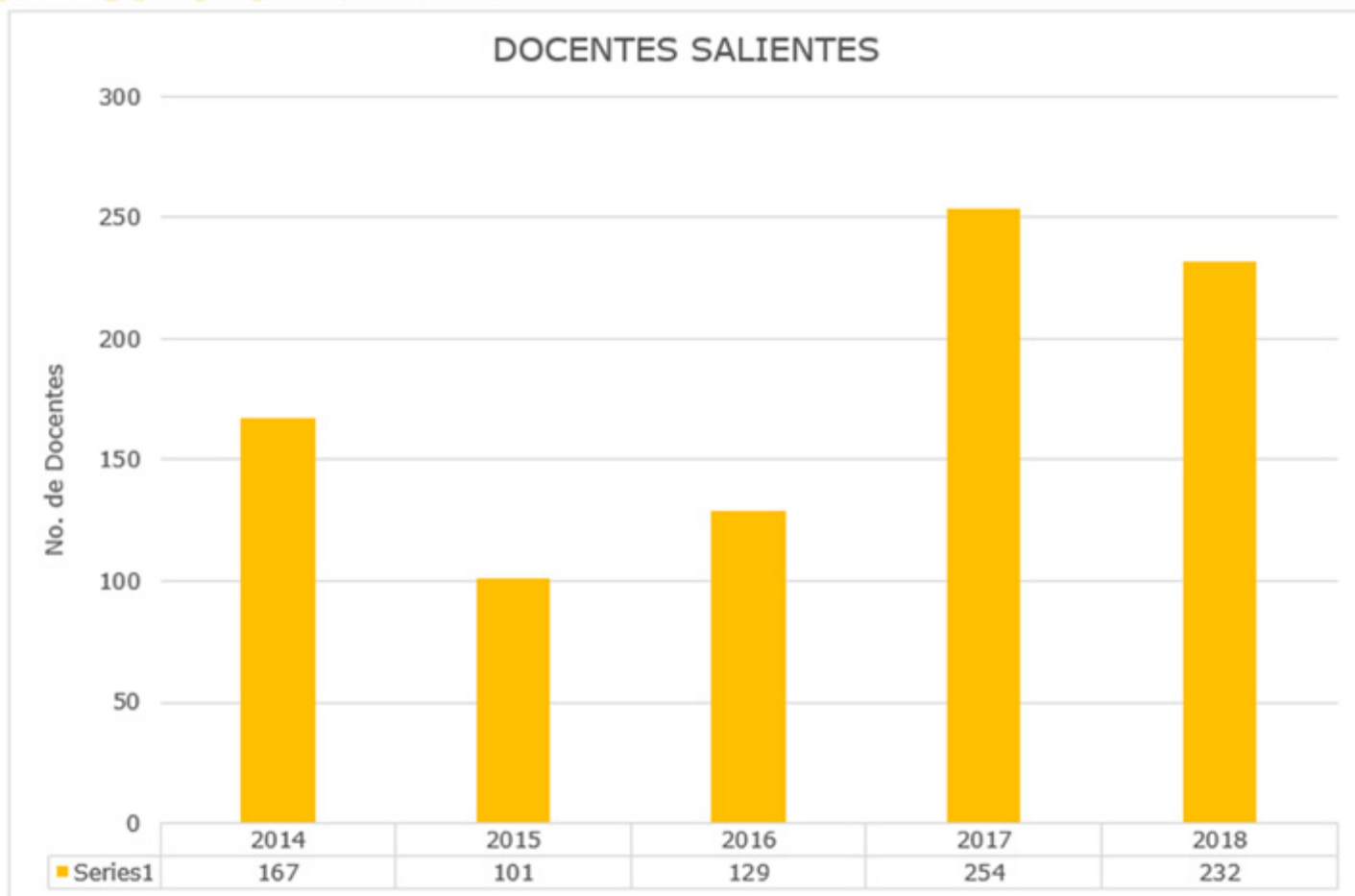
* El apoyo brindado a través de las convocatorias se solía hacer mediante una cuantía específica, como se observa para las vigen- cias 2014 y 2015.

** Ya para las vigen- cias 2016-2018, la Vicerrectoría de Investi- gación y Extensión, decidió establecer el número de apoyos brin- dados por grupo de investigación, éste podía constituirse en una cuantía determinada, o en el apoyo a viáticos, según lo que co- rrespondiera.

A continuación, las siguientes gráficas ilustran la movilidad saliente y entrante de docentes investigadores.



Vigésima Tercera Jornada de Investigación y Ex-
tensión de la UPTC
Foto por: Oficina de Comunicaciones UPTC

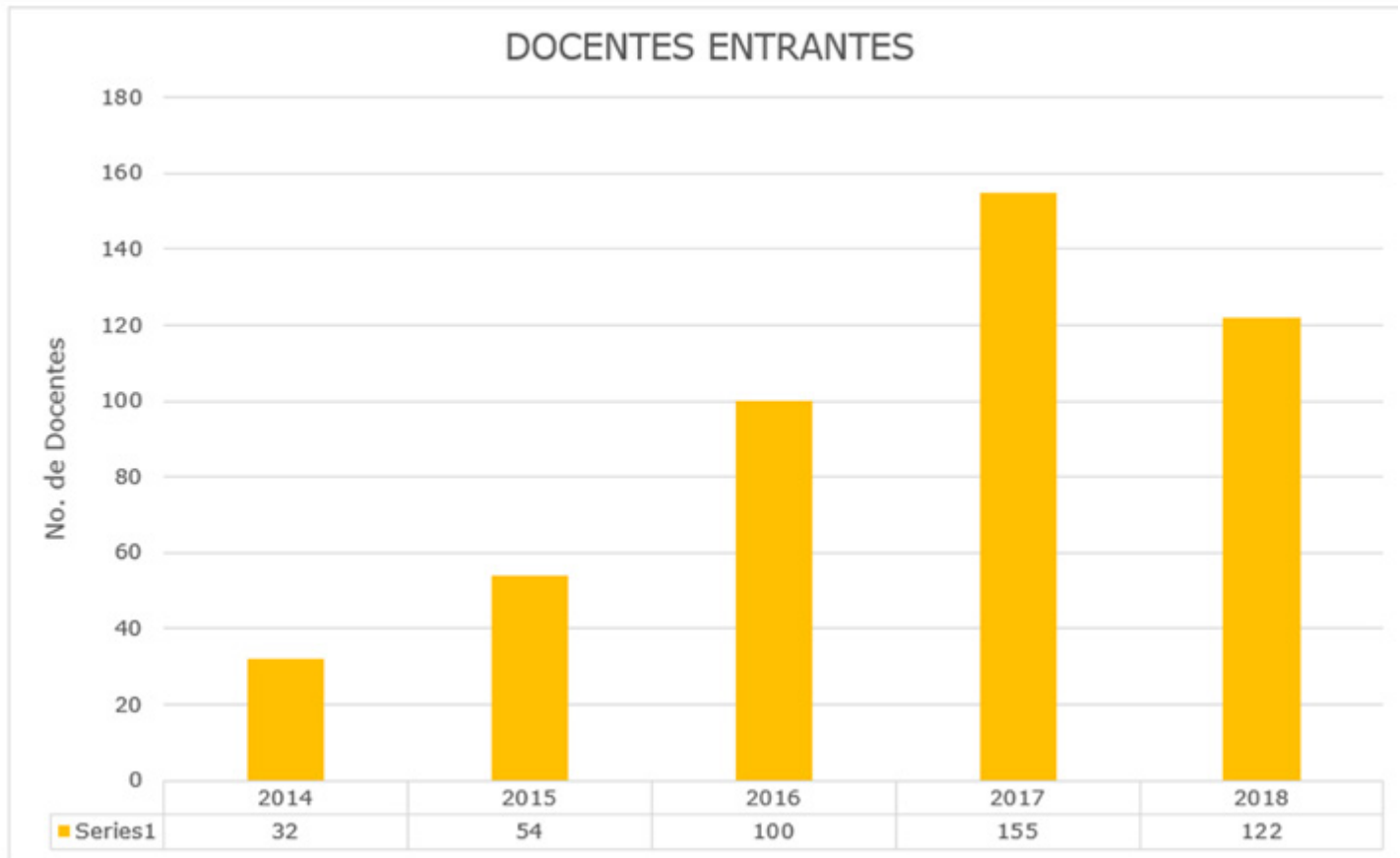


Fuente: Dirección de Relaciones Internacionales, 2019

Los docentes salientes representan procesos de alto impacto, que siempre están a la vanguardia de establecer alianzas científico-académico-investigativas que fortalezcan el desarrollo de alta calidad de las Instituciones Anfitrionas.

Tal como lo revela la siguiente gráfica, que deja entrever que los años más significativos son el 2017 y 2018 con una representación de 254 y 232 respectivamente, para un total de 883 docentes salientes.

Docentes entrantes



Gráfica 22

Fuente: Dirección de Relaciones Internacionales, 2019

Los docentes entrantes que llegan a la UPTC han sido forjadores de nuevos conocimientos que sin duda alguna permiten un proceso idóneo de realimentación e intercambio de saberes útiles en el ejercicio de la docencia, investigación, extensión o proyección social. A partir de la gráfica se puede inferir que los años más representativos en los que la Universidad fue anfitriona ocupan los periodos 2017-2018 con 254 y 232, respectivamente, para un total de 463.

Así las cosas, la movilidad internacional, discriminada por sede, para el periodo 2014-2018, se especifican en la siguiente tabla:

Sede	2014	2015	2016	2017	2018
Tunja	132	80	98	200	195
Duitama	27	13	17	20	15
Sogamoso	5	8	12	28	16
Chiquinquirá	3	0	3	5	6

En el recorrido hecho en las características que enmarcan este factor, se asevera que la UPTC, efectivamente, es una institución de educación superior, con criterios de calidad que redundan en el quehacer de su cuerpo docente. Una muestra de ello, es el compromiso con su cualificación continua, movilidad en el escalafón, el trabajo inter e intra institucional.

Es así que la Alma Máter, reconoce y valora la participación de sus docentes con diversos estímulos que le permiten fortalecer sus capacidades profesionales y personales, de la misma manera, es importante la transparencia de los procesos de vinculación, como eje dinamizador y articulador de dignificación y estabilidad laboral.

Sin duda alguna, todo lo anterior, se refleja en el impacto diario en sus estudiantes y las actividades académico-administrativas hechas para el cumplimiento cabal de las funciones misionales de docencia, investigación, internacionalización, extensión o proyección social.

APRECIACIÓN GLOBAL FACTOR 3

PROFESORES



Una institución de alta calidad se reconoce en el nivel y compromiso de sus profesores y en propiciar las condiciones necesarias para hacer posible un adecuado desempeño de sus funciones en todo ámbito de influencia.

de Ponderación
ALTO

Peso relativo

11%

JUSTIFICACIÓN DE LA PONDERACIÓN

Los profesores son imprescindibles en el desarrollo de los procesos académicos de formación. Los docentes son generadores de conocimiento, comprometidos con el desarrollo de las funciones sustantivas de la Universidad en cuanto a docencia, investigación y proyección social, además, direccionan el rumbo Institucional enmarcado en el Plan Maestro de Desarrollo.



GRADO
de Cumplimiento

ALTO





Fortalezas Identificadas en el Factor Profesores

La Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, es una Institución de alta calidad porque reconoce de manera constante la cualificación y el desarrollo profesional de su planta docente, lo cual le ha significado, el compromiso activo y el desempeño propicio para alcanzar los objetivos misionales. Lo anterior, se refleja en:

- El [Acuerdo 021 de 1993](#), el cual define el ingreso, permanencia, derechos y deberes, así como, el régimen disciplinario y la evaluación de desempeño del personal docente de la Alma Máter, dicha normatividad en concordancia con la [Ley 30 de 1992](#).
- La normatividad que reglamenta la docencia universitaria, representado bajo los [Acuerdos: 011 de 1999](#), extensión de la edad de retiro forzoso; [0087 del 2000](#), comisiones de estudio para los docentes escalafonados de planta; [051 de 2003](#), ascenso en el escalafón docente; [030 de 1994](#), Evaluación del Desempeño; y la [Resolución 30 de 2012](#), Plan de Trabajo Académico - PTA -.
- El Código Disciplinario Único para los servidores públicos, el cual la UPTC aplica en concordancia con lo establecido en la [Ley 734 de 2002](#), para efectos de su aplicación, la Dirección de Control Interno Disciplinario, ejerce la competencia para adelantar procesos administrativos, en consecuencia con lo normado en el [Acuerdo 001 del 19 de enero de 2018](#).
- El [Acuerdo 30 de 2002](#), establece el nuevo régimen disciplinario para todos los servidores públicos vinculados como profesores universitarios de la institución, aunque se encuentren retirados del servicio.
- La competencia de la Vicerrectoría Académica para adelantar posibles procesos disciplinarios a los docentes que cumplen funciones académico-administrativas. Tal ejercicio, corresponde a los conceptos proferidos por la Oficina Jurídica de la Universidad y en cumplimiento de lo establecido en la [Ley 734 de 2002](#).

- La consulta a través de la encuesta realizada a la totalidad de los docentes vía online, sobre su apreciación con relación al Estatuto Profesor, [Acuerdo 021 de 1993](#). Como resultado, un total de 429 respuestas fueron sistematizadas.
- El conocimiento amplió que los docentes tienen sobre Estatuto del Profesor Universitario, que reporta niveles altos y medios, equivalentes al 84%, según lo ilustrado en las encuestas aplicadas.
- El grado de satisfacción manifiesto por los docentes encuestados, frente a los mecanismos de selección y vinculación, cuyo resultado arrojó porcentajes excelentes, sobresalientes y aceptables, con 41%, 7% y 23% respectivamente. Lo anterior representa un 72% de aceptabilidad.
- Los índices de aceptabilidad manifiestos por los docentes de la UPTC frente a la relación del número de profesores versus el número de estudiantes, los cuales revelan cifras equivalentes a un 57%. A pesar de un 43%, cuya expresión reporta niveles bajos de aceptación.
- La participación democrática de los docentes, para elegir y ser elegidos a las distintas corporaciones académico-administrativas, por voto directo, según el [Acuerdo 066 de 2005](#), Título IV, Capítulo I, Artículo 38°.
- La coordinación, vigilancia y control a los procesos electorales ejercidos por el Comité Electoral.
- La aplicación de mecanismos de elección claros y transparentes, en los procesos electorales para la representación de los docentes en las corporaciones académico-administrativas de la Alma Máter.
- La normatividad establecida para regular, promover y convocar al personal docente a participar en los procesos electorales. [Acuerdos: 066 de 2005](#), Estatuto General; [067 de 2005](#), Estructura Académica, y [021 de 1993](#), Estatuto del Profesor Universitario.
- La ampliación de la planta docente, [Acuerdo 021 de 2016](#), en atención a las necesidades resultantes en la oferta académica de pregrado y de posgrado.



Foto por: Oficina de Comunicaciones UPTC

- La consolidación de una planta profesoral sólida representada para la vigencia 2018-II, en 1950 vinculaciones, distribuidas así: 556 de Planta Tiempo Completo, 10 de Planta Medio Tiempo, 667 Ocasionales Tiempo Completo, 131 Ocasionales Medio Tiempo y 586 Catedráticos Externos.
- El concurso público de méritos para la provisión de cargos docentes en la universidad. El mismo se convoca en coherencia con la [Ley 30 de 1992](#) y el [Acuerdo 021 de 1993](#).
- Los criterios establecidos en convocatoria pública, de carácter nacional e internacional, que establecen las áreas, los perfiles requeridos, el tipo de pruebas académicas y la experiencia profesional e investigativa, entre otros; de acuerdo con lo reglamentado en el Estatuto del Profesor Universitario, Capítulo II, modificado por el [Acuerdo 029 de 2016](#).
- La vinculación de 43 nuevos docentes a la planta de personal, como resultado de las dos últimas convocatorias, registradas en el quinquenio (2014-2018).
- La conformación del Banco de Información de Elegibles -BIE- de la UPTC, mediante la reglamentación del proceso de selección para la vinculación de profesores ocasionales y catedráticos externos, asimismo, el Instituto Internacional de Idiomas, [Acuerdo 065 de 2017](#).
- La vinculación de docentes ocasionales para ocupar las vacantes de tiempo completo, medio tiempo, o cátedra externa, es tomada en orden descendente, según los puntajes alcanzados en las pruebas de mérito académico registrado en el -BIE-.
- La creciente contratación de profesores ocasionales y de cátedra adicionales en respuesta al crecimiento y proyección de la universidad, orientado en la creación de nuevos pregrados y posgrados.
- La suplencia de 21 cargos para nuevos docentes de planta de tiempo completo, seleccionados mediante convocatoria pública, a pesar de las restricciones impuestas en la normatividad nacional en torno a la disposición presupuestal para tal fin.
- El respeto y dignificación laboral del docente, vinculado temporalmente, en calidad de ocasional, en términos de permanencia y tiempo de contratación, representado en 10.5 meses, por año.

- La vinculación de un promedio aproximado de 400 docentes catedráticos, fortalece las redes académicas interinstitucionales de cooperación y la relación entre el sector empresa-universidad.
- La calidad de los profesores adscritos a la UPTC, muestra la más alta cualificación de sus estudios posgraduales, en especialización, maestría y doctorado, lo cual repercute favorablemente en el desarrollo de las funciones sustantivas de la institución.
- El incremento significativo equivalente al 99% en el número de doctores en la Sede Tunja, entre el periodo 2014-2018, representado en 98 docentes. Así también, es notorio el aumento en el número de profesores con título de magíster, que en el mismo periodo se incrementó en un 33%, alcanzando la cifra de 197.
- Para el periodo 2014 a 2018 el incremento en el número de doctores en la Sede Duitama es de 7 docentes y en la formación de magister se incrementó en 27 para el periodo 2014-2018.
- El incremento en el número de doctores en Sede Sogamoso es de 8 docentes en el periodo 2014 a 2018. En la formación de magíster, durante el periodo mismo periodo se incrementó en 27.
- El incremento en el número de doctores para la Sede Chiquinquirá, entre el periodo 2014-2018 fue de 2 docentes. De igual manera, para magísteres fue de 10.
- En el [Acuerdo 021 de 1993](#), estatuto del Profesor Universitario, Capito II, se encuentra los mecanismos de contratación de profesores
- La selección a través de concurso abierto de méritos académicos para vincular Profesores de Planta, quienes luego de un periodo de prueba de un año ingresan al escalafón docente, [Decreto 1279 de 2002](#).
- La selección se hace mediante concurso de méritos para la vinculación de profesores ocasionales, con los resultados allí obtenidos, se conforma el Banco de Información de Elegibles -BIE-, [Acuerdo 065 de 2017](#). La contratación es a término definido por 4 o 10.5 meses.
- La selección mediante concurso de méritos para la vinculación de profesores catedráticos, quienes conforman el Banco de Información de Elegibles -BIE-, [Acuerdo 065 de 2017](#). La contratación se hace de manera semestral.

- La normatividad que rige las responsabilidades del profesorado de la UPTC, Acuerdos: [021 de 1993](#), Capítulo V, en donde se establece la dedicación y las funciones académicas; y [012 de 1999](#), modificado por el [Acuerdo 063 de 2008](#), que reglamenta la actividad académica.
- El Plan de Trabajo Académico -PTA- que relaciona el desarrollo de la docencia, asesorías a estudiantes, investigación, proyección social, actividades administrativas, procesos de autoevaluación y acreditación, entre otros. Reglamentado en el [Acuerdo 030 de 1994](#) y la [Resolución del Consejo Académico 30 de 2012](#), que especifica el tiempo de dedicación del profesorado tanto de planta, como ocasional.
- La dedicación del docente upetecista en las labores de docencia y asesoría estudiantil que alcanza en promedio el 41% y 40%, respectivamente, del tiempo disponible para el cumplimiento de los objetivos misionales.
- El [Acuerdo 021 de 1993](#), Capítulo III, Artículo 52°, determina las funciones académicas de los docentes, según la categoría en el escalafón nacional docente: Auxiliar, Asistente, Asociado y Titular.
- La normatividad establecida que fija criterios y mecanismos para la evaluación de las tareas asignadas a docentes y directivos docentes. Acuerdos: [021 de 1993](#) Capítulo X, Artículos 118° a 123°; [030 de 1994](#), [064 de 2002](#), reglamenta el Artículo 17° del [Decreto 1279 de 2002](#); [083 de 2006](#); [031 de 2007](#), modificó el Artículo 16° del [Acuerdo 065 de 2002](#) y [Resolución 30 de 2012](#).
- El Sistema de información para la Evaluación Docente Institucional -SEDI- es implementado desde el 2009, para efectos de evaluación y autoevaluación institucional.
- Los criterios normados para la evaluación docente a saber: Reglamentarios, Pedagógicos y Metodológicos, Valoración del Aprendizaje y Relaciones Interpersonales, medidos bajo la escala de: 5 Siempre; 4 Casi Siempre; 3 A veces; 2 Casi Nunca; 1 Nunca.
- La variada procedencia de instituciones de prestigio profesional nacional e internacional de los cuales son egresados la planta de personal docente de la UPTC, en los niveles de formación de Maestría y Doctorado.

- La formación doctoral en instituciones del orden internacional, representada en el 10.3%, así mismo, el 8.5% que alcanza su cualificación en institucionales nacionales.
- La formación posgradual en maestría obtenida en instituciones de educación superior nacionales, alcanzó un 72%, mientras que el 9.2% se tituló en el exterior.
- Los centros reconocidos de formación internacional de los que han egresado algunos de los profesionales adscritos a la UPTC: Alemania, Inglaterra, España, Francia, Rusia, México, Estados Unidos, Brasil, Argentina, entre otros.
- Las universidades colombianas reconocidas de las cuales se han graduado los profesores de la UPTC: Universidad Nacional de Colombia, Universidad de los Andes, Pontificia Universidad Javeriana, Universidad de Antioquia, Universidad del Valle, UPTC, Universidad del Bosque, Universidad Santo Tomas, entre otras.
- Las comisiones de estudio remuneradas a docentes escalafonados para adelantar estudios de posgrado, en concordancia con el Proyecto Académico Educativo y el Plan de Desarrollo Institucional, reglamentadas en el [Acuerdo 087 de 2000](#), Artículo 3°.
- El número de profesores comisionados en la UPTC, durante el periodo 2014-2018 alcanzó la cifra de 46.
- La cifra representativa de 168 nuevos académicos que ingresaron a la planta de personal docente, vinculados en calidad de primer nombramiento, durante el quinquenio 2014-2018.
- La normatividad que regula y establece los requisitos de ingreso, promoción y ascenso en el escalafón docente: [Acuerdo 021 de 1993](#), Estatuto del Profesor Universitario, Capítulos II, III, y IV, [Ley 30 de 1992](#) y el [Decreto 1279 de 2002](#), que define las categorías de: Auxiliar, Asistente, Asociado y Titular.
- La movilidad entre categorías del escalafón nacional docentes, [Decreto 1279 de 2002](#), Capítulo II, Artículo 6°, que constituyen los factores salariales.
- En la sede Tunja para el año 2018, el porcentaje significativo de docentes escalafonados fue en las categorías de Asistente (45%), Asociado (34%) y Titular (16%), para el año 2018.

- Las cifras casi análogas para la Sede Duitama, que en las categorías de Asistente presenta un (32%), Asociado un (33%) y Titular del (24%), para el año 2018.
- Los valores presentados en la Sede Sogamoso en el último periodo del año 2018, que para la categoría de Asistentes presentó un (52%), Asociado un (21%) y Titular el (20%) en el último periodo, año 2018.
- El escalafonamiento presentado en la Sede Chiquinquirá que ocupó en la categoría de Asistente un (62%), Asociado un (23%) y Auxiliar el (15%) restante, para el año 2018.
- La normatividad interna, para la asignación de puntos por: títulos, experiencia calificada, productividad académico-investigativa, desempeño académico, entre otros. Reglamentado bajo los Acuerdos: [063 de 2002](#); [064 de 2002](#) y [083 de 2006](#); [065 de 2002](#); [066 de 2002](#); [060 de 2009](#) y [015 de 2011](#).
- El Sistema Integrado de Gestión de la Calidad -SIG-, desarrollar los procedimientos relacionados con la aplicación de criterios y mecanismos en la Selección de servidores públicos docentes, evaluación de mérito, puntaje salarial, ingreso y promoción en el escalafón docente y legalización de la productividad académica.
- Las políticas orientadas al desarrollo profesoral, se encuentra en el [Acuerdo 021 de 1993](#), Estatuto del Profesor Universitario, Capítulo VI, “de los Derechos y Deberes de los profesores”, Artículo 53°, numeral 3.
- El plan de capacitación y perfeccionamiento del personal docente de planta 2016-2020, estipulado en el [Acuerdo 003 de 2016](#), Capítulo I, que define la educación formal y comisiones de estudio, así como, el número de doctorados y posdoctorados requerido en cada una de las áreas.
- El plan de capacitación diseñado por cada Facultad en el que se incluyen actividades como: Cursos, seminarios, talleres, pasantías, diplomados, congresos nacionales e internacionales, entre otras.
- La coordinación, diseño de instrumentos, consolidación de información y disponibilidad de recursos dispuestos por la Vicerrectoría Académica, para lograr el aseguramiento de la calidad del servicio de la educación superior.

- La normatividad erigida para el plan de capacitación continuado, orientado a docentes de planta durante cada vigencia, en los Acuerdos: [011 de 2014](#); [032 de 2016](#) y [024 de 2019](#).
- Las políticas y criterios para el reconocimiento a la docencia calificada, [Decreto 1279 de 2002](#), Artículo 18°, para la UPTC, el [Acuerdo 065 de 2002](#), Artículo 9°, establece el reconocimiento de puntos por cada año de servicio o en proporción al tiempo laborado, así: Titular, 5 puntos; Asociado, 4 puntos; Asistente, 3 puntos; y Auxiliar, 2 puntos.
- La normatividad establecida en el [Decreto 1279 de 2002](#), Artículo 17°, reconoce puntos salariales anuales o su proporcional en tiempo, a quienes se desempeñen cargos académico-administrativos, así: El Rector, hasta once (11); Los Vicerrectores, el Secretario General y el Director Administrativo General, hasta nueve (9); Los Decanos, directores o jefes de división, jefes de oficina, los Directores de oficinas de investigación, extensión o de programas curriculares, hasta seis (6); Los Directores de Departamentos, Escuelas, Institutos, Centros u otras unidades de gestión académico-administrativa en las Facultades hasta dos (2).
- El reconocimiento adicional, que determina los puntos salariales o bonificaciones, por la participación destacada de los docentes en labores de Extensión o Proyección Social, [Acuerdos 065 de 2002](#); [034 de 2017](#) y [Resolución 049 de 2009](#).
- La imposición del escudo institucional, el día del maestro, al docente que cumpla un lustro de servicio.
- El otorgamiento de puntos salariales por obras que generen impacto nacional o internacional; y de bonificaciones para aquellas que tengan trascendencia local y regional. [Acuerdo 015 de 2011](#), Artículos 10°, 16°, 19°, 23° y 24° reglamentario del [Decreto 1279 de 2002](#).
- El reconocimiento en puntos salariales por la productividad artística, de obras que generen impacto nacional o internacional, [Acuerdo 015 de 2011](#), Artículos 10°, 16°, 19°, 23° y 24° reglamentario del [Decreto 1279 de 2002](#); para las de trascendencia local y regional se concederán bonificaciones.
- El reconocimiento de puntos salariales para los docentes de planta por publicaciones de artículos en revistas indexadas u homologadas

por Publindex de Colciencias, libros en editoriales reconocidas a nivel nacional e internacional, software, productos técnicos, vídeos, obras cinematográficas o fonográficas de impacto nacional e internacional, o patentes e innovaciones científicas.

- Los puntos salariales otorgados por ponencias en eventos nacionales e internacionales, dirección de tesis de Maestría o Doctorado, publicaciones impresas universitarias (las cuales incluyen artículos en revistas no indexadas o institucionales), vídeos y obras cinematográficas o fonográficas de impacto local o regional, entre otros.
- El reconocimiento a la labor investigativa mediante la entrega de mención especial en la “Semana de la Investigación”.
- Las condecoraciones: “Julius Sieber” y “Rafael Bernal Jiménez” otorgadas a los docentes destacados en el desempeño académico o de extensión.
- La imposición del escudo institucional cada 10 de octubre, fecha que se celebra en el cumpleaños de la Alma Máter, para los docentes que cumplan 5, 10, 15, 20, 25, 30 y más años de servicio a la Institución.
- El reconocimiento económico a quienes participan como tutores del proyecto “Programa Becas para la Excelencia Docente” del Ministerio de Educación Nacional -MEN-, [Acuerdo 020 de 2017](#).
- Las políticas y estrategias para la construcción de comunidades intra e interinstitucionales, tanto en el orden nacional como en el internacional, [Plan de Desarrollo Institucional 2015-2018](#), Lineamiento 4 “Internacionalización e Interculturalidad”, Programa 3, sobre la movilidad académica de docentes investigadores en doble vía.
- La participación de los docentes en convenios de intercambio con universidades nacionales y extranjeras, para el desarrollo de actividades de docencia e investigación, [Acuerdo 070 de 2015](#), Artículo 80°.
- La movilidad científica de los investigadores, registrados en los grupos reconocidos en COLCIENCIAS, apoyada por la Vicerrectoría de Investigación y Extensión.

Oportunidades de Mejora Factor Profesores

- Continuar con el proceso de actualización del Estatuto del Profesor Universitario.

