

**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA Y TECNOLÓGICA DE COLOMBIA  
RENOVACIÓN DE LA ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL  
-MULTICAMPUS-  
VICERRECTORÍA ACADÉMICA  
VALORACIÓN DE ASPECTOS**

**ANEXO CAPÍTULO TERCERO  
FACTOR 3: PROFESORES**

Diciembre 2019

## 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 su ámbito de influencia.*

### 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.*

a) Contribución del estatuto docente al logro de la misión institucional.			
Calificación:	4.7	Grado de Cumplimiento:	ALTO

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 permite el desarrollo de la docencia, la investigación, la extensión o proyección social, la participación en actividades de internacionalización, contribuyendo de esta manera a lo establecido en la Misión Institucional.

Así mismo, la Institución ha definido acuerdos complementarios que se enuncian a continuación, que obedecen al cumplimiento y reglamentación de normas nacionales, así como a necesidades del estamento profesoral.

- El [Acuerdo 011 de 1999](#), fija criterios para la extensión de la edad de retiro forzoso.
- El [Acuerdo 087 del 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.

La normatividad referida es garante de que los objetivos misionales pueden alcanzarse por parte del Estamento Docente, lo que contribuye al fortalecimiento de la docencia, la investigación e innovación, y la extensión.

- Evidencias:**
- [Ley 30 de 1992, define el Estatuto del Profesor Universitario a nivel nacional.](#)
  - [Acuerdo 021 de 1993, Estatuto del Profesor Universitario](#)
  - [Acuerdo 011 de 1999, Edad de retiro forzoso para docentes](#)
  - [Acuerdo 087 del 2000, reglamenta las comisiones de estudio para fortalecer los niveles de formación académica](#)
  - [Acuerdo 051 de 2003, modifica los requisitos para el ascenso del escalafón docente](#)
  - [El Acuerdo 030 de 1994, reglamenta el Sistema de Evaluación del Desempeño del Profesor Universitario](#)
  - [La Resolución 30 de 2012 del Consejo Académico aprueba los formatos para registrar el Plan de Trabajo Académico - PTA](#)

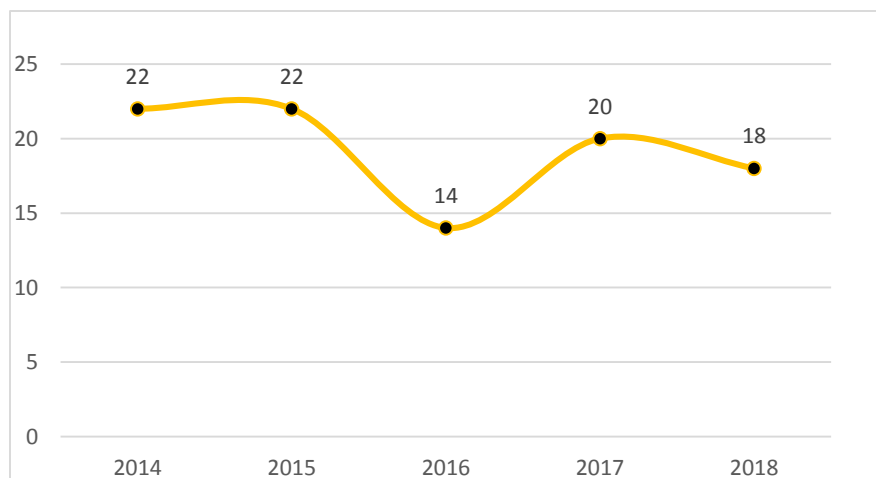
b) Aplicación transparente del régimen disciplinario de profesores.			
<b>Calificación:</b>	<b>4.7</b>	<b>Grado de Cumplimiento:</b>	<b>ALTO</b>

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 734 de 2002](#).

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, cuales sean sus formas de vinculación, cuya competencia corresponde al Decano de cada Facultad; además, la Vicerrectoría Académica adelanta procesos disciplinarios a los docentes que cumplen funciones académico-administrativas de conformidad con lo señalado por los conceptos O.J 1835 del 09 de Agosto de 2004 y O.J 1692 del 29 de Julio de 2008, proferidos por la Oficina Jurídica de la Universidad y en cumplimiento de lo establecido en la [Ley 734 de 2002](#).

En la siguiente gráfica se presenta una estadística de los procesos disciplinarios adelantados por la Oficina de Asesoría Jurídica, adscrita a la Vicerrectoría Académica:

Gráfica 1. Procesos Disciplinarios Adelantados



Fuente: Oficina de Asesoría Jurídica, 2019

En total se evidencia que en los últimos cinco años se han adelantado, solamente, 96 procesos disciplinarios a profesores, del total de la planta de la universidad (1950) a 2018. Cabe resaltar, que aunque la UPTC se acoge a lo establecido a la normatividad nacional e institucional; el respeto por los derechos fundamentales de los funcionarios es asunto primordial, lo cual le permite proyectarse como una universidad de carácter equitativo e inclusivo.

- Evidencias:**
- [Ley 734 de 2002 Código Único Disciplinario](#)
  - [Acuerdo 001 de 2018, estructura orgánica Uptc.](#)
  - [Acuerdo 30 de 2002. Régimen disciplinario Uptc](#)

c) Apreciación de los profesores acerca de la aplicación de las disposiciones del estatuto profesoral.			
<b>Calificación:</b>	4.1	<b>Grado de Cumplimiento:</b>	ALTO

Para conocer la apreciación de los profesores universitarios, sobre lo dispuesto en el Estatuto Profesoral, [Acuerdo 021 de 1993](#), se aplicó una encuesta a la totalidad de los docentes vía *online*, a la cual respondieron un total de 429.

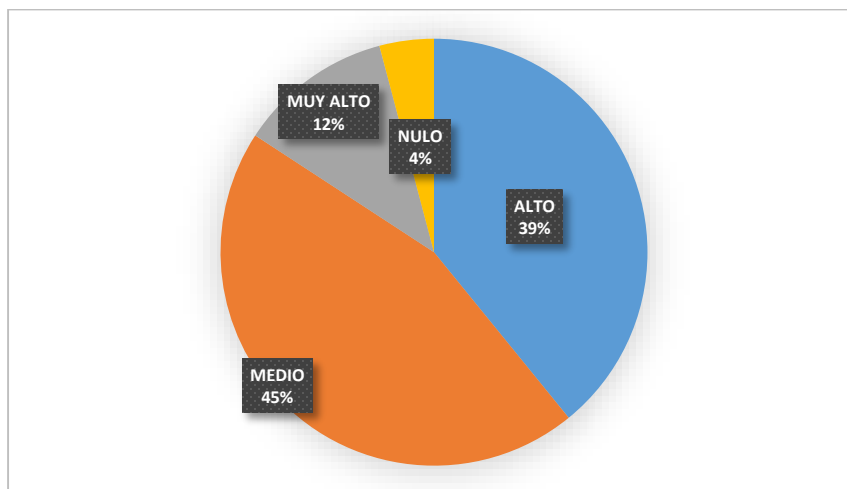
A la pregunta con relación al nivel de conocimiento del Estatuto del Profesor, las respuestas aportaron lo siguiente:

Tabla 1. Nivel de conocimiento Estatuto Profesor

¿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: Encuesta Docentes

Gráfica 2. Nivel de conocimiento Estatuto del Profesor



Se puede apreciar en la gráfica el dominio satisfactorio del Estatuto del Profesor Universitario, el cual reporta índices equivalentes al 84% que ocupan los niveles alto y medio, lo cual manifiesta que el componente docente tiene un conocimiento amplio sobre las disposiciones allí contenidas.

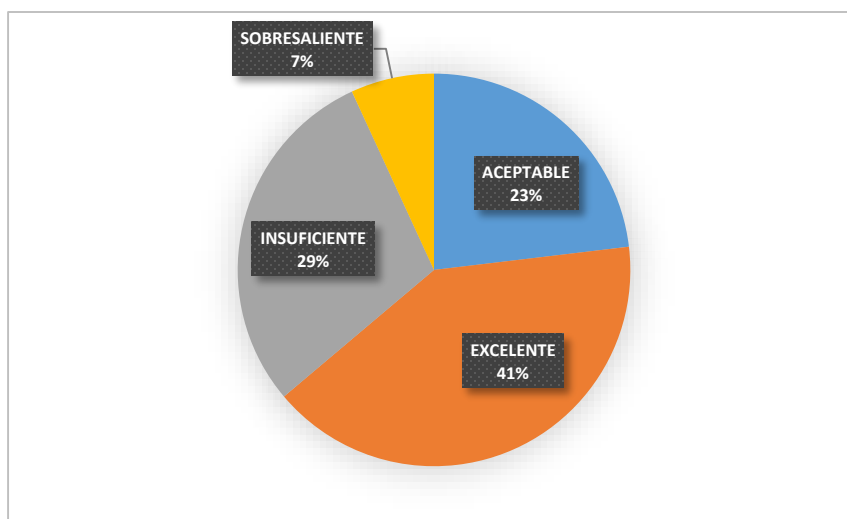
Adicionalmente, se formularon preguntas complementarias a la aplicación de la misma, cuyas respuestas validan la apreciación de los docentes:

Nivel de satisfacción frente a los mecanismos de selección y vinculación de los profesores:

Tabla 2. Nivel satisfacción mecanismos de selección y vinculación de profesores

¿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%

Gráfica 3. Nivel satisfacción mecanismos de selección y vinculación de profesores



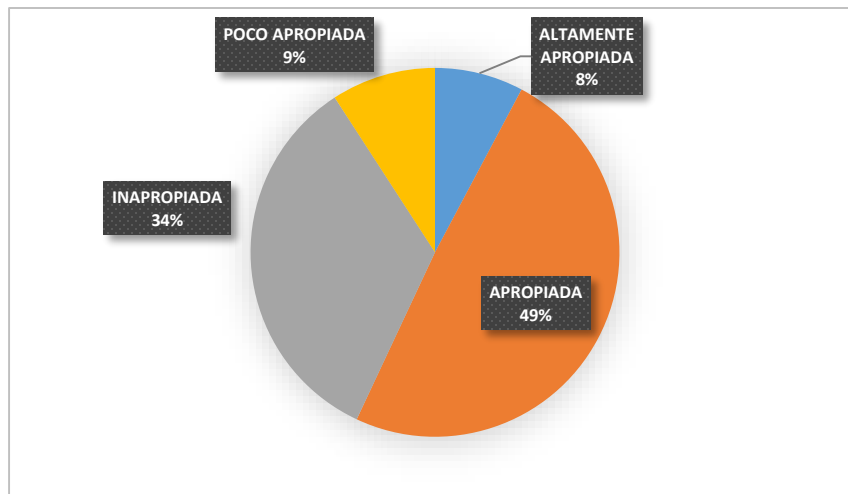
La gráfica anterior da cuenta del grado de satisfacción de los docentes frente a los mecanismos de selección y vinculación, el cual en alto porcentaje se encuentra en excelente, sobresaliente y aceptable con 41%, 7% y 23% respectivamente, ésto representa un 72% de aceptabilidad en los procesos de selección y vinculación. No obstante, hay un rango de 29% que manifiesta desacuerdo frente a los mismos.

Otro interrogante dentro de la encuesta giró entorno a la percepción entre el número de profesores versus el número de estudiantes del programa:

Tabla 3. Percepción número de profesores Versus número de estudiantes

¿Cuál es su percepción frente a la relación Número de profesores versus el Número de estudiantes en su programa?		
Variable	Frecuencia	Porcentaje
ALTAMENTE APROPIADA	34	7.8%
APROPIADA	215	49.2%
POCO APROPIADA	40	9.2%
INAPROPIADA	148	33.9%

Gráfica 4. Percepción número de profesores Versus número de estudiantes



La gráfica anterior ilustra claramente la percepción de la planta docente de la UPTC; allí evidencia su criterio frente a la relación del número de profesores versus el número de estudiantes en su programa, en concordancia, hay una relación entre las variables altamente apropiada y apropiada de 8% y 49% respectivamente, lo cual significa que el 57% está de acuerdo con la representación profesoral por programa. También es evidente un 34% que piensa que es inapropiada, sin embargo, es preciso destacar que la UPTC ofrece a su planta docente todos los beneficios que por ley se le otorga a los trabajadores oficiales, así mismo, a quienes están contratados como ocasionales y catedráticos, se salvaguarda las condiciones que dignifican su quehacer docente.

En clara concordancia con los objetivos misionales, se puede afirmar que, en todos los casos, los resultados de las preguntas formuladas en la encuesta, muestran un alto grado de conocimiento y satisfacción por parte de los docentes encuestados.

- Evidencias:**
- Encuesta *Online*: Profesores seguir el link:
  - <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdGcAak11-gMRhOxOT--orKFJwU6B-vuv9HJ1HhrYVBA6vEjQ/viewform>

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA Y TECNOLÓGICA DE COLOMBIA

VICERECTORÍA ACADÉMICA  
PROCESO DE RENOVACIÓN DE LA ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL MULTICAMPUS

**Uptc**  
Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia

ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL MULTICAMPUS

ENCUESTA A PROFESORES

La agradeceremos responder la siguiente encuesta que busca consolidar información importante en el proceso de aseguramiento de la calidad educativa en la Alma Mater. El objetivo primordial es la renovación de la Acreditación Multicampus. Con este propósito, su opinión es fundamental. Le invitamos a tomar unos minutos para que en forma reflexiva considere cada una de las siguientes preguntas. Los datos serán usados únicamente con el objetivo señalado, y los mismos serán protegidos de acuerdo con la legislación vigente. La encuesta se responde de forma totalmente anónima.

FACULTAD A LA QUE PERTENECE \*

Esiga

TIPO DE VINCULACIÓN \*

PLANTA TIEMPO COMPLETO

PLANTA MEDIO TIEMPO

OCASIONAL TIEMPO COMPLETO

OCASIONAL MEDIO TIEMPO

CÁTEDRA EXTERNA

d) Participación de los profesores en los organismos de decisión de la institución.

**Calificación:**

4.7

**Grado de Cumplimiento:**

ALTO

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 2005](#), Título IV, Capítulo I, Artículo 38°, 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 como la normatividad que los rige.

- Consejo Superior: [Acuerdo 066 de 2005](#), Artículo 8° al 15°.
- Consejo Académico: [Acuerdo 066 de 2005](#), Artículo 23° al 26°.
- Consejos de Facultad: [Acuerdo 067 de 2005](#), Artículo 17°, literal e.
- Facultad de Estudios a Distancia: [Acuerdo 121 de 2006](#), Artículo 3°.
- Comités de Currículo de pregrado: [Acuerdo 067 de 2005](#).
- Comité de Bienestar Universitario: [Acuerdo 063 de 2016](#), Artículo 58° literales b y c; [Acuerdo 027 de 2017](#), Artículo 17°, literales b y f.
- Comité de Ética: [Acuerdo 063 de 2016](#), Artículo 56°, literal b; [Acuerdo 001 de 2018](#), Artículo 56°.
- Comité de Electoral: [Acuerdo 066 de 2005](#), Título IV, Capítulo I; [Acuerdo 001 de 2018](#), Artículo 55°, literal c; Resolución Rectoral 1802 de 2008.
- Comité de Matrículas: [Acuerdo 001 de 2018](#), Artículo. 65°.
- Comité de Bibliotecas: [Acuerdo 001 de 2018](#), Artículo 46°.
- Comité de Investigación y Extensión: [Acuerdo 001 de 2018](#), Artículo 42°.
- Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo: [Resolución Rectoral 4615 de 2015](#).
- Comité Editorial: [Acuerdo 003 de 2014](#).
- Comité de Convivencia Laboral: [Acuerdo 001 de 2018](#), Artículo 57°.
- Comité de Autoevaluación y Acreditación Institucional: [Acuerdo 001 de 2018](#), Capítulo I, Artículo 1°, literal b.

En la siguiente tabla, se muestra la relación de convocatorias en las que participan los docentes para la representación en diferentes corporaciones académicas:

- Representación de los docentes ante el Consejo Superior:

Tabla 4. Convocatorias con participación de Docentes

Año	Convocatoria	Inscritos	Sufragantes
2014	<a href="#">Resolución No. 5122 del 10 de Octubre de 2014</a>	4 Profesores	405
2016	<a href="#">Resolución No. 4773 del 6 de Octubre de 2016</a>	2 Profesores	355
2018	<a href="#">Resolución No. 4375 del 21 de Agosto de 2018</a>	4 Profesores	350



- Representación de los docentes ante el Consejo Académico:

Tabla 5. Representación de docentes ante el Consejo Académico

<b>Año</b>	<b>Convocatoria</b>	<b>Inscritos</b>	<b>Sufragantes</b>
2014	<a href="#">Resolución No. 3648 del 14 de Julio de 2014</a>	2 Profesores	178
2014	<a href="#">Resolución No. 4636 del 30 de Septiembre de 2014</a>	1 DIRECTOR	38
2015	<a href="#">Resolución No. 1217 de Febrero de 2015</a>	1 Profesor	15
2015	<a href="#">Resolución No. 3915 11 de Septiembre de 2015</a>	2 DIRECTORES	33
2016	<a href="#">Resolución No. 4771 del 6 de Octubre de 2016</a>	2 Profesores	241
2016	<a href="#">Resolución No. 4770 del 6 de Octubre de 2016</a>	1 DIRECTORES	26
2017	<a href="#">Resolución No. 5723 del 28 de Agosto de 2017</a>	1 Profesores	47
2017	<a href="#">Resolución No. 6766 del 24 de Octubre de 2017</a>	2 DIRECTORES	9

- Representación de los docentes ante el Comité Electoral:

Tabla 6. Representación de Docentes ante el Comité Electoral

<b>Año</b>	<b>Convocatoria</b>	<b>Inscritos</b>	<b>Sufragantes</b>
2012	<a href="#">Resolución No. 1983 del 09 de Abril de 2012</a>	1 Profesor	218
2014	<a href="#">Resolución No. 2775 del 07 de Mayo de 2014</a>	2 Profesores	409
2016	<a href="#">Resolución No. 2975 del 15 de Junio de 2016</a>	2 Profesores	224

- Representación de los docentes ante el Comité Docente y de Asignación de Puntaje:

Tabla 7. Representación de Docentes ante el Comité de Asignación de Puntaje

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

Las anteriores tablas, dan cuenta de la participación activa de los docentes en los procesos electorales tendientes a copar los cargos de representación en las distintas corporaciones académicas de la universidad.

- |                    |  |
|--------------------|--|
| <b>Evidencias:</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Acuerdo 066 de 2005 Estatuto General de la Universidad</a></li> <li>• <a href="#">Acuerdo 067 de 2005, Estructura Académica</a></li> <li>• <a href="#">Acuerdo 067 de 2005, representación docente ante los Comités de Currículo de pregrado</a></li> <li>• <a href="#">Acuerdo 063 de 2016, Estructura Orgánica</a></li> <li>• <a href="#">Acuerdo 001 de 2018, reforma a la Estructura</a></li> <li>• <a href="#">Acuerdo 027 de 2017, Estatuto de Bienestar</a></li> <li>• <a href="#">Acuerdo 003 de 2014, constituye la Unidad Editorial</a></li> <li>• <a href="#">Resolución Rectoral 4615 de 2015, Comité Paritario de Salud</a></li> <li>• <a href="#">Tabla de participación de los Docentes como representantes ante el Consejo Superior</a></li> <li>• <a href="#">Tabla de participación de los Docentes como representantes ante diferentes corporaciones académicas de la Universidad</a></li> </ul> |
|--------------------|--|

e) Claridad y transparencia en la aplicación de los mecanismos predeterminados para la elección de representantes profesoriales en los organismos de decisión.			
<b>Calificación:</b>	4.8	<b>Grado de Cumplimiento:</b>	PLENO

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 profesoriales 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](#), Estructura Orgánica, Artículo 55° 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](#). Como parte del aseguramiento de la transparencia y claridad, se articulan procesos de acompañamiento de órganos de vigilancia y control tanto internos como externos. Para el primero, el acompañamiento lo ejerce la Oficina de Control Interno, mientras que la externa se encuentra a cargo de la Personería Municipal y la Defensoría del Pueblo.

- |                    |   |
|--------------------|---|
| <b>Evidencias:</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Acuerdo 066 de 2005, Estatuto General.</a></li> <li>• <a href="#">Acuerdo 067 de 2005, Estructura Académica.</a></li> <li>• <a href="#">Acuerdo 021 de 1993, Estatuto del Profesor Universitario.</a></li> <li>• <a href="#">Acuerdo 001 de 2018, Estructura Orgánica.</a></li> <li>• <a href="#">Acuerdo 047 de 2014 y 012 de 2017, Sistema de voto electrónico.</a></li> </ul> |
|--------------------|---|

## 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.

a) Suficiencia del cuerpo profesoral para el cumplimiento de las funciones misionales de la institución.			
<b>Calificación:</b>	4.5	<b>Grado de Cumplimiento:</b>	ALTO

La UPTC cuenta con una planta profesoral suficiente con altas calidades humanas y profesionales 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. En la misma norma, se reglamenta la vinculación docente que apoya programas de posgrado adscritos a las diferentes Facultades.

Ya para la vigencia 2018-II, las estadísticas de la distribución profesoral para todos los programas de la universidad, 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.

Tabla 8. Relación de Docentes por sede según tipo de vinculación

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
<b>Total general</b>	<b>535</b>	<b>10</b>	<b>667</b>	<b>131</b>	<b>586</b>	<b>1950</b>

La tabla anterior muestra las cifras proporcionales a las necesidades de vinculación docente, la cual se presenta de manera coherente con las funciones misionales de la Alma Máter. Aunque la mayor franja porcentual se encuentra ubicada en la Sede Central Tunja, la misma obedece a índices de cobertura y número de programas académicos distribuidos en 8 facultades.

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](#), donde se determina la convocatoria a concurso de méritos mediante Resolución Rectoral, previa solicitud de la Vicerrectoría Académica y el aval del Consejo Académico. Los criterios de selección y el procedimiento de vinculación, son igualmente materia de regulación en la normatividad allí dispuesta.

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 cada convocatoria el Consejo Académico de la universidad estipula los criterios de valoración de las hojas de vida de los candidatos, conforme al Estatuto Profesoral. La evaluación de los criterios es responsabilidad del Consejo de Facultad, con este mismo propósito nombra el jurado evaluador para las pruebas académicas, una vez cumplido el proceso de selección, la Vicerrectoría Académica publica en los diferentes medios de comunicación los resultados según puntaje obtenido, y declara la lista de ganadores quienes serán contratados bajo diferentes modalidades de vinculación.

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 9. Convocatorias de méritos para proveer cargos docentes de planta

Año	Convocatoria	Plazas Convocadas	Plazas Ganadoras
2016	<a href="#">Resolución No. 3972 de 2016</a>	97	<a href="#">Resolución No. 3972 de 2016</a>
2017	<a href="#">Resolución N°.4567 de 2017</a>	85	<a href="#">Resolución N°.6925 de 2017</a>

Para el caso de profesores ocasionales y catedráticos, dadas las necesidades del servicio en cada programa académico, se tiene establecido el [Acuerdo 065 de 2017](#) que 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. Para la conformación de dicho banco se efectúa una convocatoria pública y una valoración de las hojas de vida, de conformidad con lo estipulado en el Acuerdo. 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.

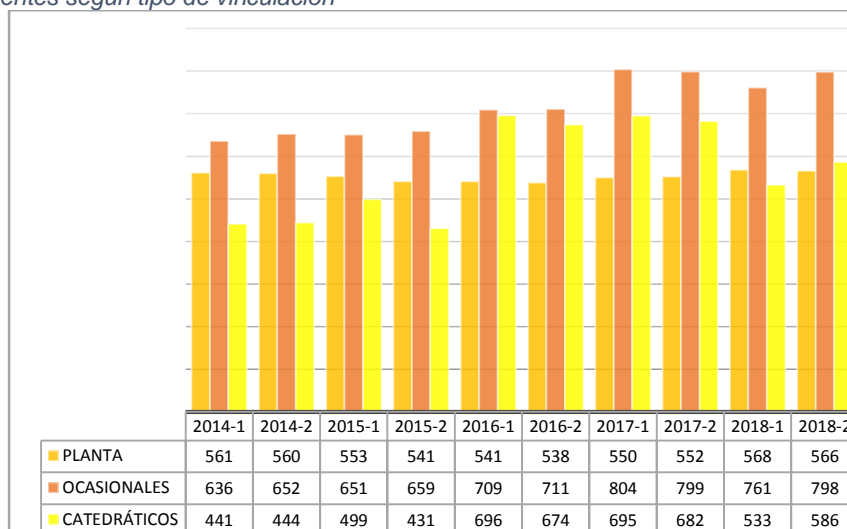
En los últimos años se han abierto dos convocatorias para profesores ocasionales y catedráticos, la siguiente tabla ilustra, el recorrido histórico para toda la universidad, en el periodo 2014-2018, así:

Tabla 10. Convocatorias para proveer cargos de profesores ocasionales y catedráticos

Año	Convocatoria BIE
2014	<a href="#">Resolución 5556 de 2014</a>
2016	<a href="#">Resolución 4774 de 2016</a>
2015	<a href="#">Resolución 5542 de 2015</a>
2016	<a href="#">Resolución 5360 de 2016</a>
2017	<a href="#">Resolución 4567 de 2017</a>
2018	<a href="#">Resolución 3020 de 2018</a>

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:

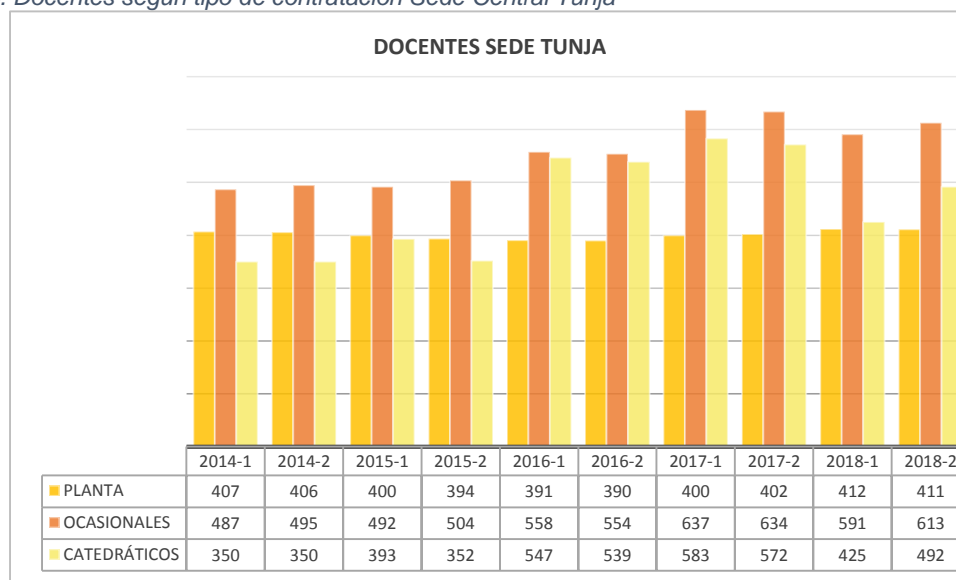
Gráfica 5. Docentes según tipo de vinculación



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 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.

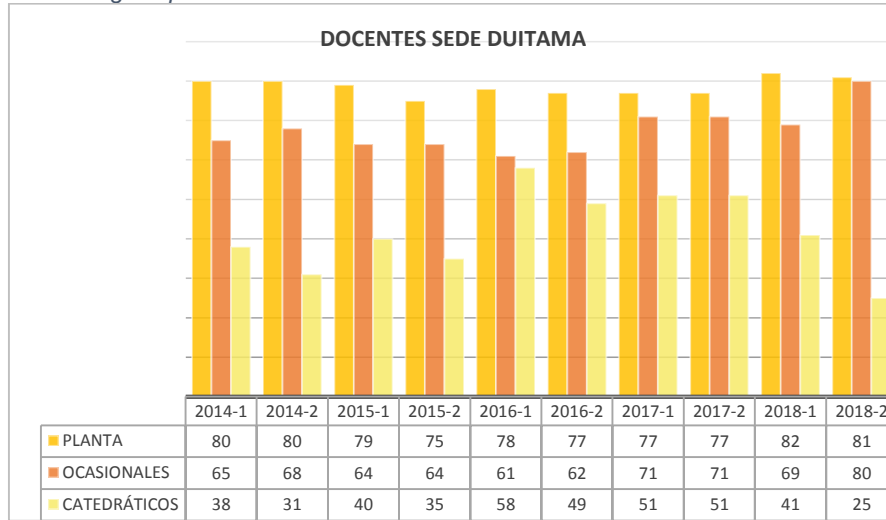
Las gráficas a continuación reflejan el número de profesores según su tipo de contratación en las Sedes de Tunja, Duitama, Sogamoso y Chiquinquirá.

Gráfica 6. Docentes según tipo de contratación Sede Central Tunja

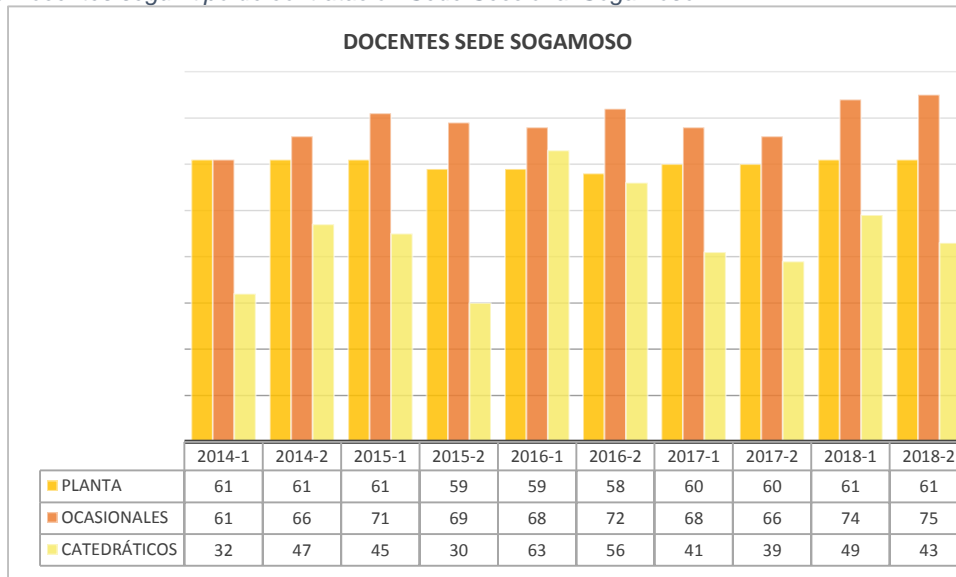


Para la Sede Tunja, el comportamiento reflejado en la gráfica según el tipo de contratación

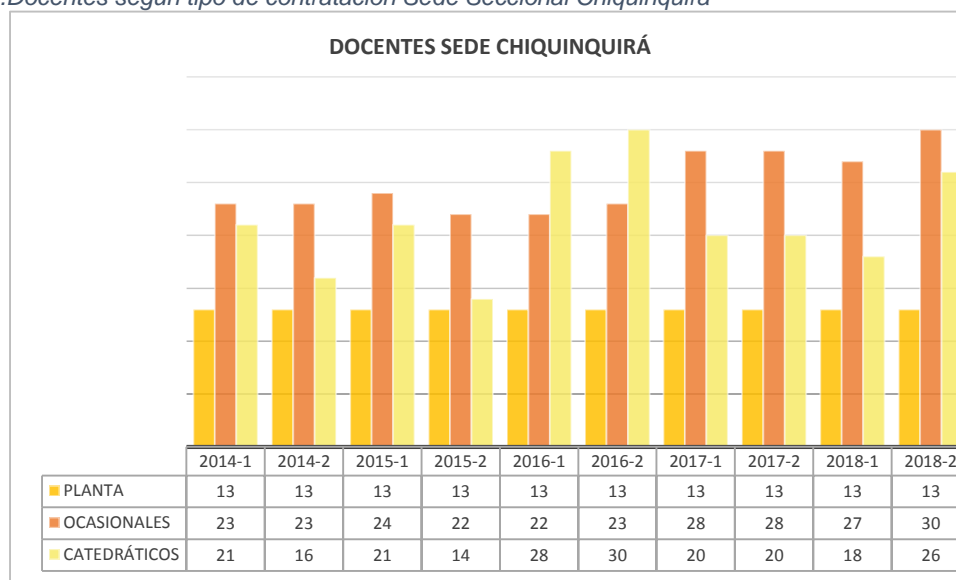
Gráfica 7. Docentes según tipo de contratación Sede Seccional Duitama



Gráfica 8. Docentes según tipo de contratación Sede Seccional Sogamoso



Gráfica 9. Docentes según tipo de contratación Sede Seccional Chiquinquirá



- Evidencias:**
- [Ley 30 de 1992](#)
  - [Acuerdo 021 de 1993, Estatuto del Profesor Universitario.](#)
  - [Acuerdo 021 de 2016, Planta de Docentes de la UPTC.](#)
  - [Resolución No. 3972 de 2016, Convocatoria para Docentes de Planta.](#)
  - [Resolución No. 3972 de 2016, Ganadores convocatoria 3972.](#)
  - [Resolución N°.4567 de 2017, Convocatoria para Docentes de Planta.](#)
  - [Resolución N°.6925 de 2017, Ganadores convocatoria 3972.](#)
  - [Estadísticas - gráficas - docentes de planta discriminados por Facultad, Escuela, tipo de dedicación, títulos.](#)

b) Calidad de los profesores, según títulos obtenidos y experiencia en relación con las funciones sustantivas de la institución.			
<b>Calificación:</b>	<b>4.8</b>	<b>Grado de Cumplimiento:</b>	<b>PLENO</b>

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:

Tabla 11. Docentes según nivel de formación, Sede Central Tunja

NIVEL DE FORMACIÓN	2014 I	2014 II	2015 I	2015 II	2016 I	2016 II	2017 I	2017 II	2018 I	2018 II
EXPERTO	3	3	5	2	7	5	6	6	7	9
PREGRADO	226	234	237	224	349	344	343	340	211	213
ESPECIALIZAC.	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

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 2018-2, aumentando en 98 docentes que corresponde a un crecimiento del 99%.

Para el caso de los magíster, en el periodo comprendido entre 2014-1 a 2018-2, se nota incremento importante dado que aumentaron en 197 nuevos magíster, 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.

Para la Sede Duitama, se tiene la siguiente distribución de docentes según su nivel de formación para I periodo 2014 a 2018:

*Tabla 12. Docentes según nivel de formación, Sede Seccional Duitama*

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
ESPECIALIZAC.	59	57	61	58	67	55	65	65	50	48
MAESTRIA	92	90	92	89	87	91	92	92	108	106
DOCTORADO	5	7	7	7	9	9	9	9	11	12

Se puede apreciar para la Sede Duitama un incremento en el número de doctores entre el periodo 2014-I a 2018-2, aumentando en 7 docentes. Para el caso de los magíster, en el periodo comprendido entre 2014-1 a 2018-2, se incremento en 14 nuevos magister. El nivel de especialistas y docentes con título de pregrado, presentan una reducción de 11 y 7 respectivamente.

La Sede Sogamoso, presenta la siguiente distribución de docentes según su nivel de formación:

*Tabla 13. Docentes según nivel de formación, Sede Seccional Sogamoso*

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
ESPECIALIZAC.	58	63	65	54	63	63	55	53	52	53
MAESTRIA	67	70	77	75	81	79	81	80	96	94
DOCTORADO	9	9	9	9	10	11	11	11	13	17

Se puede apreciar para la Sede Sogamoso un incremento en el número de doctores entre el periodo 2014-I a 2018-2, aumentando en 8 docentes. Para el caso de los magíster, en el periodo comprendido entre 2014-1 a 2018-2, se incremento en 27 nuevos magister. El nivel de especialistas y docentes con título de pregrado, presentan una reducción de 5 y 5 respectivamente.



Para la Sede Chiquinquirá, su distribución la distribución de docentes según su nivel de formación es la siguiente:

Tabla 14. Docentes según nivel de formación, Sede Seccional 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
ESPECIALIZAC.	26	24	25	20	21	20	15	15	17	21
MAESTRIA	21	18	20	22	26	25	21	21	31	31
DOCTORADO	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4

Se puede apreciar para la Sede Chiquinquirá un incremento en el número de doctores entre el periodo 2014-I a 2018-2, aumentando en 2 docentes. Para el caso de los magíster, en el periodo comprendido entre 2014-1 a 2018-2, se incremento en 10 nuevos magíster. 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, dentro de los criterios establecidos por la normatividad se fija la presentación de los títulos de pregrado y posgrado o la resolución de convalidación si estos provienen de una universidad extranjera, en este mismo sentido, 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.

**Evidencias:** • [Estadísticas Docentes 2014 - 2018.](#)

c) Mecanismos de contratación de profesores que propendan por la consolidación de una comunidad académica comprometida con las funciones misionales.			
<b>Calificación:</b>	4.5	<b>Grado de Cumplimiento:</b>	ALTO

La universidad en clara concordancia con las funciones misionales, cuenta con mecanismos de contratación de profesores que propenden por la consolidación y compromiso de un grupo humano altamente cualificado capaz de asegurar los objetivos misionales. Para éste propósito, establece tres tipos de vinculación y contratación reglamentados por el [Acuerdo 021 de 1993](#), Estatuto del Profesor Universitario, Capítulo II.

La primera corresponde a profesores de planta cuya 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](#).

La segunda, hace referencia a la vinculación de profesores ocasionales, para lo cual 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](#).

La tercera, corresponde a los docentes de 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.

En aras de una sólida consolidación de la comunidad académica, la universidad establece el [Acuerdo 030 de 1994](#) y la [Resolución 30 de 2012](#) emanada por el Consejo Académico, en dicha normatividad se establece un Plan de Trabajo Académico, -PTA-, donde se especifica el tiempo de dedicación del profesorado tanto de planta como ocasional en servicio de la docencia, investigación, extensión, actividades administrativas, actividades de acreditación, pilares fundamentales que constituyen los objetivos misionales.

- 
- Evidencias:**
- [Decreto 1279 de 2002, Régimen salarial y prestacional de los docentes.](#)
  - [Acuerdo 021 de 1993, Estatuto del Profesor Universitario.](#)
  - [Acuerdo 065 de 2017, Vinculación de profesores ocasionales y catedráticos.](#)
  - [Acuerdo 030 de 1994, Plan de Trabajo Académico.](#)
  - [Resolución 030 de 2012, Formato de registro del PTA.](#)

d) Criterios para definir responsabilidades del profesorado en relación con la docencia, investigación, extensión o proyección social y la asesoría a estudiantes, de acuerdo con la categoría en el escalafón.			
<b>Calificación:</b>	4.5	<b>Grado de Cumplimiento:</b>	ALTO

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, procesos 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 dicentes 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.

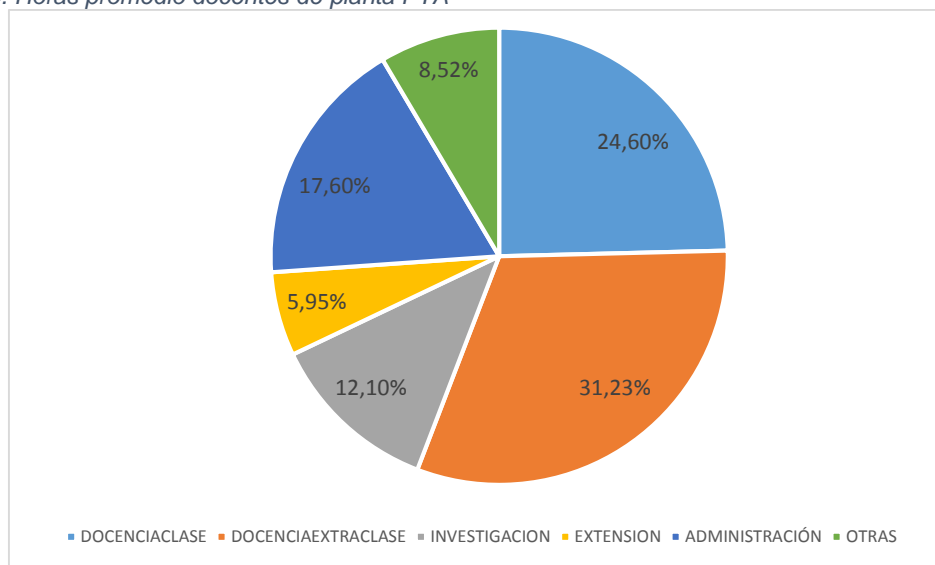
4. **Profesor Titular:** Coordina, planea y desarrolla evaluación de un área curricular, dirige proyectos de investigación, adelanta intercambio interinstitucional con fines de asesoría o servicios, representa a la universidad ante instituciones nacionales e internacionales de carácter académico, científico 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. (Ver Formatos de Evaluación)

A continuación se evidencian algunas estadísticas de la distribución de trabajo de los docentes respecto a las actividades de docencia, investigación, extensión y otras, registradas en el PTA de acuerdo con la Intensidad Horaria Semanal (horas promedio):

Total Docentes de Planta Tiempo Completo:

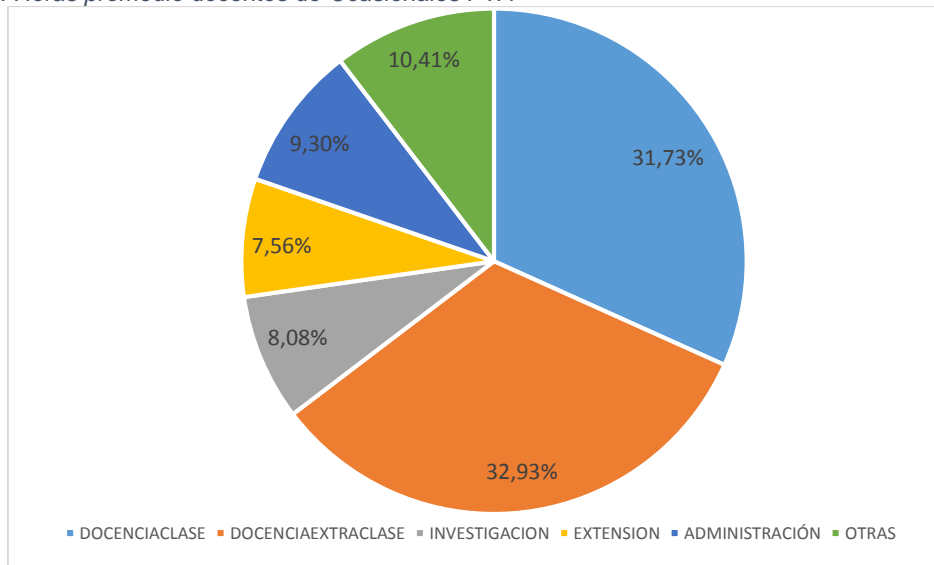
Gráfica 10. Horas promedio docentes de planta PTA



La gráfica ilustra que en promedio los docentes de Planta tienen una dedicación del 56% a la docencia y atención a estudiantes; un 12% es invertido en investigación, mientras que para extensión lo hacen en promedio en 6%, el 17% lo destinan a tareas administrativas y el 9% restante es ocupado por otras actividades.

Para los docentes ocasionales en tiempo completo, la distribución de las funciones misionales según el PTA, en promedio muestra las siguientes cifras:

Gráfica 11. Horas promedio docentes de Ocasionales PTA

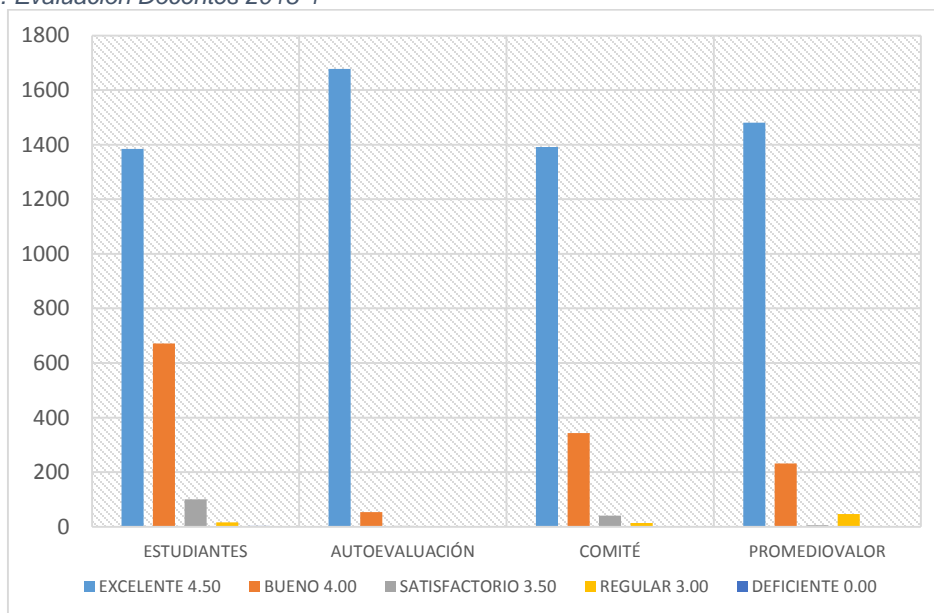


La gráfica evidencia que el 65% del tiempo es dedicado a las actividades de docencia y atención a estudiantes; un 8% se destina a la investigación, mientras que para extensión en promedio es representado en un 8%; el 9% es invertido en funciones administrativas y el 10% restante se distribuye en otras actividades, tales como: reuniones de claustro docente, acreditación y autoevaluación de programas y encuentros de colectivos de área, entre otras.

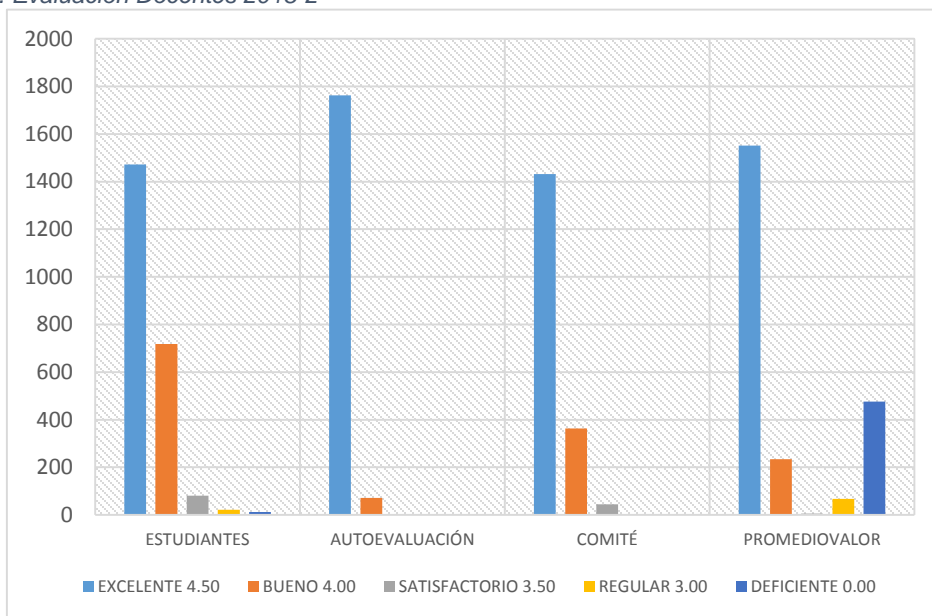
Los docentes catedráticos externos, dado su tipo de contrato, solo reportan dedicación a la docencia y atención de estudiantes.

En cuanto a los resultados de la evaluación, las cifras reportan los siguientes resultados:

Gráfica 12. Evaluación Docentes 2018-1



Gráfica 13. Evaluación Docentes 2018-2



Como se puede observar en las gráficas, los resultados promedio de evaluación muestran un alto porcentaje en el rango de 4.5 a 5.0, lo que significa que gran parte de la planta docente obtiene registros excelentes. No obstante, un mínimo porcentaje registra promedios en los rangos regulares o deficientes.

Las dos gráficas que se presentan a continuación, permiten comparar el promedio de la evaluación de los docentes de cada una de las Sedes Seccionales, durante el primer y segundo semestre de 2018.

- 
- Evidencias:**
- [Decreto 1279 de 2002, Establece el Régimen salarial y presupuestos de los docentes](#)
  - [Acuerdo 021 de 1993, Estatuto del Profesor Universitario](#)
  - [Acuerdo 012 de 1999 reglamenta la actividad académica universitaria](#)
  - [Acuerdo 063 de 2008, Modifica el artículo 4° del Acuerdo 012 de 1999](#)

e) Capacidad de los criterios y mecanismos de evaluación de las tareas asignadas a los profesores con miras a cualificar su labor.			
<b>Calificación:</b>	4.1	<b>Grado de Cumplimiento:</b>	ALTO

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 en la siguiente tabla:

NORMATIVIDAD	CONCEPTO
<a href="#">Acuerdo 021 de 1993 Capítulo X, Artículos 118° a 123°</a>	Estatuto del Profesor Universitario: Evaluación docente.
<a href="#">Acuerdo 030 de 1994</a>	Sistema de Evaluación del Desempeño del Profesor Universitario de la UPTC.
<a href="#">Acuerdo 064 de 2002, reglamenta el Artículo 17° del Decreto 1279 de 2002</a>	Evaluación del Rector y de los docentes en cargos de dirección académico-administrativas.
<a href="#">Acuerdo 065 de 2002, reglamenta el Artículo 18° del Decreto 1279 de 2002, Capítulo II</a>	Naturaleza y objetivos de la evaluación, procedimientos, competencias, notificaciones y recursos.
<a href="#">Acuerdo 067 de 2005, Artículo 18°, Literal q)</a>	Funciones del Consejo de Facultad: responder por los procesos de evaluación del desempeño docente.
<a href="#">Acuerdo 067 de 2005, Artículo 23°, Literal c)</a>	Funciones del Comité Curricular: realizar evaluación del desempeño académico de los profesores de la Escuela.
<a href="#">Acuerdo 083 de 2006</a>	Evaluación del desempeño como paso previo de reconocimiento salarial.
<a href="#">Acuerdo 031 de 2007, modificó el Artículo 16° del Acuerdo 065 de 2002</a>	Instrumentos de la evaluación del desempeño: 1. Estudiante - Profesor. 2. Institucional al Profesor; 3. Plan de Trabajo Académico -PTA- (Autoevaluación).
<a href="#">Resolución 30 de 2012 del Consejo Académico</a>	Formatos de registro del Plan de Trabajo Académico e instrumentos de evaluación.

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:

1. Reglamentarios
2. Pedagógicos y Metodológicos
3. Valoración del Aprendizaje
4. Relaciones Interpersonales

La escala de evaluación es la siguiente:

5	Siempre
4	Casi siempre
3	A veces
2	Casi nunca
1	Nunca

- Evidencias:**
- [El Acuerdo 021 de 1993, Estatuto del Profesor Universitario](#)
  - [Acuerdo 030 de 1994, Sistema de Evaluación del Desempeño del Profesor Universitario.](#)
  - [Acuerdo 064 de 2002, Reglamenta el Artículo 17° del Decreto 1279 de 2002](#)
  - [Acuerdo 067 de 2005, Estructura Académica.](#)
  - [Acuerdo 083 de 2006, Evaluación del desempeño como paso previo de reconocimiento salarial.](#)
  - [Resolución 30 de 2012, Formatos de registro del PTA.](#)
  - [Evidencia de resultados de evaluación docente.](#)

f) Diversidad del cuerpo profesoral en términos del origen institucional de su formación académica y la calidad de los programas de los cuales son graduados.			
<b>Calificación:</b>	4.1	<b>Grado de Cumplimiento:</b>	ALTO

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:

Tabla 15. Nivel de formación de los docentes y procedencia

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

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 cursada en instituciones nacionales, lo que constituye la cifra más alta, mientras que el 9.2% alcanzó la titulación en el exterior. Lo anterior, es clara evidencia 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.

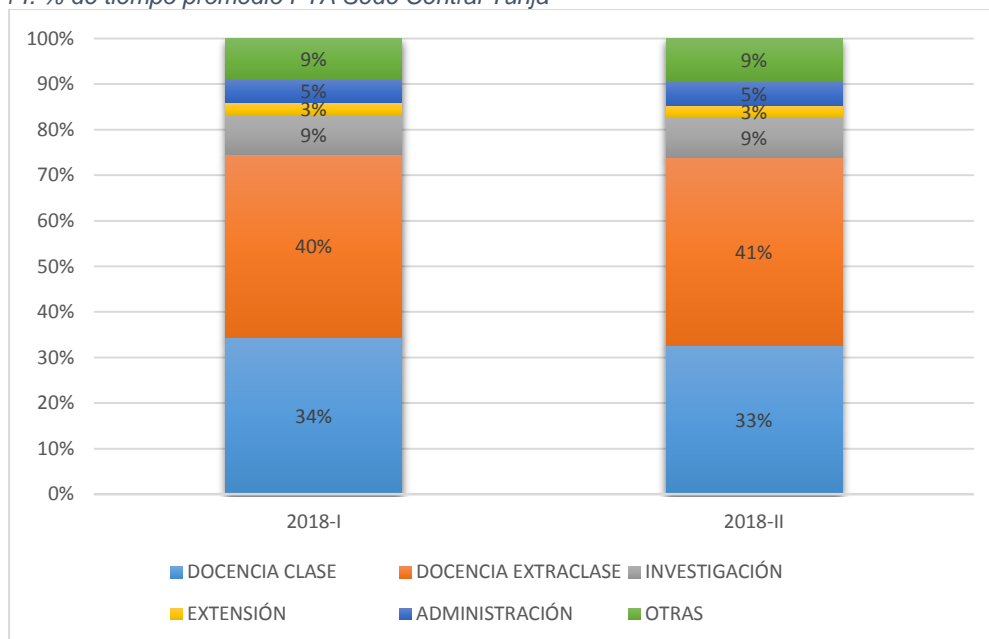
**Evidencias:** • [Tabla de Títulos obtenidos por los docentes](#)

g) Adecuada distribución de las labores asignadas a los profesores para desarrollar sus funciones en condiciones de calidad con espacios institucionales apropiados.			
<b>Calificación:</b>	<b>4.4</b>	<b>Grado de Cumplimiento:</b>	ALTO

Las labores asignadas a los profesores son cuidadosamente distribuidas de tal manera que reducen 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 cada uno 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 ostentan dedicación 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.

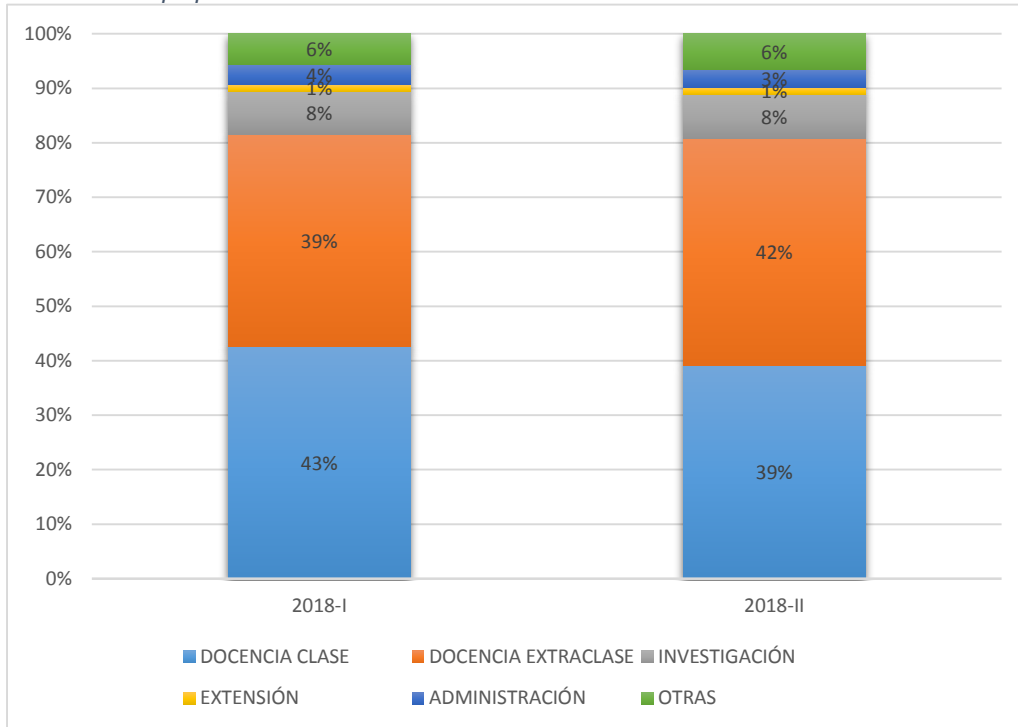
La distribución de las labores asignadas a los docentes para los semestres I y II de 2018, se presenta a continuación para cada una de las sedes de la universidad; así mismo, se ilustra el promedio de la intensidad horaria semanal.

Gráfica 14. % de tiempo promedio PTA Sede Central Tunja

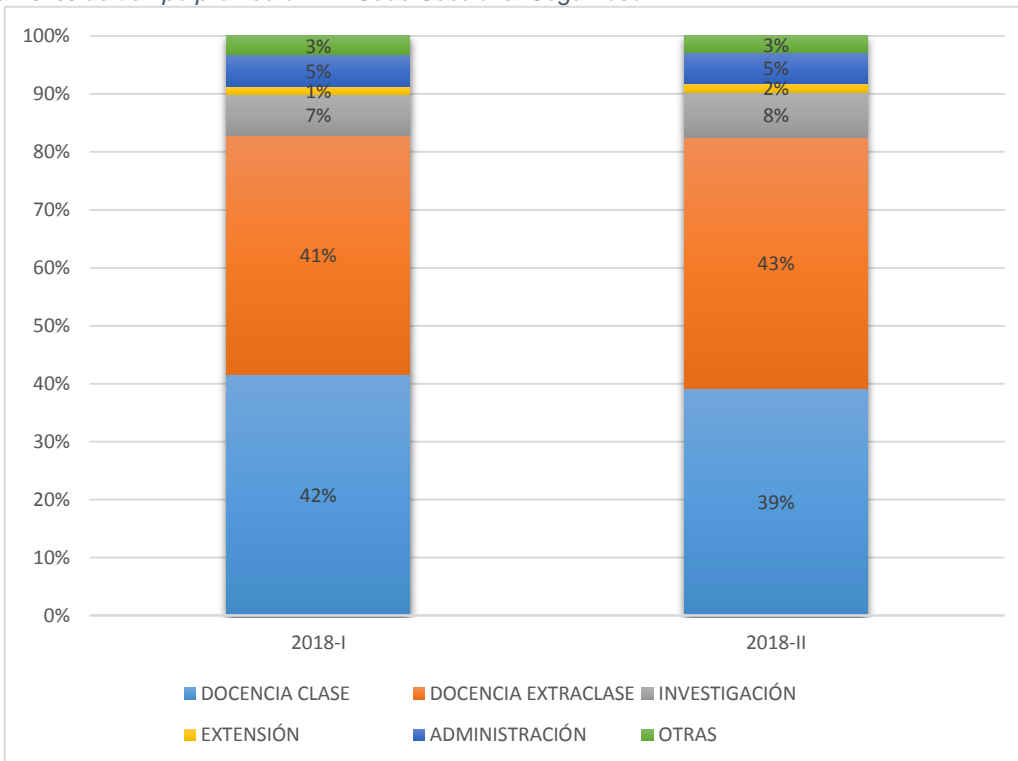




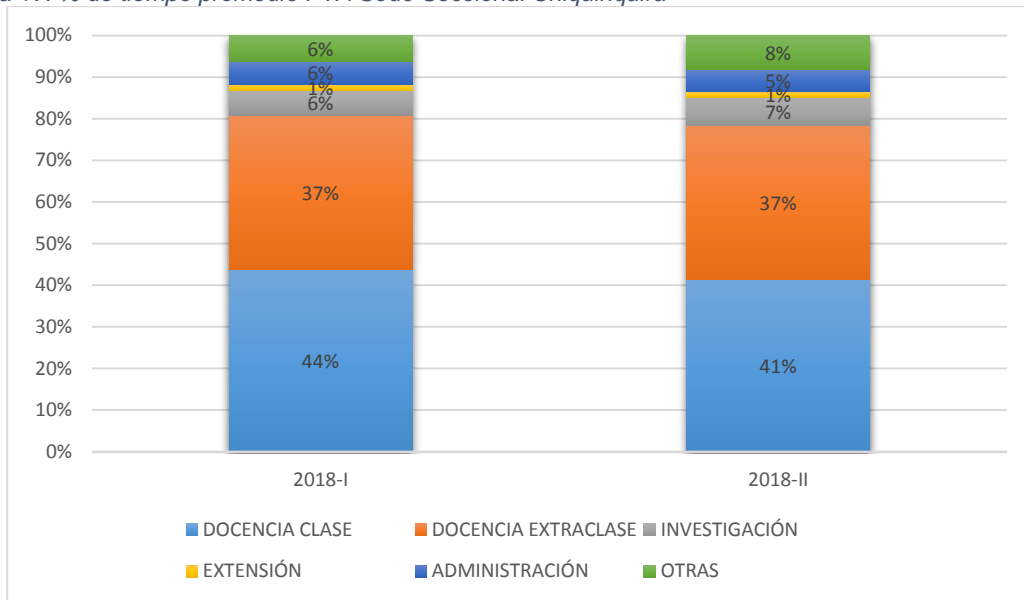
Gráfica 15. % de tiempo promedio PTA Sede Seccional Duitama



Gráfica 16. % de tiempo promedio PTA Sede Seccional Sogamoso



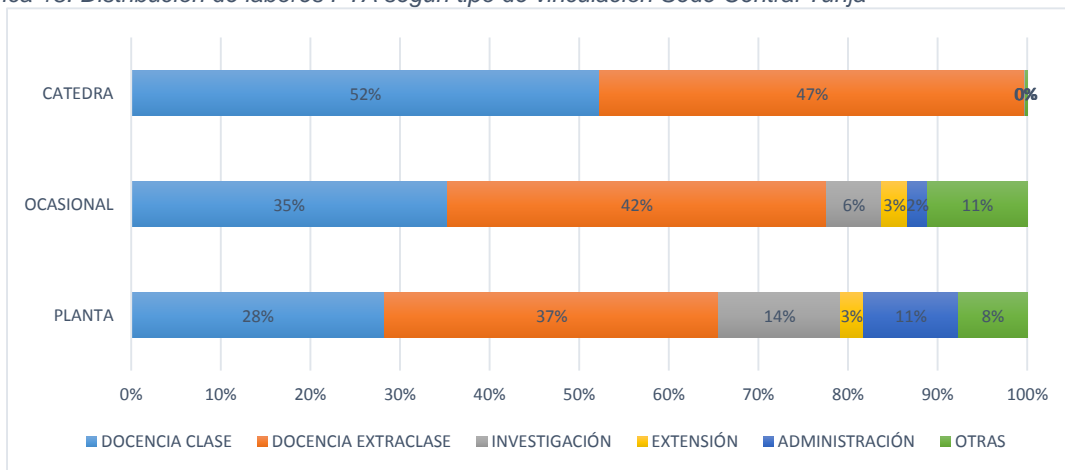
Gráfica 17. % de tiempo promedio PTA Sede Seccional Chiquinquirá



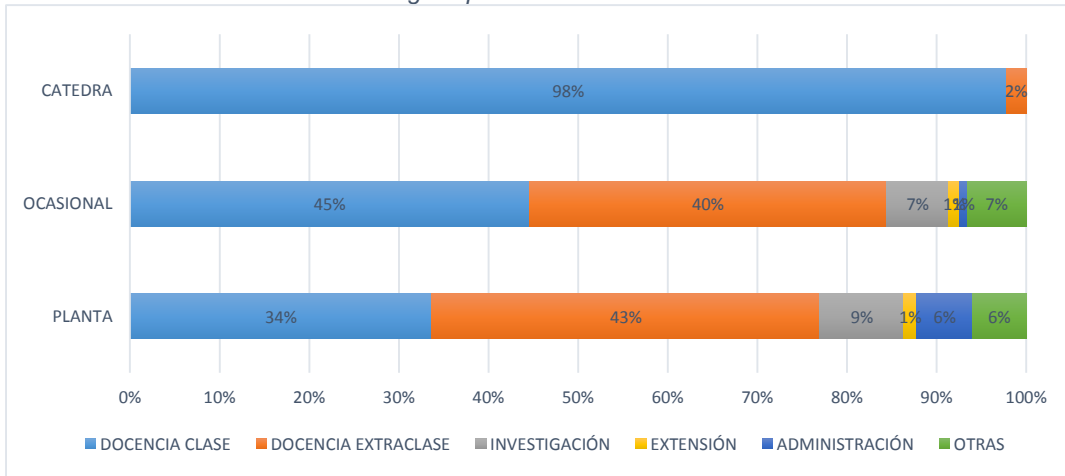
En las gráficas anteriores, es perenne resaltar el ejercicio de la labor docente y de asesoría estudiantil que dispone cada profesor de la UPTC. En virtud de las cifras, se observa una variable constante para todas las Sedes, es decir, que tanto para la docencia como para la docencia extra clase, en 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 discente pueda resolver y manifestar inquietudes propias de su formación profesional.

En las siguientes gráficas se muestra la distribución de labores según su tipo de vinculación discriminada por sedes.

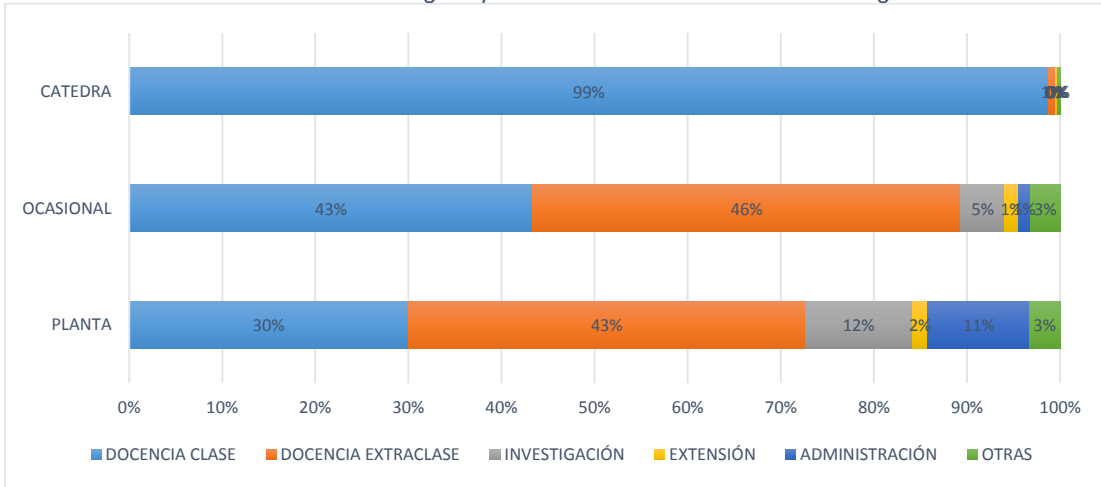
Gráfica 18. Distribución de labores PTA según tipo de vinculación Sede Central Tunja



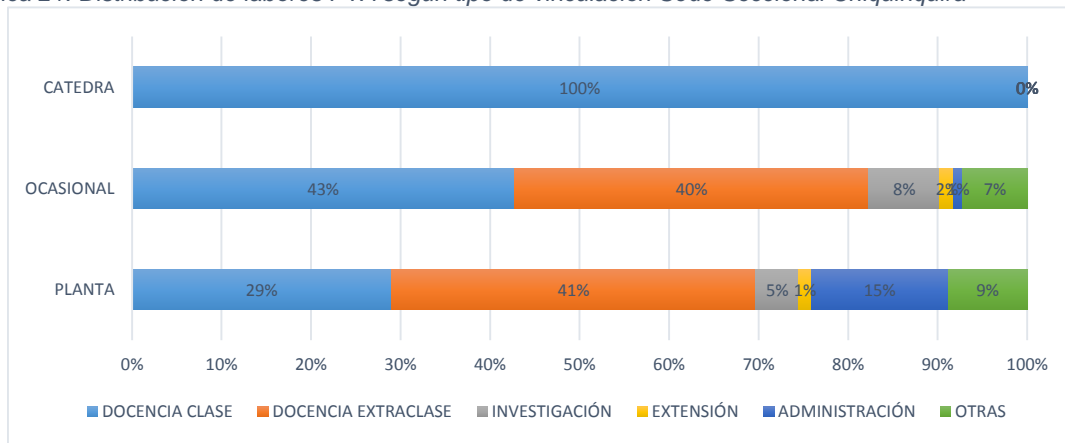
Gráfica 19. Distribución de labores PTA según tipo de vinculación Sede Seccional



Gráfica 20. Distribución de labores PTA según tipo de vinculación Sede Seccional Sogamoso



Gráfica 21. Distribución de labores PTA según tipo de vinculación Sede Seccional Chiquinquirá



De las gráficas anteriores se observa que en promedio los docentes de planta se dedican el 30% del tiempo a la docencia, en tanto lo ocasionales lo hacen en un 45% y los docentes de cátedra por tener un tipo de contrato especial lo hacen en el 100%. Por otra parte, a la docencia extraclase como atención a estudiantes los profesores de planta y ocasionales en promedio le dedican entre el 40% y el 46% del tiempo promedio. En actividades de investigación los docentes de planta dedican en promedio en todas las sedes entre el 5 y el 14% del tiempo; y a la extensión lo hacen entre el 1% y el 3%.

En las gráficas anteriores se observa una representación significativa en todos los niveles de contratación, tanto para la docencia clase y docencia extraclase, en un promedio alcanza un 43% de un 100% de actividades que ejecutan los profesores.

---

**Evidencias:** • [PTA de docentes, primer periodo 2018](#), [PTA de docentes, segundo periodo 2018](#)

## 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.

a) Cumplimiento transparente de los criterios establecidos para la vinculación y evaluación de profesores.			
<b>Calificación:</b>	4.7	<b>Grado de Cumplimiento:</b>	ALTO

Como se ha mencionado en algunos aspectos de características anteriores, la universidad cuenta con la normatividad necesaria para aplicar de forma clara y transparente los procesos de selección, vinculación y evaluación de sus profesores. Éstos criterios se reglamentan en el Estatuto del Profesor Universitario, [Acuerdo 021 de 1993](#), y demás normas que lo reglamentan.

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.

La carrera docente esta reglamentada bajo el [Decreto 1279 de 2002](#) y el [Acuerdo 021 de 1993](#), ésta aplica para los profesores de planta, quienes son seleccionados por méritos académicos, quienes se incorporan en condición de primer nombramiento por el término de un año; una vez cumplido éste periodo y el lleno previo de requisitos, ingresan al Escalafón Docente, donde se les asigna la categoría que corresponda, de acuerdo con el número total resultante de los factores puntuables por ponderación de hoja de vida, así: Auxiliar, Asistente y Asociado; la Carrera Docente se encuentra.

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

Tabla 16. Docentes en primer nombramiento período 2014-2018

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
<b>TOTAL</b>	<b>73</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>168</b>

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 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.

- Evidencias:**
- [Acuerdo 021 de 1993, Estatuto del Profesor Universitario](#)
  - [Acuerdo 065 de 2017, Selección de profesores ocasionales y catedráticos](#)
  - [Relación de docentes en primer nombramiento 2014 - 2018.](#)

b) Estructuración de las categorías académicas y efectiva movilidad de los profesores en el escalafón docente.			
<b>Calificación:</b>	4.4	<b>Grado de Cumplimiento:</b>	ALTO

La Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia es una Institución de Educación Superior del orden nacional, la cual se rige por la norma general Estatal, [Ley 30 de 1992](#) y el [Decreto 1279 de 2002](#) que rige la Carrera Docente y estructura las categorías en el Escalafón Docente Universitario. Internamente existe el [Acuerdo 021 de 1993](#), Estatuto del Profesor Universitario, Capítulos II, III, y IV, donde se regula y establece los requisitos de ingreso, promoción y ascenso en el mismo, así como las responsabilidades y funciones asignadas en cada una de las categorías.

Adicionalmente, la Institución sistematiza los datos correspondientes a la planta profesoral a través del -SIRD- Sistema de Información y Registro Docente, donde se encuentran registros actualizados sobre hoja de vida (que reposa como archivo físico en la Secretaria del Comité Docente de Asignación y Puntaje), régimen salarial, vinculaciones, títulos profesionales, productividad, actividad académica, total de puntos asignados y cargos administrativos; éste sistema permite generar reportes sobre el historial de cada docente vinculado.

El [Acuerdo 021 de 1993](#), Estatuto del Profesor Universitario, Capítulo III, Artículo 27°, adopta el Escalafón Docente Universitario, en donde establece las categorías y el tiempo de permanencia en cada una de ellas, mediante el otorgamiento de estabilidad, tal y como se ilustra a continuación:

1. **Profesor Auxiliar:** por periodos sucesivos de dos años calendario. A partir del segundo, podrá solicitar su promoción en el Escalafón.
2. **Profesor Asistente:** por periodos sucesivos de tres años calendario.
3. **Profesor Asociado:** por periodos sucesivos de cuatro años calendario.
4. **Profesor Titular:** por periodos sucesivos de cinco años calendario.

Además de lo anterior, el Capítulo IV, Artículo 31° define los requisitos de ingreso al Escalafón Docente de la siguiente manera:

**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.

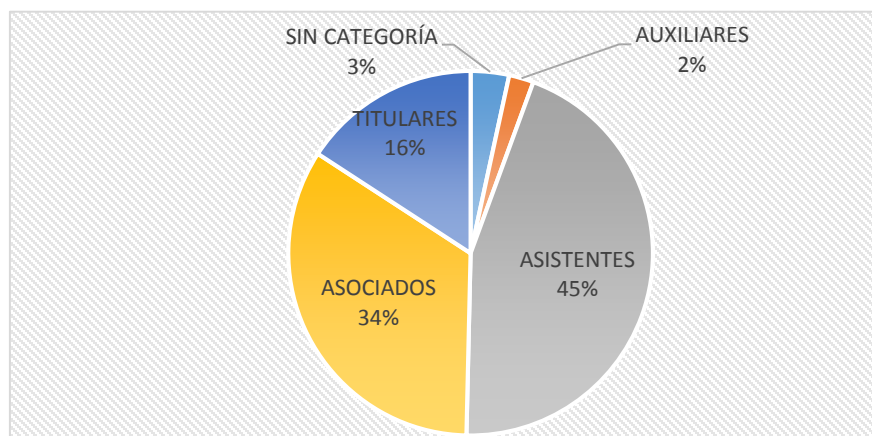
**Asociado:** haberse desempeñado durante tres años como profesor Asistente; presentar y sustentar ante pares de otras Instituciones un trabajo que constituya un aporte significativo a la docencia de acuerdo con la normatividad vigente, acreditar cursos de actualización en metodologías de enseñanza-aprendizaje, 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 encuentra 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 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.

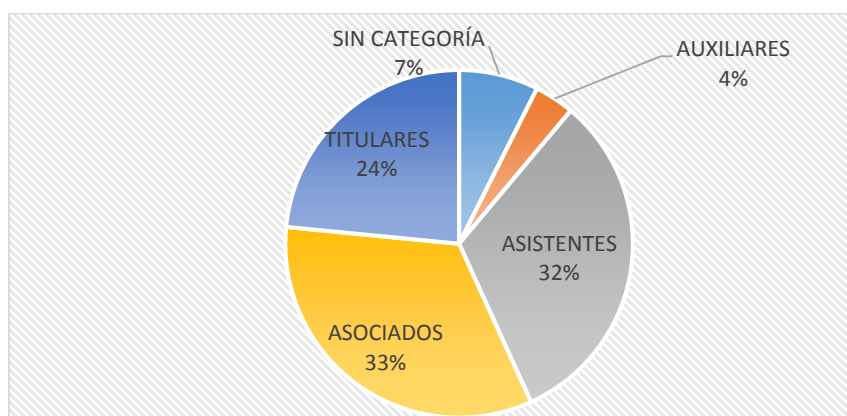
Tabla 17. Escalafón Docente, Sede Central Tunja



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%).

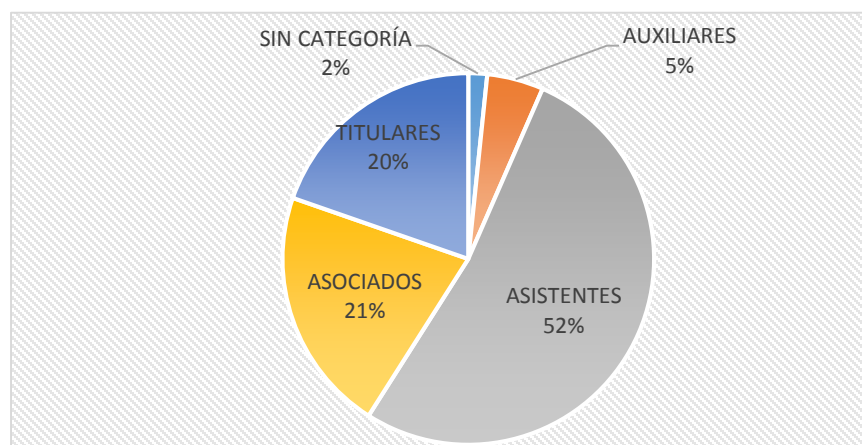
Tabla 18. Escalafón Docente; Sede Seccional Duitama 2018



Fuente: Comité Docente y de Asignación de Puntaje.

Ahora bien, 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.

Tabla 19. Escalafón Docente, Sede Seccional Sogamoso



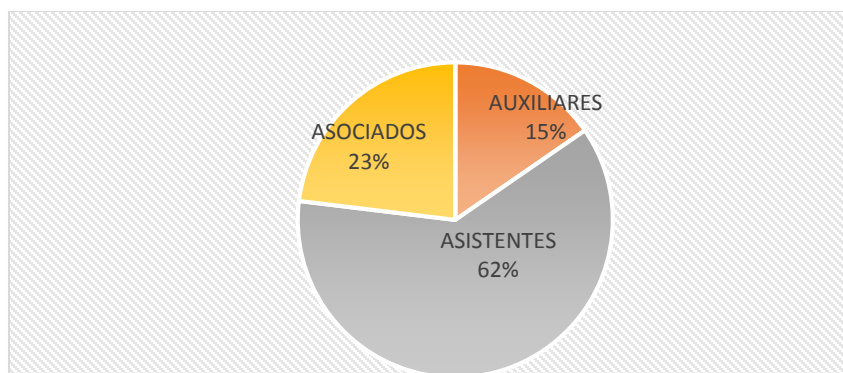
Fuente: Comité Docente y de Asignación de Puntaje.

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 categoría 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.



Tabla 20. Escalafón Docente, Sede Seccional Chiquinquirá

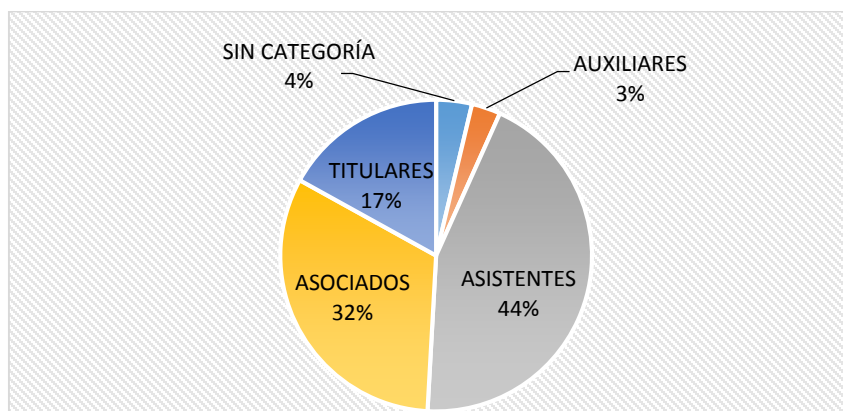


Fuente: Comité Docente y de Asignación de Puntaje.

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).

A nivel general la distribución de docentes de planta, según las categorías en el escalafón se presenta en la siguiente gráfica, en la cual se observa que: el 17% de los docentes se encuentra en categoría de Titular, el 32% en categoría Asociado, el 44% Asistente, y el 3% Auxiliar, el 4% restante en la distribución no tiene categoría en el escalafón docente, los cuales corresponde a docentes sin título profesional.

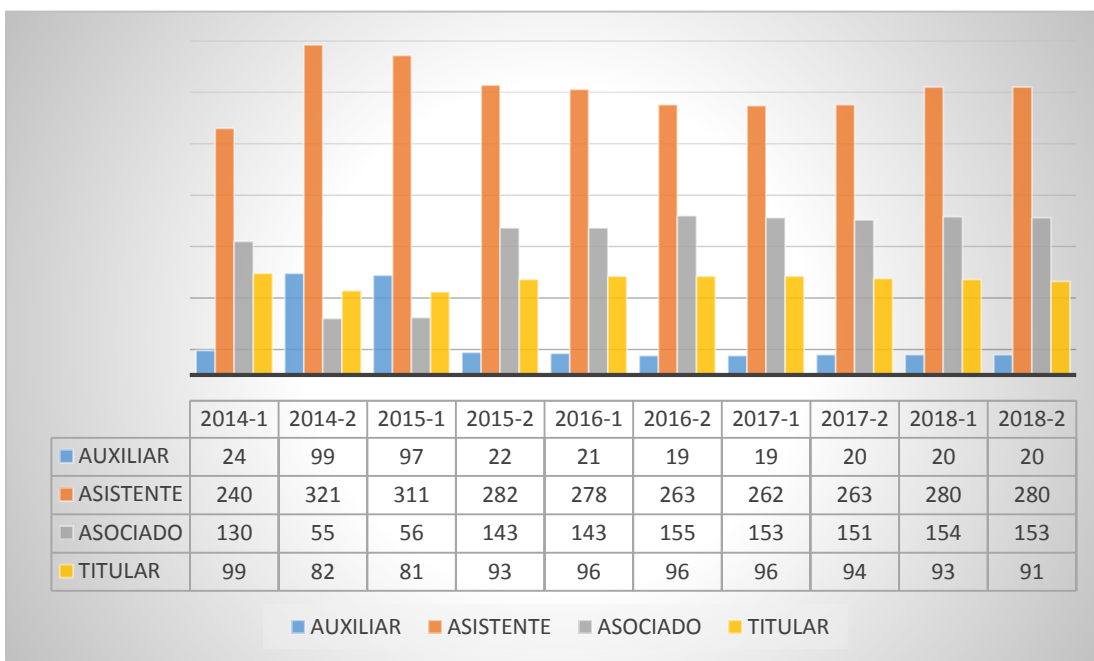
Tabla 21. Escalafón Docente Sede Central Tunja



Fuente: Comité Docente y de Asignación de Puntaje.

Para el nivel de escalafonamiento de los docentes de planta de toda la Universidad, durante el periodo comprendido entre 2014 y 2018, se evidencia la siguiente información gráfica:

Tabla 22. Escalafón Docente, Sede Central Tunja 2018-2014



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

Tabla 23. Escalafón Docente, Sede Central Tunja 2018-2014

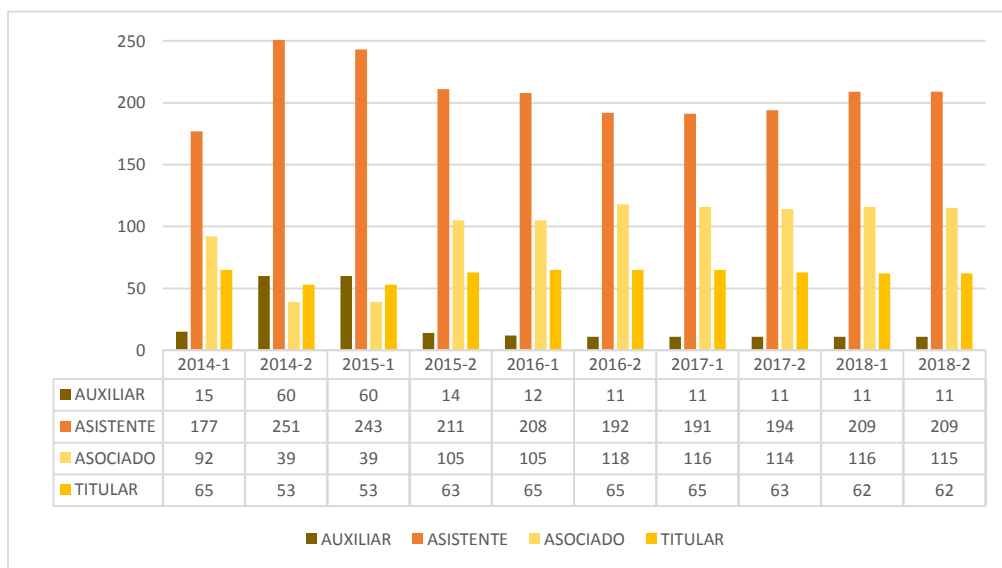


Tabla 24. Escalafón Docente, Sede Seccional Duitama 2018-2014

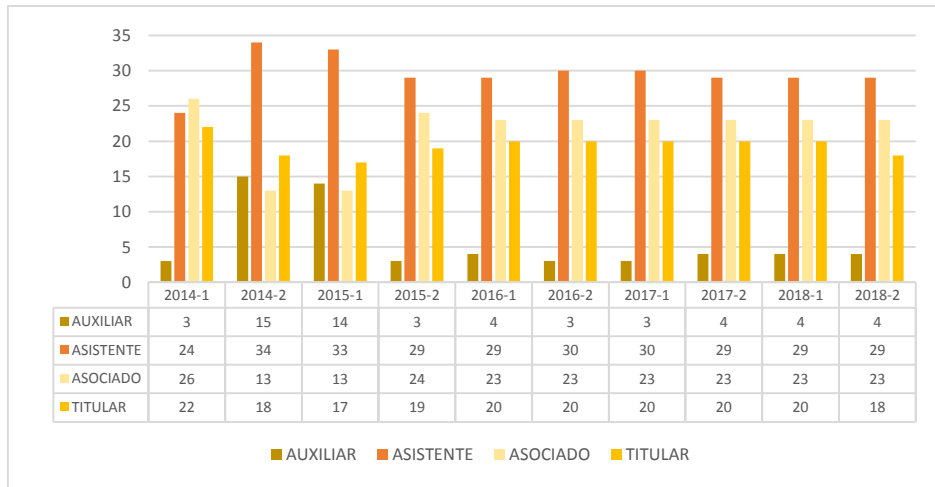


Tabla 25. Escalafón Docente, Sede Seccional Sogamoso 2018-2014

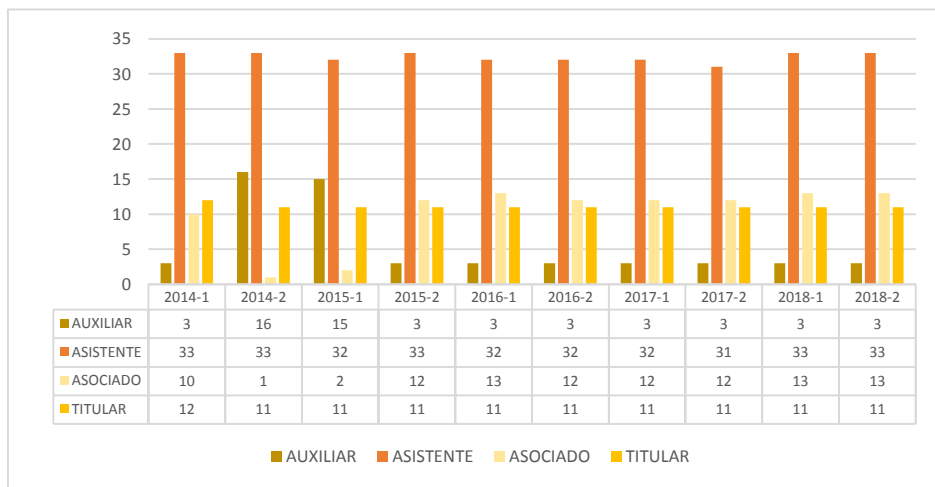
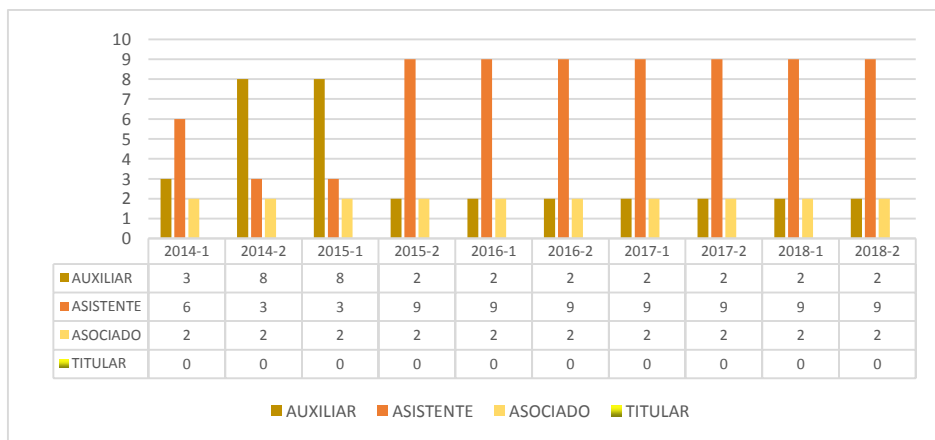


Tabla 26. Escalafón Docente, Sede Seccional Chiquinquirá 2018-2014

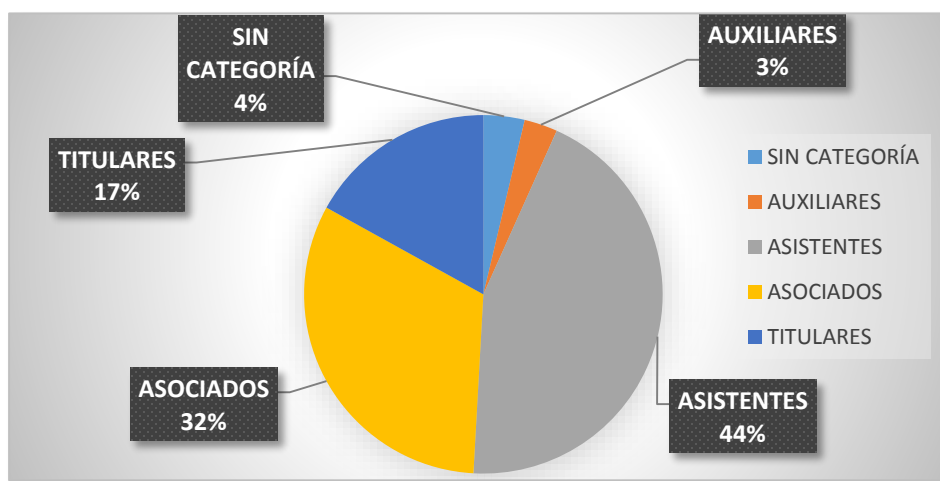


Las gráficas anteriores, ilustran con cifras contundentes la movilidad o tránsito efectivo entre una categoría a otra. Éste flujo se encuentra manifiesto en la promoción al Escalafón Nacional Docente a las distintas categorías, lo cual es señal inequívoca de la aplicación normativa en materia de dignificación, 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.

Tabla 27. Escalafón Docente segundo período 2018

ESCALAFÓN	2018 - 2
Auxiliar	20
Asistente	280
Asociado	153
Titular	91

Gráfica 22. Escalafón Docente Sede Central Tunja segundo período 2018



**Evidencias:**

- [Ley 30 de 1992](#)
- [Decreto 1279 de 2002](#)
- [Acuerdo 021 de 1993, Estatuto del Profesor Universitario](#)
- [Docentes en el escalafón](#)

c) Cumplimiento transparente de los criterios y mecanismos para la determinación de la asignación salarial.			
<b>Calificación:</b>	4.9	<b>Grado de Cumplimiento:</b>	PLENO

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.

La normatividad que regula la asignación salarial de los profesores, se relaciona a continuación:

- [Acuerdo 063 de 2002](#), asignación de puntos por productividad académica.
- [Acuerdos 064 de 2002](#) y [083 de 2006](#), determina el reconocimiento de puntos por desempeño de cargos académico-administrativos.
- [Acuerdo 065 de 2002](#), reconocimiento de puntos salariales o bonificaciones por desempeño destacado en labores de docencia y extensión.
- [Acuerdo 066 de 2002](#), régimen de bonificaciones por productividad académica.
- [Acuerdo 060 de 2009](#), calendario para la presentación de producción académica.
- [Acuerdo 015 de 2011](#), asignación de puntos salariales o bonificaciones por productividad artística.

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.

- 
- Evidencias:**
- [Decreto 1279 de 2002, Régimen salarial y prestacional de los profesores universitarios](#)
  - [Acuerdo 063 de 2002, asignación de puntos por productividad académica.](#)
  - [Acuerdos 064 de 2002 y 083 de 2006, determina el reconocimiento de puntos por desempeño de cargos académico-administrativos.](#)
  - [Acuerdo 065 de 2002, reconocimiento de puntos salariales o bonificaciones por desempeño destacado en labores de docencia y extensión.](#)
  - [Acuerdo 066 de 2002, régimen de bonificaciones por productividad académica.](#)
  - [Acuerdo 060 de 2009, calendario para la presentación de producción académica.](#)
  - [Acuerdo 015 de 2011, asignación de puntos salariales o bonificaciones por productividad artística.](#)

## CARACTERÍSTICA 10: Desarrollo profesoral

La institución aplica políticas y programas de desarrollo profesoral, así como de reconocimiento al ejercicio calificado de las funciones misionales, de conformidad con los objetivos de la educación superior y de la institución.

a) Cobertura, calidad y pertinencia de los programas de desarrollo profesoral.			
Calificación:	4.4	Grado de Cumplimiento:	ALTO

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.

Algunas de las actividades que puede diseñar 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, 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, como soporte de lo anterior, se enlistan las siguientes: [011 de 2014](#), [032 de 2016](#) y [024 de 2019](#).

Por un lado, 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. Por el otro, 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”.

El análisis, selección y asignación de las comisiones de estudio lo realiza cada uno de los Comités Curriculares, cuyo proceso debe ser avalado por el Consejo de Facultad; quien además, presenta los candidatos ante el Consejo Académico. Es necesario aclarar que existe un cupo fijo de comisiones, y los mismos son distribuidos en proporción al número de docentes que finalizan sus estudios y se reintegran a sus funciones de docencia, investigación y extensión.

La Vicerrectoría Académica, semestralmente, y cada vez que se tramite una solicitud de estudios remunerada ante el Consejo Académico, informará la situación de los docentes en comisión, los reintegros y las estadísticas semestrales relacionadas con todas las comisiones otorgadas para la universidad.

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

Tabla 28. Comisiones de estudio 2014-2018

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

- Evidencias:**
- [Acuerdo 021 de 1993, Estatuto del Profesor Universitario](#)
  - [Acuerdo 003 de 2016, adopta el Plan de Capacitación y Perfeccionamiento del Personal Docente de Planta](#)
  - [Acuerdo 087 de 2000, reglamenta las Comisiones de Estudio de los Docentes de Planta.](#)
  - [Estadísticas Comisiones de estudio asignadas periodo 2014-2018.](#)

b) Aplicación de los criterios de reconocimiento al ejercicio calificado de las funciones misionales.			
<b>Calificación:</b>	4.5	<b>Grado de Cumplimiento:</b>	ALTO

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:

CATEGORÍA	PUNTOS
Titular	5
Asociado	4
Asistente	3
Auxiliar	2

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

- 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.

En concordancia con la normatividad anterior, la UPTC, reglamentó los criterios para el otorgamiento de puntos para los docentes que asumen cargo académico-administrativos mediante el Acuerdo 064 de 2002, modificado por el [Acuerdo 083 de 2006](#).

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.

En relación con la cooperación internacional, la universidad cuenta con un gran número de convenios de movilidad interinstitucional de cooperación académica, firmados con distintas universidades en el orden nacional e internacional, para el desarrollo de actividades, tales como: pasantías, perfeccionamiento en segunda lengua, entre otras.

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. Los docentes de planta y ocasionales pueden contar con horas semanales de dedicación a la investigación, las cuales deben ser registradas en su Plan de Trabajo Académico -PTA-, en conformidad con la [Resolución 032 de 2009](#).

Otro estímulo importante del que gozan los docentes tiene que ver con las bonificaciones otorgadas por productos académicos como 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.



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. Adicionalmente, el [Acuerdo 021 de 2007](#) establece un estímulo económico para los grupos de investigación que publican artículos, los cuales se otorgan con base en la categoría de la revista.

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-.

---

**Evidencias:**

- [Decreto 1279 de 2002.](#)
- [Acuerdo 083 de 2006, reglamentario del Artículo 17° del Decreto 1279 de 2002.](#)
- [Acuerdo 034 de 2017, reglamenta el reconocimiento de incentivo monetario por prestación de servicios académicos.](#)
- [Acuerdo 021 de 2007, establece estímulo económico para los grupos de investigación.](#)
- [Tablas de evidencia de algunos reconocimientos otorgados a profesores en los últimos cinco años, en: investigación, extensión, etc.](#)

## CARACTERÍSTICA 11: Interacción académica de los profesores

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

a) Políticas y estrategias orientadas a facilitar la constitución de comunidades académicas en la institución y su interacción con homólogas del orden nacional e internacional.			
<b>Calificación:</b>	4.3	<b>Grado de Cumplimiento:</b>	ALTO

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. Así mismo, se apoya la participación de los docentes investigadores en eventos científicos, estancias cortas de investigación, grupos o centros externos reconocidos.

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-.

En concordancia con lo anterior, el mismo [Plan de Desarrollo 2015-2018](#), en el Lineamiento 1, “Investigación e Innovación”, adscribe el proyecto 1.1.1. “Actualización y Reglamentación para la Investigación e Innovación”, el cual pretende fortalecer las capacidades institucionales para alcanzar tales objetivos en áreas estratégicas. La evaluación del desempeño investigativo medido a través del Observatorio de Ciencias y Tecnología e Innovación del Departamento de Boyacá forma, de la misma manera, parte de la consolidación de comunidades académicas dentro y fuera de la UPTC.

- 
- Evidencias:**
- [Plan de Desarrollo Institucional 2015 – 2018.](#)
  - [Acuerdo 070 de 2015, Estatuto Académico.](#)

b) Estado de la interacción académica del profesorado, por áreas de conocimiento, con comunidades académicas nacionales e internacionales			
<b>Calificación:</b>	<b>4.3</b>	<b>Grado de Cumplimiento:</b>	<b>ALTO</b>

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 29. Convocatorias a movilidad

AÑO	CONVOCATORIA DIN	FECHA	APOYO POR PARTICIPANTE
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

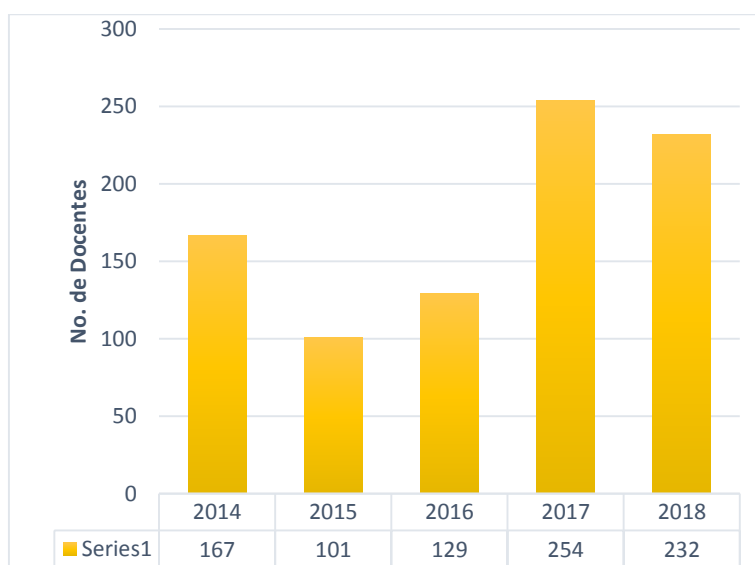
**NOTA:**

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

\*\* Ya para las vigencias 2016-2018, la Vicerrectoría de Investigación y Extensión, decidió establecer el número de apoyos brindados por grupo de investigación, este podía constituirse en una cuantía determinada, o en el apoyo a viáticos, según correspondiera.

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

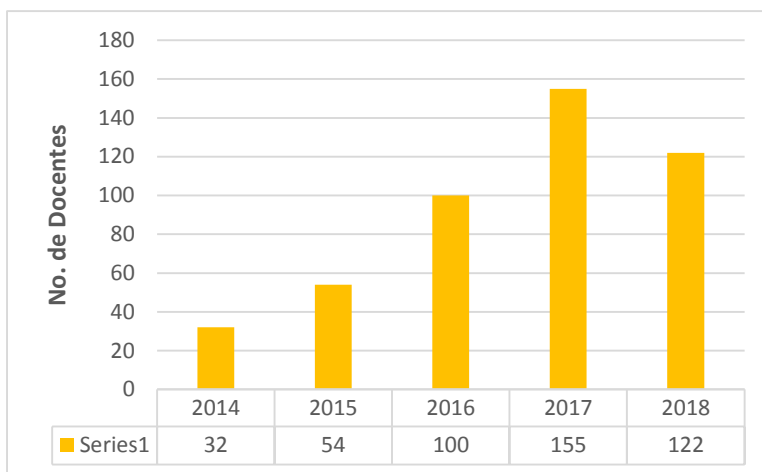
Gráfica 23. Docentes salientes



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.

Gráfica 24. Docentes Entrantes



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 especifica en la siguiente tabla:

Gráfica 25. Movilidad internacional por sedes 2014-2018

SEDE	2014	2015	2016	2017	2018
TUNJA	132	80	98	200	195
DUITAMA	27	13	17	20	15
SOGAMOSO	5	8	12	28	16
CHIQUEQUIRÁ	3	0	3	5	6

- 
- Evidencias:**
- [Estadística de movilidad de investigadores.](#)
  - [Evidencia de convocatorias de movilidad docente.](#)

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de conocimiento Estatuto Profesor .....	4
Tabla 2. Nivel satisfacción mecanismos de selección y vinculación de profesores .....	5
Tabla 3. Percepción número de profesores Versus número de estudiantes.....	6
Tabla 4. Convocatorias con participación de Docentes .....	8
Tabla 5. Representación de docentes ante el Consejo Académico.....	9
Tabla 6. Representación de Docentes ante el Comité Electoral .....	9
Tabla 7. Representación de Docentes ante el Comkité de Asignación de Puntaje .....	9
Tabla 8. Relación de Docentes por sede según tipo de vinculación.....	11
Tabla 9. Convocatorias de méritos para proveer cargos docentes de planta .....	12
Tabla 10. Convocatorias para proveer cargos de profesores ocasionales y catedráticos .....	12
Tabla 11. Docentes según nivel de formación, Sede Central Tunja .....	15
Tabla 12. Docentes según nivel de formación, Sede Seccional Duitama .....	16
Tabla 13. Docentes según nivel de formación, Sede Seccional Sogamoso .....	16
Tabla 14. Docentes según nivel de formación, Sede Seccional Chiquinquirá .....	17
Tabla 15. Nivel de formación de los docentes y procedencia .....	23
Tabla 16. Docentes en primer nombramiento período 2014-2018 .....	29
Tabla 17. Escalafón Docente, Sede Central Tunja .....	31
Tabla 18. Escalafón Docente; Sede Seccional Duitama 2018.....	32
Tabla 19. Escalafón Docente, Sede Seccional Sogamoso.....	32
Tabla 20. Escalafón Docente, Sede Seccional Chiquinquirá.....	33
Tabla 21. Escalafón Docente Sede Central Tunja.....	33
Tabla 22. Escalafón Docente, Sede Central Tunja 2018-2014.....	34
Tabla 23. Escalafón Docente, Sede Central Tunja 2018-2014.....	34
Tabla 24. Escalafón Docente, Sede Seccional Duitama 2018-2014 .....	35
Tabla 25. Escalafón Docente, Sede Seccional Sogamoso 2018-2014 .....	35
Tabla 26. Escalafón Docente, Sede Seccional Chiquinquirá 2018-2014 .....	35
Tabla 27. Escalafón Docente segundo período 2018 .....	36
Tabla 28. Comisiones de estudio 2014-2018 .....	39
Tabla 29. Convocatorias a movilidad .....	43

## LISTA DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Procesos Disciplinarios Adelantados .....	3
Gráfica 2. Nivel de conocimiento Estatuto del Profesor.....	5
Gráfica 3. Nivel satisfacción mecanismos de selección y vinculación de profesores.....	6
Gráfica 4. Percepción número de profesores Versus número de estudiantes .....	7
Gráfica 5. Docentes según tipo de vinculación .....	13
Gráfica 6. Docentes según tipo de contratación Sede Central Tunja .....	13
Gráfica 7. Docentes según tipo de contratación Sede Seccional Duitama .....	14
Gráfica 8. Docentes según tipo de contratación Sede Seccional Sogamoso.....	14
Gráfica 9. Docentes según tipo de contratación Sede Seccional Chiquinquirá.....	15
Gráfica 10. Horas promedio docentes de planta PTA.....	19
Gráfica 11. Horas promedio docentes de Ocasionales PTA .....	20
Gráfica 12. Evaluación Docentes 2018-1.....	20
Gráfica 13. Evaluación Docentes 2018-2.....	21
Gráfica 14. % de tiempo promedio PTA Sede Central Tunja .....	24
Gráfica 15. % de tiempo promedio PTA Sede Seccional Duitama .....	25
Gráfica 16. % de tiempo promedio PTA Sede Seccional Sogamoso .....	25
Gráfica 17. % de tiempo promedio PTA Sede Seccional Chiquinquirá .....	26
Gráfica 18. Distribución de labores PTA según tipo de vinculación Sede Central Tunja .....	26
Gráfica 19. Distribución de labores PTA según tipo de vinculación Sede Seccional .....	27
Gráfica 20. Distribución de labores PTA según tipo de vinculación Sede Seccional Sogamoso .....	27
Gráfica 21. Distribución de labores PTA según tipo de vinculación Sede Seccional Chiquinquirá ..	27
Gráfica 22. Escalafón Docente Sede Central Tunja segundo período 2018 .....	36
Gráfica 23. Docentes salientes .....	43
Gráfica 24. Docentes Entrantes .....	44
Gráfica 25. Movilidad internacional por sedes 2014-2018.....	44